

JEL Classification: O15, J81
DOI:10.46361/2449-2604.8.1.2021.6-15

ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების ანალიზი

დეა ფირცხალაიშვილი
დოქტორანტი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, საქართველო
ელ.ფოსტა: dea.pirtskhalaishvili@tsu.ge
orcid.org/0000-0002-8667-414X

საქმიანი კარიერის მართვა წარმოადგენს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიმართულებას. ჩვენ მიერ წარმოდგენილი კვლევა ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების შესახებ, ეყრდნობა ქ. თბილისის რაიონული გამგეობების თანამშრომელთა დამოკიდებულებას საქმიანი კარიერის მართვის პროცესის ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხების მიმართ, როგორც არის ინდივიდთა კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები და ბარიერები, რომლებიც ხელს უშლის აღნიშნულ პროცესს. ნაშრომში გაანალიზებულია ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ აღნიშნულ პროცესზე, ასევე აქცენტი გაკეთებულია შეფასების სისტემის გამჭვირვალობასა და ობიექტურობის მნიშვნელობაზე. ანალიზის შედეგად მოხდა რამდენიმე მნიშვნელოვანი რეკომენდაციის შემუშავება. მათი განხორციელების შემთხვევაში გამგეობებში მინიმუმამდე შემცირდება მიკრომომენტების ფაქტორები, შედეგად კი ყველა თანამშრომელს ექნება კარიერული წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობა.

შემოსულია რედაქციაში:
თებერვალი, 2021
რეცენზირებულია:
მარტი, 2021

საკვანძო სიტყვები: კარიერის მართვა, განვითარება, კომპეტენციები, ინდივიდუალური განვითარება.

JEL Classification: O15, J81
DOI:10.46361/2449-2604.8.1.2021.6-15

ANALYSIS OF CAREER ADVANCEMENT OPPORTUNITIES IN THE ORGANIZATION

DEA PIRTSKHALAISHVILI

PhD student

Ivane Javakhishvili Tbilisi State
University, Georgia

E-mail: Dea.pirtskhalaishvili@tsu.ge
orcid.org/0000-0002-8667-414X

Career management is an important field in human resource management. Our research on career advancement opportunities in the organization is based on the individuals employed in all administrations of Tbilisi districts. The total number of respondents was 308 (50% of the employees). The anonymous survey was conducted based on the questionnaire, which included 69 questions and 234 answers option. As a result of the survey, the data was processed in the SPSS program. To test the hypothesis, we used frequency analysis, chi-square test, Kruskal-Wallis test and correlation analysis. The purpose of the paper is to research the issue that allows us to identify respondents' career advancement opportunities and key barriers, elimination of which will improve the overall condition and the climate of the organization and will also increase the performance of each employee. The hypothesis formulated in the paper allows us to identify the variables that affect career advancement opportunities. In particular:

1. Do the respondents have an individual career development plan?
2. Do the respondents' skills and interests match the career they have chosen?
3. Does the organization assess respondents' skills and competencies?
4. How comfortable do respondents feel working with a direct supervisor?
5. Do respondents know exactly what type of training they need to eliminate their weaknesses?

As a result of the data analysis, we recommend administrations of Tbilisi districts to take into account the recommendations offered by us and establish a structural unit that will identify and evaluate capabilities, skills and competencies of each individual, that will help to create a development plan for each employee. Which leads us to a sense of fairness and objectivity in the organization. The result is an effective organization staffed with loyal employees.

Keywords: Career management, development, competencies, individual development.

Edited by:

February, 2021

Reviewed by:

March, 2021

შესავალი

კარიერის მართვის საკითხების მიმართ ინტერესი დღითიდღე იზრდება. აღნიშნულ პრობლემაზე კვლევები ჩატარებულია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში. კვლევათა ნაწილი უკავშირდება განათლების სიტუაციაში არსებულ საქმიან კარიერასთან დაკავშირებულ საკითხებს [1], მათ შორის შესწავლილია საქმიანი კარიერის მართვის ზოგადი ტენდენციები [2]. მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა საქმიანი კარიერის მართვას, როგორც გენდერულ [3] ასევე, ასაკობრივ ჭრილში [4]. არაერთ საინტერესო კვლევას ვხვდებით ქართულ რეალობაში, რომლებიც უკავშირდება აღნიშნული საკითხის შესწავლას გენდერული კუთხით [5]. მსგავსი კვლევა ჩატარებულია ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის ექსპერტის პროფესორ ფუსუნ აკოკის მიერ [6]. თანამედროვე თეორიულ ცოდნაზე დაყრდნობით, მოვახდინეთ ანკეტის შემუშავება, რომელშიც გათვალისწინებულია Greenhaus_ის [7], Schein_ის [8], Callanan_ისა და სხვათა [9] ხედვები, რომლებიც გვთავაზობენ კარიერის მართვის სხვადასხვა ეტაპზე ორგანიზაციაში წამოჭრილი პრობლემების დეტალურ ანალიზს.

