

## პერსონალის პროფესიული განვითარებისთვის განხორციელებული ქმედებები საჯარო სამსახურში

სარდლიშვილი ნინო

თსუ-ის დოქტორანტი

საჯარო სამსახურის რეფორმა მიმდინარე პროცესია, რომელიც სხვადასხვა მნიშვნელოვანი ეტაპისგან შედგება. ერთ-ერთი ასეთი ეტაპი საჯარო მოხელეთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლება და ამ ამ მიზნით განხორციელებული ქმედებებია. მიმდინარე წელი პირველია, როდესაც საჯარო უწყებები ვალდებულები არიან წლის დასაწყისში წარადგინონ თანამშრომელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების გეგმა და შესაბამისად მიყვინენ აღნიშნულ გეგმას. ყოველივე ეს მიზნად ისახავს პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო ტრენინგების სისტემატიზებას და საჯარო მოხელეთა კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო ძირითადი მიმართულებების გამოვლენას.

**საკვანძო სიტყვები:** საჯარო სამსახური, საჯარო მოხელე, პროფესიული განვითარება, კვალიფიკაციის ამაღლება.

საქართველოს საჯარო სამსახურის რეფორმა რამდენიმე ეტაპად მიმდინარეობს. რეფორმის ბოლო ტალღა შეიძლება ერთ-ერთ ყველაზე მასშტაბურადაც ჩაითვალოს, მის ფარგლებში შეიცვალა თვითონ კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ და მოხდა მთელი რიგი კანონქვემდებარე აქტების მიღება, რომელთა მიზანიც საჯარო სამსახურის სხვადასხვა მიმართულების უკეთესად განვითარებაა.

რეფორმის თითოეული ნაწილი ძალზე მნიშვნელოვანი და საინტერესოა, თუმცა ამჯერად რეფორმის იმ ცვლილებებს განვიხილავთ რომელიც საჯარო მოხელის პროფესიულ განვითარებაზეა ორიენტირებული.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 54 მუხლის შესაბამისად, საჯარო მოხელე ვალდებულია სამსახურის სპეციფიკის გათვალისწინებით იზრუნოს საკუთარ პროფესიული განვითარებაზე. თავის მხრივ თითოეული საჯარო სამსახური ასევე ვალდებულია იზრუნოს თანამშრომელთა პროფესიულ ზრდაზე. დამსაქმებლისთვის, ანუ ჩვენს შემთხვევაში საჯარო სამსახურისთვის დასაქმებულის, ანუ საჯარო მოხელის პროფესიული ზრდაზე ზრუნვა მიზნად უბრალოდ ამ კონკრეტული ინდივიდის ცოდნის ამაღლებას არ ისახავს, საჯარო სამსახურისთვის მთავარი კონკრეტული საჯარო უწყების ეფექტიანობის ზრდაა, სწორედ ამისთვის მიმდინარე წლიდან თითოეული უწყება ყოველი წლის დასაწყისში ვალდებულია წარადგინოს გეგმა რომლის მიხედვითაც ის წლის განმავლობაში გადაამზადებს თავის თანამშრომლებს და მათი კვალიფიკაციის ზრდის ხარჯზე გაზრდის უწყების ეფექტიანობას.<sup>1</sup>

საინტერესოა და მნიშვნელოვანია ისიც, რომ კანონი ავალდებულებს საჯარო სამსახურს დატრენინგებული თანამშრომლების შენარჩუნებას, დამსაქმებელ და დასაქმებულს შორის იდება ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოხელე იღებს ვალდებულებას, რომ დატრენინგების შემდეგ მუშობას გააგრძელებს საჯარო სამსახურში, ხოლო დამსაქმებელი თავის მხრივ იღებს გარანტიებს, რომ თანამშრომლის სწავლისთვის გაწეული ხარჯი გამართლებული იქნება.<sup>2</sup>

