



სულხან-საბა ორბელიანის
უნივერსიტეტი

სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა

| | |
|---|--|
| პროგრამის სახელწოდება | ადამიანური რესურსების მართვა |
| პროგრამის ხელმძღვანელი | ნათია ჭელიძე, ეკონომიკის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი |
| სწავლების ენა | ქართული (ინგლისურენოვანი კომპონენტებით) |
| მისანიჭებელი კვალიფიკაცია | ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი/Master of Human Resource Management |
| პროგრამის მოცულობა კრედიტებით | 120 ECTS (4 სემესტრი. ერთი სემესტრი მოიცავს 18 კვირას. ერთი აკადემიური წელი 2 სემესტრია და მოიცავს საშუალოდ 60 ECTS კრედიტს, საგანმანათლებლო პროგრამის ან/და სტუდენტის ინდივიდუალური სასწავლო პროგრამის თავისებურებების გათვალისწინებით, წელიწადში კრედიტების რაოდენობა შეიძლება იყოს 60-ზე ნაკლები ან მეტი, მაგრამ არა უმეტეს 75-ისა (ერთი კრედიტი = 25 ასტრონომიულ საათს). |
| პროგრამის დამტკიცების თარიღი და ოქმის ნომერი | 29.04.2022 № 03-22 |

პროგრამის მიზანი

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანია:

- A. პრობლემაზე დაფუძნებული ცოდნის მქონე, კონკურენტუნარიანი, ცვალებადი შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე გათვლილი კვალიფიციური სპეციალისტის მომზადება, რომელიც საკუთარ წვლილს შეიტანს განათლებული სამოქალაქო საზოგადოების ჩამოყალიბებასა და ქვეყნის სამომავლო განვითარებაში;
- B. კურსდამთავრებულმა განსაზღვროს საკადრო მენეჯმენტის პრიორიტეტები ორგანიზაციის კორპორაციულ ინტერესებთან კორელაციაში; რისკების, დანახარჯებისა და სარგებლის გათვალისწინებით შეიმუშაოს მიზანმიმართული სამოქმედო სტრატეგია და საკადრო პოლიტიკა; მოახდინოს ადამიანური რესურსის ქცევის გუნდური და ინდივიდუალური მოტივატორების იდენტიფიცირება, შეიმუშაოს ქცევის პროგნოზირების ტექნიკა და განახორციელოს ადამიანური რესურსების მართვის სრული ციკლი;
- C. დამოუკიდებლად დაგეგმოს და კონკრეტულ ორგანიზაციულ ქვევარზე დაკვირვებით წარმართოს პრაქტიკული კვლევა ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში, მიღებულ და გაანალიზებულ შედეგებზე დაყრდნობით კი დასაბუთებული დასკვნები წარადგინოს და იმსჯელოს აკადემიურ და პროფესიულ საზოგადოებასთან;
- D. ფოკუსირდეს ორგანიზაციული კულტურის ისეთი სისტემის შექმნაზე, რომელიც ხელს უწყობს, ერთი მხრივ, დაწესებულების უწყვეტ განვითარებასა და წარმატებას, მეორე მხრივ, თანამშრომლებისთვის სამართლიანი და ჯანსაღი გარემოს შექმნას, მათ პროფესიულ განვითარებასა და კარიერულ წინსვლას სწრაფადგვალებად, კომპლექსურ, მულტიდისციპლინურ გარემოში.

1. ცოდნა და გაცნობიერება

კურსდამთავრებული

1.1 ფლობს პრობლემაზე დაფუძნებულ ცოდნას საკადრო პოლიტიკის დაგეგმვის, პერსონალის მოზიდვის, შერჩევის, შენარჩუნებისა და მოტივირების, შრომის ანაზღაურებისა და კომპენსაციების განსაზღვრის, შრომის სამართლისა და შრომის უსაფრთხო პირობების ორგანიზების, დასაქმებისა და შრომის ბაზრის პოლიტიკის, შესრულებული სამუშაოს შეფასებისა და პროფესიული განვითარების, მომავლის პროფესიების განსაზღვრის მექანიზმების, დასაქმების ბრენდინგის, თანამედროვე შრომის ბაზარზე Gen-Z თაობის ქცევის პროგნოზირებისა და ციფრული ტრანსფორმაციის პროცესში ტალანტების მართვის სისტემის მიმართულებით; აცნობიერებს კონფლიქტების მართვის და მედიაციის, სოციალური პასუხისმგებლობის, ლიდერობის თეორიების და მენტორული ურთიერთობების თავისებურებებს როგორც ორგანიზაციის სტრატეგიულ ინტერესებთან პერსონალის კერძო სტიმულების თავსებადობის, ასევე ორგანიზაციის განვითარების გრძელვადიანი პერსპექტივის რეალიზაციის პროცესში.

