

შპს ზუგდიდის პრინც მიურატის სახელობის ქართულ-ფრანგული  
კოლეჯის დირექტორის  
ბრძანება N02/95

ქ. ზუგდიდი

21 დეკემბერი, 2020წ.

შპს ზუგდიდის „პრინც მიურატის სახელობის ქართულ-ფრანგული კოლეჯის „  
ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმების დადგენის შესახებ

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52-ე მუხლისა და „ზოგადი  
განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად,

ვ ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა:

1. დადგინდეს „შპს ზუგდიდის პრინც მიურატის სახელობის ქართულ-ფრანგული  
კოლეჯის „ ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმები ამ ბრძანების დანართი  
N1-ის შესაბამისად;
2. დაევალოს, შპს „პრინც მიურატის სახელობის ქართულ-ფრანგული კოლეჯის „  
ხარისხის მართვის მენეჯერს რუსუდან ცაავას წინამდებარე ბრძანების  
დაინტერესებულ პირთათვის კანონმდებლობით დადგენილი წესით გაცნობა;
3. ბრძანება ძალაშია ხელმოწერისთანავე;
4. ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს მისი გაცნობიდან ერთი თვის ვადაში ზუგდიდის  
რაიონულ სასამართლოში (მისამართი: ქალაქი ზუგდიდი, რ. ლალიძის ქ. N12).

შპს ზუგდიდის პრინც მიურატის სახელობის  
ქართულ-ფრანგული კოლეჯის დირექტორი:



/ე.ფარცვანია/

შპს „ზუგდიდის პრინც მიურატის სახელობის  
ქართულ-ფრანგული კოლეჯის“  
ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმები

## მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

1. წინამდებარე წესი განსაზღვრავს შპს „ზუგდიდის პრინც მიურატის სახელობის ქართულ-ფრანგული კოლეჯის“ ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმებს.
2. შპს „ზუგდიდის პრინც მიურატის სახელობის ქართულ-ფრანგული კოლეჯი“ (შემდგომში „სკოლა“) თავისი საქმიანობის ფარგლებში ხელმძღვანელობს „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის, „ეროვნული სასწავლო გეგმის“ „მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2020 წლის 30 ივნისის N67/ნ ბრძანების, „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის N241 დადგენილებისა და სხვა სამართლებრივი აქტების საფუძველზე.

## მუხლი 2. ადამიანური რესურსების მართვის მიზნები და სტრატეგია

1. ადამიანური რესურსების მართვის მიზანია სკოლის მაღალკვალიფიციური კადრებით უზრუნველყოფა და არსებული კადრების პროფესიული დონის ამაღლება.
2. ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმები წარმოადგენს იმ მიზანთა ერთობლიობას, რომელთა მიღწევაც სურს სკოლას საკადრო მიმართულებით და ამ მიზნების მისაღწევად შესასრულებელ კონკრეტულ ამოცანებს.
3. ადამიანური რესურსების მართვა გულისხმობს ორგანიზაციის თანამშრომელთა საქმიანობის ისე დაგეგმვასა და წარმართვას, რომ მაქსიმალურად შეეწყოს ხელი ორგანიზაციის წინაშე მდგარი მიზნების მიღწევას.
4. სკოლის მიზნების მიღწევისთვის უმნიშვნელოვანესია გეგმის განხორციელების პროცესის მუდმივი მონიტორინგი, განხორციელებული აქტივობების და მათთან დაკავშირებული შედეგების შეფასება და ანალიზი. მონიტორინგის გარეშე დიდია რისკი იმისა, რომ სკოლის მიზნები მიუღწეველი ან მხოლოდ ნაწილობრივ მიღწეული დარჩება.

## მუხლი 3. ადამიანური რესურსების მართვის ამოცანები

ადამიანური რესურსების მართვის ამოცანებია:

- ა) სკოლის ადამიანური რესურსების მართვა;
- ბ) სკოლის მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისად დასაქმებულთა მუდმივი განვითარება მაღალკვალიფიციური და შესაბამისი კადრების შენარჩუნება/მომზადება;
- 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 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 ეკიდებიან და ჯეროვნად ასრულებენ სკოლაში დასაქმებული პირები (მასწავლებლები) დაკისრებულ ვალდებულებებს.

#### **მუხლი 5. ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარების მიზნით განსახორციელებელი ღონისძიებები**

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 გაზრდისათვის 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) ხორციელდება თანამშრომელთა საჭიროებების გამოვლენა. 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;
- თ) ტარდება სხვადასხვა სახის ტრენინგები.

## 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) მოტივაციის გაზრდის მიზნით, სახელფასო სისტემის რეგულარული დახვეწის გზით;
- დ) ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების გადრმავეების 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 შექმნით, სადაც შესაძლებელია დიალოგი და კომუნიკაცია დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის.

## მუხლი 7. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება

1. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის მიზნით სკოლა ჩართულია „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის N241 დადგენილებით დამტკიცებულ სქემაში.

2. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიზნით სკოლა:

- 2.1. ერთვება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ განხორციელებულ სხვადასხვა პროგრამებსა და პროექტებში;
- 2.2. უზრუნველყოფს მასწავლებელთა მონაწილეობას სხვადასხვა საგანმანათლებლო პროექტებსა და ღონისძიებებში;
- 2.3. 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 ანალიზის შემუშავებას სამუშაოს ძირითად მოთხოვნებთან, დასახულ მიზნებთან 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 დანერგილია გამჭვირვალე და ობიექტური შეფასების სისტემა (მონიტორინგი, კათედრის წევრების ურთიერთდასწრება, შეფასების სისტემების ერთობლივად შემუშავება), რომელიც ხელს უწყობს დასაქმებულთა შესაძლებლობების მაქსიმალურ გამოვლენასა და მათ შემდგომ განვითარებას.

3. 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 შერჩევას/დაგეგმვას;
- გ) შესაბამისი კანდიდატების შერჩევას;
- დ) მასწავლებელთა პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და ცოდნის შეფასებას.

### მუხლი 10. დასკვნითი დებულებები

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

2. ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმებს შეიმუშავებს და ბრძანებით ამტკიცებს შპს „ზუგდიდის პრინც მიურატის სახელობის ქართულ-ფრანგული კოლეჯის“ დირექტორი. მისი გაუქმება, ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა ხორციელდება დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემის გზით.