2015 წლის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონმა პირველად შექმნა სამართლებრივი საფუძველი ერთიანი პროფესიული განვითარების სისტემის შექმნისა და განვითარებისათვის. 2015 წლამდე საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარებისთვის დაგეგმილი ტრენინგები არასისტემურებით ხასიათდებოდა და არ ითვალისწინებდა, როგორც საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების, ასევე, საჯარო დაწესებულების საჭიროებებს. ამასთან, არ არსებობდა ხედვა რომლის თანახმადაც, საჯარო დაწესებულება დაგეგმავდა მოხელეთა სწავლების ციკლს საერთაშორისო გამოცდილებისა და მმართველობის ევროპული პრინციპების გათვალისწინებით<sup>3</sup>. მიღებულმა კანონმა არსებული ხარვეზის ამოვსება და საჯარო მოხელეთა ტრენინგების ქოტორობის სისტემატიზაცია სცადა.

საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარებისთვის, ტრენინგების სისტემატიზებისთვის და მონესრიგებისთვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დოკუმენტი 2018 წლის მთავრობის დადგენილებაა პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ. დადგენილების

<sup>1</sup> კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ მუხლი 54

<sup>2</sup> კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ მუხლი 54

<sup>3</sup> საჯარო სამსახურის ანგარიში გვ. 3

საფუძველზე საჯარო სამსახურში მყოფი პასუხისმგებელი სუბიექტი, ძირითადად ეს არის ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი სამსახური ან პირი, განსაზღვრავს მოხელეთა შეფასებებზე დაყრდნობით იმ პროგრამებს და თანამშრომელთა რაოდენობას რომელთა გადამზადებაც, კვალიფიკაციის ამაღლებაც საჭიროა კონკრეტული საჯარო სამსახური საქმიანობის ეფექტიანობის გაზრდისთვის.<sup>4</sup>

საჯარო სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სუბიექტი ვალდებულია ყოველი წლის 1 მარტამდე წარადგინოს საჯარო სამსახურის ბიუროში პროგრამები და საჯარო მოხელეთა რაოდენობა რომელიც ამ პროგრამების საშუალებით გაიღრმავებენ ცოდნას და აიმაღლებს კვალიფიკაციას.<sup>5</sup>

მოხელეს კვალიფიკაციის ასამაღლებლად საჯარო სამსახური სთავაზობს ორი სახის პროგრამას- ძირითადად, ანუ საბაზისოს და დამატებითს. საბაზისო პროგრამის გავლა სავალდებულოა ხოლო დამატებითი პროგრამის საჭიროებებს თითოეული საჯარო სამსახური თავად განსაზღვრავს. საბაზისო და დამატებითი კურსის გავლა შესაძლებელია დისტანციურად, საკლასო მეცადინეობით, მასტერკლასებით და ადგილზე სწავლებით.<sup>6</sup> საჯარო სამსახური თავად განსაზღვრავს თავისი თანამშრომლებისთვის სწავლების რომელი მეთოდია უფრო მისაღები და ეფექტიანი.

2019 წელი საინტერესოა იმ მხრივაც რომ წელს საჯარო სამსახურებმა პირველად წარადგინეს საჯარო სამსახურის ბიუროში თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების გეგმა. წელსვე პირველად საჯარო სამსახურებმა დაგეგმეს და სისტემური სახე მისცეს თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესს.

საჯარო სამსახურის ბიურომ გამოაქვეყნა იმ საჯარო დაწესებულებათა სია, რომლებმაც კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგების გეგმა წარადგინა ბიუროში. ესენია საქართველოს პარლამენტი, სამინისტროები, ადგილობრივი თვითმმართველობის როგორც წარმომადგენლობითი, ასევე აღმასრულებელი ორგანოები, სასამართლოები, აფხაზეთის და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ხელისუფლების წარმომადგელები, სხვადასხვა საქვეუწყებო დაწესებულებები, საერთო ჯამში 208 საჯარო დაწესებულება<sup>7</sup>. საჯარო სამსახურის ბიუროს 2018 წლის ანგარიშის მიხედვით საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა რაოდენობა 38 000-ს სცდება<sup>8</sup> ხოლო იმ მოხელეთა რაოდენობა რომელმაც 2019 წელს უნდა კვალიფიკაცია აიმაღლოს 6202-ია<sup>9</sup>, რაც სექტორში დასაქმებულთა დაახლოებით 16%-ს შეადგენს.