2. უნარი

კურსდამთავრებული

- 2.1. ნდობაზე დამყარებული ურთიერთობებისა და ორგანიზაციული კულტურის დამკვიდრების მიზნით, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციების, ინფორმაციის კრიტიკული ანალიზისა და ინოვაციური სინთეზის საფუძველზე აფასებს კონკრეტულ ორგანიზაციულ სიტუაციას, ახდენს არსებული პრობლემების და რისკ-ფაქტორების იდენტიფიცირებას, ეძებს მათი დაძლევის ინოვაციურ გზებსა და გეგმავს საპასუხო ცვლილებებს, შეიმუშავებს კომპანიის კულტურასა და ძირეულ ფასეულობებთან ბუნებრივად თავსებად საკადრო პოლიტიკას და იღებს შესაბამის სტრატეგიულ გადაწყვეტილებებს;
- 2.2. ორგანიზაციის და თანამშრომელთა საერთო ინტერესებიდან გამომდინარე აყალიბებს ორგანიზაციულ კულტურასა და პერსონალის რეკრუტირების თანამედროვე სისტემას, ქმნის სტრატეგიას თანამშრომელთა შენარჩუნებისა და პროფესიული ზრდის, ასევე, ტალანტების მოზიდვისა და იდენტიფიცირების მიზნით, აფასებს დანახარჯისა და სარგებლის გათვალისწინებით სამუშაოს შესრულების ეფექტიანობას; მუშაობს გუნდურობის პრინციპით, რაციონალურად ანაწილებს დროსა და დავალებებს ჯგუფში, აფასებს გუნდური მუშაობის წვლილსა და წახალისების სისტემას ორგანიზაციის წარმატებული ფუნქციონირებისათვის;
- 2.3. კრიტიკულად აანალიზებს და აფასებს შრომით ურთიერთობებში არსებული საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვის პერსპექტივას და მიზანშეწონილობას, ადგენს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებთან დაკავშირებულ ორგანიზაციულ და ინდივიდუალურ დოკუმენტებსა და სამუშაო აღწერილობებს;
- 2.4. ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში დამოუკიდებლად გეგმავს და კონკრეტულ პროცესზე დაკვირვებით წარმართავს პრაქტიკულ კვლევას უახლესი მეთოდებისა და ინტერდისციპლინური მიდგომების გამოყენებით, აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და ეთიკის პრინციპების დაცვით; დასაბუთებულად მსჯელობს ადამიანური რესურსების მართვის აქტუალურ პრობლემებზე, აყალიბებს კვლევის შედეგებსა და დასკვნებს, რომელთაც წარუდგენს აკადემიურ და პროფესიულ საზოგადოებას დამოუკიდებლობის შესაბამისი ხარისხით, აკადემიური ეთიკის სტანდარტების დაცვითა და თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით.

3. პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა

კურსდამთავრებული

3.1. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში მიღებული კომპეტენციების გათვალისწინებით და ინოვაციური სტრატეგიული მიდგომების პრაქტიკაში დანერგვით განახორციელებს კომპლექსურ, მულტიდისციპლინურ, ცვალებად ორგანიზაციულ გარემოსთან ადაპტირებას, ასევე, უწყვეტი პროფესიული განვითარების მიზნით დამოუკიდებლად წარმართავს საკუთარი და თანამშრომლების შესაძლებლობების შეფასებასა და განვითარების პროცესს, კეთილსინდისიერების, ეთიკურობისა და კოლეგიალობის პრინციპების დაცვით;

3.2. კარიერული მართვის სისტემების შემუშავებისა და განხორციელების მეშვეობით იღებს პასუხისმგებლობას გუნდის წევრების საქმიანობასა და პროფესიულ განვითარებაზე, ითვალისწინებს სოციალურ პასუხისმგებლობას ორგანიზაციის სტრატეგიული განვითარების დაგეგმვისა და რეალიზაციის პროცესში.

პროგრამაზე დაშვების წინაპირობა

სამაგისტრო პროგრამაზე ჩარიცხვა ხორციელდება საერთო სამაგისტრო გამოცდების შედეგების და შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდების საფუძველზე ან უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში, დადგენილი წესის შესაბამისად, ადმინისტრაციული რეგისტრაციის გავლისა და რექტორის ბრძანების საფუძველზე. შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდებით ვლინდება ცოდნის ზოგადი დონე არჩეული სპეციალობისა და ინგლისური ენის B2 დონის ფარგლებში. შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდების საკითხები/ტესტები და სტუდენტთა ცოდნის შეფასების კრიტერიუმები განთავსდება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე გამოცდების დაწყებამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე (<http://www.sabauni.edu.ge>)