აღნიშნული კვლევის მნიშვნელოვანი ნაწილი უკავშირდება რესპონდენტთა კომპეტენციებისა და შესაძლებლობების შეფასებასა და მათ გავლენას კარიერის მართვის პროცესზე. არსებობს კომპეტენციების არაერთი განმარტება, მათ შორის Spencer_ის [10], Ulrich_ისა [11] და სხვა მეცნიერების [12]. თუმცა, ჩვენ დავყრდენით იმ საერთო კვლევას, რომელიც მოიძებნა თითოეულ მათგანში, რომლის მიხედვითაც ხაზგასმულია, ის ფაქტი, რომ კომპეტენციები მოიცავს ქცევებისა და უნარების ერთობლიობას, რომლებიც ექვემდებარება დაკვირვებას.

კვლევის მიზანი და ამოცანები

ჩვენს მიერ შემოთავაზებული ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს რესპონდენტთა კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების განსაზღვრა. ასევე, იმ ძირითადი ბარიერების იდენტიფიცირება, რომლებიც ხელს უშლის თითოეულ ინდივიდს, კარიერულ წინსვლაში. შემუშავებული რეკომენდაციების გათვალისწინებით შესაძლებელი იქნება სუბიექტურობისა და მიკრომოვლულობის ფაქტების მინიმუმამდე შემცირება, რაც გააუმჯობესებს ორგანიზაციის საერთო მდგომარეობასა და კლიმატს. შედეგად მივიღებთ სამართლიან გარემოს, რომელიც ცხადია გაზრდის თითოეული მომუშავეს, როგორც მოტივაციას, ასევე - შრომის მწარმოებლურობას.

კვლევის ობიექტი და მეთოდები

კვლევის ობიექტად შერჩეულ იქნა ქ. თბილისის 10 გამგეობა. ჯამში გამოკითხულთა რაოდენობამ შეადგინა 308 რესპონდენტი. შემუშავებული ანკეტა მოიცავდა 69 კითხვასა და პასუხის 234 ვარიანტს. კვლევის შედეგები დამუშავდა SPSS პროგრამაში. ანალიზის პროცესში გამოვიყენეთ: ზოგადი ანალიზი, კრუსკალ-ვალის ტესტი, ხი-კვადრატ ტესტი და კორელაციური ანალიზი.

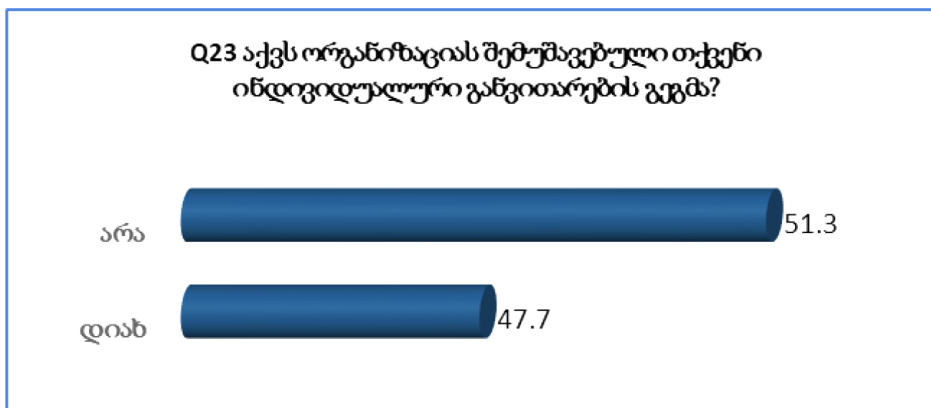
კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების ანალიზი - ქალაქ თბილისის რაიონული გამგეობების მაგალითზე

ინდივიდის კარიერის მართვის პროცესში მნიშვნელოვანია ვიცოდეთ, ახდენენ თუ არა გავლენას კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებზე, ისეთი ფაქტორები, როგორცაა: Q50 - გაქვთ შემუშავებული თქვენი კარიერის განვითარების გეგმა? Q51 - იცით რა უნდა გააკეთოთ, რომ მიაღწიოთ თქვენს

