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<br><br>კვლევის მაგისტრი ადამიანური რესურსების მართვაში/Research Master in Human Resource Management |
| **პროგრამის მოცულობა კრედიტებით** | სამაგისტრო პროგრამა აგებულია ECTS სისტემის საფუძველზე, სტუდენტზეა ორიენტირებული და ემყარება სტუდენტის აკადემიურ დატვირთვას, რომელიც საჭიროა საგანმანათლებლო პროგრამის მიზნების მისაღწევად.<br><br>ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა მოიცავს 120 ECTS კრედიტს და შედგება 60 ECTS კრედიტიანი ნაწილებისგან (პირველი და მეორე ნაწილი). |
| **პროგრამის დამტკიცების თარიღი და ოქმის ნომერი** | 29.04.2022<br><br>№03-22 |
| **პროგრამის განახლების თარიღი და ოქმის ნომერი** | 24.06.2026<br><br>№05-26 |

| **პროგრამის მიზანი** |
|---|
| ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის პირველი ნაწილის (60 ECTS) მიზანია:<br><br>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, გამოავლინოს შრომითი განწყობები და სამუშაო სტრესის ფსიქო-სოციალური რისკები ორგანიზაციაში, შეიმუშაოს ქცევის პროგნოზირების ტექნიკა და განახორციელოს ადამიანური რესურსების მართვის სრული ციკლი;

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მეორე ნაწილის (60 ECTS) მიზანია:

C. დამოუკიდებლად დაგეგმოს და კონკრეტულ ორგანიზაციულ ქცევაზე დაკვირვებით წარმართოს სამეცნიერო-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.

## სწავლის შედეგები

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის პირველი ნაწილის (60 ECTS კრედიტი) დასრულების შემდეგ კურსდამთავრებული:

(A) 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 სტრატეგიული კომუნიკაციის, სამუშაო სტრესის ფსიქო-სოციალური რისკების მართვის, სოციალური პასუხისმგებლობის, ლიდერობის თეორიების და მენტორული ურთიერთობების თავისებურებებს როგორც ორგანიზაციის სტრატეგიულ ინტერესებთან პერსონალის კერძო სტიმულების თავსებადობის, ასევე ორგანიზაციის განვითარების გრძელვადიანი პერსპექტივის რეალიზაციის პროცესში.

(B) 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 გადაწყვეტილებს;

(C) ორგანიზაციის და თანამშრომელთა საერთო ინტერესებიდან გამომდინარე აყალიბებს ორგანიზაციულ კულტურასა და პერსონალის რეკრუტინგის 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, ავლენს შრომით განწყობებს და ითვალისწინებს სამუშაო სტრესის ფსიქო-სოციალური რისკების შედეგებს;

(D) კრიტიკულად აანალიზებს და აფასებს შრომით ურთიერთობებში არსებული საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვის პერსპექტივას და მიზანშეწონილობას, ადგენს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებთან დაკავშირებულ ორგანიზაციულ და ინდივიდუალურ დოკუმენტებსა და სამუშაო აღწერილობებს;

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მეორე ნაწილის (60 ECTS კრედიტი) დასრულების შემდეგ კურსდამთავრებული ასევე:

(E) ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში დამოუკიდებლად გეგმავს და კონკრეტულ პროცესზე დაკვირვებით წარმართავს სამეცნიერო და 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.

(F) ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში მიღებული კომპეტენციების გათვალისწინებით და ინოვაციური სტრატეგიული მიდგომების პრაქტიკაში დანერგვით წვლილი შეაქვს ახალი ღირებულებების ფორმირებაში და ახდენს 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;

(G) აანალიზებს სამეცნიერო კვლევების შედეგებს და 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

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე (120 ECTS კრედიტი) ჩარიცხვის უფლება აქვს ადამიანური რესურსების მართვის ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირს, რომელიც ჩაირიცხება საერთო სამაგისტრო გამოცდების შედეგებისა და შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდების საფუძველზე. საერთო სამაგისტრო გამოცდის გარეშე პროგრამაზე ჩარიცხვა ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

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 ერთ-ერთ შემდეგ საერთაშორისო სერტიფიკატს: FCE, IELTS, TOEFL, PBT, CBT, TOEFL, IBT, VERSANT, CERTUS. PEARSON, შესაბამისი შეფასებებით. ასევე კანდიდატი, ვისაც ინგლისურ ენაზე გავლილი აქვს საბაკალავრო ან სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა სრულად ან სრული ერთი სემესტრი მაინც.