ინგლისური ენის ტესტირებისგან თავისუფლდება კანდიდატი, რომელიც წარმოადგენს ინგლისური ენის B2 დონეზე ცოდნის დამადასტურებელ სერტიფიკატს, ასევე კანდიდატი, ვისაც ინგლისურ ენაზე გავლილი აქვს ბაკალავრიატის ან მაგისტრატურის სრული ან არასრული კურსი. კანდიდატი, რომელიც წარმოადგენს ინგლისური ენის B2-ის ან B2 დონეზე ცოდნის დამადასტურებელ სხვა სერტიფიკატს კერძოდ: FCE; IELTS- 5.5-6.5; TOEFL Paper 513-547; TOEFL CBT-183 – 210; TOEFL IBT- 65-78 **შენიშვნა:** ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი სერტიფიკატი განაცხადის გაკეთების დროს უნდა იყოს ძალაში და აპლიკანტს უნდა შეეძლოს მისი წარმოდგენა. ვადაგასული დოკუმენტი არ განიხილება.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე მობილობის წესით ჩარიცხვა შესაძლებელია წელიწადში ორჯერ, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დადგენილ ვადებში, სავალდებულო პროცედურებისა და უნივერსიტეტის მიერ დადგენილი წესების დაცვით.

სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხვა, ან გადმოყვანის წესით ჩარიცხვა უცხო ქვეყნის აღიარებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან ხორციელდება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს გადაწყვეტილების საფუძველზე.

სწავლება-სწავლის მეთოდი

- ✚ ლექცია
- ✚ სამუშაო ჯგუფში მუშაობა
- ✚ პრაქტიკული მუშაობა
- ✚ სემინარი
- ✚ ელექტრონული რესურსით სწავლება
- ✚ ელექტრონული სწავლება
- ✚ სხვა

სტუდენტის ცოდნის შეფასების სისტემა

საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო კომპონენტში სტუდენტის სწავლის შედეგის მიღწევის დონის შეფასება მოიცავს შეფასების ფორმებს - შუალედურ (ერთჯერად ან მრავალჯერად) და დასკვნით შეფასებას, რომელთა ჯამი წარმოადგენს საბოლოო შეფასებას (100 ქულა).

შუალედური და დასკვნითი შეფასება (შეფასების ფორმები) მოიცავს შეფასების კომპონენტს/კომპონენტებს, რომელიც განსაზღვრავს სტუდენტის ცოდნის ან/და უნარის ან/და კომპეტენციების შეფასების ხერხს/ხერხებს (ზეპირი/წერიტი გამოცდა, ზეპირი/წერიტი გამოკითხვა, საშინაო დავალება, პრაქტიკული/თეორიული სამუშაო და სხვა). შეფასების კომპონენტი აერთიანებს შეფასების ერთგვაროვან მეთოდებს (ტესტი, ესსე, დემონსტრირება, პრეზენტაცია, დისკუსია, პრაქტიკული/თეორიული დავალების შესრულება, სამუშაო ჯგუფში მუშაობა, დისკუსიაში მონაწილეობა, კაზუსის ამოხსნა და სხვა). შეფასების მეთოდი/მეთოდები იზომება შეფასების კრიტერიუმებით ანუ შეფასების მეთოდის საზომი ერთეულით, რითაც დგინდება სწავლის შედეგების მიღწევის დონე.

შეფასების თითოეულ ფორმასა და კომპონენტს შეფასების საერთო ქულიდან (100 ქულა) განსაზღვრული აქვს ხვედრითი წილი საბოლოო შეფასებაში, რაც აისახება კონკრეტულ სილაბუსში და ეცნობება სტუდენტს სასწავლო სემესტრის დასაწყისში.

დაუშვებელია კრედიტის მინიჭება შეფასების მხოლოდ ერთი ფორმის (შუალედური ან დასკვნითი შეფასება) გამოყენებით. სტუდენტს კრედიტი ენიჭება მხოლოდ დადებითი შეფასების მიღების შემთხვევაში.

საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებისას სტუდენტის შუალედური და დასკვნითი შეფასების მინიმალური კომპეტენციის ზღვარის ხვედრითი წილი აისახება კონკრეტულ სილაბუსში და ეცნობება სტუდენტს სასწავლო სემესტრის დასაწყისში. შეფასების სისტემა უშვებს:

ხუთი სახის დადებით შეფასებას:

| | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| (A) ფრიადი | შეფასების 91-100 ქულა; |
| (B) ძალიან კარგი | მაქსიმალური შეფასების 81-90 ქულა; |
| (C) კარგი | მაქსიმალური შეფასების 71-80 ქულა; |
| (D) დამაკმაყოფილებელი | მაქსიმალური შეფასების 61-70 ქულა; |
| (E) საკმარისი | მაქსიმალური შეფასების 51-60 ქულა. |