კარიერულ მიზნებს? Q62 - შერჩეული გაქვთ ისეთი კარიერა, რომელიც თანხვედრაშია თქვენს უნარებთან და ინტერესებთან? Q23 - აქვს ორგანიზაციას შემუშავებული თქვენი ინდივიდუალური განვითარების გეგმა? Q24 - ახდენს ორგანიზაცია თქვენი უნარებისა და კომპეტენციების შეფასებას? Q26 - რამდენად კომფორტულად გრძნობთ თავს უშუალო ხელმძღვანელთან მუშაობისას? Q64 - იყენებთ თუ არა თქვენს უნარებს არსებულ სამსახურში? Q63 - იცით რა ტრენინგები გჭირდებათ, რომ გამოასწოროთ თქვენი სუსტი

ხდება (ასეთი რესპონდენტების რაოდენობა შეადგენს 71.4%-ს), ხოლო რესპონდენტთა 86% მზად არის მაღალი ანაზღაურების პირობებში დატოვოს სამუშაო, გვაძლევს საშუალებას ვივარაუდოთ, რომ გამგებებში პერსონალის კარიერული განვითარების გეგმები ან არ რეალიზდება, ან რეალიზდება, მაგრამ სათანადო ყურადღებაარ ეთმობა. შესაბამისად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე გაწეული ხარჯები შესაძლოა იყოს არამიზნობრივი. (იხ. დიაგრამა 1)

დიაგრამა 1

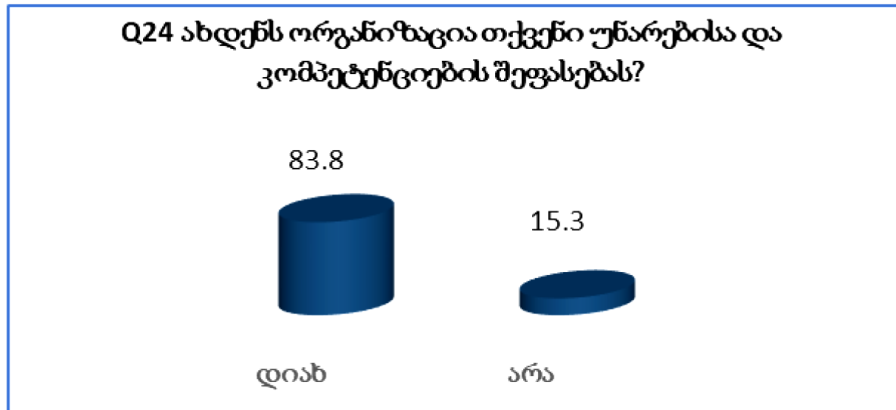


მხარეები?. აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით მოვახდინეთ ზოგადი ანალიზი და ჩამოვაცალიბეთ რამდენიმე მნიშვნელოვანი ჰიპოთეზა.

ზოგადი ანალიზის საფუძველზე დაყრდნობით მივიღეთ შემდეგი სურათი. კარიერის მართვის პროცესში მნიშვნელოვანია თითოეულ დასაქმებულს გააჩნდეს ინდივიდუალური განვითარების გეგმა. რესპონდენტთა 51.3% აღნიშნავს, რომ ორგანიზაციას შემუშავებული აქვს მისი ინდივიდუალური განვითარების გეგმა, თუმცა უარყოფითი პასუხი დააფიქსირა 47.7%-მა. თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ გამგებებში თანამშრომლების არც ვერტიკალური და ჰორიზონტალური გადაადგილება თითქმის არ

კარიერის მართვის პროცესის სწორად განხორციელებისათვის, მნიშვნელოვანია ორგანიზაციამ მოახდინოს დასაქმებულთა უნარებისა და კომპეტენციების შეფასება. რესპონდენტთა 83.8% მიიჩნევს, რომ ორგანიზაციაში ადგილი აქვს მათი უნარებისა და კომპეტენციების შეფასებას. მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ მსგავსი შეფასება საჭიროა მოხდეს კადრების შერჩევის პროცესში, თუმცა თუ გავითვალისწინებთ, იმ ფაქტს, რომ რესპონდენტების დიდი ნაწილი არ მუშაობს საკუთარი განათლების შესაბამის სამუშაოზე, ნათელი ხდება, რომ შერჩევის პროცესში მათი კომპეტენციების გათვალისწინება ნაკლებად მოხდა(იხ. დიაგრამა 2)