**შენიშვნა:** ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი სერთიფიკატი 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

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული სასწავლო კომპონენტის დაუფლება სწავლების პროცესში სტუდენტთა აქტიურ მონაწილეობას ითვალისწინებს და შეძენილი ცოდნის უწყვეტი შეფასების პრინციპს ეფუძნება.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებისას სტუდენტის სწავლის შედეგის მიღწევის დონე ფასდება „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების

კრედიტებით გაანგარიშების წესის შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის N3 ბრძანებით დამტკიცებული შეფასების სისტემის შესაბამისად.

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/წერითი გამოცდა, ზეპირი/წერითი გამოკითხვა, საშინაო დავალება, პრაქტიკული/თეორიული სამუშაო და სხვ.). შეფასების კომპონენტი აერთიანებს შეფასების ერთგვაროვან მეთოდებს (ტესტი, ესე/ესეი, დემონსტრირება, პრეზენტაცია, დისკუსია, პრაქტიკული/თეორიული დავალების შესრულება, სამუშაო ჯგუფში მუშაობა, დისკუსიაში მონაწილეობა, კაზუსის ამოხსნა, იმიტირებულ პროცესში მონაწილეობა და სხვ). 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:** | **70 ქულა** |
| 1.1 ზეპირი აქტივობა | 40 |
| 1.2 წერითი სამუშაო | 20 |
| 1.3 საშინაო დავალება | 10 |
| **დასკვნითი შეფასება** | **30 ქულა** |
| დასკვნითი წერითი/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.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი (სამაგისტრო ნაშრომი) უნდა შეფასდეს იმავე ან მომდევნო სემესტრში, რომელშიც სტუდენტი დაასრულებს მასზე მუშაობას. სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი (სამაგისტრო ნაშრომი) ფასდება ერთჯერადად (დასკვნითი შეფასებით).

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის (სამაგისტრო ნაშრომის) 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 მაგისტრანტს უფლება ეძლევა გადამუშავებული სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი წარადგინოს მომდევნო სემესტრის განმავლობაში; |
| (F) ჩაიჭრა | მაქსიმალური შეფასების 40 ქულა და ნაკლები,რაც ნიშნავს, მაგისტრანტი კარგავს იგივე სამეცნიერო- კვლევითი კომპონენტის წარდგენის უფლებას. |

| **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

სამაგისტრო პროგრამის პირველი ნაწილის (60 ECTS) კურსდამთავრებულს უფლება აქვს, სამაგისტრო გამოცდების ჩაბარების გარეშე სწავლა განაგრძოს სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის მეორე ნაწილზე (60 ECTS), თუ პირველ ნაწილზე ჩარიცხვიდან არ არის გასული 5 წელი. ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მეორე ნაწილის (60 ECTS) კურსდამთავრებულს კი – უფლება აქვს სწავლა განაგრძოს საქართველოს ან სხვა ქვეყნების უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულების სადოქტორო პროგრამაზე, რომელიც ორიენტირებულია შემდგომი დონის მკვლევარის მომზადებაზე.

## პროგრამის განხორციელებისათვის აუცილებელი მატერიალური რესურსი

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მისაღწევად გამოიყენება სტუდენტებისთვის შეზღუდვების გარეშე ხელმისაწვდომი უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა და მატერიალურ-ტექნიკური რესურსი, კერძოდ:

- სათანადო ინვენტარით აღჭურვილი სასწავლო აუდიტორიები და საკონფერენციო დარბაზები;
- კომპიუტერული ტექნიკითა და საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით აღჭურვილი ბიბლიოთეკა;
- კომპიუტერული კლასები, ინტერნეტში და შიდა ქსელში ჩართული კომპიუტერული ტექნიკა და სწავლის/სწავლების პროცესის ადეკვატური კომპიუტერული პროგრამები;
- სხვადასხვა ტექნიკური მოწყობილობები და ა.შ.

