

დამტვიცებულა
დირექტორის 14.07.2023 წ.
ბ/40 ბრძანებით



ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა

თბილისი-2023 წ.

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა

მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

1. წინამდებარე წესი განსაზღვრავს შპს სკოლა-ლივეუმი „სანთელი“-ს ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკას.
2. შპს სკოლა-ლივეუმი „სანთელი“ (შემდგომში „სკოლა“) თავისი საქმიანობის ფარგლებში ხელმძღვანელობს „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის, „ეროვნული სასწავლო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 11 მარტის N36/ნ ბრძანების, „მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2008 წლის 21 ნოემბრის N1014 ბრძანების, „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის N68 დადგენილებისა და სხვა სამართლებრივი აქტების საფუძველზე.
3. პერსონალის მართვის მარეგულირებელი მეთოდოლოგია წარმოადგენს პრინციპების, წესებისა და ინსტრუმენტების ერთობლიობას, რომელიც უზრუნველყოფს ორგანიზაციაში საკადრო პროცესების ეფექტურ დაგეგმვას, შერჩევას, განვითარებასა და მოტივაციას. იგი მოიცავს სტრატეგიულ მართვას, საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრასა და სტრუქტურულ მექანიზმებს, რაც მორგებულია საგანმანათლებლო სპეციფიკას ..

მუხლი 2. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის მიზნები და სტრატეგია

1. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის მიზანია, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა, სკოლის მაღალკვალიფიციური კადრებით უზრუნველყოფა და არსებული კადრების პროფესიული დონის ამაღლება.
2. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა არსებითად წარმოადგენს იმ მიზანთა ერთობლიობას, რომელთა მიღწევაც სურს სკოლას საკადრო მიმართულებით და ამ მიზნების მისაღწევად შესასრულებელ კონკრეტულ ამოცანებს.
3. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა გულისხმობს სკოლის თანამშრომელთა საქმიანობის ისე დაგეგმვასა და წარმართვას, რომ მაქსიმალურად შეეწყოს ხელი სკოლის წინაშე მდგარი მიზნების მიღწევას როგორც ხანმოკლე, ისე ხანგრძლივ პერსპექტივაში.
4. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა ეფუძნება სკოლის მისიას, ღირებულებებსა და მიზნებს.

მუხლი 3. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის ამოცანები ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის ამოცანებია:

- ა) სკოლის ადამიანურმიაი რესურსების მართვა;

ბ) სკოლის მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისად დასაქმებულთა მუდმივი განვითარება მაღალკვალიფიციური და შესაბამისი კადრების შენარჩუნება/მომზადების მიზნით;

გ) სკოლის მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვისათვის აუცილებელი ღონისძიებების დაგეგმვა, კადრების შერჩევის პროცესის ორგანიზება და მართვა;

დ) სკოლაში დასაქმებულთა პროფესიულ განვითარებასა და კარიერულ წინსვლაზე ზრუნვა, ამ მხრივ ძირითადი საჭიროებების განსაზღვრა და შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება;

ე) დასაქმებულთა მოტივაციის ამაღლების მიზნით წახალისების სხვადასხვა ღონისძიების დაგეგმვა და განხორციელება;

ვ) სკოლაში შეფასების სისტემის დანერგვა;

ზ) ადამიანური რესურსების საჭიროებათა უზრუნველსაყოფად სკოლის შესაძლებლობების ანალიზი და შეფასება;

თ) ანალიზის შედეგად საჭიროების დადგენის შემთხვევაში გაუმჯობესების გზების დასახვა და განხორციელება

მუხლი 4. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის როლი სწავლის ხარისხის გაუმჯობესებაში

1. ადამიანური რესურსების განვითარებასა და კვალიფიციური კადრების უზრუნველყოფას მნიშვნელოვანი როლი აქვს სწავლის ხარისხის გაუმჯობესებაში.