დიაგრამა 2

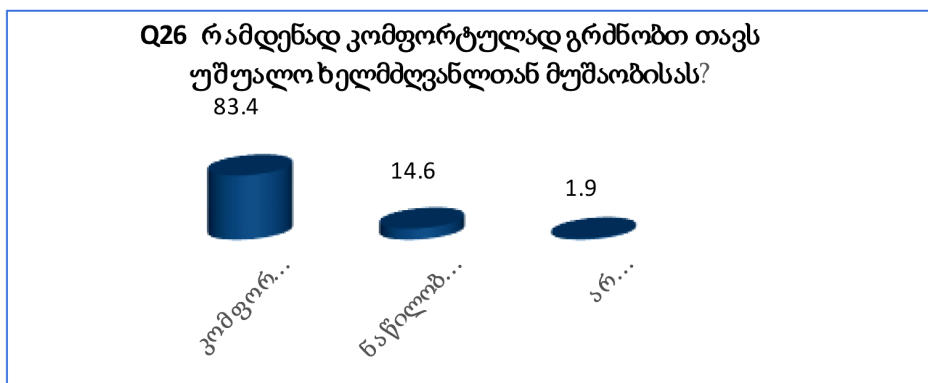


ორგანიზაციაში კარიერის მართვის პროცესის სრულყოფა საჭიროებს დასაქმებულის ჰარმონიულ დამოკიდებულებას ხელმძღვანელობასთან. კვლევამ გამოავლინდა, რომ უშუალოდ ხელმძღვანელთან მუშაობით კმაყოფილია რესპონდენტთა 83.4%. თუმცა, მაღალია იმ რესპონდენტთა რაოდენობა, რომელთაც სურთ სამუშაოს შეცვლა. ამგვარი ურთიერთგამომრიცხავი შედეგი მიანიშნებს სისტემურ პრობლემაზე. (იხ. დიაგრამა 3).

ბის გეგმა. იქიდან გამომდინარე, რომ რესპონდენტთა დიდი ნაწილის კარიერული გადაადგილება არ ხდება გამგეობაში, უნდა ვივარაუდოთ, რომ მათი კარიერული განვითარების გეგმა ნაკლებად უკავშირდება ამჟამინდელ სამუშაოს.

დასაქმებულებთა გათვითცნობიერება კარიერის მართვის საკითხებში ხელს უწყობს ორგანიზაციაში ჯანსაღ პროცესს. ამდენად, მნიშვნელოვანია დასაქმებულს გააჩნდეს წარმოდგენა იმ საშუალებებზე, რომლის

დიაგრამა 3

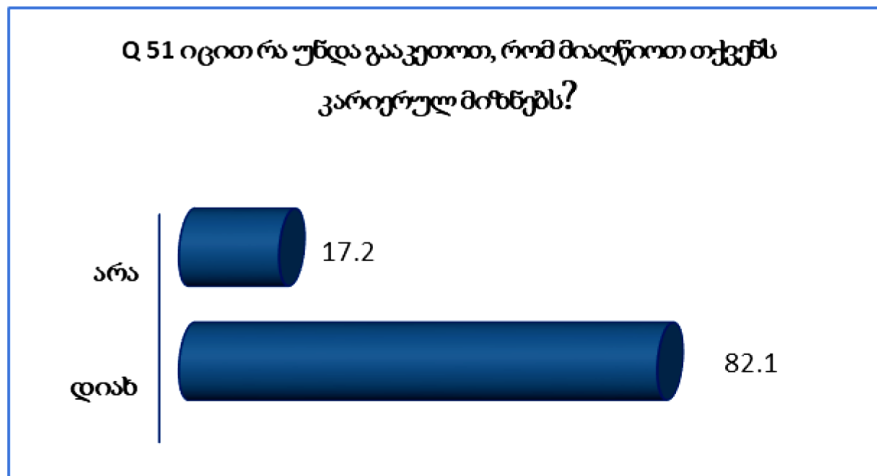


გარდა იმისა, რომ ორგანიზაცია ახდენს თითოეული კადრის კარიერის მართვის გეგმის შემუშავებას, ასევე მნიშვნელოვანია, ინდივიდს გააჩნდეს საკუთარი კარიერის განვითარების გეგმა. თუ გამოკითხულთა გულწრფელობაში ეჭვს არ შევიტანთ 70.5%-ს შემუშავებული აქვს კარიერის განვითარე-

დახმარებითაც შეძლებს საკუთარი მიზნების რეალიზებას.

მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტთა 82.1%-მა იცის რა უნდა გააკეთოს, რომ მიაღწიოს კარიერულ მიზანს, რეალურად შედეგი არ ჩანს, რაც ხელოვნური ბარიერების არსებობაზე მიანიშნებს. (იხ. დიაგრამა 4)