საგანმანათლებლო პროგრამა უზრუნველყოფილია შესაბამისი სახელმძღვანელო და მეთოდური ლიტერატურით. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა სტუდენტებს უზრუნველყოფს სასწავლო კურსების სილაბუსებით გათვალისწინებული შესაბამისი ბეჭდური და ელექტრონული სახელმძღვანელოებით, სასწავლო-მეთოდური და სამეცნიერო ლიტერატურით, აგრეთვე ბიბლიოთეკის წიგნადი ფონდის მონაცემთა ბაზით და უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე განთავსებული ელექტრონული კატალოგით.

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) აღჭურვული 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). 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 ხელშეწყობისთვის გამოიყენება სტუდენტთა ცოდნის შეფასებისა და სწავლების ორგანიზების ელექტრონული სისტემა. უნივერსიტეტის ვებ–გვერდის მეშვეობით, რომელზეც განთავსებულია საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი, საგანმანათლებო პროგრამების განხორციელებასთან და სასწავლო პროცესის წარმართვასთან დაკავშირებული და სხვ. ინფორმაცია, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ინფორმაციის საჯაროობას და ხელმისაწვდომობას.

## სწავლების ორგანიზების თავისებურებები

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა (120 ECTS) შედგება 60-60 ECTS კრედიტის მოცულობის მქონე ორი ნაწილისგან.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის პირველი ნაწილი (60 ECTS კრედიტი) მოიცავს **სასწავლო კომპონენტს,** რომელიც წარმოდგენილია სავალდებულო სასწავლო კურსების (54 კრედიტი) და არჩევითი სასწავლო კურსების (6 კრედიტი) სახით. სავალდებულო სასწავლო კურსები იძლევა ადამიანური რესურსების მართვის ძირითადი კომპეტენციების გაღრმავებულად დაუფლების შესაძლებლობას. არჩევითი სასწავლო კურსები შეთავაზებულია პირველ სემესტრში და შესაძლებელია არჩევა წინაპირობების დაცვით მოცემული საგანამანათლებლო პროგრამის ფარგლებში არსებული არჩევითი კურსებიდან. არჩევითი კურსების მიწოდების წესი განსაზღვრულია უნივერსიტეტის მიერ.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მეორე ნაწილი (60 ECTS კრედიტი) მოიცავს **სასწავლო** და **სამეცნიერო-კვლევით** კომპონენტებს. ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მეორე ნაწილის (60 ECTS კრედიტი) სასწავლო კომპონენტი შედგება სავალდებულო (24 კრედიტი) და არჩევითი სასწავლო კურსებისგან (6 კრედიტი) . **სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი** (30 კრედიტი) წარმოდგენილია სამაგისტრო ნაშრომის შესრულებისა და დაცვის სახით.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე მობილობის წესით ჩარიცხულ სტუდენტს არჩევითი სასწავლო კურსების ნაცვლად შეიძლება ეღიაროს სხვა სასწავლო კურსები, რომლებიც ათვისებული აქვს სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, პროგრამით გათვალისწინებული დასაგროვებელი კრედიტების რაოდენობის დაცვის გარეშე. აღნიშნული წესი ასევე ვრცელდება საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამის ფარგლებში მიღებული კრედიტების აღიარებისას.

