

პროფესიულ საჯარო მოხელეთა სავალდებულო შეფასების სისტემის
ანალიზი

არსებული რეალობა და გამოწვევები

ნათია ბრეგაძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
მეცნიერების და ხელოვნების ფაკულტეტზე საჯარო პოლიტიკის ადმინისტრირების
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

საჯარო პოლიტიკის ადმინისტრირება

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ნინო ბერუაშვილი, მოწვეული პედაგოგი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი 2019

აბსტრაქტი

დასავლეთის განვითარებულ სახელმწიფოებში, განსაკუთრებით კი - ევროკავშირის ქვეყნებში, პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასება უკვე კარგად დანერგილი, წარმატებული პრაქტიკაა. საქართველოში აღნიშნული სისტემა საწყის ეტაპზეა, რადგან საჯარო სამსახურში დასაქმებულ მოხელეთა სავალდებულო შეფასება ჯერ მხოლოდ ერთხელ, საპილოტედ, 2018 წელს განხორციელდა. შესაბამისად, ქვეყანაში საჯარო სამსახურის რეფორმის ეს ნაწილი აქტიურად ნაკვლევი არ არის. უფრო ზუსტად, საჯარო სამსახურებში განხორციელებული შეფასების სისტემის შედარებითი ანალიზის კვლევა მოცემულ რეალობაში არ არსებობს.

ნაშრომის ძირითადი მიზანია, ანალიზისა და შედარების პრინციპების/მეთოდების გამოყენებით, განისაზღვროს, რა განაპირობებს საქართველოს საჯარო დაწესებულებების მიერ კონკრეტული შეფასების სისტემის არჩევასა და დანერგვას; გამოიკვეთოს ის ძირითადი სირთულეები, რომელთა წინაშეც შეფასების სისტემის პრაქტიკული განხორციელების დროს აღმოჩნდნენ პროცესის წარმმართველები; განისაზღვროს რა გავლენის მოხდენა შეუძლია მოხელეთა შეფასების ობიექტურობის თვალსაზრისით, შეფასების შედეგებზე მიბმულ მატერიალურ ჯილდოს; იდენტიფიცირდეს გამოწვევები და შემუშავდეს რეკომენდაციები.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ შეფასების სისტემის დანერგვის სირთულეთაგან უმეტესმა ნაწილმა სისტემის ამოქმედების საწყის ეტაპზე იჩინა თავი, როდესაც მოხელეებს ჯერ კიდევ არ ჰქონდათ საჭირო გამოცდილება, ცოდნა და სიახლის მიმღებლობისადმი მზაობა. ასევე, სტრუქტურათა ნახევარზე მეტმა შეფასების პირველი წლის სირთულის შემსუბუქების მიზნით კომპეტენციების შეფასებაზე დაფუძნებული მოდელი აირჩია. გარდა ამისა, მოხელეთა შეფასების ეფექტურ დანერგვასა და განხორციელებაში ადამიანური რესურსების მართვის სტრუქტურული ერთეულის მნიშვნელოვანი როლი დადასტურდა.

Abstract

Transparent, accountable and quality driven civil service is a cornerstone of a democratic state in any modern society. In the developed countries, especially in the EU countries, assessment of civil servants is well-established and successful practice. In order to improve HR management systems one step has already moved forward - Annual assessment and appraisal systems were implemented as a pilot system in 2018 and promotions and salary growth determined based on performance assessment. Therefore, this part of the public service reform in Georgia has not actively researched yet. To be more precisely, research of comparative analysis of the assessment system in public services does not exist.

The main objective of the research is to analyze and compare principles, what determines the choice and implementation of different and / or similar assessment systems by Georgian public institutions; To identify the main difficulties faced by HR managers in the practical implementation of the assessment system; Identify challenges and write recommendations.

The results of the study showed that most of the difficulties in the introduction of the assessment system appeared on the initial stage of the system's enactment, when the employees still had no experience, knowledge and readiness to get acquainted. Also, more than half of the structures have chosen a model based on the assessment of competences to ease the difficulty of the first year. In addition, an important role of the human resources management unit has been demonstrated in effective implementation of civil servants assessment.