2. სწავლის ხარისხის ინდიკატორია იმის განსაზღვრა, თუ რამდენად პასუხისმგებლობით ეკიდება და ჯეროვნად ასრულებენ სკოლაში დასაქმებული პირები (მასწავლებლები) დაკისრებულ ვალდებულებებს;

მუხლი 5. ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარების მიზნით სკოლაში:

ა) ხორციელდება თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო ღონისძიებების ორგანიზება;

ბ) დირექციის შეხვედრებზე რეგულარულად განიხილება ადამიანური რესურსების მართვის მეთოდების ეფექტიანობა;

გ) დასაქმებულთა მოტივაციის გაზრდის მიზნით იგეგმება წახალისების სხვადასხვა ღონისძიები.

დ) ხორციელდება ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც ემსახურება თანამშრომელთა გუნდური მუშაობის და მათ შორის არაფორმალური ურთიერთობების განვითარებას.

ე) იმართება კონსულტაციები და სადისკუსიო შეხვედრები;

ვ) სკოლა ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარების მიზნით ახორციელებს თანამშრომელთა საჭიროებების გამოვლენას. სკოლა თანამშრომელთა საჭიროებების გამოვლენას ახორციელებს ანალიზის საფუძველზე, რომელშიც ეხმარება შემდეგი სახის შეკითხვები:

- რა ძლიერი და სუსტი მხარეები აქვთ თანამშრომლებს?
- რა შესაძლებლობები და საფრთხეები არსებობს, რომლებმაც შესაძლოა, ზეგავლენა მოახდინონ თანამშრომლების საქმიანობაზე?

ზ) ხორციელდება სხვადასხვა სახის კონფერენციები, მუშავდება პროექტები, რომელშიც ჩართულები არიან სკოლის თანამშრომლები. პროექტების შემუშავება და კონფერენციებში მონაწილეობა ეხმარება მათ არსებული ცოდნისა და გამოცდილების გაღრმავებაში.;

მუხლი 6. ადამიანური რესურსების მართვა

ადამიანური რესურსების განვითარება და მართვა ხორციელდება:;

- ა) სამუშაოს შესრულებაზე ორიენტირებული კადრების მოზიდვისა და შერჩევის აქტიური პროცესის განხორციელებით;
- ბ) საჭიროების შემთხვევაში, ხანგრძლივი და რელევანტური ტრენინგებისა და მართვის განვითარების აქტივობების დაგეგმვით;
- გ) სახელფასო სისტემის, როგორც წახალისების გზით მოტივაციის გაზრდის, რეგულარული დახვეწის გზით;
- დ) ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების გაღრმავების გზით;
- ე) დასაქმებულთათვის საჭირო ინფორმაციის დროულად მიწოდების გზით;
- ვ) პოზიციების შესაბამისი პროფესიული განვითარების კონცეფციის შემუშავებით: ტრენინგი, სწავლება, მონიტორინგი და ინდივიდუალური განვითარების გეგმა;
- ზ) იმგვარი გარემოს შექმნა, სადაც შესაძლებელია დიალოგი და კომუნიკაცია დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის.

მუხლი 7. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება

1. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის მიზნით სკოლა ჩართულია საქართველოს მთავრობის 2025 წლის 31 დეკემბრის N68 დადგენილებით განსაზღვრულ მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემაში.

2. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიზნით სკოლა:

1. ერთვება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ განხორციელებულ სხვადასხვა პროგრამებსა და პროექტებში;
2. უზრუნველყოფს მასწავლებელთა მონაწილეობას სხვადასხვა საგანმანათლებლო პროექტებსა და ღონისძიებებში;
3. მასწავლებლის თანხმობით, უზრუნველყოფს მის მონაწილეობას პროფესიული და კარიერული განვითარების მიზნით ჩატარებულ ტრენინგებსა თუ სამუშაო შეხვედრებში;

