

სეუ-ში პროფესიული განვითარების ტრენინგების დაფინანსების კონცეფციები

1. დოკუმენტის მიზანი

დოკუმენტში წარმოდგენილია სეუ-ში პროფესიული განვითარების ტრენინგების შესაძლო დაფინანსების კონცეფციის მოკლე მიმოხილვა, რათა სეუ-ს ხელმძღვანელობამ მიიღოს გადაწყვეტილება იმ კონცეფციის შესახებ, რომელიც ყველაზე მეტად ერგება უნივერსიტეტს. არჩეული კონცეფციის საფუძველზე შემუშავდება სეუ-ს ახალი პოლიტიკა პროფესიული განვითარების ტრენინგებისთვის. დოკუმენტი ასევე უზრუნველყოფს რეკომენდაციებს, თუ როგორ უნდა მოხდეს სახელშეკრულებო ვალდებულების შემუშავება, რაც გამომდინარეობს თანამშრომლების პროფესიულ განვითარებაში ჩადებული ინვესტიციიდან.

2. სეუ-ს სტრატეგია ეხება შემდეგ პუნქტებს პროფესიული განვითარების ტრენინგებთან დაკავშირებით:

- პერსონალის პროფესიული განვითარება წარმოადგენს სეუ-ს სამ სტრატეგიულ პრიორიტეტთან ერთ-ერთს;
- ტრენინგები, რომლებიც საჭიროა განვითარების მიზნით:
 - კვლევის უნარები (ყველაზე მნიშვნელოვანი)
 - სწავლისა და სწავლების უნარები (ყველაზე მნიშვნელოვანი)
 - სტრატეგიული, მართვის უნარები (მნიშვნელოვანი)
- ტრენინგები ტარდება ინდივიდუალურ და კოლექტიურ დონეზე
- სეუ უზრუნველყოფს უამრავ შესაძლებლობას პროფესიული განვითარების ტრენინგებისათვის;
- სწავლის, სწავლებისა და კვლევის მაღალი ხარისხის მქონე გარემო მოიზიდავს მაღალკვალიფიციურ და ერთგულ პერსონალს.

3. კავშირი SEU შეფასების სისტემასა და პროფესიული განვითარების ტრენინგს შორის

SEU– მ შეიმუშავა შეფასების სისტემა პერსონალის პროფესიული განვითარების სისტემატიური უზრუნველყოფისათვის, რაც იძლევა გარანტიას, რომ თანამშრომელსა და ხელმძღვანელს აქვთ გააზრებული ის აქტივობები და მიზნები, რომელთა განხორციელებასაც აპირებს დასაქმებული. ისინი ერთად აფასებენ თანამშრომლის მიერ მიღწეულ პროგრესს, თანხმდებიან დაგეგმილ გაუმჯობესებებზე ხელმძღვანელის უკუკავშირის შესაბამისად და ამ გეგმის შესრულებაზე. გაუმჯობესების გეგმა ასევე ეხება თანამშრომლის პროფესიული განვითარების აქტივობებს. თანამშრომელი და ხელმძღვანელი განსაზღვრავს რა უნარებისა და / ან ცოდნის გაძლიერება სჭირდება თანამშრომელს, რათა დასაქმებულმა წარმატებით შეძლოს SEU– ს სტრატეგიული მიზნების მიღწევა.

4. პერსონალის პროფესიული განვითარების საქმიანობის სახეები:

თვითგანვითარების ღონისძიებები. SEU- ს შეფასების სისტემაში ხელმძღვანელსა და თანამშრომელს შორის დისკუსიის საფუძველზე, მათ შეიძლება დაადგინონ, თუ რა უნარებისა და ცოდნის ამაღლებაა შესაძლებელი ცალკეული თანამშრომლის თვითგანვითარების აქტივობებით. მაგალითად, კონკრეტული პრაქტიკის თვითშეფასებით ან უფასო ონლაინ კურსებით სარგებლობით. ეს აქტივობა არის უფასო კონკრეტული პირისა და სეუ-თვის.

შიდა ტრენინგი.

ტრენინგი ორგანიზებულია დამატებითი ფინანსური რესურსების გარეშე, რადგან სეუ-ს თანამშრომლები ატარებენ მათ:

- შიდა ტრენინგები (ვებინარების, ონლაინ ტრენინგების სახით),
- სწავლება, ქოუჩინგი,

- პრაქტიკული ტრენინგები
- პრაქტიკის გაზიარება
- გასავითარებელი დავალებები,
- პროექტები,
- სამუშაოს გამრავალფეროვნება და / ან პასუხისმგებლობის სფეროს გაფართოება.

გარე ტრენინგი: ორგანიზებული დამატებითი ფინანსური რესურსებით, როცა გარე ექსპერტები ატარებენ მათ

- გარე ტრენინგები
- ქოუჩინგი
- სასწავლო მივლინება/კონცერენცია

5. პროფესიული განვითარების ტრენინგია სახეები:

ძირითადი სტრატეგიული ტრენინგები

ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგები

ისინი ორგანიზებულია უნივერსიტეტის დონეზე თითოეული სამიზნე ჯგუფისთვის. მაგალითად, დეპარტამენტი, რომელიც პასუხისმგებელია სწავლისა და სწავლების აქტივობების განვითარებაზე, განსაზღვრავს რა უნარ-ჩვევები სჭირდება ლექტორების უმრავლესობას, რათა უზრუნველყონ სწავლისა და სწავლების ხარისხის გაუმჯობესება მთელს უნივერსიტეტში, სეუ-ს სტრატეგიის შესაბამისად. ამ ყველაფერზე დაყრდნობით, პასუხისმგებელი დეპარტამენტი განსაზღვრავს იმ კონკრეტულ ტრენინგებს, რისი ორგანიზების საჭიროებაც არის სეუ-ში ლექტორთათვის. იგივე ეხება ყველა სამიზნე ჯგუფს.

დეპარტამენტი, რომელიც პასუხისმგებელია სეუ-ს სამეცნიერო საქმიანობაზე, განსაზღვრავს რა სახის უნარები სჭირდება ყველაზე მეტად სეუ-ს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გასაძლიერებლად სეუ-ს სტრატეგიის მიხედვით და განსაზღვრავს სპეციალურ ტრენინგებს, რომლებიც ჩაუტარდებათ მკვლევარებს უნივერსიტეტის მასშტაბით.

ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგების ნაწილი ჩატარდება ადგილზე (სადაც უნივერსიტეტს ექნება შესაძლებლობა), ხოლო ნაწილი - გარე დაფინანსებული ტრენინგების სახით.

სტრატეგიულად სპეციფიური ტრენინგები

ფაკულტეტისა და დეპარტამენტის დონეზე, ხელმძღვანელები პერსონალთან თანამშრომლობის გზით ავლენენ თუ რა უნარ-ჩვევების გაუმჯობესება არის საჭირო ყველაზე მეტად, რომ უზრუნველყონ ხარისხიანი სერვისის სეუს სტრატეგიის შესაბამისად. შეიძლება ამ გამოვლენილი უნარების გაუმჯობესება დასჭირდეს მთლიან პერსონალს ან კონკრეტულად ერთ პირს. იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილი საჭიროებები არ იფარება **ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგების** მიერ, შემდგომ ხელმძღვანელი განსაზღვრავს ამ ტრენინგებს. ეს ტრენინგები ხდება **სტრატეგიულად სპეციფიური**, რადგან ისინი პერსონალისთვის არის გადამწყვეტი საჭიროების მქონე.

მაგალითად, თუ პერსონალის საქმეთა სამსახურში სეუ-ს სტრატეგიის შესაბამისად, საჭიროა ადამიანური რესურსების განვითარებისათვის სპეციფიკური უნარი, დეპარტამენტი განსაზღვრავს სპეციფიკურ სტრატეგიულ ტრენინგს. ტრენინგი ჩატარდება როგორც მთელი დეპარტამენტისათვის, ისე ჯგუფის, ან ინდივიდუალურ დონეზე. კონტექსტიდან გამომდინარე, ამას გადაწყვეტს ხელმძღვანელი.

უნივერსიტეტში სტრატეგიული ტრენინგების ჩატარების შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, მათი ორგანიზება და ჩატარება ხდება დამატებითი ფინანსური რესურსების გარეშე. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მათ ატარებენ გარე ექსპერტები და ამრიგად, ისინი არის დაფინანსებული. HR დეპარტამენტი მოიძიებს სხვადასხვა შესაძლებლობებს ბაზარზე, რათა გამოავლინოს ტრენინგისთვის ხარჯ-სარგებლიანი ოპერატიული თანაფარდობა.

არჩევითი ტრენინგები

არჩევითი ტრენინგები არის ტრენინგები, რომლებიც აძლიერებენ პერსონალის უნარ-ჩვევებს, მათი სამუშაო გარემოს გათვალისწინებით.

6. ტრენინგების სამიზნე ჯგუფები:

- ლექტორები
- მკვლევარები
- პერსონალი, რომელიც იკავებს ხელმძღვანელობით და მენეჯერულ პოზიციებს
- ადმინისტრაციული პერსონალი
- დამხმარე პერსონალი

7. შესაძლო ფინანსური კონცეფციის შედგენა

ეს კონცეფციები ეხება მხოლოდ ტრენინგებს, რომლებსაც დამატებითი ფინანსური რესურსი სჭირდებათ, რადგან მათ გარე ექსპერტები ატარებენ.

კონცეფცია	დადებითი ასპექტები	უარყოფითი ასპექტები
<p>კონცეფცია A</p> <ul style="list-style-type: none"> • სეუ სრულიად აფინანსებს ზოგად სტრატეგიულ ტრენინგებსა და სტრატეგიულად სპეციფიურ ტრენინგებს. არჩევითი ტრენინგების საფასურს იხდის თავად თანამშრომელი. 	<ul style="list-style-type: none"> • სეუ მოქმედებს სტრატეგიის შესაბამისად 	<ul style="list-style-type: none"> • თანამშრომლები არ იღებენ ბენეფიტს არჩევითი ტრენინგების თავად დაფინანსებაში. ამიტომ, მოტივაცია რომ დაესწრონ და გადაიხადონ არჩევითი ტრენინგის საფასური, არის ძალიან დაბალი. შედეგად: კონცეფცია მუშაობს ისე, რომ სეუ იხდის ყველაფერს და ხარჯების გაზიარება არ ხდება.
<p>კონცეფცია B</p> <p>სეუ სრულიად იხდის ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგებისა და სტრატეგიულად</p>	<ul style="list-style-type: none"> • სეუ მოქმედებს სტრატეგიის შესაბამისად • სეუ დასაქმებულებს შესაძლებლობას აძლევს 	<ul style="list-style-type: none"> • ეს კონცეფცია ითვალისწინებს 5 სამუშაო დღის გამოყოფას თითო თანამშრომელზე

<p>სპეციფიური ტრენინგების საფასურს. არჩევითი ტრენინგების საფასურს სრულად თავად დასაქმებული იხდის, ამის სანაცვლოდ, მათ მაქსიმუმ 5 სამუშაო დღე წელიწადში ჩათვლებათ სამუშაო საათებში. ჩათვლილი სამუშაო დღეები დასაქმებულს შესაძლებლობას აძლევს დაესწროს ტრენინგს(ებს). ტრენინგების ჩათვლა ხდება შესაბამისი მტკიცებულების წარმოდგენის საფუძველზე, რომელიც ადასტურებს ტრენინგში მონაწილეობას.</p>	<p>დაესწრონ და გადაიხადონ არჩევითი ტრენინგების საფასური, რომელიც შემდგომ სეუს მოუტანს სარგებელს უკეთესი უნარების მქონე სამუშაო ძალის ყოლის გზით.</p> <ul style="list-style-type: none"> ეს პოლიტიკა შეიძლება აღიქმებოდეს მიმზიდველად სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების თანამშრომლების მიერ, რომლებიც ეძებენ უკეთეს სამუშაო პირობებს 	<p>ტრენინგში მონაწილეობის მისაღებად და მცირე ადმინისტრაციულ სამუშაოს სამუშაო საათების ჩათვლის დამტკიცებასთან დაკავშირებით.</p>
<p>კონცეფცია C</p> <ul style="list-style-type: none"> სეუ სრულიად იხდის ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგებისა და სტრატეგიულად სპეციფიური ტრენინგების საფასურს. არჩევითი 	<ul style="list-style-type: none"> სეუ მოქმედებს სტრატეგიის შესაბამისად სეუ დასაქმებულებს შესაძლებლობას აძლევს დაესწრონ და გადაიხადონ არჩევითი ტრენინგების საფასური, 	<ul style="list-style-type: none"> ამ კონცეფციის თანახმად, SEU გამოყოფს წელიწადში 5 სამუშაო დღეს თითო თანამშრომელზე ტრენინგში მონაწილეობის

<p>ტრენინგების საფასურს სრულად თავად დასაქმებული იხდის, ამის სანაცვლოდ მაქსიმუმ 5 სამუშაო დღე წელიწადში ჩათვლებათ სამუშაო საათებში. აღიარებული სამუშაო დღეები დასაქმებულს შესაძლებლობას აძლევს დაესწროს ტრენინგს(ებს). ტრენინგების ჩათვლა ხდება შესაბამისი მტკიცებულების წარმოდგენის საფუძველზე, რომელიც ადასტურებს ტრენინგში მონაწილეობას.</p> <ul style="list-style-type: none"> • თანადაფინანსება სეუ-სა და თანამშრომლის მიერ. სეუ ნაწილობრივ აფინანსებს ამ ტრენინგებს (რაც ერთგვარი ჯილდოა) იმ თანამშრომლებისათვის, რომლებსაც შეაქვთ დიდი წვილი ცოდნის გაზიარებასა და სეუ-ში შიდა ტრენინგების ჩატარებაში. ტრენინგებს აფასებენ თავად ტრენინგის მსმენელები, როგორც ძალიან კარგს ან 	<p>რომელიც შემდგომ სეუს მოუტანს სარგებელს უკეთესი უნარების მქონე სამუშაო ძალის ყოლის გზით.</p> <ul style="list-style-type: none"> • სეუ აჯილდოვებს იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ატარებენ ძალიან კარგ ან შესანიშნავ შიდა ტრენინგებს, შესაბამისად, ეს მოტივაციას აძლევს თანამშრომლებს, რათა შიდა ტრენინგები ჩაატარონ მეტი მონდომებით. • ეს პოლიტიკა შეიძლება აღიქმებოდეს მიმზიდველად სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების თანამშრომლების მიერ, რომლებიც ეძებენ უკეთეს სამუშაო პირობებს 	<p>მისაღებად, ასევე ითვალისწინებს წარმატებული შიდა ტრენინგების არჩევითი ტრენინგის თანადაფინანსებას, არჩევითი ტრენინგების სრულად დაფინანსებას საუკეთესო თანამშრომლებისათვის, დამატებით ადმინისტრაციულ სამუშაოს, რითაც უნდა შემოწმდეს სამუშაო საათების ჩათვლა და თანა-დაფინანსების სისტემაში მოყვანა.</p>
---	---	---

<p>შესანიშნავს. სეუს მიერ თანადაფინანსების პროცენტული მაჩვენებელი 80%-ს შეადგენს და, ამავდროულად, ეს წვლილი არ უნდა აღემატებოდეს 2000 ლარის ღირებულებას (დაახლოებით 550 ევრო).</p>		
<p>კონცეფცია D</p> <ul style="list-style-type: none"> • სეუ სრულიად იხდის ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგებისა და სტრატეგიულად სპეციფიური ტრენინგების საფასურს. არჩევითი ტრენინგების საფასურს სრულად თავად დასაქმებული იხდის, ამის სანაცვლოდ მაქსიმუმ 5 სამუშაო დღე წელიწადში ჩაეთვლება სამუშაო საათებში. ჩათვლილი სამუშაო დღეები 	<ul style="list-style-type: none"> • სეუ მოქმედებს სტრატეგიის შესაბამისად • სეუ დასაქმებულებს შესაძლებლობას აძლევს დაესწრონ და გადაიხადონ არჩევითი ტრენინგების საფასური, რომელიც შემდგომ სეუს მოუტანს სარგებელს უკეთესი უნარების მქონე სამუშაო ძალის ყოლის გზით. 	<ul style="list-style-type: none"> • ამ კონცეფციის თანახმად, SEU გამოყოფს წელიწადში 5 სამუშაო დღეს თითო თანამშრომელზე ტრენინგში მონაწილეობის მისაღებად, ასევე ითვალისწინებს წარმატებული შიდა ტრენინგების არჩევითი ტრენინგის თანადაფინანსებას, არჩევითი ტრენინგების სრულად დაფინანსებას

<p>დასაქმებულს შესაძლებლობას აძლევს დაესწროს ტრენინგს(ებს). ტრენინგების ჩათვლა ხდება შესაბამისი მტკიცებულების წარმოდგენის საფუძველზე, რომელიც ადასტურებს ტრენინგში მონაწილეობას.</p> <ul style="list-style-type: none"> • თანადაფინანსება სეუ-სა და თანამშრომლის მიერ. სეუ ნაწილობრივ აფინანსებს ამ ტრენინგებს (რაც ერთგვარი ჯილდოა) იმ თანამშრომლებისათვის, რომლებსაც შეაქვთ დიდი წვლილი ცოდნის გაზიარებასა და სეუ-ში შიდა ტრენინგების ჩატარებაში. ტრენინგებს აფასებენ თავად ტრენინგის მსმენელები, როგორც ძალიან კარგს ან შესანიშნავს. სეუს მიერ თანადაფინანსების პროცენტული მაჩვენებელი 80%-ს შეადგენს და, ამავდროულად, ეს წვლილი არ უნდა აღემატებოდეს 2000 ლარის ღირებულებას (დაახლოებით 550 ევრო). 	<ul style="list-style-type: none"> • სეუ აჯილდოვებს იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ატარებენ ძალიან კარგ ან შესანიშნავ შიდა ტრენინგებს, შესაბამისად, ეს მოტივაციას აძლევს თანამშრომლებს, რათა შიდა ტრენინგები ჩაატარონ მეტი მონდომებით. • ეს პოლიტიკა შეიძლება აღიქმებოდეს მიმზიდველად სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლების მიერ, რომლებიც ეძებენ უკეთეს სამუშაო პირობებს 	<p>საუკეთესო თანამშრომლებისათვის, დამატებით ადმინისტრაციულ სამუშაოს, რითაც უნდა შემოწმდეს სამუშაო საათების ჩათვლა და თანა-დაფინანსების სისტემაში მოყვანა.</p>
--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> • SEU– ს მიერ სრულად დაფინანსებული იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებიც სისტემის შეფასებით არიან საუკეთესო შედეგის მქონე. როდესაც თანამშრომელი შეფასდება, როგორც საუკეთესო რეზულტატის მქონე X წელს, SEU აფინანსებს არჩევით ტრენინგს $x + 1$ წელს. თუმცა, არჩევითი ტრენინგის დაფინანსების თანხა არ უნდა აღემატებოდეს 2500 ლარს (დაახლ. 700 ევრო) 		
<p>კონცეფცია E</p> <p>წელიწადში ერთხელ, ყველა თანამშრომელი იხდის სიმბოლურ გადასახადს (ე.წ. ჯიბის ფულს; მაგ., 15 ლარს), რათა წვლილი შეიტანოს სეუ– ს ყველა სტრატეგიული ტრენინგის ანაზღაურებაში</p>	<ul style="list-style-type: none"> • პროცესი ადვილად ვრცელდება • ხალხი აცნობიერებს, რომ მათი პროფესიული განვითარებისათვის საჭიროა ინვესტიციები. 	<ul style="list-style-type: none"> • თანამშრომლებმა ეს პოლიტიკა შეიძლება აღიქვან, როგორც დასჯად, რადგან მათ ყველა ვარიანტში უწევთ თანხის გადახდა, არ აქვს მნიშვნელობა, თუ რომელ ტრენინგს დაესწრებიან ისინი (შიდას თუ გარეს) • შესაბამისად, შეიძლება ტრენინგზე დასწრებისა და მისგან სარგებლის

		<p>მიღების სურვილი გაუქრეთ. სურვილის არ ქონა კი დიდი დაბრკოლებაა თანამშრომლების მიერ შეგროვებულ ფულთან შედარებით.</p> <ul style="list-style-type: none"> • სეუ სრულად არ იხდის სამიდან ერთ-ერთი სტრატეგიული ტრენინგის საფასურს. • შეიძლება შეიქმნას გარკვეული სამართლებრივი პრობლემა „სავალდებულო“ ტრენინგზე დასრებასთან დაკავშირებით და მათ პერსონალის მიერ თანადაფინანსებასთან დაკავშირებით.
<p>კონცეფცია F თითოეული სტრატეგიული ტრენინგისათვის (არ იგულისხმება შიდა ტრენინგი), სეუ იხდის თანხას; თანამშრომლები, რომლებიც</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ხალხი აცნობიერებს, რომ მათი პროფესიული განვითარებისათვის საჭიროა ინვესტიციები. 	<ul style="list-style-type: none"> • თანამშრომლებმა ეს პოლიტიკა შეიძლება ერთგვარ დასჯად აღიქვან, რადგან მათ უწევთ წვლილის შეტანა ტრენინგების

<p>ამისგან სარგებელს იღებენ, კონტრიბუცია შეაქვთ ტრენინგის საფასურის 2%-ის გადახდის გზით, არაუმეტეს X ლარისა წელიწადში.</p>		<p>დაფინანსებაში.</p> <p>შესაბამისად, შეიძლება ტრენინგზე დასწრებისა და მისგან სარგებლის მიღების სურვილი გაუქრეთ. სურვილის არ ქონა კი დიდი დაბრკოლებაა თანამშრომლების მიერ შეგროვებულ ფულთან შედარებით.</p> <ul style="list-style-type: none"> • სეუ სრულად არ იხდის სამიდან ერთ-ერთი სტრატეგიული ტრენინგის საფასურს. • შეიძლება შეიქმნას გარკვეული სამართლებრივი პრობლემა „სავალდებულო“ ტრენინგზე დასრუბასთან დაკავშირებით და მათ პერსონალის მიერ თანადაფინანსებასთან დაკავშირებით. • არ არის მარტივი პროცესი (თითო თანამშრომელზე ხარჯების გაანგარიშება)
--	--	---

SEU-ს სტრატეგიის თანახმად და ზემოთ წარმოდგენილი დაფინანსების კონცეფციის საფუძველზე, Shbeemann კონსალტინგი რეკომენდაციას უწევს სეუ-ს გამოიყენოს B ან C კონცეფცია. ორივე კონცეფციაზე დარყდნობით, სეუ იხდის **ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგების** საფასურს, მაგრამ ამავე დროს თანამშრომლებს ხელს უწყობს კიდევ უფრო მეტი ინვესტიცია ჩადონ თავიანთ პროფესიულ განვითარებაში. კონცეფცია C -ს შედეგად, დასაქმებული უზიარებს ცოდნას მის აკადემიურ საზოგადოებას, რისთვისაც ისინი იღებენ დამატებით ჯილდოს. ევროპული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების პრაქტიკის თანახმად, ცოდნისა და პრაქტიკის გაზიარება პერსონალის კომპეტენციებისა და ვალდებულებების გაძლიერების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი და ეფექტური გზაა. ამ მიზეზების გამო, კონცეფცია C ღრმად არის შესაბამისობაში მისი სტრატეგიით, რომელიც წარმოადგენს მდგრადი ინვესტიციის განხორციელებას პროფესიულ განვითარებაში, ყველაზე მეტად ოპტიმალური ხარჯისა და სარგებელის თანაფარდობით.

8. თანამშრომლების ვალდებულებები, რომელთაც მონაწილეობა მიიღეს სეუ-ს მიერ დაფინანსებულ ტრენინგებში

სეუ-ში პროფესიული განვითარების დაფინანსების კონცეფციის არჩევის შესახებ გადაწყვეტილების პარალელურად, აუცილებელია ასევე შეირჩეს თანამშრომელთა ვალდებულებების შესაძლო კონცეფცია ტრენინგში ჩადებული ინვესტიციის შესაბამისად. არსებობს სამი ძირითადი კონცეფცია:

კონცეფცია 1

სეუ არ აკისრებს ვალდებულებებს არცერთი მისი თანამშრომლის მიმართ. ამ კონცეფციის საფუძველი იმაში მდგომარეობს, რომ სეუ-ს შეუძლია შეინარჩუნოს პერსონალი, რადგან SEU თანამშრომლებს შორის აღიქმება, როგორც კარგი დამსაქმებელი.

კონცეფცია 2

სეუს მიერ ინდივიდუალურად ჩატარებული და დაფინანსებული ტრენინგის შემთხვევაში, როგორც ეს მითითებულია ქვემოთ მოცემულ წესში, დასაქმებულები

სავარაუდოდ ან გააგრძელებენ კონტრაქტს გარკვეული დროით ან პროპორციულად ანაზღაურებენ SEU-ს მიერ მათ პროფესიულ განვითარებაში ჩადებულ ინვესტიციას.

წესი

ვისზე ვრცელდება ვალდებულება:

- **ვალდებულება არ ვრცელდება** იმ თანამშრომლებზე, რომელთაც მონაწილეობა მიიღეს ძირითადად სტრატეგიულ ტრენინგებში (შიდა და გარე), რომელიც ორგანიზებული იყო ლექტორთა, მკვლევართა, ადმინისტრაციული და დამხარე პერსონალის დიდი ჯგუფისათვის უნივერსიტეტის მასშტაბით. იქიდან გამომდინარე, რომ ტრენინგი დიდ ჯგუფს უტარდება, ხარჯი თითო მონაწილეზე ნაკლებია.
- ეს ვალდებულება ვრცელდება ხელმძღვანელობით და მენეჯერულ თანამდებობებზე დასაქმებულ პერსონალზე, რომელთაც ჩაუტარდებათ ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგი, რადგან ტრენინგი ამ სამიზნე ჯგუფისთვის უფრო ინდივიდუალურია (ან უფრო მცირე ჯგუფებში ტარდება), არის გარე ტიპის ტრენინგი და შესაბამისად, დაფინანსებული.
- ვალდებულება ასევე ვრცელდება ყველა იმ თანამშრომელზე, რომელთაც ჩაუტარდათ ანაზღაურებადი **სტრატეგიულად სპეციფიური ტრენინგი**.

რა სახის ვალდებულებები ვრცელდება:

იმისდა მიხედვით, თუ რა საფასურს (ებს) გადაიხდის სეუ ინდივიდუალური ტრენინგისთვის ყოველწლიურად, თანამშრომლები ვალდებული არიან ან იმუშაონ SEU-ში განსაზღვრული დროით ან გადაიხადონ ჩადებული ინვესტიცია პროპორციულად. სამი კატეგორია განსაზღვრავს იმ პერიოდის ხანგრძლივობას, როდესაც თანამშრომელი ვალდებულია იმუშაოს SEU-ში, დაფინანსებული ტრენინგის საფასურის შესაბამისად.

სეუ-ს წლიური კონტრიბუცია ტრენინგში, თითო დასაქმებულზე წელიწადში	1.500 ლარამდე (დაახლ.. 500\$)	1.501 ლარსა და 6.000 ლარს შორის (დაახლ. 2000 \$)	6.001 ლარზე მეტი GEL
ციფრი ეხება იმ პერიოდს, რა პერიოდშიც დასაქმებული ვალდებულია იმუშავოს სეუში, იქიდან გამომდინარე, რომ სეუ ინვესტიციას დებს დასაქმებულის პროფესიულ განვითარებაში. პერიოდი იწყება ტრენინგის დაწყების დღიდან.	/	1 წელი	2 წელი

გამოთვლა:

თითოეული თანამშრომლისთვის, რომელზეც ეს წესი ვრცელდება, HR დეპარტამენტი გამოთვლის საფასურს, რომელსაც სეუ უხდის პირს ყოველი წელს. თითოეული კატეგორია განსაზღვრავს იმ პერიოდის ხანგრძლივობას, როდესაც თანამშრომელს უწევს სეუ-ში მუშაობა. თუ თანამშრომელი ხელშეკრულებას დაასრულებს ამ პერიოდის დასრულებამდე, მან სეუს უნდა გადაუხადოს თანხა, რომელიც პროპორციულია იმ დროსთან, რომელიც დარჩა პერიოდის დასრულებამდე.

მაგალითი:

მაგ. თუ 3000 ლარი იქნება გადახდილი სტრატეგიულად სპეციფიური ტრენინგისათვის 3 დასაქმებულზე, გამოდის, რომ 1000 ლარი არის გადახდილი თითო პირისათვის. ეს შედის პირველ კატეგორიაში, რაც ნიშნავს, რომ არცერთ მათგანს არ სჭირდება ცვლილებების შეტანა ხელშეკრულებაში. ამასთანავე, თუ რომელიმე მათგანს კვლავ ჩაუტარდება იმავე წელს სტრატეგიულად სპეციფიური ტრენინგი (5000 ლარი 5 მონაწილისათვის, ანუ 1000 ლარი თითოეულ პირზე), ის თანხა, რასაც სეუ გადაიხდის ამ პირისათვის, იქნებოდა 2000 ლარი. ამ

შემთხვევაში, ამ თანამშრომლის კონტრაქტში უნდა შევიდეს ცვლილებები და ვალდებული იქნება სეუში იმუშავოს კიდევ ერთი წელი.

მაგალითად, თუ თანამშრომლის ტრენინგის საფასური 2000 ლარს ელირება და რვა თვის შემდეგ თანამშრომელი მოინდომებს ხელშეკრულების შეწყვეტას, მან უნდა დაუბრუნოს SEU-ს საფასურის 33%, რაც 667 ლარს შეადგენს.

კონცეფცია 3

SEU იმკაცრი ფორმით იყენებს თანამშრომელთა ვალდებულებას, რა დროსაც ისინი ვალდებულნი არიან იმუშაონ SEU-ში, სანამ ეს გათვალისწინებულია კონცეფციის 2-ის შესაბამისად და არ შეუძლიათ ხელშეკრულების დასრულება ამ პერიოდის დასრულებამდე. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ეს კონცეფცია მკაცრად პრობლემურია სამართლებრივი თვალსაზრისით.

9. ბიუჯეტის განსაზღვრა სეუ-ს ყველა ტრენინგისათვის

ტრენინგის საერთო წლიური ბიუჯეტი განისაზღვრება მომდევნო წლის ტრენინგთან დაკავშირებული საქმიანობის დაგეგმვისას. პერსონალის საქმეთა სამსახური ამზადებს მთლიანი ხარჯების შეფასებას, დეპარტამენტებისა და აკადემიური პერსონალის მიერ მომზადებული **ზოგადი სტრატეგიული ტრენინგის (დაფინანსებული) და სტრატეგიული სპეციფიკური ტრენინგის (ფასიანი) შეფასების საფუძველზე.** შემდეგ განიხილება გეგმა, საჭიროების შემთხვევაში განხორციელდება ცვლილებები და ხმის მიცემა / დამტკიცება.