არჩევითი კურსები მრავალმხრივია და მაგისტრანტს, ინტერესის გათვალისწინებით, შეუძლია სპეციფიკური ცოდნის შეძენა/გაღრმავება და უნარების განვითარება დასაქმების ბრენდინგის, ციფრული HR, საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის, ადამიანური რესურსების მართვის ანალიტიკის, პერსონალის შერჩევა-შენარჩუნების, შესრულებული სამუშაოს შეფასების, ტრენინგების მართვის ტექნოლოგიების, შრომის უსაფრთხოების, სამუშაო პირობების უზრუნველყოფის და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის მიმართულებით.

| № | წინაპირობა | მოდული/საგანი | ECTS კრედიტი | | | | სტუდენტის სასწავლო დატვირთვა | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | I წელი | II წელი | III წელი | IV წელი | საკონტაქტო საათები | დამოუკიდებელი საათები |
| | | | სემესტრი | | | | | |
| | | | I | II | III | IV | | |
| | ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის პირველი ნაწილი (60 ECTS) | | | | | | | |
| | სასწავლო კომპონენტი | | | | | | | |
| | ძირითადი სწავლის სფეროს სავალდებულო სასწავლო კურსები | | | | | | | |
| 1. | წინაპირობის გარეშე | ინტეგრირებული მენეჯმენტი: კონცეფციები და სტრატეგიები (D) | 6/150 | | | | 27 | 123 |
| 2. | წინაპირობის გარეშე | შრომის სამართალი და შრომითი ურთიერთობები (D) | 6/150 | | | | 39 | 111 |
| 3. | წინაპირობის გარეშე | დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი (D) | 6/150 | | | | 29 | 121 |
| 4. | წინაპირობის გარეშე | ორგანიზაციის ფსიქოლოგია (D) | 3/75 | | | | 17 | 58 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5. | წინაპირობის გარეშე | ქოუჩინგი და მენტორული ურთიერთობები (D, M, P) | 3/75 | | | | 19 | |
| 6. | წინაპირობის გარეშე | ლიდერობა და გუნდის მართვა (D) | | 6/150 | | | 28 | 122 |
| 7. | წინაპირობის გარეშე | სტრატეგიული კომუნიკაცია (D, M, P) | | 3/75 | | | 16 | 59 |
| 8. | ინტეგრირებული მენეჯმენტი: კონცეფციები და სტრატეგიები | ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა (D, M, P) | | 6/150 | | | 29 | 121 |
| 9. | დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი | შრომის ანაზღაურება და კომპენსაციები (D) | | 3/75 | | | 19 | 56 |
| 10. | ინტეგრირებული მენეჯმენტი: კონცეფციები და სტრატეგიები | ტალანტების მართვა და ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება (D) | | 6/150 | | | 40 | 110 |
| 11. | ინტეგრირებული მენეჯმენტი: | პროექტმენეჯმენტი (D, P) | | 6/150 | | | 29 | 121 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | კონცეფციები და სტრატეგიები | | | | | | | |
| | ძირითადი სწავლის სფეროს არჩევითი სასწავლო კურსები | | არჩევა შესაძლებელია სემესტრებში | | | | | |
| | | | I | II | III | IV | | |
| 1. | წინაპირობის გარეშე | სამუშაო პირობები და შრომის უსაფრთხოება (M, P) | 3/75 | | | | 19 | 56 |
| 2. | წინაპირობის გარეშე | ციფრული HR და HR ინოვაცია (D, P) | 3/75 | | | | 19 | 56 |
| 3. | წინაპირობის გარეშე | პერსონალის დაგეგმვა, მოზიდვა, შერჩევა და მოტივაცია (D, P) | 3/75 | | | | 21 | 54 |
| 4. | წინაპირობის გარეშე | თანამედროვე კარიერა და მომავლის პროფესიები (Contemporary Career and Future of Professions (D, P) | 3/75 | | √ | | 18 | 57 |
| 5. | წინაპირობის გარეშე | შენი უნარ-ჩვევების პორტფოლიო (“YourSkills Portfolio”) (D, P) | 3/75 | | | | 18 | 57 |
| 6 | წინაპირობის გარეშე | პრაქტიკული კლინიკა (P) | 3/75 | | | | 65 | 10 |
| 7 | წინაპირობის გარეშე | ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში (D) | | | 3/75 | | 17 | 58 |
| 8 | წინაპირობის გარეშე | ადამიანური რესურსების მართვის ანალიტიკა (D) | | | 3/75 | | 19 | 56 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| 9 | წინაპირობის გარეშე | ბიზნესის ეთიკა (D) | | | 3/75 | | 16 | 59 |
| 10 | წინაპირობის გარეშე | დამსაქმებლის ბრენდინგი (D) | | | 3/75 | | 19 | 56 |
| 11 | წინაპირობის გარეშე | შესრულებული სამუშაოს მართვა და შეფასება (Performance Management and Appraisal) (D) | | | 3/75 | | 17 | 58 |
| 12 | წინაპირობის გარეშე | ტრენინგის მართვის ტექნოლოგიები (D, P) | | | 3/75 | | 17 | 58 |
| | ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის მეორე ნაწილი (60 ECTS) | | | | | | | |
| | სასწავლო კომპონენტი | | | | | | | |
| | ძირითადი სწავლის სფეროს სავალდებულო სასწავლო კურსები | | | | | | | |
| 1. | წინაპირობის გარეშე | აკადემიური წერა სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტებისთვის (D, M) | | | 6/150 | | 28 | 122 |
| 2. | წინაპირობის გარეშე | თვისებრივი კვლევის მეთოდები (M) | | | 6/150 | | 42 | 108 |
| 3. | წინაპირობის გარეშე | რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS-ის გამოყენებით (M) | | | 6/150 | | 42 | 108 |
| 4. | წინაპირობის გარეშე | ბიზნესის სტატისტიკა(D, M, P) | | | 6/150 | | 28 | 122 |