ორი სახის უარყოფით შეფასებას:

| | |
|------------------|--|
| (FX) ვერ ჩააბარა | მაქსიმალური შეფასების 41-50 ქულა, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტს ჩასაბარებლად მეტი მუშაობა სჭირდება და ეძლევა დამოუკიდებელი მუშაობით დამატებით გამოცდაზე ერთხელ გასვლის უფლება; |
| (F) ჩაიჭრა | მაქსიმალური შეფასების 40 ქულა და ნაკლები, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტის მიერ ჩატარებული სამუშაო არ არის საკმარისი და მას საგანი ახლიდან აქვს შესასწავლი. |

შეფასების ფორმები და კომპონენტები

| შეფასების ფორმები და კომპონენტები | მაქსიმალური ქულა |
|--|------------------|
| შუალედური შეფასება, მათ შორის: | 70 ქულა |
| წერიტი/ზეპირი გამოკითხვა | 30 |
| შუალედური წერიტი/ზეპირი გამოცდა | 30 |
| ინდივიდუალური საშინაო დავალება/პრეზენტაცია | 10 |
| დასკვნითი შეფასება | 30 ქულა |
| დასკვნითი წერიტი/ზეპირი გამოცდა | 30 |
| სულ | 100 ქულა |

საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო კომპონენტში, FX-ის მიღების შემთხვევაში დამატებითი გამოცდა დაინიშნება დასკვნითი გამოცდის შედეგების გამოცხადებიდან არანაკლებ 5 კალენდარულ დღეში. სტუდენტის მიერ დამატებით გამოცდაზე მიღებულ შეფასებას არ ემატება დასკვნით შეფასებაში მიღებული ქულათა რაოდენობა. დამატებით გამოცდაზე

მიღებული შეფასება არის დასკვნითი შეფასება და აისახება საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო კომპონენტის საბოლოო შეფასებაში. დამატებით გამოცდაზე მიღებული შეფასების გათვალისწინებით საგანმანათლებლო კომპონენტის საბოლოო შეფასებაში 0-50 ქულის მიღების შემთხვევაში, სტუდენტს უფორმდება შეფასება F-0 ქულა.

დასაქმების სფერო

სწავლის პერიოდში მიღებული ცოდნა, პასუხისმგებლობის გაცნობიერება და განვითარებული უნარები კურსდამთავრებულს მისცემს შესაძლებლობას, დასაქმდეს სახელმწიფო და კერძო კომპანიებში, საჯარო სამსახურში, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციებში, ადამიანური რესურსების მართვის ან დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურების სპეციალისტად ან საშუალო და მაღალი რგოლის მენეჯერად, კონსულტანტად და ანალიტიკოსად.

სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობა

კურსდამთავრებულს სწავლის გაგრძელება შეუძლია უცხოეთის და საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში უმაღლესი განათლების შემდგომ საფეხურზე (დოქტორანტურაში) სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამაზე, რომელიც წინაპირობის სახით არ ითვალისწინებს სხვა მიმართულებაში/სპეციალობაში მაგისტრის აკადემიური ხარისხის საჭიროებას.

პროგრამის განხორციელებისათვის აუცილებელი მატერიალური რესურსი

უნივერსიტეტის საკუთრებაში და მფლობელობაში არსებული მატერიალური რესურსი უზრუნველყოფს სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მიზნების რეალიზაციასა და დაგეგმილი სწავლის შედეგების მიღწევას:

შენობა-ნაგებობები - სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა ხორციელდება უნივერსიტეტის 24-საათიან მფლობელობაში და საკუთრებაში არსებულ შენობა-ნაგებობებში, სადაც დაცულია სანიტარიულ-ჰიგიენური და უსაფრთხოების ნორმები(შენობებში დამონტაჟებულია სიგნალიზაცია, არის ცეცხლმაქრები, პერიმეტრზე მიმდინარეობს ვიდეო კონტროლი, წესრიგს იცავს უნივერსიტეტის დაცვის თანამშრომელი). შენობა სრულად პასუხობს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისათვის დადგენილ ტექნიკურ მოთხოვნებს, არის სათანადო ტექნიკითა და ინვენტარით (პროექტორი, სკამები, მერხები, დაფები და სხვა) აღჭურვილი სალექციო და პრაქტიკული მეცადინეობებისთვის განკუთვნილი აუდიტორიები.