საქართველოს მთავრობის 8 სამინისტრომ, აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის 5-მა სამინისტრომ, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის 3 სამინისტრომ, 57-მა მუნიციპალიტეტის საკრებულომ, 57-მა მუნიციპალიტეტის მერიამ, 13-მა გამგეობამ, 23-მა სასამართლომ, 2-მა გუბერნატორის ადმინისტრაციამ, 39-მა სხვადასხვა დაწესებულებებმა, მაგალითად სახალხო დამცველის აპარატმა, საავტომობილო გზების დეპარტამენტმა და სხვა, საქართველოს პარლამენტმა გადანიშნა რომ 2019 წელს დაეტრენინგებინათ და გაეუმჯობესებინათ საკუთარი თანამშრომლების კვალიფიკაცია.

მთავრობის დადგენილების საფუძველზე განისაზღვრა, რომ კვალიფიკაციის ამაღლება შესაძლებელია საბაზისო ან დამატებითი კურსის საშუალებით. 2019 წლისთვის პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების და მოხელის მენეჯერული უნარების განვითარების კურსი საბაზისო პროგრამად გაიწერა. დამატებითი პროგრამა უფრო მრავალფეროვანია, მის ფარგლებში გვხვდება როგორც პიროვნების განვითარებაზე ორიენტირებული კურსები, როგორცაა ეთიკა საჯარო სამსახურში, საზოგადოებასთან ურთიერთობა და დროის მართვა, ისე მოხელის პროფესიული უნარების გასაუმჯობესებელი პროგრამები, მაგალითად ბიუჯეტის შედგენა, ბუღალტრული აღრიცხვა და სხვა.

საქართველოს სხვადასხვა სამინისტროდან 2019 წელს ორივე საბაზისო და 100-ზე მეტ დამატებით პროგრამაზე 1900-ზე ოდნავ მეტი საჯარო მოხელე ისწავლის. ყველაზე მეტი მოხელის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე საგარეო საქმეთა სამინისტრო ზრუნავს - 564 ადამიანი, მეორე ადგილზე იუსტიციის სამინისტროა 316 ადამიანით, ხოლო საპატიო მესამე ადგილს 300 ადამიანით ფინანსთა სამინისტრო იკავებს. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ 2019 წელს მხოლოდ 9 თანამშრომლის პროფესიულ ზრდაზე იზრუნებს. მთავრობის ადმინისტრაციის 12 მოხელე გაივლის 2 კურსს. საერთო ჯამში 2019 წელს საქართველოს ცენტრალური ხელისუფლების 1930 მოხელე აიმაღლებს კვალიფიკაციას.<sup>10</sup> რაც შეეხება საქართველოს პარლამენტს, ის მიმდინარე წელს 9 პროგრამით მხოლოდ 60 საჯარო მოხელის გადამზადებას გეგმავს.

