



საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ

სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა

ადამიანური რესურსების მართვა

2020

პროგრამის აღწერა:

უმაღლესი განათლების საფეხური:

მაგისტრატურა / მეორე საფეხური

სწავლების ენა:

ქართული

საგანმანათლებლო პროგრამა

ადამიანური რესურსების მართვა

მისანიჭებელი კვალიფიკაცია:

ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი
Master in Human Resource Managements

სწავლის ხანგრძლივობა:

2 წელი, 4 სემესტრი

პროგრამის მოცულობა:

120 კრედიტი /3000 ასტრონომიული საათი/

პროგრამის ხელმძღვანელი:

ასოცირებული პროფესორი ია წულაია

პროგრამაზე დაშვების წინაპირობა

სამაგისტრო პროგრამაზე სწავლის უფლება აქვს არანაკლებ ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული განათლების მქონე პირს, რომელიც ფლობს სახელმწიფოს მიერ დადასტურებულ შესაბამის დოკუმენტს (დიპლომს) შემდეგ დარგებში: ბიზნეს ადმინისტრირება, საჯარო ადმინისტრირება, ფსიქოლოგია და სოციალური მეცნიერებები და / ან გააჩნია სამუშაო გამოცდილება ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში. კანდიდატი სწავლის უფლებას აღნიშნულ პროგრამაზე მოიპოვებს ერთიანი სამაგისტრო გამოცდებისა და საუნივერსიტეტო გამოცდების შედეგების საფუძველზე. სეუ-ში სამაგისტრო პროგრამაზე მიღების დამატებითი პირობებია: შიდა საუნივერსიტეტო გამოცდები სპეციალობასა და ინგლისურ ენაში (B2 დონე). B2 დონის დადასტურება შესაძლებელია ინგლისური ენის შესაბამის დონეზე ცოდნის დამადასტურებელი დოკუმენტით. პროგრამაზე კანდიდატის მიღების პირველი ეტაპია კანდიდატის შეფასება ფორმალური მოთხოვნების მიხედვით, მეორე ეტაპი მოიცავს გასაუბრებას შესარჩევ კომისიასთან.

სამაგისტრო პროგრამაზე ერთიანი სამაგისტრო გამოცდების გავლის გარეშე სწავლა დასაშვებია:

- ა) მაგისტრანტობის კანდიდატებისათვის, რომლებმაც უცხო ქვეყანაში მიიღეს შესაბამისი უმაღლესი განათლების აკადემიური ხარისხის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- ბ) პირებისათვის (გარდა ერთობლივი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის მონაწილე სტუდენტებისა და გაცვლითი საგანმანათლებლო პროგრამის მონაწილე სტუდენტებისა), რომლებიც უცხო ქვეყანაში ცხოვრობდნენ ბოლო 1 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, სწავლობენ / სწავლობდნენ და მიღებული აქვთ კრედიტები / კვალიფიკაცია უცხო ქვეყანაში ამ ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად აღიარებულ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მაგისტრატურაში;
- გ) მაგისტრანტობის კანდიდატებისათვის, რომლებიც უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ჩაირიცხნენ უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, კერძოდ:
 - გ.ა) უცხო ქვეყნის მოქალაქეებისათვის და მოქალაქეობის არმქონე პირებისათვის, რომლებმაც უცხო ქვეყანაში მიიღეს სრული ზოგადი ან მისი ეკვივალენტური განათლება;
 - გ.ბ) საქართველოს მოქალაქეებისათვის, რომლებმაც უცხო ქვეყანაში მიიღეს სრული ზოგადი ან მისი ეკვივალენტური განათლება და სრული ზოგადი განათლების ბოლო 2 წელი ისწავლეს უცხო ქვეყანაში;
 - გ.გ) პირებისათვის (გარდა ერთობლივი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის მონაწილე სტუდენტებისა და გაცვლითი საგანმანათლებლო პროგრამის მონაწილე სტუდენტებისა), რომლებიც უცხო ქვეყანაში ცხოვრობდნენ ბოლო 1 წლის ან

მეტი ხნის განმავლობაში, სწავლობენ / სწავლობდნენ და მიღებული აქვთ კრედიტები / კვალიფიკაცია უცხო ქვეყანაში ამ ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად აღიარებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში.

სამაგისტრო პროგრამაზე სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან / პროგრამიდან მობილობის წესით გადმოსულ სტუდენტთა მიღება ხორციელდება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 4 თებერვლის N 10/ნ ბრძანებით დადგენილი წესის შესაბამისად.

სამაგისტრო პროგრამაზე სწავლის უფლების მოპოვების შემდეგ, პროგრამაზე ჩარიცხვისათვის, მაგისტრანტობის კანდიდატი ვალდებულია ჩააბაროს საუნივერსიტეტო გამოცდა სპეციალობასა და უცხო (ინგლისურ) ენაში.

სპეციალობის გამოცდის საკითხები მტკიცდება უნივერსიტეტის მიერ და ქვეყნდება პროგრამაზე მისაღები კონტინგენტის რეგისტრაციასთან ერთად.

უცხო ენის (ინგლისური) გამოცდის შედეგად პროგრამაზე ჩარიცხვის უფლებას მოიპოვებენ ის სტუდენტები, რომლებიც გამოცდის შედეგების გათვალისწინებით დაადასტურებენ ინგლისური ენის ცოდნის არანაკლებ B2 დონეს ენობრივი კომპეტენციის ევროპული ჩარჩო-აღმწერის (CEFR) შესაბამისად.

ინგლისურენოვანი კომუნიკაციის კომპეტენციის დადასტურება შესაძლებელია ინგლისური ენის B2 დონეზე ფლობის დამადასტურებელი საერთაშორისო სერტიფიკატით:

ა.) BEC exam and CELS exam – Vantage

ბ.) Cambridge exam – FCE

გ.) Pritman ESOL International

დ.) TOEIC – 541

ე.) TOEFL – 500 (Paper - based)

173 (Computer - based)

72 (Internet - based)

პროგრამის მიზანი

მოცემული პროგრამა მიზნად ისახავს მოამზადოს ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები, მენეჯერები, კონსულტანტები, რომლებიც ფლობენ თანამედროვე, საერთაშორისო ცოდნას, დარგობრივ ხედვებს და პრაქტიკულ ინსტრუმენტებს ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში.