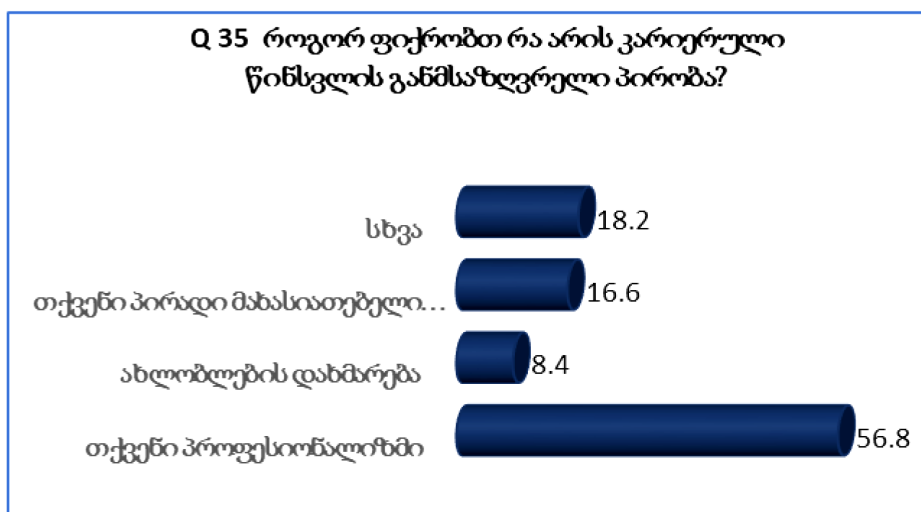
დიაგრამა 4



კვლევის პროცესში დავინტერესდით რესპონდენტთა მოსაზრებით იმის შესახებ, თუ რას მიიჩნევენ კარიერული წინსვლის განმსაზღვრელ პირობად. რესპონდენტთა თითქმის 9% კარიერული წინსვლის პროცესში ნეპოტიზმის არსებობაზე ღიად მიუთითებს, რაც სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს. ასევე მნიშვნელოვანია იმ რესპონდენტთა რაოდენობაც (18.2%) რომლებმაც არ გასცეს კითხვას კონკრეტული პასუხი. (იხ. დიაგრამა 5)

კარიერის შერჩევის პროცესში სწორად მიღებული გადაწყვეტილებები. ინდივიდს მოთხოვნილებების, უნარებისა და ინტერესებიდან გამომდინარე, იზიდავს ესა თუ ის სამუშაო და კარიერული გზა. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ინდივიდის ტიპოლოგია თანხვედრაში მოდიოდეს მის მიერ არჩეულ პროფესიასთან, რათა გაიზარდოს პიროვნული კმაყოფილების დონე [13]. კერძოდ, მნიშვნელოვანია იმ უნარებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინება, რომელიც ინდი-

დიაგრამა 5



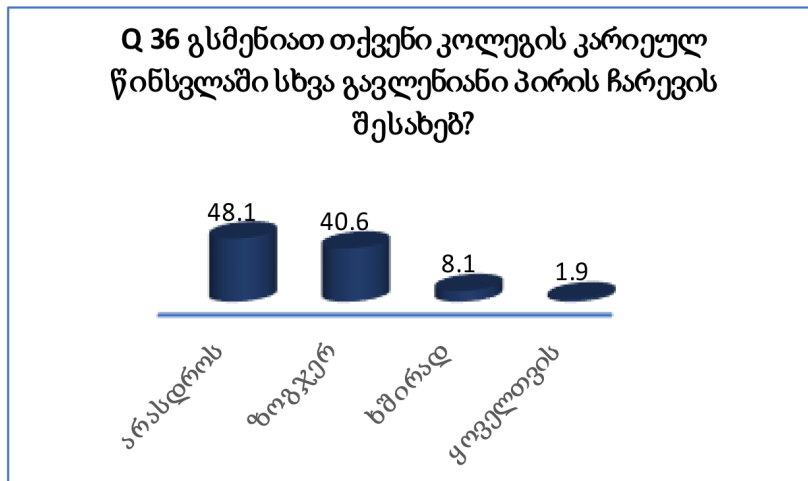
კარიერის გზაზე წარმატების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წინაპირობას წარმოადგენს

ვიდს გააჩნია. რესპონდენტთა 86.7%-ს მიაჩნია, რომ შერჩეული აქვთ კარიერა, რომელიც

თანხვედრაშია მათ უნარებთან და ინტერესებთან, თუმცა გაუგებარია ამ ფონზე, რატომ არ ხდება მათი კარიერული წინსვლა, და რატომ არიან ისინი მზად დატოვონ სამუშაო მაღალი ანაზღაურების სანაცვლოდ. პრობლემა სწორედ კარიერის მართვის საკითხების მიმართ ნაკლები განათლებაა. კარიერის მართვის საკითხების შესწავლა უნდა მოხდეს ადრეული ასაკიდან შესაბამისი დოზით.

კოლეგის კარიერული განვითარების პროცესში გავლენიანი პირის ჩარევა ამცირებს სხვა დასაქმებულთა კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებსა და მოტივაციის ხარისხს. სწორედ ამიტომ, დავინტერესდით რესპონდენტთა დამოკიდებულებით აღნიშნული საკითხის მიმართ. მსგავსი შემთხვევის შესახებ არასდროს სმენია რესპონდენტთა 48.1%-ს, ზოგჯერ სმენია 40,6%-ს, ხშირად - 8,1%-ს, ხოლო, ყოველთვის - 1.9%-ს. მიგვაჩნია, რომ გამგებობებში თანამშრომელთა შეფასების ობიექტური სისტემა მინიმუმამდე დაიყვანს ამგვარი ფაქტების არსებობას (იხ. დიაგრამა 6).

