

შეფასების სისტემა და ორგანიზაციული ეფექტურობის გაზომვა ქართულ
საჯარო სექტორში

მაგისტრანტი ნანა ჩოჩია

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტის საჯარო პოლიტიკის
ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

ხელმძღვანელი: ასოცირებული პროფესორი ნინო დოლიძე

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2023 წელი

შესავალი	5
თავი 1 - ლიტერატურის მიმოხილვა	12
1.1. საჯარო სამსახურის რეფორმა - სიახლეები ქართული საჯარო სექტორისთვის...	17
1.2. შეფასების სისტემა საჯარო სამსახურის რეფორმისა და კარგი მმართველობის პრინციპის ჭრილში ქართულ საჯარო სექტორში.....	21
1.3. საჯარო მოხელეთა შეფასება ქართულ საჯარო სექტორში - საკანონმდებლო მიმოხილვა	25
1.4. შეფასების სისტემა და ორგანიზაციული ეფექტურობის გაზომვა	29
1.5. შეფასების სისტემის მეთოდები ქართულ საჯარო სექტორში.....	35
1.6. შეფასების სისტემის მეთოდები - საერთაშორისო პრაქტიკა.....	39
თავი 2 - პირველადი მონაცემების ანალიზი	
2.1 კვლევის მეთოდოლოგია.....	42
2.2 შეფასების სისტემისა და ორგანიზაციული ეფექტურობის გაზომვის ურთიერთმიმართება - ექსპერტისა და ადამიანური რესურსების წარმომადგენელთა დამოკიდებულებების ანალიზი.....	46
2.3 შეფასების სისტემა და გავლენა ორგანიზაციულ ეფექტურობაზე - პროფესიულ საჯარო მოხელეთა დამოკიდებულებების ანალიზი	52
თავი 3 - შეჯამება და დასკვნა	
3.1. შეჯამება.....	57
3.2. კვლევის მიგნებები.....	60
დასკვნა	63
ბიბლიოგრაფია.....	64

აბსტრაქტი

შესრულებული სამუშაოს ხარისხის მართვა, შეფასების სისტემა და ორგანიზაციული ეფექტურობის გაზომვა ქართული საჯარო სექტორისთვის აქტუალური და განსაკუთრებული მნიშვნელობის მატარებელია, რადგან მოქმედმა კანონმდებლობამ შეფასების სისტემა დაუკავშირა ისეთ პროცესებს, როგორცაა კარიერული განვითარება, წახალისება, პროფესიული განვითარება, ხოლო შეფასების სისტემა და ორგანიზაციული ეფექტურობის გაზომვის საკითხი დღემდე არ არის გამოკვლეული. ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის მიზანია, დაადგინოს ქართულ საჯარო სექტორში შეფასების სისტემისა და ორგანიზაციული ეფექტურობის გაზომვის ურთიერთკავშირი. მიზნის მისაღწევად, ცენტრალურ და ადგილობრივ თვითმმართველობის დონეზე ადამიანური რესურსების ერთეულთა წარმომადგენელთა, პროფესიულ საჯარო მოხელეთა და ექსპერტის მოსაზრებების ანალიზის საფუძველზე უნდა დადგინდეს საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მათი შეხედულებები და გაანალიზდეს მათი დამოკიდებულებები დანერგილ შეფასების სისტემასა და ორგანიზაციულ ეფექტურობასთან დაკავშირებით.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ქართულ საჯარო სექტორში შეფასების სისტემისა და ორგანიზაციული ეფექტურობის გაზომვის ურთიერთკავშირი საჭიროებს გაუმჯობესებას. უწყებების მხრიდან არ ხდება საკითხის სიღრმისეული კვლევა, რაც მათ აყენებთ საფრთხის წინაშე, რომ შეფასების სისტემა გადაიქცეს უბრალო ფორმალობად. ასევე გამოიკვეთა, რომ დაწესებულებებისთვის აუცილებელია შეფასებაში ინდივიდუალური დაგეგმვის პროცესის შემოღება და შედეგების მოხელეთა კარიერის მართვის პროცესში გათვალისწინება, რათა სამუშაოს მართვა გახდეს უფრო მეტად ხარისხზე ორიენტირებული. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სისტემა თანამშრომელთა პროდუქტიულობის დონესა და ორგანიზაციულ ეფექტურობაზე დადებით გავლენას ვერ იქონიებს. სავარაუდოა, რომ ჩამოთვლილი გამოწვევების დაძლევის შემთხვევაში, ქართულ საჯარო სექტორში შეფასების სისტემა მნიშვნელოვნად გაზრდის ორგანიზაციულ ეფექტურობას.

Abstract

Performance management, performance appraisal system and measuring organizational effectiveness are relevant and of special importance for the Georgian public sector, because the current legislation has linked the performance appraisal system to such processes as career and professional development, encouragement, but the theme - performance appraisal system and measuring organizational effectiveness is still not researched till today. The main point of the survey is to analyze and determine interconnection between the performance appraisal system and the measuring organizational effectiveness in the Georgian public sector. To achieve the goal set in the thesis, the paper discusses the following issues: analyzing the viewpoint of civil servants and representatives of human resources units at the central and local self-government level and also, human resources management expert, their views about the research issue should be determined and their attitudes regarding the implemented performance appraisal system and organizational effectiveness should be analyzed.

As a result of the research, it was determined that the performance appraisal system and the interconnection of organizational effectiveness measurement need to be improved in the Georgian public sector. The agencies do not regulate a complete research of the issue, which puts them in danger of turning the evaluation system into a mere formality. It was also revealed, that it is necessary for the institutions to introduce the individual planning in the performance appraisal process and to consider the results in the career promotion process of public servants to make work management more quality-oriented. In the previous case the system cannot have a positive effect on the extent fertility of employees and organizational effectiveness. It is likely, that if the listed challenges are overcome, the performance appraisal system in the Georgian public sector will significantly increase organizational effectiveness.