ბიბლიოთეკა - უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაში დაცულია სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისი ბეჭდური და ელექტრონული ფონდი, რომელიც ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის, მოწვეული და აკადემიური პერსონალისათვის. ბიბლიოთეკას აქვს სათანადო ინვენტარით (სკამები, მაგიდები, კომპიუტერები) აღჭურვილი სამკითხველო დარბაზი. ბიბლიოთეკაში არის მულტიფუნქციური ქსეროქსის აპარატი, რომლით სარგებლობაც სტუდენტს ბიბლიოთეკის თანამშრომლის დახმარებით შეუძლია. სამკითხველო დარბაზში სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ ისარგებლონ ინტერნეტით და საერთაშორისო ელექტრონული რესურსებით (საკანონმდებლო მაცნე, EBSCO, HeinOnline, ELSEVIER: Scopus, Science Direct, Scival Funding Westlaw). უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკას აქვს ელექტრონული კატალოგი OpenBiblio.

აკადემიური პერსონალის სამუშაო სივრცე - აკადემიური პერსონალისათვის შექმნილია სათანადო ინვენტარითა და ტექნიკით (სკამები, მაგიდები, კარადები, ინტერნეტში ჩართული კომპიუტერი, ქსეროქსის მულტიფუნქციური აპარატი) აღჭურვილი სამუშაო გარემო.

საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები - სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებისა და ადმინისტრირების ხელშეწყობის მიზნით, უნივერსიტეტი იყენებს საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებს. არსებობს სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისი პროგრამული უზრუნველყოფა, არსებული კომპიუტერული ტექნიკა პასუხობს თანამედროვე მოთხოვნებს, ჩართულია ინტერნეტში და ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის, აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის. სტუდენტებისათვის შეფასებების ხელმისაწვდომობის,

ადმინისტრაციის მხრიდან სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების კონტროლისა და სასწავლო პროცესის ხელშეწყობისათვის გამოიყენება სტუდენტთა ცოდნის შეფასებისა და სწავლების ორგანიზების ელექტრონული სისტემა. უნივერსიტეტის ვებ-გვერდის მეშვეობით, რომელზეც განთავსებულია საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი, საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებასთან და სასწავლო პროცესის წარმართვასთან დაკავშირებული და სხვა ინფორმაცია, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ინფორმაციის საჯაროობას და ხელმისაწვდომობას.

სწავლების ორგანიზების თავისებურებები

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამას აქვს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული (ძირითადი და არჩევითი სასწავლო კურსები) თანმიმდევრული სტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს ცოდნის გადაცემას პრინციპით: ზოგადიდან კერძოსკენ, მარტივიდან რთულისაკენ.

სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა 120 კრედიტანია და ითვალისწინებს სასწავლო (90 კრედიტი) და კვლევით (30 კრედიტი)-სამაგისტრო პროექტის შესრულებას და დაცვას კომპონენტებს.

90 კრედიტი ასე ნაწილდება: 60 კრედიტი სავალდებულო სასწავლო კურსები და 30 კრედიტი არჩევითი სასწავლო კურსები. სავალდებულო სასწავლო კურსები იძლევა ადამიანური რესურსების მართვის ძირითადი კომპეტენციების გაღრმავებულად დაუფლების შესაძლებლობას. არჩევითი სასწავლო კურსები შეთავაზებულია მეორე და მესამე სემესტრში და შესაძლებელია არჩევა წინაპირობების დაცვით. არჩევითი კურსების მიწოდების წესი განსაზღვრულია უნივერსიტეტის მიერ. არჩევითი კურსები მრავალმხრივია და მაგისტრანტს, ინტერესის გათვალისწინებით, შეუძლია სპეციფიკური ცოდნის შექმნა/გაღრმავება და უნარების განვითარება დასაქმების ბრენდინგის, ციფრული HR, ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის, ეფექტიანი კომუნიკაციის, ადამიანური რესურსების მართვის ანალიტიკის, შესრულებული სამუშაოს შეფასების, ქოუჩინგის და მენტორობის, ტრენინგების მართვის ტექნოლოგიების, შრომის უსაფრთხოების, სამუშაო პირობების უზრუნველყოფის, ინოვაციების მენეჯმენტის, მარკეტინგის და პროექტების მენეჯმენტის და სხვა მიმართულებით. არჩევითი კურსების/კრედიტების ფარგლებში მაგისტრანტს შეუძლია მესამე სემესტრში 6 კრედიტის ოდენობით გაიაროს პრაქტიკა.