დიაგრამა 6



კვლევის სიღრმისეული ანალიზის მიზნით, მოხდა შემდეგი ჰიპოთეზის ფორმულირება:

ჰიპოთეზა 1: კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს შემდეგი ცვლადები: Q50 - გაქვთ შემუშავებული თქვენი კარიერის განვითარების გეგმა? Q51 - იცით რა უნდა გააკეთოთ, რომ მიაღწიოთ თქვენს კარიერულ მიზნებს? Q62 - შერჩეული გაქვთ ისეთი კარიერა, რომელიც თანხვედრაშია თქვენს უნარებთან და ინტერესებთან? Q23 - აქვს ორგანიზაციას შემუშავებული თქვენი ინდივიდუალური განვითარების გეგმა? Q24 - ახდენს ორგანიზაცია თქვენი უნარებისა და კომპეტენციების შეფასებას? Q26 - რამდენად კომფორტულად გრძნობთ თავს უშუალო ხელმძღვანელთან მუშაობისას? Q64 - იყენებთ თუ არა თქვენს უნარებს არსებულ სამსახურში? Q63 - იცით რა ტრენინგები გჭირდებათ, რომ გამოასწოროთ თქვენი სუსტი მხარეები?

ჰიპოთეზის შესამოწმებლად გამოვიყენეთ კრუსკალ-ვალის ტესტი, რომელიც შინაარსით ანალოგიურია T-ტესტის, და გამოიყენება არაპარამეტრულ ცვლადებს შორის კავშირის არსებობის დასადგენად.

კრუსკალ-ვალის ტესტში ხი-კვადრატ ტესტის ჩართვით დავადგინეთ კავშირის არ-

სებობა დამოკიდებულ ცვლადსა და ფაქტორებს შორის. წარმოგიდგინთ ხი-კვადრატ ტესტის შედეგებს. (იხ. ცხრილი 1)

ცხრილი 1: სტატისტიკური პარამეტრები			
	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Q50 გაქვთ შემუშავებული თქვენი კარიერის განვითარების გეგმა?	11.291	1	.001
Q51 იცით რა უნდა გააკეთოთ, რომ მიაღწიოთ თქვენს კარიერულ მიზნებს?	17.375	1	.000
Q62 შერჩეული გაქვთ ისეთი კარიერა, რომელიც თანხვედრაშია თქვენს უნარებთან, ინტერესებთან ?	6.345	1	.012
Q23 აქვს ორგანიზაციას შემუშავებული თქვენი ინდივიდუალური განვითარების გეგმა?	43.655	1	.000
Q24 ახდენს ორგანიზაცია თქვენი უნარებისა და კომპეტენციების შეფასებას?	47.167	1	.000
Q26 რამდენად კომფორტულად გრძნობთ თავს უშუალო ხელმძღვანელთან მუშაობისას?	18.159	1	.000
Q64 იყენებთ თუ არა თქვენს უნარებს არსებულ სამსახურში?	10.362	1	.001
Q63 იცით რა ტრენინგები გჭირდებათ, რომ გამოვასწოროთ თქვენი სუსტი მხარები?	13.743	1	.000

ხი-კვადრატ ტესტის მიხედვით კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ყველა ზემოთჩამოთვლილი ცვლადი. ამასთან, თითქმის ყველა ცვლადთან, გარდა ერთისა (Q62), გააჩნია მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი 0.01 დონეზე. შესაბამისად, ეს კავშირები არის მაქსიმალურად სანდო. კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე მოქმედი ფაქტორები გავლენის მიხედვით (ხი-კვადრატ კოეფიციენტის მიხედვით) შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა:

Q24 ახდენს ორგანიზაცია თქვენი უნარებისა და კომპეტენციების შეფასებას? (ხი-კვადრატ ტესტი =47.167)

Q23 აქვს ორგანიზაციას შემუშავებული თქვენი ინდივიდუალური განვითარების გეგმა? (ხი-კვადრატ ტესტი =43.655)

Q26 რამდენად კომფორტულად გრძნობთ თავს უშუალო ხელმძღვანელთან მუშაობისას? (ხი-კვადრატ ტესტი =18.159)

Q51 იცით რა უნდა გააკეთოთ, რომ მიაღწიოთ თქვენს კარიერულ მიზნებს? (ხი-კვადრატ ტესტი =17.375)

