

პერსონალის შეფასების წესი

თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტში (თსსუ) პერსონალის შეფასების სისტემის ფუნქციონა წარმოდგენს ერთ-ერთ ძირითად მიმართულებას უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკაში. პერსონალის საქმიანობის შეფასება არის მიზანმიმართული პროცესი დასაქმებულთა პროფესიული მახასიათებლების შესაბამისობის შეფასებისა და თვითშეფასებისათვის თანამდებობრივ მოთხოვნებთან.

1. შეფასების ძირითადი მიზნებია რეკომენდაციების შემუშავება პერსონალის:
 - პროფესიული განვითარებისათვის,
 - ანაზღაურების და შესრულებული სამუშაოს შესაბამისობის განსაზღვრისათვის,
 - უკუკავშირის უზრუნველყოფისთვის პროფესიულ, ორგანიზაციულ და სხვა კოლეგიალურ საკითხებზე,
 - თანამდებობრივი და პროფესიული საჭიროებების დაკმაყოფილებისათვის, მისი შრომის ხარისხობრივი მახასიათებლების საფუძველზე,
 - კარიერული ზრდის დაგეგმვისათვის.
2. პერსონალის შეფასება ხორციელდება კალენდარულ წელიწადში ერთხელ მაინც; შესაძლებელია რიგგარეშე შეფასების ჩატარება, რის აუცილებლობას განსაზღვრავს აკადემიური საბჭო.
3. პერსონალის შეფასების პროცესს ელექტრონული ფორმით (SurveyMonkey) ერთობლივად ახორციელებს თსსუ-ის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი.
4. შეფასების პროცესის რეგულარობასა და სისრულეზე, შეფასების ობიექტის და შემფასებელთა შერჩევის რელევანტურობაზე, ინტერესთა კონფლიქტის გამორიცხვაზე, შეფასების ობიექტურობაზე ნეგატიურად მოქმედი პოტენციური შეცდომების წყაროების იდენტიფიკაციაზე, მათ პრევენციასა და/ან მინიმიზებაზე, შეფასების შედეგების ანალიზსა და თსსუ-ის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან მათ წარდგენაზე პასუხისმგებელია თსსუ-ის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსი.

5. პერსონალის შეფასების ფორმებია თვითშეფასება, ასევე, შეფასება ხელმძღვანელის და კოლეგების მიერ, დადგენილი კომპონენტებით და კრიტერიუმებით, წრიული („360–გრადუსიანი“) შეფასების სახით.
6. პერსონალის შეფასება ხორციელდება თავად პერსონალის (შეფასების ობიექტის) თვითშეფასებით და სამი თანამშრომლის მიერ: უშუალო ხელმძღვანელი, დაქვემდებარებული თანამშრომელი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და/ან კოლეგ(ებ)ი.
7. წრიული („360–გრადუსიანი“) შეფასება, დადგენილი კომპონენტების და კრიტერიუმების მიხედვით, იძლევა კომპლექსური ინფორმაციის მიღების საშუალებას (მათ შორის – თანამშრომლის მიერ უკუკავშირის სახით) პერსონალის ძლიერი, სუსტი, გასაუმჯობესებელი და/ან განსავითარებელი მხარეების შესახებ ხელმძღვანელისაგან, დაქვემდებარებული თანამშრომლისა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და/ან კოლეგ(ებ)ისაგან.
8. პერსონალის სამუშაოს შეფასება ხორციელდება 50-ქულიანი (=100%) სისტემით შემდეგი კომპონენტებით (n=5) და კრიტერიუმებით:

<i>შეფასების კომპონენტი/ შეფასების კრიტერიუმები</i>	1 – 3 ქულა = დაბალი	4 – 6 ქულა = საშუალო	7 – 9 ქულა = მაღალი	10 ქულა = უმაღლესი
დატვირთულობის ხარისხი სამუშაო პერიოდში				
შესრულებული სამუშაოს ხარისხი				
ვადების დაცვის ხარისხი სამუშაოს შესრულებისას				
შესრულებული სამუშაოს როლი სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციურ დატვირთვაში				
შრომის დისციპლინის ხარისხი				
სულ (ქულა)				

9. შეფასების თითოეული კომპონენტი შესაბამისი კრიტერიუმით ფასდება 10–ქულიანი შკალით; შესაბამისად, თითოეული შემფასებლისგან (მათ შორის – თვითშეფასებით) პერსონალის მიერ მისაღები მაქსიმალური ჯამური ქულა შეადგენს 50–ს.
10. თითოეული შემფასებლის წონა (პროცენტული წილი) პერსონალის შეფასებაში ასეთია: უშუალო ხელმძღვანელი – 50%, უშუალო დაქვემდებარებული პირი ან/და კოლეგ(ებ)ი - 30% (15% + 15%), თვითშეფასება - 20%.

11. თითოეული შემფასებლის შეწონილი ქულა გამოითვლება შემფასებლის ჯამური ქულის წონის (პროცენტული წილის) მიხედვით, ჯამური შეწონილი ქულა კი – ყველა შემფასებლის შეწონილ ქულათა ჯამით (მაქსიმალური ჯამური შეწონილი ქულა – 50).
12. მიღებული ჯამური შეწონილი ქულის მიხედვით პერსონალის შეფასება განისაზღვრება, როგორც „დაბალი“ (0–20 ქულა), „საშუალო“ (21–30 ქულა), „მაღალი“ (31–40 ქულა), „უმადლესი“ (41–50 ქულა).
13. პერსონალის შეფასების შედეგები კვლევის ჩატარებიდან ერთი თვის ვადაში წარედგინება შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს და შეფასების ობიექტს (პერსონალს).