პროგრამის დასრულების შემდეგ კურსდამთავრებულის კომპეტენციები წარმოადგენს პროგრამით გათვალისწინებული კურსების მეშვეობით მიღწეული კომპეტენციების ერთობლიობას. პროგრამით გათვალისწინებული კვალიფიკაციის მინიჭება ხდება წინამდებარე სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო გეგმის შესაბამისად არანაკლებ 120 კრედიტის დაგროვების - პროგრამით გათვალისწინებული ყველა სავალდებულო საგანში კრედიტის მიღებით და პროგრამის მოთხოვნების შესრულების შედეგად.

| № | წინაპირობა | მოდული/საგანი | ECTS კრედიტი | | | | სტუდენტის სასწავლო დატვირთვა | |
|--|--------------------|---|--------------|----|---------|----|------------------------------|-----------------------|
| | | | I წელი | | II წელი | | საკონტაქტო საათები | დამოუკიდებელი საათები |
| | | | სემესტრი | | | | | |
| | | | I | II | III | IV | | |
| სასწავლო კომპონენტი | | | | | | | | |
| სავალდებულო სასწავლო კურსები (60 კრედიტი) | | | | | | | | |
| 1 | წინაპირობის გარეშე | მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები (D) | 6/150 | | | | 31 | 119 |
| 2 | წინაპირობის გარეშე | აკადემიური წერა მაგისტრანტებისთვის (D) | 3/75 | | | | 19 | 56 |
| 3 | წინაპირობის გარეშე | შრომის სამართალი და შრომითი ურთიერთობები (D) | 6/150 | | | | 46 | 104 |
| 4 | წინაპირობის გარეშე | ცვალებადი ორგანიზაციული ქცევის და ადამიანური რესურსების მართვის გარემო (D, P) | 6/150 | | | | 44 | 106 |

| | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------|---|-------|-------|-------|--|----|-----|
| 5 | წინაპირობის გარეშე | დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი (D) | 6/150 | | | | 31 | 119 |
| 6 | წინაპირობის გარეშე | პერსონალის დაგეგმვა, მოზიდვა, შერჩევა და მოტივაცია (D, P) | 3/75 | | | | 21 | 54 |
| 7 | მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები | სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვა (D, P) | | 6/150 | | | 43 | 107 |
| 8 | წინაპირობის გარეშე | კონფლიქტების მართვა და მოლაპარაკებების ხელოვნება (D, P) | | 3/75 | | | 27 | 48 |
| 9 | წინაპირობის გარეშე | ლიდერობა და გუნდის მართვა (D) | | 6/150 | | | 31 | 119 |
| 10 | დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი | შრომის ანაზღაურება და კომპენსაციები (D) | | 3/75 | | | 19 | 56 |
| 11 | წინაპირობის გარეშე | ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში (D) | | 3/75 | | | 19 | 56 |
| 12 | წინაპირობის გარეშე | კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS-ის საშუალებით (D, M, P) | | | 3/75 | | 19 | 56 |
| 13 | მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები | ტალანტების მართვა და ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება (D) | | | 6/150 | | 42 | 108 |

| კვლევითი კომპონენტი | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------------------|----|-----|----|--------|----|-----|
| 14 | ყველა სავალდებულო სასწავლო კურსი (60 კრედიტი) | სამაგისტრო პროექტი (D, M, P) | | | | | 30/750 | 15 | 735 |
| არჩევითი სასწავლო კურსები (მეორე და მესამე სემესტრში - 30 კრედიტი) | | | არჩევა შესაძლებელია სემესტრები | | | | ECTS | | |
| | | | I | II | III | IV | | | |
| 1 | წინაპირობის გარეშე | ორგანიზაციის ფსიქოლოგია (D) | | √ | | | 3/75 | 19 | 56 |
| 2 | წინაპირობის გარეშე | კოუჩინგი და მენტორული ურთიერთობები (D, P) | | √ | | | 3/75 | 19 | 56 |
| 3 | წინაპირობის გარეშე | ბიზნესის ეთიკა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა (D) | | √ | √ | | 3/75 | 19 | 56 |
| 4 | დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი | სამუშაო პირობები და შრომის უსაფრთხოება (M, P) | | √ | √ | | 3/75 | 19 | 56 |
| 5 | წინაპირობის გარეშე | თანამედროვე კარიერა და მომავლის პროფესიები (D, P) | | √ | √ | | 3/75 | 21 | 54 |
| 6 | წინაპირობის გარეშე | ადამიანური რესურსების მართვის ანალიტიკა (D) | | √ | √ | | 3/75 | 19 | 56 |
| 7 | წინაპირობის გარეშე | ციფრული HR და HR ინოვაცია (D, P) | | √ | √ | | 3/75 | 19 | 56 |