Q63 იცით რა ტრენინგები გჭირდებათ, რომ გამოვასწოროთ თქვენი სუსტი მხარები? (ხი-კვადრატ ტესტი =13.743)

Q50 გაქვთ შემუშავებული თქვენი კარიერის განვითარების გეგმა? (ხი-კვადრატ ტესტი =11.291)

Q64 იყენებთ თუ არა თქვენს უნარებს არსებულ სამსახურში? (ხი-კვადრატ ტესტი =10.362)

Q62 შერჩეული გაქვთ ისეთი კარიერა, რომელიც თანხვედრაშია თქვენს უნარებთან, ინტერესებთან ? (ხი-კვადრატ ტესტი =6.345)

ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობასა და ზემოთ აღნიშნულ ფაქტორებს შორის კორელაციური ანალიზის საფუძველზე ჰიპოთეზა შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა.

H1_1 ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ცვლადი - Q24 ახდენს ორგანიზაცია თქვენი უნარებისა და კომპეტენციების შეფასებას? მათ შორის არსებობს საშუალო დადებითი კორელაცია, $r=0.4$

H1_2 ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ცვლადი - Q23 აქვს ორგანიზაციას შემუშავებული თქვენი ინდივიდუალური განვითარების გეგმა?, მათ შორის არსებობს საშუალო დადებითი კორელაცია, $r=0.4$

H1_3 ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ცვლადი - Q26 რამდენად კომფორტულად გრძნობთ თავს უშუალო ხელმძღვანელთან მუშაობისას? მათ შორის არსებობს სუსტი დადებითი კორელაცია. $r=.245$

H1_4 ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ცვლადი - Q51 იცით რა უნდა გააკეთოთ, რომ მიაღწიოთ თქვენს კარიერულ მიზნებს? მათ შორის არსებობს სუსტი დადებითი კორელაცია $r=.239$

H1_5 ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ცვლადი - Q63 იცით რა ტრენინგები გჭირდებათ, რომ გამოვსწოროთ თქვენი სუსტი მხარეები? მათ შორის არსებობს სუსტი დადებითი კორელაცია $r=.213$

H1_6 ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ცვლადი - Q50 გაქვთ შემუშავებული თქვენი კარიერის განვითარების გეგმა? მათ შორის არსებობს სუსტი დადებითი კორელაცია $r=.193$

H1_7 ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ცვლადი - Q64 იყენებთ თუ არა თქვენს უნარებს არსებულ სამსახურში? მათ შორის არსებობს სუსტი დადებითი კორელაცია $r=.184$

H1_8 ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის შესაძლებლობაზე გავლენას ახდენს ცვლადი - Q62 შერჩეული გაქვთ ისეთი კარიერა, რომელიც თანხვედრაშია თქვენს უნარებთან და ინტერესებთან? მათ შორის არსებობს სუსტი დადებითი კორელაცია $r=.145$

ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის ანალიზი საშუალებას გვაძლევს ჩამოვაცალიბოთ გარკვეული რეკომენდაციები.

დასკვნების და რეკომენდაციები

• კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ რესპონდენტთა ნახევარი აღნიშნავს, ორგანიზაციის ჩართულობაზე, მათი კარიერის მართვის პროცესში, რაც გამოიხატება კარიერის განვითარების გეგმის არსებობით. თუმცა ამავე რესპონდენტების გადაადგილება ვერტიკალურ და ჰორიზონტალურ ჭრილში არ მომხდარა. ამდენად მნიშვნელოვანია ორგანიზაციაში ხდებოდეს კომპეტენციების და პერფორმანსის შეფასება, ასევე მათი მომავალი პოტენციალის პროგნოზირება. აღნიშნული პროცესი კი უნდა იყოს მაქსიმალურად გამჭვირვალე. სწორედ ამიტომ, რეკომენდაციის სახით მნიშვნელოვანია კანონში საჯარო სამსახურის შესახებ შევიდეს ცვლილება, კერძოდ - მუხლი 53 მოხელის შეფასება, დადგენილება 220 (პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესი და პირობები) [14]. აღნიშნულ დადგენილებაში შემფასებელ სუბიექტებს წარმოადგენს მოხელე, უშუალო ხელმძღვანელი და ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი ერთეული/პირი. მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია, აღნიშნულ პროცესში საჯარო ბიუროს სავალდებულო ჩართულობა, რომელიც მოახდენს დასაქმებულის ინდივიდუალური კარიერული განვითარებისა და ორგანიზაციის კარიერული გეგმის თავსებადობის დადგენას და მის შეფასებას დროში. მსგავსი ცვლილება შეამცირებს მიკერძოებულობისა და სუბიექტურობის ფაქტებს, ვინაიდან ერთი ორგანიზაციის ფარგლებში მომუშავეებს უყალიბდებათ გარკვეული სიმპატია/ანტიპატია ერთმანეთის მიმართ, რაც გავლენას ახდენს მათ გადაწყვეტილებებზე შეფასების დროს. ბიუროს ჩართულობის შედეგად კი ყველა თანამშრომელს ექნება თანაბარი კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა.

• მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტთა დიდი ნაწილი აღნიშნავს, რომ შერჩეული აქვთ მათი მიდრეკილებების შესაბამისი კარიერა, კარიერული წინსვლა არ ფიქსირდება და მეტიც რესპონდენტთა დიდი ნაწი-

ლი მზად არის დატოვოს სამუშაო უკეთესი ანაზღაურების შემთხვევაში. ასევე გასათვალისწინებელია, ის ფაქტი, თუ რამდენად სწორად ესმის რესპონდენტს კარიერის სწორად შერჩევა. ამ კუთხით ნებისმიერი სფერო განიცდის პრაქტიკოსების სიმცირეს, ამდენად მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, ორგანიზაციის შიგა თუ გარე რესურსით ფოკუს

ჯგუფების ან ცენტრების არსებობა, სადაც შესაძლებელი იქნება ინდივიდის პორტრეტის შექმნა, რომელზე დაყრდნობითაც მოხდება მისი განვითარების მიმართულებების განსაზღვრა, ინდივიდუალურ დონეზე. აღნიშნული პორტრეტი დაეხმარება ორგანიზაციას კადრებთან მუშაობის დროს, როგორც შერჩევის ასევე განვითარების კუთხით.

REFERENCES/ლიტერატურა

- [1] **Paresashvili, N., Giorgobiani, M., Nikvashvili, M., Pirtskhalaishvili, D., & Kharadze, N.** (2019). Career Management Peculiarities in Educational Institutions. 17th International Conference on Social Sciences (PP. 212-231). Murcia: European Center for Science Education and Research. <http://dx.doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p207-224>
- [2] **Kharadze, N., Paichadze, N., & Pharesashvili, N.** (2019). General Trends of Business Career Management. European Journal of Economics and Business Studies, 153-177. <http://dx.doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p153-177>
- [3] **Paichadze, N., Kharadze, N., Giorgobiani, M., & Nikvashvili, M.** (2019). Career Management Trends in Terms of Gender. 17th International Conference on Social Sciences (გვ. 124-143). Murcia: European Center for Science Education and Research. <http://dx.doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p225-257>
- [4] **Paichadze N., Kharadze N., Paresashvili N., Pirtskhalaishvili D.** (2019), Career Management Analysis In Terms Of Age, Globalization And Business, N7, pp. 168-175. https://www.eugb.ge/view_content.php?content=content&id=223&CAREER%20MANAGEMENT%20ANALYSIS%20IN%20TERMS%20OF%20AGE&fbclid=IwAR31PEAebPx77mCdChaxhv0c_I1iq8i-DjofhouFTTtMS1ZtYoZbW8scj6k
- [5] **Urchukhishvili, G. & Tushurashvili, G.** (2019). Career in Civil Service and Gender Equality. Tbilisi: produced by the Institute for Development of Freedom of Information (IDFI) with the support of the United Nations Development Program (UNDP) and the aid of the UK Government. https://idfi.ge/public/upload/Gender/Gender_ENG%20PRINT1.pdf
- [6] **აკოჯი, ფ.** (2015). კარიერის დაგეგმვის სახელმძღვანელო. თბილისი
- [7] **Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M.** (2009). Career Management Fourth Edition. SAGE Publications, Inc.
- [8] **Schein, E. H.** (1978). Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Boston: Addison-Wesley.
- [9] **Slocum, J., & Cron, W. L.** (1985). Job Attitudes and Performance during Three Career Stages. Journal of Vocational Behavior 26(2), 126-145. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(85\)90013-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(85)90013-2)
- [10] **Ulrich, D., Brockbank, W., Yeung, A. K., & Lake, D. G.** (1995). Human Resource Competencies: An Empirical Assessment. Human Resource Management, 34, 473-495. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.3930340402>
- [11] **Spencer, L. M., & Spencer, S. M.** (1993). Competence at work. New York: John Wiley & Sons.
- [12] **Lombardo, M., & Eichinger, R.** (2011). The Leadership Machine: Architecture to Develop Leaders for any Future. Minneapolis: Lominger International: A Korn/Ferry Company; 8th edition.
- [13] **Holland, J. L.** (1966). The psychology of vocational choice; A theory of personality types and model environments. Blaisdell Pub. Co.
- [14] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №220 (2017 წლის 28 აპრილი) ქ. თბილისი პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3652594?publication=0#DOCUMENT:1;>