<sup>4</sup> მთავრობის დადგენილება 242. მუხლი 4

<sup>5</sup> იქვე

<sup>6</sup> მთავრობის დადგენილება 242. მუხლი 5

<sup>7</sup> 2019 წლის პროფესიული განვითარების გეგმები

<sup>8</sup> ანგარიში 2018. გვ29

<sup>9</sup> 2019 წლის პროფესიული განვითარების გეგმები

<sup>10</sup> 2019 წლის პროფესიული განვითარების გეგმები

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებმა 2019 წელს 764 საჯარო მოხელის გადამზადება გადანიშნეს. ამ 764-იდან 411 ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტში დასაქმებული ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოხელეები არიან,<sup>11</sup> რაც ლოგიკურიცაა, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტი ყველაზე დიდია ქვეყანაში, შესაბამისად დედაქალაქის აღმასრულებელ ორგანოში უფრო მეტი ადამიანია დასაქმებული და თავისთავად უფრო მეტი მოხელის პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებაა საჭირო. უკვე აღვნიშნეთ, რომ ზემოთ ჩამოთვლილ უწყებათა გარდა, თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაფინანსებული არაერთი ორგანიზაცია გეგმავს მიმდინარე წელს. საერთო ჯამში ასეთი უწყებების 3400-ზე მეტი თანამშრომელმეტი გაივლის კვალიფიკაციის ასამაღლებელ როგორც საბაზისო ისე დამატებით კურსებს<sup>12</sup>.

2019 წელი პირველი წელია, როდესაც საჯარო სამსახურებს დაევალით წინასწარ დაეგემათ თანხები თანამშრომლების პროფესიული განვითარება, საინტერესო იქნება 2019 წლის საჯარო სამსახურის ანგარიში. ის, რომ 6000 ადამიანის დატრენინგება დაიგეგმა, სულაც არ ნიშნავს იმას, რომ საბოლოოდ ყველა მათგანი გაივლის სასწავლო კურსს. წლებანდელი პროგრამები, როგორც საბაზისო, ასევე დამატებითი, შეგვიძლია აღვიქვათ საპილოტედ, სწორედ მიმდინარე წლის შედეგების ანალიზის საფუძველზე უნდა დაგეგმოს თითოეულმა საჯარო სამსახურმა მომავალი წლის პროგრამები, საჯარო სამსახურმა უნდა შეადაროს გადამზადებული, უკვე დატრენინგებული მოხელეების მუშაობის ეფექტიანობა, შეადაროს არსებული მდგომარეობა ტრენინგების გავლამდელს და ამ ყველაფრის საფუძველზე განსაზღვროს რომელი პროგრამა უფრო ეფექტიანი აღმოჩნდა და რომელი არა. 2019 წლის შედეგების ანალიზი ძალზე მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურის მომავალი განვითარებისა და უფრო მეტი მაღალკვალიფიციური საჯარო მოხელედ ჩამოყალიბებისთვის.

## ლიტერატურა

- 1 კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ: საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ. 2015 წელი ქუთაისი, საქართველო
- 2 მთავრობის დადგენილება 242: საქართველოს მთავრობის დადგენილება 242. პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესი, პროფესიული განვითარების სტანდარტი და წესი. 2018 წელი, თბილისი საქართველო.
- 3 საჯარო სამსახურის ანგარიში: პროფესიული განვითარების სისტემა საქართველოს საჯარო სამსახურში. ანგარიში. 15.01.2019 წელი. საჯარო სამსახურის ბიურო. თბილისი, საქართველო.
- 4 ანგარიში 2018: საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობის 2018 წლის ანგარიში. საჯარო სამსახურის ბიურო, თბილისი, საქართველო
- 5 2019 წლის პროფესიული განვითარების გეგმები: პროფესიული საჯარო მოხელეების 2019 წლის პროფესიული განვითარების გეგმები (03.04.2019 მდგომარეობით).

## ACTIONS FOR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STAFF IN THE PUBLIC SERVICE

Sardlishvili Nino

Faculty of Economics and Business. Ph.D.  
Ivane Javakhishvili st. Tbilisi state university

Public Service Reform is an ongoing process, comprised of various important milestones. One of these stages is the professional development of civil servants. This year is the first in which public agencies are required to submit a plan for staff qualification upgrading at the beginning of the year and follow suit. All of this aims to systematize the training required for professional development and accordingly follow that plan.

**Key words:** public service, Public servant, Professional Development, Qualification upgrading.

<sup>11</sup> იქვე

<sup>12</sup> იქვე