| | | | | | | | | | |
|----|--|--|---|--|---|--|-------|----|-----|
| 8 | წინაპირობის გარეშე | დამსაქმებლის ბრენდინგი (D) | | | √ | | 3/75 | 19 | 56 |
| 9 | მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები | პროექტმენეჯმენტი (D, P) | | | √ | | 6/150 | 31 | 119 |
| 10 | ცვალებადი ორგანიზაციული ქცევის და ადამიანური რესურსების მართვის გარემო | შესრულებული სამუშაოს მართვა და შეფასება (Performance Management) (D) | | | √ | | 3/75 | 19 | 56 |
| 11 | წინაპირობის გარეშე | ეფექტიანი კომუნიკაცია (D, M, P) | | | √ | | 3/75 | 19 | 56 |
| 12 | მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები | ტრენინგების მართვის ტექნოლოგიები (D, P) | | | √ | | 3/75 | 19 | 56 |
| 13 | ტალანტების მართვა და HR პროფესიული განვითარება | შენი უნარ-ჩვევების პორტფოლიო ("YourSkills Portfolio") (D, P) | √ | | √ | | 3/75 | 21 | 54 |
| 14 | წინაპირობის გარეშე | მეწარმეობა და ინოვაციების მენეჯმენტი (D) | | | √ | | 3/75 | 19 | 56 |
| 15 | წინაპირობის გარეშე | სტრატეგიული მარკეტინგმენეჯმენტი (D) | | | √ | | 6/150 | 31 | 119 |





| | | | | | | | | | | |
|------------------|---|-------------------------------|-----|----|----|----|-------|-----|----|--|
| 16 | <p>მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები. ცვალებადი ორგანიზაციული ქცევის და ადამიანური რესურსების მართვის გარემო. პერსონალის დაგეგმვა, მოზიდვა, შერჩევა და მოტივაცია. სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვა. ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში. შრომის ანაზღაურება და კომპენსაციები. ტალანტების მართვა და ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება. კონფლიქტების მართვა და მოლაპარაკებების ხელოვნება. დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი. შრომის სამართალი და შრომითი ურთიერთობები.</p> | <p>პრაქტიკული კლინიკა (P)</p> | | | √ | | 6/150 | 136 | 14 | |
| სემესტრში | | | 30 | 30 | 30 | 30 | | | | |
| წელიწადში | | | 60 | | 60 | | | | | |
| სულ | | | 120 | | | | | | | |

| საგანმანათლებლო პროგრამის მიზნები | პროგრამის სწავლის შედეგები | | | | | | |
|--|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 1.1 | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 3.1 | 3.2 |
| A. პრობლემაზე დაფუძნებული ცოდნის მქონე, კონკურენტუნარიანი, ცვალებადი შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე გათვლილი კვალიფიციური სპეციალისტის მომზადება, რომელიც საკუთარ წვლილს შეიტანს განათლებული სამოქალაქო საზოგადოების ჩამოყალიბებასა და ქვეყნის სამომავლო განვითარებაში; | √ | | | | | √ | √ |
| B. კურსდამთავრებულმა განსაზღვროს საკადრო მენეჯმენტის პრიორიტეტები ორგანიზაციის კორპორაციულ ინტერესებთან კორელაციაში; რისკების, დანახარჯებისა და სარგებლის გათვალისწინებით შეიმუშაოს მიზანმიმართული სამოქმედო სტრატეგია და საკადრო პოლიტიკა; მოახდინოს ადამიანური რესურსის ქცევის გუნდური და ინდივიდუალური მოტივატორების იდენტიფიცირება, შეიმუშაოს ქცევის პროგნოზირების ტექნიკა და განახორციელოს ადამიანური რესურსების მართვის სრული ციკლი; | √ | √ | √ | | | √ | |
| C. დამოუკიდებლად დაგეგმოს და კონკრეტულ ორგანიზაციულ ქცევაზე დაკვირვებით წარმართოს პრაქტიკული კვლევა ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში, მიღებულ და გაანალიზებულ შედეგებზე დაყრდნობით კი დასაბუთებული დასკვნები წარადგინოს და იმსჯელოს აკადემიურ და პროფესიულ საზოგადოებასთან; | | √ | | √ | √ | | |
| D. ფოკუსირდეს ორგანიზაციული კულტურის ისეთი სისტემის შექმნაზე, რომელიც ხელს უწყობს, ერთი მხრივ, დაწესებულების უწყვეტ განვითარებასა და წარმატებას, მეორე მხრივ, თანამშრომლებისთვის სამართლიანი და ჯანსაღი გარემოს შექმნას, მათ პროფესიულ განვითარებასა და კარიერულ წინსვლას სწრაფადცვალებად, კომპლექსურ, მულტიდისციპლინურ გარემოში. | | | √ | | | √ | √ |

პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსებისა და პროგრამის სწავლის შედეგების რუკა

| N | სასწავლო კურსი | სტატუსი | პროგრამის სწავლის შედეგები | | | | | | |
|----|--|-------------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | | 1.1 | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 3.1 | 3.2 |
| 1 | მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები | (D) | * | * | * | | | * | |
| 2 | აკადემიური წერა მაგისტრანტებისთვის | (D) | | | | | * | * | |
| 3 | შრომის სამართალი და შრომითი ურთიერთობები | (D) | * | | | * | | * | * |
| 4 | ცვალებადი ორგანიზაციული ქცევის და ადამიანური რესურსების მართვის გარემო | (D, P) | * | | * | | * | | |
| 5 | დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი | (D) | * | * | | * | | | |
| 6 | პერსონალის დაგეგმვა, მოზიდვა, შერჩევა და მოტივაცია | (D, P) | * | | * | * | | * | |
| 7 | სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვა | (D, P) | * | * | | | * | | |
| 8 | კონფლიქტების მართვა და მოლაპარაკებების ხელოვნება | (D, P) | * | * | | | | | |
| 9 | ლიდერობა და გუნდის მართვა | (D) | * | | * | | | | * |
| 10 | შრომის ანაზღაურება და კომპენსაციები | (D) | * | | * | * | | | |
| 11 | ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში | (D) | * | * | * | * | | | |
| 12 | კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS-ის საშუალებით | (D) (M) (P) | | | | | * | * | |
| 13 | ტალანტების მართვა და ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება | (D) | * | | * | | | * | * |
| 14 | სამაგისტრო პროექტი | (D) (M) (P) | * | * | * | * | * | * | * |

კურსის სტატუსი

| I – შესავალი კურსები (Introduction) | D - განმავითარებელი კურსები (Developing) | P - პრაქტიკული კურსები (Practical) | M- დაოსტატების კურსები (Master) |
|--|---|--|---|
|  |  |  |  |

| № | სავალდებულო სასწავლო კურსები | ცოდნა და გაცნობიერება | უნარი | პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა |
|----|---|-----------------------|-------|----------------------------------|
| 1. | მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები (D) | * | * | * |
| 2 | აკადემიური წერა მაგისტრანტებისთვის (D) | * | * | * |
| 3 | შრომის სამართალი და შრომითი ურთიერთობები (D) | * | * | * |
| 4 | ცვალებადი ორგანიზაციული ქცევის და ადამიანური რესურსების მართვის გარემო (D, P) | * | * | |
| 5 | დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა და შრომის ბაზარი (D) | * | * | |
| 6 | პერსონალის დაგეგმვა, მოზიდვა, შერჩევა და მოტივაცია (D, P) | * | * | * |
| 7 | სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვა (D, P) | * | * | |
| 8 | კონფლიქტების მართვა და მოლაპარაკებების ხელოვნება (D, P) | * | * | |
| 9 | ლიდერობა და გუნდის მართვა (D) | * | * | * |
| 10 | შრომის ანაზღაურება და კომპენსაციები (D) | * | * | |
| 11 | ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში (D) | * | * | |
| 12 | კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS-ის საშუალებით (D, M, P) | * | * | * |
| 13 | ტალანტების მართვა და ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება (D) | * | * | * |
| 14 | სამაგისტრო პროექტი (D, M, P) | * | * | * |
| № | არჩევითი სასწავლო კურსები | ცოდნა და გაცნობიერება | უნარი | პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| 1 | ორგანიზაციის ფსიქოლოგია (D) | * | * | * |
| 2 | ქოუჩინგი და მენტორული ურთიერთობები (D, P) | * | * | |
| 3 | ბიზნესის ეთიკა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა (D) | * | * | |
| 4 | სამუშაო პირობები და შრომის უსაფრთხოება (M, P) | * | * | |
| 5 | თანამედროვე კარიერა და მომავლის პროფესიები (D, P) | * | * | |
| 6 | ადამიანური რესურსების მართვის ანალიტიკა (D) | * | * | |
| 7 | ციფრული HR და HR ინოვაცია (D, P) | * | * | |
| 8 | დამსაქმებლის ბრენდინგი (D) | * | * | |
| 9 | პროექტმენეჯმენტი (D, P) | * | * | * |
| 10 | შესრულებული სამუშაოს მართვა და შეფასება (Performance Management) (D) | * | * | * |
| 11 | ეფექტიანი კომუნიკაცია (D, M, P) | * | * | * |
| 12 | ტრენინგის მართვის ტექნოლოგიები (D, P) | * | * | * |
| 13 | შენი უნარ-ჩვევების პორტფოლიო ("YourSkills Portfolio") (D, P) | * | * | |
| 14 | მეწარმეობა და ინოვაციების მენეჯმენტი (D) | * | * | * |
| 15 | სტრატეგიული მარკეტინგმენეჯმენტი (D) | * | * | * |
| 16 | პრაქტიკული კლინიკა (D, M, P) | * | * | * |