პროგრამის ამოცანაა გამოუშვას კურსდამთავრებულები, რომლების მომზადებულები იქნებიან ადამიანური რესურსების მართვის ყველა მაპროფილებელი მიმართულებებში და აქტივში ექნებათ აუცილებელი უნარ-ჩვევები და სამუშაო ინსტრუმენტები. ამავდროულად, პროგრამა დიდ ყურადღებას უთმობს დარგობრივი ხედვების ჩამოყალიბებას, კონცეპტუალური საკითხების და დარგში არსებული ტენდენციების ცოდნის მაქსიმალურ გადაცემას.

პროგრამის კონცეფცია გულისხმობს ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის და ბიზნესის მიმართულებების გაერთიანებას და ამ გზით უპირატესობის მოპოვებას იმ პროგრამებთან შედარებით, რომლების ვითარდებიან რომელიმე ცალკეული დარგის ბაზაზე.

პროგრამის სტრუქტურა საშუალებას აძლევს სტუდენტს, რომ მაქსიმალურად მომზადებული შეხვდეს ორგანიზაციის გამოწვევებს. ეს გამოწვევები უკავშირდება, ორგანიზაციულ და ადამიანური კაპიტალის განვითარებას, შესრულების (შედეგიანობის) მართვას, ცვლილებებისა და ინოვაციების დაგეგმვას. პროგრამა სრულად მოიცავს ორგანიზაციის ფსიქო - სოციალურ ასპექტებს, ბიზნესის მოთხოვნებს, საკანონმდებლო ნორმებს, ორგანიზაციული კვლევისა და დიაგნოსტიკის ინსტრუმენტებს.

პროგრამა მიმართულია ადამიანური რესურსების სფეროში არსებული თანამედროვე ხედვებისა და ფასეულობების ჩამოყალიბებასა და ამავდროულად კონკრეტული ინსტრუმენტების გაცნობა/ ათვისებაზე.

პროგრამა მოიცავს ინოვაციურ კომპონენტს, რომელიც გულისხმობს რეალური საკონსულტაციო პროექტების განხორციელებას, რაც შესაძლებლობას მისცემს პროგრამის მონაწილეებს მოიროგონ კონსულტანტის როლი და რეალურ პროექტებში დაგეგმონ და განახორციელონ არმ აქტივობები.

პროგრამის სტრუქტურა

პროგრამა აგებულია ECTS პრინციპის საფუძველზე და სტუდენტზე ორიენტირებული აკადემიური პროფილის ფორმირების, სასწავლო პრაქტიკული და კვლევითი კომპონენტების ერთობლიობას ითვალისწინებს

| მოდული / კოდი | | სტატუსი / ECTS კრედიტი | | მოდულის / ბლოკის აღწერა |
|-----------------------|---|------------------------|------------|--|
| სასწავლო კომპონენტი | A | სავალდებულო | 54 | ბლოკი ითვალისწინებს ადამიანური რესურსების მართვის ამოსავალი სასწავლო კურსების სავალდებულოდ, ხოლო ცალკეული კურსების - არჩევითი სტატუსით შეთავაზებას, ინდივიდუალური აკადემიური პროფილის ფორმირებისთვის |
| | B | არჩევითი | 18 | |
| პრაქტიკული კომპონენტი | C | პრაქტიკული კურსები | 6 | პრაქტიკული კომპონენტი გულისხმობს რეალურ კომპანიის ადამიანური რესურსების კურთხით შესწავლას და ადამიანური რესურსების განვითარებაზე საკონსულტაციო პროექტის მომზადებას |
| | D | საკონსულტაციო პროექტი | 12 | |
| კვლევითი კომპონენტი | E | სასწავლო კურსები | 6 | კვლევითი კომპონენტი მოიცავს სტუდენტისთვის აუცილებელი დარგის კვლევის მეთოდოლოგიის შესწავლას, სტუდენტის კვლევითი უნარების გაღრმავებას და დასკვნით სემესტრში სამაგისტრო ნაშრომის შესრულებას |
| | F | სამაგისტრო ნაშრომი | 24 | |
| სულ | | | 120 | |

| პროგრამის სასწავლო კომპონენტების განაწილების სქემა | | | | | |
|--|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| სამაგისტრო პროგრამის კომპონენტი | სემესტრი | I | II | III | IV |
| | კომპონენტის მოცულობა | | | | |
| სპეციალობის სავალდებულო | 54 | 24 | 18 | 12 | |
| სპეციალობის არჩევითი | 18 | | 6 | 6 | 6 |
| პრაქტიკული კურსები | 6 | | 6 | | |
| პრაქტიკული პროექტი | 12 | | | 12 | |
| კვლევითი სასწავლო კურსები | 6 | 6 | | | |
| სამაგისტრო ნაშრომი | 24 | | | | 24 |
| ჯამი: | 120 | 30 | 30 | 30 | 30 |

სწავლების ორგანიზება

სამაგისტრო პროგრამის ხანგრძლივობაა 2 აკადემიური წელი (4 სემესტი), და ითვალისწინებს 120 ECTS კრედიტის დაგროვებას რაც 3000 ასტრონომიულ საათს უტოლდება.

პროგრამის აკადემიური დატვირთვის მოცულობა შეადგენს 120 ECTS კრედიტს.

1 კრედიტი უტოლდება 25 ასტრონომიულ საათს, რომელშიც მოიაზრება როგორც საკონტაქტო, ასევე, დამოუკიდებელი მუშაობის საათები).

აკადემიური (გაზაფხულის და შემოდგომის) სემესტრის განმავლობაში სტუდენტმა უნდა დაძლიოს საშუალოდ 30 კრედიტი (30 კრედიტი = 750 სთ.), ხოლო წელიწადში - 60 კრედიტი (1500 საათი),

საგანმანათლებლო პროგრამის ან/და სტუდენტის ინდივიდუალური სასწავლო პროგრამის თავისებურებების გათვალისწინებით, სტუდენტის წლიური დატვირთვა შეიძლება აღემატებოდეს 60 კრედიტს, (არაუმეტეს 75 კრედიტისა) ან იყოს 60 კრედიტზე ნაკლები.

სასწავლო კვირების რაოდენობა წელიწადში შეადგენს 38 კვირას, 1 სემესტრის განმავლობაში - 19 კვირას, რომელშიც მოიაზრება 15 სასწავლო კვირა (სალექციო, სამუშაო ჯგუფში მუშაობა, პრაქტიკული/ლაბორატორიული მეცადინეობების პერიოდი) და 4 კვირა საგამოცდო პერიოდი.