| | ძირითადი სწავლის სფეროს არჩევითი სასწავლო კურსები | | | | არჩევა შესაძლებელია სემესტრებში | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის პირველი ნაწილის (60 ECTS) არჩევითი სასწავლო კურსები. | | | | | | | | |
| | კვლევითი კომპონენტი | | | | | | | |
| 1. | აკადემიური წერა სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტებისთვის; თვისებრივი კვლევის მეთოდები; რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS-ის გამოყენებით; ბიზნესის სტატისტიკა | სამაგისტრო ნაშრომი (M) | | | | 30/750 | 10 | 740 |
| | | სემესტრში | 30 | 30 | 30 | 30 | | |
| | | წელიწადში | 60 | | 60 | | | |
| | | სულ | 120 | | | | | |

| პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების რუკა | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| საგანმანათლებლო პროგრამის მიზნები | სწავლის შედეგები | | | | | | |
| | A | B | C | D | E | F | G |
| 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, გამოავლინოს შრომითი განწყობები და სამუშაო სტრესის ფსიქო-სოციალური რისკები ორგანიზაციაში, შეიმუშაოს ქცევის პროგნოზირების ტექნიკა და განახორციელოს ადამიანური რესურსების მართვის ციკლი. | √ | √ | √ | | | √ | |
| C. დამოუკიდბლად დაგეგმოს და კონკრეტულ ორგანიზაციულ ქცევაზე დაკვირებით წარმართოს სამეცნიერო-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, მეორეს მხრივ, თანამშრომლობისთვის სამართლიანი და ჯანსაღი გარემოს შექმნას, მათ პროფესიულ განვითარებასა და კარიერულ წინსვლას სწრაფადცვალებად, კომპლექსურ, მულტიდისციპლინურ გარემოში. | | | √ | | √ | √ | √ |

## პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსებისა და პროგრამის სწავლის შედეგების რუკა

| № | მოდული/საგანი | კურსის სტატუსი | პროგრამის სწავლის შედეგები | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | A | B | C | D | E | F | G |
| 1. | ინტეგრირებული მენეჯმენტი: კონცეფციები და სტრატეგიები | (D) | * | * | * | | | * | |
| 2. | შრომის სამართალი და შრომითი ურთიერთოებები | (D) | * | | | * | | * | * |
| 3. | დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი | (D) | * | * | | * | | | |
| 4. | ორგანიზაციის ფსიქოლოგია | (D) | * | | * | | * | | * |
| 5. | ქოუჩინგი და მენტორული ურთიერთობები | (D, M, P) | * | | * | | | | * |
| 6. | ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა | (D, M, P) | * | * | | | * | | |
| 7. | ლიდერობა და გუნდის მართვა | (D) | * | | * | | | | * |
| 8. | სტრატეგიული კომუნიკაცია | (D, M, P) | * | * | | | | | |
| 9. | შრომის ანაზღაურება და კომპენსაციები | (D) | * | | * | * | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10. | ტალანტების მართვა და ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება | (D) | * | | * | | | * | * |
| 11. | პროექტმენეჯმენტი | (D, M, P) | * | * | * | | * | | * |
| 12. | სამაგისტრო ნაშრომი | (D, M, P) | * | * | * | * | * | * | * |

**კურსის სტატუსი**

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

| პროგრამის სავალდებულო და არჩევითი სასწავლო კურსების სწავლის შედეგების რუკა | | | | |
|---|---|---|---|---|
| № | სავალდებულო სასწავლო კურსები | კომპეტენციები | | |
| | | ცოდნა და გაცნობიერება | უნარი | პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა |
| | ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის პირველი ნაწილი (HRM/60 ECTS) | | | |
| | ძირითადი სწავლის სფეროს სავალდებულო სასწავლო კურსები | | | |
| 1. | ინტეგრირებული მენეჯმენტი: კონცეფციები და სტრატეგიები (D) | * | * | * |
| 2. | შრომის სამართალი და შრომითი ურთიერთობები (D) | * | * | * |
| 3. | დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი (D) | * | * | |
| 4. | ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა (D, P) | * | * | |
| 5. | სტრატეგიული კომუნიკაცია (D, M, P) | * | * | * |
| 6. | ლიდერობა და გუნდის მართვა (D) | * | * | * |
| 7. | შრომის ანაზღაურება და კომპენსაციები (D) | * | * | |
| 8. | ორგანიზაციის ფსიქოლოგია (D) | * | * | * |
| 9. | ტალანტების მართვა და ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება (D) | * | * | * |
| 10. | პროექტმენეჯმენტი (D, M, P) | * | * | * |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 11. | ქოუჩინგი და მენტორული ურთიერთობები (D, M, P) | * | * | |
| № | არჩევითი სასწავლო კურსები | | | |
| 12. | სამუშაო პირობები და შრომის უსაფრთხოება (M, P) | * | * | |
| 13. | ციფრული HR და HR ინოვაცია (D, P) | * | * | |
| 14. | პერსონალის დაგეგმვა, მოზიდვა, შერჩევა და მოტივაცია (D, P) | * | * | |
| 15. | შენი უნარ-ჩვევების პორტფოლიო (“YourSkills Portfolio”) (D, P) | * | * | |
| 16. | თანამედროვე კარიერა და მომავლის პროფესიები (Contemporary Career and Future of Professions) (D, P) | * | * | |
| 17. | პრაქტიკული კლინიკა (D, M, P) | * | * | * |
| | ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის მეორე ნაწილი (MRes / 60 ECTS) | | | |
| | ძირითადი სწავლის სფეროს სავალდებულო სასწავლო და კვლევითი კომპონენტი | | | |
| 18. | აკადემიური წერა სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტებისთვის (D, M) | * | * | * |
| 19. | თვისებრივი კვლევის მეთოდები (M) | * | * | * |
| 20. | რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS-ის გამოყენებით (M) | * | * | * |
| 21. | ბიზნესის სტატისტ (D, M, P) | * | * | * |
| № | კვლევითი კომპონენტი | | | |
| 22. | სამაგისტრო ნაშრომი (M) | * | * | * |
| № | არჩევითი სასწავლო კურსები | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 23. | ბიზნესის ეთიკა (D) | * | * | |
| 24. | დამსაქმებლის ბრენდინგი (D) | * | * | |
| 25. | შესრულებული სამუშაოს მართვა და შეფასება (Performance Management and Appraisal ) (D) | * | * | * |
| 26. | ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში (D) | * | * | * |
| 27. | ტრენინგის მართვის ტექნოლოგიები (D, P) | * | * | * |
| 28. | ადამიანური რესურსების მართვის ანალიტიკა (D, M) | * | * | * |