მუხლი 8. სამუშაოს შესრულების ხარისხის მართვა

1. ადამიანური რესურსების მართვის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს მიზანს წარმოადგენს შესრულებული სამუშაოს ხარისხის გაუმჯობესება, რისთვისაც ხორციელდება სამუშაოს შესრულების ხარისხის მართვის პროცესი. აღნიშნული პროცესი ემსახურება დასაქმებულთა განვითარებასა და მათი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოვლენის ხელშეწყობას, შესაძლებელს ხდის დასაქმებულთა კვალიფიციურობის ანალიზს სამუშაოს ძირითად მოთხოვნებთან, დასახულ მიზნებსა და ამოცანებთან მიმართებაში. ავლენს სამუშაოს შესრულების ხარისხის განმაპირობებელ გარემოებებს და დასაქმებულთა პროფესიული განვითარების კუთხით დამატებით საჭიროებებს.
2. სკოლაში დასაქმებულ პირთა შეფასებისა და მათი შემდგომი მოტივაციისათვის სკოლაში დანერგულია გამჭვირვალე და ობიექტური შეფასების სისტემა (მონიტორინგი, კათედრის წევრების ურთიერთდასწრება, შეფასების სისტემების ერთობლივად შემუშავება) რომელიც ხელს შეუწყობს დასაქმებულთა შესაძლებლობების მაქსიმალურ გამოვლენასა და მათ შემდგომ განვითარებას;
3. მასწავლებლის მიერ შესრულებული სამუშაოს ცხადყოფს მოსწავლეთა პროგრესის ანალიზი, რომლის მიხედვითაც შესაძლებელია მასწავლებლის ირიბი შეფასება.
4. სასწავლო წლის დასრულების შემდეგ მოსწავლეთა პროგრესის ანალიზით ხორციელდება მასწავლებლის ირიბი შეფასება. კლასის დამრიგებლების მიერ წარმოდგენილი ანგარიშების საფუძველზე დირექტორის მოადგილე ახდენს კლასების მიხედვით მოსწავლეთა აკადემიური მოსწრების შესახებ წარმოდგენილი ინფორმაციის ანალიზს. მოსწავლეთა აკადემიური პროგრესის თუ რეგრესის მაჩვენებლის მიხედვით ხდება მასწავლებლის შეფასება და შედეგების კათედრის სხდომებზე განხილვა.

მუხლი 9. პროფესიული განვითარება

პროფესიული განვითარება ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის მნიშვნელოვანი კომპონენტია, რომელიც მიზნად ისახავს თანამშრომლის პროფესიული ცოდნისა და უნარების გაღრმავებას და გაუმჯობესებას. აღნიშნული გულისხმობს შემდეგ ეტაპებს:

- ა) პროფესიული განვითარების მოთხოვნების იდენტიფიცირებას სამუშაოს კატეგორიის, ცალკეული ფუნქციის, თანამდებობრივი მოთხოვნებისა და ინდივიდუალური საჭიროებების ანალიზის საფუძველზე;
- ბ) გამოვლენილი საჭიროებების შესაბამისად სხვადასხვა ღონისძიების შერჩევა/დაგეგმვა;
- გ) შესაბამისი კანდიდატების შერჩევა;

დ) მასწავლებელთა პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და ცოდნის შეფასება.

მუხლი 10. დასკვნითი დებულებები

1.ადამიანური რესურსების სწორი მართვა უზრუნველყოფს იმგვარი გარემოს შექმნას, სადაც თითოეულ თანამშრომელს ეძლევა საკუთარი პოტენციალისა და მისწრაფებების რეალიზების შესაძლებლობა, სკოლის წინაშე დასახული მიზნებისა და ამოცანების მიღწევის პროცესში;

2.ადამიანური რესურსების მართვის კარგად გააზრებული პოლიტიკისა და სტრატეგიის გარეშე (იგულისხმება როგორც ზოგადი ორგანიზაციული სტრატეგია, ისე ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგია), ნებისმიერი ორგანიზაცია განწირულია წარუმატებლობისთვის: მისი საქმიანობა გაუაზრებელი და არასისტემური იქნება, რესურსების ხარჯვა არამიზნობრივი და არაეფექტიანი. სკოლის შემთხვევაში ეს განსაკუთრებით დიდი პრობლემაა, ვინაიდან აღნიშნული გულისხმობს მოსწავლეებისათვის უხარისხო განათლების მიცემას.;