პროგრამა დასრულებულად ითვლება, როცა სტუდენტი დააგროვებს არანაკლებ 120 ECTS კრედიტს, რაც გულისხმობს პროგრამით გათვალისწინებული ყველა სავალდებულო კომპონენტის შესრულებას და პროგრამის არჩევითი კომპონენტებით კრედიტების დაგროვებას არანაკლებ ამ კომპონენტით გათვალისწინებული მინიმალური ოდენობით.

პროგრამის კომპონენტების შესრულების შემდეგ კურსდამთავრებულს ენიჭება ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრის კვალიფიკაცია

სწავლების ფორმები

სწავლების ძირითადი ფორმები, რომლებიც გამოიყენება მოცემულ პროგრამაში და ზოგადად სასწავლო უნივერსიტეტში:

- ლექცია
- სამუშაო ჯგუფში მუშაობა
- პრაქტიკული მეცადინეობები
- სამაგისტრო ნაშრომი
- საწარმოო პრაქტიკა
- დამოუკიდებელი მუშაობა

ლექცია შემოქმედებითი პროცესია, რომელშიც ერთდროულად მონაწილეობენ ლექტორი და სტუდენტი. ლექციის ძირითადი მიზანია შესასწავლი საგნის დებულებათა იდეის გაგება, რაც გულისხმობს გადმოცემული მასალის შემოქმედებით და აქტიურ აღქმას. ამასთან, ყურადღება უნდა მიექცეს გადასაცემი მასალის ძირითად დებულებებს, განმარტებებს, აღნიშვნებს, დაშვებებს. საჭიროა მთავარი საკითხების, ფაქტებისა და იდეების კრიტიკული ანალიზი. ლექცია უნდა უზრუნველყოფდეს შესასწავლი საგნის ძირითადი დებულებების მეცნიერულ და ლოგიკურად თანმიმდევრულ შეცნობას ზედმეტი დეტალებით გადატვირთვის გარეშე. ამიტომ, ის უნდა იყოს ლოგიკურად დასრულებული. ამასთან, ფაქტები, მაგალითები, სქემები, ნახაზები, ცდები და სხვა თვალსაჩინოებანი უნდა ემსახურებოდეს ლექციის იდეის ახსნას. ლექციამ უნდა უზრუნველყოს მეცნიერების დიალექტიკური პროცესის სწორი ანალიზი და უნდა აიგოს კონკრეტულ გარემოში სტუდენტთა თავისუფალი აზროვნების შესაძლებლობის, ძირითად მეცნიერულ პრობლემათა შეცნობასა და გაგებაზე ორიენტირებით.

ლექციაზე მოსმენილი მასალა მთლიანი ცოდნის სისტემად ყალიბდება სტუდენტის **დამოუკიდებელი მუშაობით**. სტუდენტს უნდა აღეძრას წიგნისადმი და სხვა საინფორმაციო წყაროებისადმი ინტერესი და საკითხების დამოუკიდებლად შესწავლის სურვილი, რაც დამოუკიდებელი აზროვნების, ანალიზისა და დასკვნების გაკეთების სტიმულირების საშუალებაა. ლექციის მეთოდური საკითხების დამუშავების დროს პედაგოგი ყურადღებას უნდა ამახვილებდეს მასალის გადაცემის თანმიმდევრობაზე, ლექციის სტილზე, აუდიტორიასთან კავშირზე. ლექცია უნდა მიმდინარეობდეს სტუდენტთა აქტიური მონაწილეობით, მეთოდურ საშუალებათა და თვალსაჩინოების ფართო გამოყენებით. თეორიული მასალა, რომელიც ლექციაზე გადაიცემა, კარგად აღიქმება სამუშაო ჯგუფში მუშაობით, ლაბორატორიული და პრაქტიკული მეცადინეობებით.

სამუშაო ჯგუფში მუშაობის დანიშნულებაა სტუდენტებს მიეცეს ლექციაზე მოსმენილი თემების გაღრმავების საშუალება. წამყვანი პროფესორის ან სამუშაო ჯგუფში/ პრაქტიკული/ლაბორატორიული მეცადინეობის წამყვანი პედაგოგის მითითებით სტუდენტი ან სტუდენტთა ჯგუფი მოიძიებს და ამუშავებს დამატებით ინფორმაციას, ამზადებს პრეზენტაციას, წერს ესსეს და

სხვ. სადაც მოისმინება მოხსენებები, იმართება დისკუსია, კეთდება დასკვნები. პროფესორი/ პედაგოგი კოორდინაციას უწევს ამ პროცესების მიზანმიმართულად წარმართვას.

პრაქტიკული მეცადინეობის დანიშნულებაა კონკრეტული ამოცანების გადაწყვეტის საშუალებით თეორიული მასალის თანდათანობითი შესწავლა, რაც თეორიული მასალის დამოუკიდებლად გამოყენების ჩვევების გამომუშავების საფუძველია. პრაქტიკული მეცადინეობის ხელმძღვანელმა ყურადღება უნდა გაამახვილოს ამოცანათა გადაწყვეტის მეთოდოლოგიაზე, გუნდური მუშაობის, დროის მენეჯმენტის უნარების გამოყენებაზე და სხვ.

სამაგისტრო ნაშრომი უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლების ცალკეული საფეხურის დამამთავრებელი ეტაპია და მისი მიზანია სპეციალობაში მიღებული თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის სისტემატიზაცია და კონკრეტული სამეცნიერო, ტექნიკური, ეკონომიკური თუ საწარმოო ამოცანების დასაბუთებული გადაწყვეტა. ნაშრომმა უნდა გამოავლინოს დასმულ საკითხებთან დაკავშირებული კვლევის მეთოდებისა და ექსპერიმენტების დაუფლების დონე და მომავალი პროფესიული საქმიანობის პირობებში სტუდენტის მზადყოფნა დამოუკიდებელი მუშაობისთვის. **კონსულტაცია** - სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელთან სტუდენტის მიერ გამოყენებული საკონტაქტო დრო, როდესაც სტუდენტი იღებს ინფორმაციას შესასრულებელი ნაშრომის ფარგლებში გეგმის შედგენის, ემპირიული მასალის მოძიების, დამუშავების, ნაშრომის შინაარსობრივი ნაწილის დასკვნების გამოტანის, ნაშრომის ტექნიკური გაფორმების, მისი საპრეზენტაციოდ მომზადების საკითხებში.

პრაქტიკა - პრაქტიკა არის სასწავლო პროცესის მნიშვნელოვანი ნაწილი და წარმოადგენს სტუდენტის დაგეგმილ და მიზანმიმართულ საქმიანობას, აკადემიურ გარემოში მიღებული თეორიული ცოდნის განმტკიცებასა და პრაქტიკული უნარების შეძენას. პრაქტიკის მიზანს წარმოადგენს სტუდენტების შეიარაღება პრაქტიკული უნარებით და მათი მომზადება მომავალი დამოუკიდებელი პროფესიული საქმიანობისთვის. პრაქტიკის განხორციელებაში ჩართულია სამი მხარე: უნივერსიტეტი, სტუდენტი და პოტენციური დამსაქმებელი/მიმღები ორგანიზაცია/პრაქტიკის ობიექტი, ამდენად იგი სამივე მხარისათვის მნიშვნელოვანია: აკადემიური განათლებისა და თეორიის დაკავშირება რეალურ სამყაროსთან; სამუშაო გარემოში ჩართვა, საქმიანი ურთიერთობების ჩამოყალიბება; სასწავლო პროცესში განვითარებული კომპეტენციების პრაქტიკაში გავარჯიშება; ახალი კომპეტენციების გამომუშავება; საგანმანათლებლო პროგრამების განახლება სწარაფცვალებადი ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად; კურსდამთავრებულთა დასაქმების ამაღლება; მოტივირებულ ახალგაზრდებთან ურთიერთობა; უკეთ მომზადებული პროფესიონალის აღზრდის ხელშეწყობა; საგანმანათლებლო პროგრამების სრულყოფაში მონაწილეობა ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით.

სწავლის მეთოდები

პროგრამის სხვადასხვა კომპონენტში გამოყენებული სწავლების მეთოდების ერთობლიობა უზრუნველყოფს პროგრამით გათვალისწინებული შედეგების მიღწევას. სწავლების პროცესში რომელიმე კონკრეტული საკითხის შესწავლა შეუძლებელია მხოლოდ ერთი მეთოდით. ლექტორს სწავლების პროცესში უხდება სხვადასხვა მეთოდის გამოყენება, ასევე, ხშირ შემთხვევაში ადგილი აქვს მეთოდთა შერწყმას. სწავლების პროცესში მეთოდები ერთმანეთს ავსებს. მათგან საჭირო მეთოდს, კონკრეტული მიზნიდან და ამოცანიდან გამომდინარე, შეარჩევს ლექტორი.

დისკუსია/დებატები – ინტერაქტიული სწავლების ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული მეთოდია. დისკუსიის პროცესი მკვეთრად ამაღლებს სტუდენტთა ჩართულობის ხარისხსა და აქტიურობას. დისკუსია შესაძლებელია გადაიზარდოს კამათში და ეს პროცესი არ შემოიფარგლება მხოლოდ პედაგოგის მიერ დასმული შეკითხვებით. იგი უვითარებს სტუდენტს მსჯელობისა და საკუთარი აზრის დასაბუთების უნარს.

თანამშრომლობითი (cooperative) სწავლება – იმგვარი სწავლების სტრატეგიაა, სადაც ჯგუფის თითოეული წევრი ვალდებულია არა მხოლოდ თვითონ შეისწავლოს, არამედ დაეხმაროს თავის თანაგუნდელს საგნის უკეთ შესწავლაში. ჯგუფის თითოეული წევრი მუშაობს პრობლემაზე, ვიდრე ყველა მათგანი არ დაეუფლება საკითხს.

ჯგუფური (collaborative) მუშაობა – ამ მეთოდით სწავლება გულისხმობს სტუდენტთა ჯგუფურად დაყოფას და მათთვის სასწავლო დავალებების მიცემას. ჯგუფის წევრები ინდივიდუალურად ამუშავებენ საკითხს და პარალელურად უზიარებენ თავის მოსაზრებებს ჯგუფის დანარჩენ წევრებს. დასახული ამოცანიდან გამომდინარე შესაძლებელია ჯგუფის მუშაობის პროცესში წევრებს შორის მოხდეს ფუნქციების გადანაწილება. ეს სტრატეგია უზრუნველყოფს ყველა სტუდენტის მაქსიმალურ ჩართულობას სასწავლო პროცესში.

პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება (PBL) – მეთოდი, რომელიც ახალი ცოდნის მიღების და ინტეგრაციის პროცესის საწყის ეტაპად იყენებს კონკრეტულ პრობლემას.

ვერისტიკული მეთოდი – ეფუძნება დასმული ამოცანის ეტაპობრივ გადაწყვეტას. ეს პროცესი სწავლებისას ფაქტების დამოუკიდებლად დაფიქსირებისა და მათ შორის კავშირების დანახვის გზით ხორციელდება.

შემთხვევების შესწავლა (Case study) – აქტიური პრობლემურ-სიტუაციური ანალიზის მეთოდი, რომლის საფუძველია სწავლება კონკრეტული ამოცანების - სიტუაციების გადაჭრის გზით (ე. წ. "კეისების" ამოხსნა). სწავლების ეს მეთოდი დაფუძნებულია კონკრეტული პრაქტიკული მაგალითების (კეისების) განხილვაზე. "კეისი" წარმოადგენს ერთგვარ ინსტრუმენტს, რომელიც მიღებული თეორიული ცოდნის გამოყენების საშუალებას იძლევა პრაქტიკული ამოცანების გადაწყვეტისათვის. თეორიისა და პრაქტიკის შეხამებით, მეთოდი ეფექტიანად აწვითარებს დასაბუთებული გადაწყვეტილებების შეზღუდულ დროში მიღების უნარს. სტუდენტებს უწვითარდებათ ანალიტიკური აზროვნება, გუნდური მუშაობის, ალტერნატიული აზრის მოსმენისა და

გაგების, ალტერნატივების გათვალისწინებით განზოგადოებული გადაწყვეტილებების გამომუშავების, მოქმედებების დაგეგმვისა და მათი შედეგების პროგნოზირების უნარი.

გონებრივი იერიში (Brain storming) – პრობლემის გადაჭრის ოპერატიული მეთოდი შემოქმედებითი აქტიურობის სტიმულირების საფუძველზე. მეთოდი გულისხმობს თემის ფარგლებში კონკრეტული საკითხის/პრობლემის შესახებ მაქსიმალურად მეტი, სასურველია რადიკალურად განსხვავებული აზრის, იდეის ჩამოყალიბებისა და გამოთქმის ხელშეწყობას. აღნიშნული მეთოდი განაპირობებს პრობლემისადმი შემოქმედებითი მიდგომის განვითარებას. მეთოდის გამოყენება ეფექტიანია მრავალრიცხოვანი ჯგუფის არსებობის პირობებში და შედეგადად რამდენიმე ძირითადი ეტაპისგან:

- პრობლემის/საკითხის განსაზღვრა შემოქმედებითი კუთხით;
- დროის გარკვეულ მონაკვეთში საკითხის ირგვლივ მსმენელთა მიერ გამოთქმული იდეების კრიტიკის გარეშე ჩანიშვნა (ძირითადად დაფაზე);
- შეფასების კრიტერიუმების განსაზღვრა კვლევის მიზანთან იდეის შესაბამისობის დასადგენად;
- შერჩეული იდეების შეფასება წინასწარ გასაზღვრული კრიტერიუმებით;
- გამორიცხვის გზით იმ იდეების გამორჩევა, რომლებიც ყველაზე მეტად შეესაბამება დასმულ საკითხს;
- უმაღლესი შეფასების მქონე იდეის, როგორც დასახული პრობლემის გადაჭრის საუკეთესო საშუალების გამოვლენა.

როლური და სიტუაციური თამაშები – მიეკუთვნება თამაშების ტიპის მეთოდებს, რომლებიც მოიცავენ საქმიან (როლურ) თამაშებს, დიდაქტიკურ ანუ სასწავლო თამაშებს, სათამაშო სიტუაციებს (სიტუაციურ თამაშებს), სათამაშო ხერხებსა და პროცედურებს. წინასწარ შემუშავებული სცენარის მიხედვით განხორციელებული თამაშები სტუდენტებს საშუალებას აძლევს სხვადასხვა პოზიციიდან შეხედონ საკითხს. იგი ეხმარება მათ ალტერნატიული თვალსაზრისის ჩამოყალიბებაში. ისევე როგორც დისკუსია, ეს თამაშებიც უყალიბებს სტუდენტს საკუთარი პოზიციის დამოუკიდებლად გამოთქმისა და კამათში მისი დაცვის უნარს.

დემონსტრირების მეთოდი – ეს მეთოდი ინფორმაციის ვიზუალურად წარმოდგენას გულისხმობს. შედეგის მიღწევის თვალსაზრისით ის საკმაოდ ეფექტიანია. ხშირ შემთხვევაში უმჯობესია მასალა ერთდროულად აუდიო და ვიზუალური გზით მოვაწოდოთ სტუდენტებს. შესასწავლი მასალის დემონსტრირება შესაძლებელია როგორც მასწავლებლის, ასევე სტუდენტის მიერ. ეს მეთოდი გვეხმარება თვალსაჩინო გავხადოთ სასწავლო მასალის აღქმის სხვადასხვა საფეხური, დავაკონკრეტოთ, თუ რისი შესრულება მოუწევთ სტუდენტებს დამოუკიდებლად; ამავე დროს, ეს სტრატეგია ვიზუალურად წარმოაჩენს საკითხის/პრობლემის არსს. დემონსტრირება შესაძლოა მარტივ სახეს ატარებდეს.

ინდუქციური მეთოდი განსაზღვრავს ნებისმიერი ცოდნის გადაცემის ისეთ ფორმას, როდესაც სწავლის პროცესში აზრის მსვლელობა ფაქტებიდან განზოგადებისაკენ არის მიმართული ანუ მასალის გადმოცემისას პროცესი მიმდინარეობს კონკრეტულიდან ზოგადისკენ.

დედუქციური მეთოდი განსაზღვრავს ნებისმიერი ცოდნის გადაცემის ისეთ ფორმას, რომელიც ზოგად ცოდნაზე დაყრდნობით ახალი ცოდნის აღმოჩენის ლოგიკურ პროცესს წარმოადგენს ანუ პროცესი მიმდინარეობს ზოგადიდან კონკრეტულისაკენ.

ანალიზის მეთოდი გვეხმარება სასწავლო მასალის, როგორც ერთი მთლიანის, შემადგენელ ნაწილებად დაშლაში. ამით მარტივდება რთული პრობლემის შიგნით არსებული ცალკეული საკითხის დეტალური გაშუქება.

სინთეზის მეთოდი გულისხმობს ცალკეული საკითხის დაჯგუფებით ერთი მთლიანის შედგენას. ეს მეთოდი ხელს უწყობს პრობლემის, როგორც მთლიანის დანახვის უნარის განვითარებას.

ვერბალური ანუ ზეპირსიტყვიერი მეთოდი. ამ მეთოდს მიეკუთვნება ლექცია, თხრობა, საუბარი და სხვ. აღნიშნულ პროცესში პედაგოგი სიტყვების საშუალებით გადასცემს, ხსნის სასწავლო მასალას, ხოლო სტუდენტები მოსმენით, დამახსოვრებითა და გააზრებით მას აქტიურად აღიქვამენ და ითვისებენ.

წერითი მუშაობის მეთოდი, რომელიც გულისხმობს შემდეგი სახის მოქმედებებს: ამონაწერებისა და ჩანაწერების გაკეთება, მასალის დაკონსპექტება, თეზისების შედგენა, რეფერატის ან ესეს შესრულება და სხვ.

ლაბორატორიული მეთოდი გულისხმობს შემდეგი სახის მოქმედებებს: ცდების დაყენება, ვიდეომასალის, დინამიკური ხასიათის მასალის ჩვენება და სხვ.

პრაქტიკული მეთოდები – ერთიანებს სწავლების ყველა იმ ფორმას, რომელიც სტუდენტს პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს უყალიბებს. ამ შემთხვევაში სტუდენტი შეძენილი ცოდნის საფუძველზე დამოუკიდებლად ასრულებს ამა თუ იმ მოქმედებას, მაგალითად, საწარმოო და პედაგოგიური პრაქტიკა, სავლე მუშაობა და სხვ.

ახსნა-განმარტებითი მეთოდი – ეფუძნება მსჯელობას მოცემული საკითხის ირგვლივ. პედაგოგს მასალის გადმოცემისას მოჰყავს კონკრეტული მაგალითი, რომლის დაწვრილებით განხილვაც ხდება მოცემული თემის ფარგლებში.

ქმედებაზე ორიენტირებული სწავლება – მოითხოვს პედაგოგისა და სტუდენტის აქტიურ ჩართულობას სწავლების პროცესში, სადაც განსაკუთრებულ დატვირთვას იძენს თეორიული მასალის პრაქტიკული ინტერპრეტაცია.

პროექტის შემუშავება და პრეზენტაცია - არის სასწავლო-შემეცნებითი ხერხების ერთობლიობა, რომელიც პრობლემის გადაწყვეტის საშუალებას იძლევა სტუდენტის დამოუკიდებელი მოქმედებებისა და მიღებული შედეგების აუცილებელი პრეზენტაციის პირობებში. ამ მეთოდით სწავლება ამაღლებს სტუდენტთა მოტივაციასა და პასუხისმგებლობას. პროექტზე მუშაობა მოიცავს დაგეგმვის, კვლევის, პრაქტიკული აქტივობისა და შედეგების წარმოდგენის ეტაპებს არჩეული საკითხის შესაბამისად. პროექტი განხორციელებლად ჩაითვლება, თუ მისი შედეგები თვალსაჩინოდ, დამაჯერებლად და კონკრეტული ფორმით არის წარმოდგენილი. იგი შეიძლება შესრულდეს ინდივიდუალურად, წყვილებში ან ჯგუფურად; ასევე, ერთი საგნის ან რამდენიმე საგნის (საგანთა ინტეგრაციის) ფარგლებში. დასრულების შემდეგ პროექტი წარედგინება ფართო აუდიტორიას.

საკონსულტაციო პროგრამა - სავლე სამუშაო, რომელიც შესაძლებლობას აძლევს სტუდენტს რეალური ორგანიზაციული პროექტის ფარგლებში გამოიყენოს სწავლის განმავლობაში შეძენილი ცოდნა და უნარ- ჩვევები.

სწავლის შედეგები

სამაგისტრო პროგრამის ყველა (სასწავლო, პრაქტიკული და კვლევითი) კომპონენტების ერთობლიობა, მათი შინაარსის, სწავლისა და სწავლების მეთოდებისა და კრედიტების მოცულობის გათვალისწინებით, უზრუნველყოფს პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევას უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციათა ჩარჩოს მეორე (სამაგისტრო) საფეხურის აღმწერის სათანადო დონით.

პროგრამის დასრულების შემდეგ მაგისტრი უნდა ფლობდეს თანამედროვე აქტუალურ კვლევებზე დაფუძნებულ თეორიულ ცოდნას სოციალური ურთიერთქმედებების კომპლექსურ საკითხებზე, ჰქონდეს პრობლემის კომპლექსურად შესწავლის და ორიგინალური გზით გადაჭრის პრაქტიკული კომპეტენცია, საჭირო ინფორმაციის მოძიების და საკითხისადმი კრიტიკულად მიდგომის უნარი. ასევე მაგისტრს უნდა შეეძლოს დარგის კვლევითი მეთოდოლოგიის გამოყენება კვლევითი პროექტისათვის

ცოდნა გაცნობიერება

სამაგისტრო პროგრამის დასრულების შემდეგ სტუდენტს ჩამოუყალიბდება სფეროს ღრმა და სისტემური ცოდნა, რომელიც აძლევს ახალი, ორიგინალური იდეების შემუშავების საშუალებას, აცნობიერებს ცალკეული პრობლემის გადაჭრის გზებს; კერძოდ ექნება თანამედროვე აქტუალურ კვლევებზე დაფუძნებული ღრმა და სისტემური ცოდნა შემდეგ საკითხებზე:

- ✓ გლობალიზაციის პირობებში ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში გლობალური და ადგილობრივი პრობლემების იდენტიფიცირებისა და მათი მოწესრიგების გზები;
- ✓ ორგანიზაციის მართვის საფუძვლების პრინციპები
- ✓ ადამიანური რესურსების მართვის დამახასიათებელი სპეციფიური მეთოდებისა და საკითხების ღრმა და სისტემური ცოდნა, ცოდნის კონკრეტულ სიტუაციებთან მისადაგება;
- ✓ ადამიანური რესურსების სტრატეგიული როლის გაცნობიერება და ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკების დაგეგმვა ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნებიდან გამომდინარე
- ✓ შრომის საკანონმდებლო ბაზა, სადავო სიტუაციების პრევენცია, ორგანიზაციის და დამსაქმებლის უფლებები და მოვალეობები;
- ✓ ჩალრმავებული ცოდნა კადრების მოზიდვა / შერჩევის, სწავლების, კარიერული განვითარების, შესრულების მართვის და ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბების მიმართულებით
- ✓ ორგანიზაციული ცვლილებების მართვის საფუძვლები და ტექნიკები, ეფექტიანი გუნდების ჩამოყალიბების პრინციპები.

უნარი

პროგრამის დასრულების შემდეგ კურსდამთავრებულს უნდა შეეძლოს შეძენილი ცოდნისა და უნარების პრაქტიკაში გამოყენება. ახალ, გაუთვალისწინებელ და მულტიდისციპლინურ გარემოში მოქმედება; კომპლექსური პრობლემების გადაწყვეტის ახალი, ორიგინალური გზების ძიება, მათ შორის, კვლევის დამოუკიდებლად განხორციელება უახლესი მეთოდებისა და მიდგომების გამოყენებით;

კერძოდ, კურსდამთავრებული შეძლებს:

- ✓ კომპლექსური პრობლემების გადაწყვეტის ახალი, ორიგინალური გზების ძიებას;
- ✓ კონფლიქტურ და კრიზისულ სიტუაციებში ორიენტირებას, ორგანიზაციული რისკ-ფაქტორების განსაზღვრას, ადამიანური რესურსების სტრატეგიის შემუშავებას და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებას;
- ✓ სტრატეგიული საკადრო პოლიტიკის შემუშავებას და განხორციელებას;
- ✓ უახლესი მიდგომებისა და მეთოდების გამოყენებით კვლევის დამოუკიდებლად დაგეგმვას და განხორციელებას.
- ✓ ორგანიზაციული დიაგნოსტიკის განხორციელებას.
- ✓ ორგანიზაციული განვითარების დონის განსაზღვრას, დიაგნოსტირებას და ადამიანური რესურსების სფეროში კრიტიკული საჭიროებების დასაბუთებული ჩამოყალიბებას;
- ✓ ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში მიმდინარე პროცესების და ცვლილებების უახლესი კვლევების შედეგებზე და უახლეს მონაცემებზე დაყრდნობით ორგანიზაციის არმ სტრატეგიისა და ოპერაციული არმ-ს კრიტიკული ანალიზის, პროცესების აუდიტს.
- ✓ სამუშაო გარემოში ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკების ძლიერი და სუსტი მხარეების გაანალიზებას და გაუმჯობესების გზების დაგეგმვას;
- ✓ რთული და არასრული ინფორმაციის (მათ შორის, უახლესი კვლევების) კრიტიკული ანალიზის საფუძველზე დასაბუთებული დასკვნების ჩამოყალიბება; უახლეს მონაცემებზე დაყრდნობით ინფორმაციის ინოვაციური სინთეზი;
- ✓ შეუძლია კვლევის მონაცემების ინტერპრეტირება, მონაცემთა სიმრავლის, ან არასრული მონაცემების პირობებში ადექვატური დასკვნის გაკეთება
- ✓ შეუძლია კვლევის შედეგების გადმოცემა, წერილობითი ან ზეპირი, სრული თუ განზოგადებული ფორმით

სწავლის შედეგებისა და კომპეტენციების შეფასების სისტემა ეყრდნობა კანონმდებლობით აღიარებულ სისტემას და შეესაბამება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის N3 ბრძანებით დამტკიცებულ შეფასებისა და კრედიტის მინიჭების სტანდარტებს.

სტუდენტის შეფასებები

სტუდენტის ცოდნის შეფასების სისტემა ითვალისწინებს:

ა) ხუთი სახის დადებით შეფასებას:

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

ბ) ორი სახის უარყოფით შეფასებას:

- ბ.ა) (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;
- ბ.ბ) (F) ჩაიჭრა – მაქსიმალური შეფასების 40 ქულა და ნაკლები, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტის მიერ ჩატარებული სამუშაო არ არის საკმარისი და მას საგანი ახლიდან აქვს შესასწავლი.

FX-ის მიღების შემთხვევაში სტუდენტს დამატებით გამოცდაზე გასვლის უფლება აქვს იმავე სემესტრში, დასკვნითი გამოცდის შედეგების გამოცხადებიდან არანაკლებ 5 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 კომპონენტის საბოლოო შეფასებაში.

დამატებით გამოცდაზე მიღებული შეფასების გათვალისწინებით საგანმანათლებლო კომპონენტის საბოლოო შეფასებაში 0-50 ქულის მიღების შემთხვევაში, სტუდენტს უფორმდება შეფასება F-0 ქულა.

შეფასების კრიტერიუმები

სამაგისტრო პროგრამაში შეთავაზებული სტუდენტის შეფასების მეთოდები საგანმანათლებლო პროგრამის თითოეულ კომპონენტში უზრუნველყოფს ამავე კომპონენტით განსაზღვრული სწავლის შედეგების მიღწევას, რაც უნდა დადასტურდეს შეფასების შედეგებით; სტუდენტის ცოდნის შეფასებისას გამოიყენება გამჭვირვალე კრიტერიუმები, რაც უზრუნველყოფს სტუდენტის ინფორმირებულობას მიღწეული შედეგების, ნაკლოვანებებისა და გაუმჯობესების გზების შესახებ.

სასწავლო უნივერსიტეტში არსებული შეფასების კრიტერიუმები და კომპონენტები შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ ნორმებს და ის მრავალკომპონენტია,

მაქსიმალური 100 ქულის გადანაწილება და თითოეული კომპონენტის ხვედრითი წილი შემდეგნაირია:

შუალედური შეფასება - 70 ქულა

მათ შორის:

აქტივობა - 52 ქულა,

შუალედური გამოცდა -18 ქულა

დასკვნითი გამოცდა - 30 ქულა

სტუდენტის აქტივობაში იგულისხმება სემესტრის განმავლობაში სტუდენტის მიერ შესრულებული ყველა აქტივობა და მონაწილეობა, რაც კონკრეტული საგნის სილაბუსით არის განსაზღვრული (სამუშაო ჯგუფში მუშაობა, პრაქტიკულ თუ ლაბორატორიულ მეცადინეობაზე აქტიურობა, პრეზენტაციების შესრულება, დისკუსიებში მონაწილეობა, საშინაო დავალებებისა და პრაქტიკული სავარჯიშოების შესრულება, ესსეი წერა და სხვ. აქტივობები).

ცალკეული კომპონენტის შეფასების ინდივიდუალური კრიტერიუმები საგნის სპეციფიკიდან გამომდინარე გაწერილია სასწავლო კურსების სილაბუსებში.

სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობა

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის კურსდამთავრებულს უფლება აქვს სწავლა გააგრძელოს უმაღლესი განათლების შესახებ კანონით გათვალისწინებულ სწავლების მესამე საფეხურზე, დოქტორანტურაში როგორც საქართველოს, ასევე უცხოეთის ნებისმიერი ქვეყნის უნივერსიტეტებში ბიზნესის ადმინისტრირების არჩეული დარგის შესაბამისად

დასაქმების სფერო

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის კურსდამთავრებულს შესაძლებლობა ექნებათ დასაქმდეს, როგორც საჯარო, ასევე კერძო სტრუქტურებში ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის სპეციალისტის, მენეჯერის ან კონსულტანტის თანამდებობაზე

პროგრამის განხორციელებისათვის საჭირო მატერიალური რესურსი

საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუს ინფრასტრუქტურა და ტექნიკური აღჭურვილობა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევას: საქართველოს ეროვნულ უნივერსიტეტ სეუს გააჩნია ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის განხორციელებისათვის საჭირო, თანამედროვე აკადემიური სტანდარტებით აღჭურვილი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა: კერძო საკუთრებაში არსებული შენობა-ნაგებობა, კეთილმოწყობილი აუდიტორიები, კომპიუტერული კლასები, ასევე პარტნიორი ორგანიზაციების ბაზა პრაქტიკული და კვლევითი უნარების განვითარებისა და განმტკიცებისათვის,

საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო პროცესი უზრუნველყოფილია აუცილებელი სასწავლო-მეთოდური მასალებით: შესაბამისი საბიბლიოთეკო ფონდებით (წიგნადი, ციფრული/ელექტრონული): თანამედროვე სახელმძღვანელოებით, ინტერნეტ-რესურსებითა და სხვა საინფორმაციო მასალებით. სასწავლო მასალა დაფუძნებულია მიმართულების/დარგის აქტუალურ მიღწევებზე და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას. ყველა სტუდენტისათვის ხელმისაწვდომია საბიბლიოთეკო ფონდები, მონაცემთა ბაზები და სხვ.

საწარმოო პრაქტიკის განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით სასწავლო უნივერსიტეტს გაფორმებული აქვს ხელშეკრულებები შესაბამის ორგანიზაციებთან.

პროგრამის სასწავლო გეგმა

| | სასწავლო კურსის დასახელება | ECTS | სულ საათები | დაშვების წინაპირობა | სტუდენტის სასწავლო დატვირთვა | | | | | | კრედიტების სემესტრული განაწილება | | | |
|---|---|------|---|--|------------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------------------|----|-----|----|
| | | | | | ლექცია | მუშაობა ან პრაქტიკული | შუალედური გამოცდა | დასკვნითი გამოცდა | სულ საკონტაქტო | დამოუკიდებელი მუშაობა | I | II | III | IV |
| ძირითადი სწავლების სფეროს სასწავლო კურსები | | | | | | | | | | | | | | |
| N | სპეციალობის სავალდებულო სასწავლო კურსები | 60 | შესაბამის სემესტრში ასათვისებელი სავალდებულო კრედიტების რაოდენობა | | | | | | | | I | II | III | IV |
| | | | | | | | | | | | 18 | 18 | 18 | 6 |
| 1. | ადამიანური რესურსების მართვა თეორია და პრაქტიკა | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | | | |
| 2. | ორგანიზაციული განვითარება | 6 | 150 | [6232] ადამიანური რესურსების მართვა თეორია და პრაქტიკა | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | | | | 6 |
| 3. | ორგანიზაციული სტრუქტურა და დიზაინი | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | | | 6 | |
| 4. | ლიდერობა: თეორია და პრაქტიკა | 3 | 75 | არ აქვს | 7 | 7 | 2 | 3 | 19 | 56 | 3 | | | |
| 5. | სტრატეგიული HRM და თანამედროვე გამოწვევები | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | | 6 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|-----------|---|--|----|----|---|---|----|-----|---|----------|-----------|------------|-----------|
| 6. | პერსონალის შერჩევის მეთოდები | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | | 6 | | | |
| 7. | ორგანიზაციული ქცევა და ცვლილებების მართვა | 6 | 150 | [6232] ადამიანური რესურსების მართვა თეორია და პრაქტიკა | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | | | 6 | | |
| 8. | ტრანსფორმაციული ქოუჩინგი | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | | | 6 | | |
| 9. | შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები | 3 | 75 | არ აქვს | 15 | 15 | 2 | 3 | 35 | 40 | 3 | | | | |
| 10. | გამოყენებითი სოციალური ფსიქოლოგია | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | | | | |
| 11. | შესრულების მართვა და კონტროლი | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 75 | | 6 | | | |
| | სპეციალობის არჩევითი სასწავლო კურსები | 12 | შესაბამის სემესტრში ასათვისებელი არჩევითი კრედიტების რაოდენობა | | | | | | | | | I | II | III | IV |
| | | | | | | | | | | | | 6 | | 6 | |
| 12. | ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში | 6 | 150 | [6232] ადამიანური რესურსების მართვა თეორია და პრაქტიკა | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 13. | პროექტის წერა და მენეჯმენტი(ლოგიკური ჩარჩოს მოდელი-LFA) | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 14. | კონფლიქტების მართვა და ორგანიზაციული კონტექსტი | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 15. | სტრატეგიული მენეჯმენტის პრაქტიკული კურსი | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 16. | პოზიტიური ფსიქოლოგია | 6 | 150 | არ აქვს | 30 | 15 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|----|---|---------|----|----|---|---|----|-----|---|---|----|-----|----|
| 17. | მიღწევის ფსიქოლოგია | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 18. | მედიაცია და მოლაპარაკებები | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 19. | სამეცნიერო წერა | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 20. | ტრენინგის მართვის ტექნოლოგიები | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 21. | კომუნიკაციები და მოლაპარაკებები მულტიკულტურულ კონტექსტში | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 22. | ადამიანური რესურსების მართვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 23. | კარიერული განათლება და პროფესიული ორიენტაცია | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 24. | ფონდების მოზიდვა(Fundraising)და მართვა | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 25. | საკადრო პროცესების მართვა | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 26. | შრომის ანაზღაურება და თანამშრომელთა მოტივაცია | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 27. | ტალანტების მართვა | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| 28. | ბიზნეს პროცესების მოდელირება და ანალიზი | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | 6 | 6 | | | |
| | პრაქტიკული კომპონენტი | 12 | შესაბამის სემესტრში ასათვისებელი არჩევითი | | | | | | | | | I | II | III | IV |

| | | კრედიტების რაოდენობა | | | | | | | | | | | | | | 12 |
|-----|--|----------------------|--|--|----|----|---|---|----|-----|---|----|-----|----|----|----|
| 29. | საკონსულტაციო პროექტი-ადამიანური რესურსების მართვა | 12 | 300 | [6189] სტრატეგიული HRM და თანამედროვე გამოწვევები | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | | | | | 12 | |
| | კვლევითი კომპონენტი | 30 | შესაბამის სემესტრში ასათვისებელი არჩევითი კრედიტების რაოდენობა | | | | | | | | I | II | III | IV | | |
| | | | | | | | | | | | | | 6 | | | |
| 30. | ბიზნესის კვლევის მეთოდები | 6 | 150 | არ აქვს | 15 | 30 | 2 | 3 | 50 | 100 | | | 6 | | | |
| | სამაგისტრო ნაშრომი | 24 | შესაბამის სემესტრში ასათვისებელი არჩევითი კრედიტების რაოდენობა | | | | | | | | I | II | III | IV | | |
| | | | | | | | | | | | | | 24 | | | |
| 31. | სამაგისტრო ნაშრომი ადამიანური რესურსების მართვა | 24 | 600 | [6213] საკონსულტაციო პროექტი-ადამიანური რესურსების მართვა. სტრატეგიული HRM და თანამედროვე გამოწვევები. | | | | | | | | | | 24 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|----|----|----|----|
| | სულ | 120 | | | | | | | | | 30 | 30 | 30 | 30 |
|--|-----|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|----|----|----|----|