

ՀԱՅԱՏԱՏՈՒՄ ԵՄ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԿՈՒՆՏՐՈՒՐԱՅԻ և ՍՊՈՐՏԻ
ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ԳԻՏՈՒՐԱԿՐԻ ԼԱԽԱԳԱՀ՝



ՌԵԿՏՈՐ

Վ.Բ. ԱՌԱՔԵԼՅԱՆ

«30» 01 2019թ

ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԿՈՒՆՏՐՈՒՐԱՅԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ»
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ



ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐԻ ԿԱՌՎԱՐՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՐԵՎԱՆ 2019

Ներածություն

Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը (այսուհետ՝ ՄՌԿ) կազմակերպչական գործառույթ է, որն իրականացնում է մարդկանց առնչվող հարցեր: Ինչպիսիք են օրինակ՝ աշխատանքի ընդունումը, կատարած աշխատանքի կառավարումը, կազմակերպության զարգացումը, անվտանգությունը, առողջությունը, նպաստները, կենսաթոշակները, աշխատակցի խրախուսումը, հաղորդակցումը, վարչարարություն (ադմինիստրացիա) և վերապատրաստում: ՄՌԿ կարող է իրականացվել նաև անմիջական ղեկավարների կողմից:

Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժնի աշխատանքը իրականացվում է համաձայն ներկայումս գործող օրենքների՝ «Սահմանադրության, կրթության մասին օրենքի, ինստիտուտի կանոնադրության, աշխատանքային օրենսգրքի:

Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժնի աշխատանքը իրականացվում է նաև «Վերակառուցման, ԿԳՆ, վիճակագրական վարչության և այլ փաստաթղթերով:

Ինստիտուտի ներկա վիճակի և կադրային զարգացման պոտենցիալի վերաբերյալ ՈԱՀ-ի, Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժնի, ստորաբաժանումների քննարկումների արդյունքում մշակվելու են մարդկային ռեսուրսների գնահատման չափանիշներ:

Ներկա ժամանակաշրջանում մեծ պահանջարկ ունի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ներդրումը և ծրագրային համակարգերի ապահովումը ինստիտուտի մանկավարժական, վարչական և տնտեսական աշխատանքների ոլորտում:

Անձնակազմի ընտրություն, գնահատում և տեղաբաշխում

Անձնակազմի գնահատումը, ընտրությունը և տեղաբաշխումը բավականին լուրջ խնդիր է և երբեմն նույնիսկ մեծ հիմնահարց կազմակերպությունների մեծ մասի համար: Պատճառը հիմնականում նրանում է, որ գործնականում այդ գործընթացը թերի է, քանի որ հաշվի չեն առնվում թեկնածուների և աշխատակիցների անձի հոգեբանական առանձնահատկությունները, և շեշտը դրվում է վերջիններիս զուտ մասնագիտական կարողությունների գնահատման վրա (կրթություն, աշխատանքային փորձ, զբաղեցրած պաշտոններ և այլն): Դա հետևանք է այն բանի, որ կազմակերպությունների մեծ մասի ՄՌԿ բաժինները իրենց առջև իրականում նպատակ չեն դնում կոլեկտիվի, թիմի ձևավորումը, այլ իրագործում են առանձին անհատների մեխանիկական ընտրություն՝ միմյանց հետ միևնույն ֆիզիկական և ժամանակային միջավայրում աշխատանքային-մասնագիտական խնդիրներ լուծելու համար: Երբեմն այն պայմանավորված է ՄՌԿ բաժնի աշխատակիցների ոչ կոմպետենտությամբ: Այս առումով ՄՌԿ ղեկավարի հիմնական գործառույթների թվին կարող ենք դասել.

- գնահատման նոր մեթոդների մշակումը կամ արդեն իսկ գոյություն ունեցողների հարմարեցումը: Աշխատակազմի գնահատման, ընտրության և տեղաբաշխման, ինչպես նաև հարակից այլ խնդիրները լուծելիս սովորաբար կիրառվում են խառնվածքի տիպի, ինտելեկտուալ և անձնային առանձնահատկությունների բացահայտման ստանդարտ մեթոդներ: Անհրաժեշտության դեպքում ղեկավարը հարմարեցնում է գոյություն ունեցող

գնահատման մեթոդները կամ մշակում է նորերը՝ ելնելով կազմակերպության կարիքներից՝ կոնկրետ հաստիքի համապատասխան:

- Անհատական գնահատման հարցազրույցի իրականացումը: ՄՌԿ բաժինը կազմակերպում է գնահատման փուլը կոնկրետ հաստիքի համար դիմած բոլոր թեկնածուների համար, որից հետո ղեկավարը հիմնվելով գնահատման արդյունքների վրա, կազմում է թեկնածուների հակիրճ ցանկ: Իսկ հարցազրույցի հրավիրվում են միայն այն թեկնածուները, որոնց անունները տեղ են գտել ցանկում: Հարցազրույցը հիմնականում վարում է ՄՌԿ բաժնի պետը, որից հետո կազմվում է հարցազրույցին մասնակցած թեկնածուների համառոտ տեղեկատվություն:
- Աշխատակազմի տեղաբաշխումը: Վերադաս ղեկավարության վերջնական որոշումից և աշխատակազմի ընտրությունից հետո, առաջանում է տեղաբաշխման հարցը (եթե իհարկե նոր ընտրված աշխատակիցները աշխատելու են այլ աշխատակիցների հետ միասին՝ մեկ թիմում):
- Աշխատանքային թիմի կոնֆլիկտայնության մակարդակի գնահատումը: Այս գործընթացի կանխարգելիչ նկատառումներից ելնելով ՄՌԿ ղեկավարը պետք է իրականացնի գնահատում կազմակերպության բոլոր աշխատանքային թիմերում, խմբերում տարեկան առնվազն մեկ անգամ:
- Աշխատանքային փորձ ունեցող դասախոսները ներկայացվում են մրցութային հանձնաժողովի քննարկմանը:
- Մրցույթն անցնելու դեպքում կնքվում է պայմանագիր մինչև 5 տարի ժամկետով: Մեծ ուշադրություն է դարձվում դասախոսների վերապատրաստման հարցին:
- Որակի ապահովման բաժնի հետ կազմակերպվում են դասախոսություններ հրավիրված մասնագետների միջոցով:
- Աշխատում ենք ստեղծել այնպիսի խորհրդատուների համակարգ, ովքեր ունեն համապատասխան մանկավարժական փորձ:
- Ուսումնառության կազմը ունի իր զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխան բարձրագույն կրթություն: Այդ կազմի համար մշակված և հաստատված է պաշտոնի հրահանգ:
- Երեք տարին մեկ ուսումնառության կազմը անցնում է ատեստավորում:
- Կազմակերպվում և անցկացվում է ինստիտուտի աշխատակիցների ատեստավորում: Ատեստացիայի իրականացման համար մշակվում են համապատասխան գործառույթներ:
- Ատեստացիայի արդյունքներին ծանոթանում է ինստիտուտի ամբողջ աշխատակազմը:

Նոր աշխատակիցների հարմարումը

Նոր աշխատակիցներին աշխատանքի վերցնելուց հետո անհրաժեշտություն է առաջանում աջակցել և դյուրին դարձնել վերջիններիս հարմարումը արդեն իսկ ձևավորված աշխատանքային թիմերում, որն էլ և իր հերթին հանդիսանում է թիմի բարոյահոգեբանական մթնոլորտի կայունության պահպանման և հետագա բարելավման երաշխիքը: Այս խնդիրը հոգեբանը կարող է մասնակիորեն լուծել արդեն իսկ

աշխատակիցների համատեղելիության բացահայտման փուլում՝ աշխատակազմի որակյալ տեղաբաշխման միջոցով: Իսկ այնուհետև, կոլեկտիվի ամրապնդումը հնարավոր է հատուկ հոգեսեմանտիկ տեխնոլոգիաների մշակման և կիրառման միջոցով՝ շփման միասնական սեմանտիկ տարածության ստեղծման ճանապարհով:

Վերջինս էլ իր հերթին հնարավորություն կտա լուծել միջանձնային փոխհարաբերությունների օպտիմալացման հարցը՝ միջանձնային պերցեպցիայի համարժեքության մակարդակի բարձրացման եղանակով:

Աշխատակազմի վերապատրաստումն ու թրեյնինգը

ՄՌԿ բաժնին հասարակական հիմունքներով կարող է օգնել նաև հոգեբանության ամբիոնի ներգրավված հոգեբանը՝ աշխատակազմի վերապատրաստման և թրեյնինգային գործընթացների մեջ: Վերջինս կարող է հանդես գալ և որպես խորհրդատու, և որպես թրեյներ: Սակայն նրա գլխավոր խնդիրը այս պարագայում պետք է լինի ուսումնական/թրեյնինգային ծրագրերի և միջոցառումների նախագծումը՝ հաշվի առնելով աշխատակազմի հոգեբանական հնարավորություններն ու պահանջումները: Հատկապես մեծ կարևորություն պետք է տրվի և ուշադրություն դարձվի մեկ քննաշրջանի տևողության, սուրճի և ճաշի ընդմիջումների քանակի ու հաճախականության սահմանմանը, ուսումնական ծրագրի «լեզվին» և հագեցվածությանը, ուսումնական նյութի մատչելիությանն ու համակարգվածությանը, լսարանի ներքին հարդարանքին, լուսավորությանը, դիդակտիկ նյութերին և միջոցներին և այլն:

Մեծ ուշադրություն պետք է դարձնել մարզական պատրաստության, վերապատրաստման, մարզչական գծով մասնագետներին, քանի որ բարձր պատրաստականություն ունեցող դասախոս-մարզիչները հետագայում կարող են նշանակվել որպես Հանրապետության հավաքական թիմերի գլխավոր մարզիչներ:

Գնահատման չափանիշները

ՄՌԿ բաժնի աշխատանքի գնահատումը կատարվում է հետևյալ ցուցանիշներով՝

1. կոլեկտիվի կայուն վիճակը (ազատվողների և ընդունվողների բալանս, տարիքային և այլ բնութագիր)

2. գիտական աստիճան և գիտական կոչում ունեցող մասնագետների աճ:

3. Ստեղծել բարենպաստ պայմաններ աշխատողների համար:

4. Ընդունել և ենթարկվել էթիկայի նորմերին:

5. Ֆինանսական միջոցները էֆեկտիվ օգտագործել ինստիտուտի զարգացման համար:

6. Կատարելագործել ինստիտուտի հաստիքային կառուցվածքը: