

ქიმიური ტექნოლოგიისა და მეტალურგიის ფაკულტეტის მენეჯერის სამსახურის ანგარიში

2013/მარტი - 2014/ აპრილი

წინამდებარე ანგარიში წარმოადგენს 2013 წლის მარტიდან 2014 წლის აპრილამდე, მენეჯერის სამსახურის მიერ გაწეული სამუშაოს შეფასებას, აგრეთვე ფაკულტეტზე არსებული იმ პრობლემებისა და მისი გამომწვევი მიზეზების მოკლე ანალიზს, რომელიც ჩვენი სამსახურის ერთწლიანი მუშაობის პერიოდში გამოიკვეთა.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2013 წლის 9 სექტემბერი ბრძანება №133/ნ, მუხლი 24-ის თანახმად მენეჯერი ინიშნება და მისი უფლებამოსილებები განისაზღვრება რექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით. მენეჯერის სამსახურის ძირითად მიმართულებად განისაზღვრა ფაკულტეტის ბიუჯეტის მართვა, აღრიცხვა და ანგარიშგება. სამსახურის კომპეტენციაში შედის ბიუჯეტის შემოსულობებისა და ხარჯვითი ნაწილის პროექტების მომზადება, განხილვა, ბიუჯეტის შესრულება და კონტროლი. მენეჯერის სამსახურს დაევალა ბაზრის კვლევა, კონკურენტული ანალიზის განხორციელება და რეკომენდაციების შემუშავება. თუმცა საუნივერსიტეტო სპეციფიკიდან გამომდინარე მენეჯერის სამსახური მუშაობს სხვა მიმართულებებითაც. კერძოდ, მენეჯერის სამსახურმა, მხოლოდ მიმდინარე სასწავლო წელს დახმარება გაუწია 100-მდე სტუდენტს სწავლის საფასურის გრაფიკის შედგენასა და ეტაპობრივად გადახდაში, მონაწილეობს დასაქმების პროგრამებში, კავშირები დაამყარა მონათესავე დარგების სპეციალისტებთან და სხვა უნივერსიტეტებთან ერთობლივი პროექტების განსახორციელებლად. მენეჯერის სამსახურის წარმომადგენლები ჩართული არიან უნივერსიტეტის სატენდერო და აუდიტის კომისიის შემადგენლობაში.

2013 წლიდან - მენეჯერის სამსახურის შექმნის შემდეგ - ორგანიზება გაუკეთდა ყველა ფაკულტეტების მენეჯერების სისტემატიურ შეხვედრებს და ფაკულტეტებზე არსებული პრობლემატიკის გაზიარებას. ერთობლივი მუშაობა მიმდინარეობდა ბიუჯეტის შედგენის, ბაზრის კვლევისა და საუნივერსიტეტო პრიორიტეტების განსაზღვრაზე. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მენეჯერების საქმისადმი ასეთმა მიდგომამ გაამარტივა კომუნიკაცია და კოორდინაცია ყველა საუნივერსიტეტო რგოლს შორის. დღესდღეობით მენეჯერების სამსახურები კარგად ორგანიზებულ, ერთიან ბირთვს შეადგენენ უნივერსიტეტის სტრუქტურაში.

ქიმიური ტექნოლოგიისა და მეტალურგიის ფაკულტეტის მენეჯერის სამსახურის შექმნის დროს, 2013 წლისთვის ფაკულტეტის ბიუჯეტი დამტკიცებული იყო და მისი ზოგადი პარამეტრები შემდეგნაირად გამოიყურებოდა:

- შენობა-ნაგებობების რემონტი (ტერიტორიის კეთილმოწყობა): - $27100+17500=44600$ ლ;
- ხელსაწყოების რემონტი - 1660 ლ;
- კომპიუტერული ტექნიკა - 17846 ლ;
- ელექტრო მოწყობილობები - 12700 ლ;
- რეაქტივები - 5785 ლ.

აღსანიშნავია რომ ფაკულტეტის ბიუჯეტის 90%-ზე მეტი ხელფასების, დახმარებებისა და დანამატების მუხლებში იყო გაწერილი.

2013 წლის გაზაფხულიდან დაიწყო მოსამზადებელი პერიოდი აკადემიურ თანამდებობაზე დასაკავებლად. სწორედ ამ დროს თავი იჩინა კრიზისის პირველმა ნიშნებმა. მიუხედავად ადმინისტრაციის არაერთი გაფრთხილებისა რომ აკადემიური საშტატო ერთეულის რაოდენობა ოპტიმიზირებული და მორგებული ყოფილიყო არსებულ რეალობას, ფაკულტეტის ხელმძღვანელობამ, არსებულთან შედარებით, შემცირების ნაცვლად, გაზარდა საკონკურსო ვაკანსიების რიცხვი. კონკურსის დამთავრების შემდეგ მენეჯერების სამსახურებს დაევალოთ საფაკულტეტო ბიუჯეტების მომზადება, არანაკლებ 15%-ის განვითარების ფონდის გათვალისწინებით. აღმოჩნდა რომ ხელფასების ზოგად საუნივერსიტეტო მატების შემთხვევაში ფაკულტეტი ვერ შეძლებდა 2014 ბიუჯეტის შესრულებას. საჭირო გახდა სახელფასო ფონდის შემცირება, რაც ორი შესაძლო ვარიანტით

შეიძლება წასულიყო: 1. ე.წ. "საუნივერსიტეტო მოდელის" შემოღებით, რაც გულისხმობს ხელფასების კლებას სასწავლო ჯგუფებში სტუდენტების რაოდენობის კლებასთან პროპორციულად, რაც იდენტურია საათების კლებასთან მიმართებაშიც და 2. ყველა აკადემიურ საშტატო ერთეულზე მომუშავე პირისთვის თანაბარი ხელფასის დანიშვნას. მეორე მოდელის განხორციელებას უამრავი უარყოფითი მხარე ექნებოდა, თუმცა მის გასვლას მხარს უჭერდა პროფესორ-მასწავლებელთა ის ნაწილი, რომელთა ჯგუფებში სტუდენტების რაოდენობა 1-15-მდეა. ფაკულტეტის საბჭოს ის სხდომა, რომელზეც აღნიშნული გადაწყვეტილება უნდა ყოფილიყო მიღებული სტუდენტთა თვითმმართველობის წარმომადგენლის განცხადებით დაიწყო, რომელმაც მოითხოვა გონივრული ვადა აკადემიურ საბჭოში გამოკლებული სტუდენტების როტაციისთვის და საბჭოს სთხოვა 7-10 დღით სხდომის გადადება. საბჭოს წევრებმა არ გაითვალისწინეს მისი თხოვნა, რის შემდეგაც სტუდენტებმა პროტესტის ნიშნად დატოვეს სხდომა. საბჭომ ხმათა უმრავლესობით (86 ხმით) დაამტკიცა ხელფასების დანიშვნის მეორე ვარიანტი, თუმცა ხმათა ამ რაოდენობით, ზემოთ აღნიშნული საკითხის დამტკიცებისთვის არ იყო საკმარისი, ვინაიდან ფაკულტეტის დებულების მიხედვით: "გადაწყვეტილება მიიღება დამსწრეთა უბრალო უმრავლესობით ხოლო არჩევნებისას, ფაკულტეტის სტრუქტურის, ბიუჯეტის განსაზღვრისას და ფაკულტეტისთვის სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტისას საბჭოს სიითი შემადგენლობის უმრავლესობით". ფაკულტეტის საბჭოს სიითი შემადგენლობა 234-ია, სიითი შემადგენლობის უმრავლესობა - 118, ამგვარად 86 ხმით მიღებული გადაწყვეტილება ლეგიტიმაციას მოკლებული იყო. გადაწყვეტილების მიღებისას არაერთხელ გაჟღერდა დაპირება რომ ეს გადაწყვეტილება მხოლოდ ერთი წლის ვადით იყო მიღებული და 2014-2015 სასწავლო წლის დაწყებისთანავე შეიცვლებოდა და მოხდებოდა ხელფასების მატება. არგუმენტად მოყვანილი იყო 2013 წლის პირველი კურსის კონტიგენტის ზრდა წინა წლებთან შედარებით. თუმცა არ მოხდა იმ ფაქტის გათვალისწინება რომ ფაკულტეტის ყველაზე პრესტიჟული პროგრამები - სასურსათო ტექნოლოგია და აგრარული ტექნოლოგიები - 2014 წლიდან სხვა ფაკულტეტზე განაგრძობს მუშაობას.

2014 წლის ბიუჯეტის შემოსულობების ნაწილი დათვლილია იმ შემთხვევაზე, როდესაც 2014 წლის შემოდგომაზე, პირველკურსელთა კონტიგენტი ≈ 310 იქნება, მობილობის ნულოვანი ბალანსის გათვალისწინებით. ხელფასების მატება და მისი გათანაბრება საერთო საუნივერსიტეტო ხელფასთან შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ

პირველკურსელთა რაოდენობა ნავარაუდებზე 110-115-ით მეტი მაინც იქნება (დაახლოებით 430 პირველკურსელი). თუმცა გაუგებარია რა ნაბიჯების გადადგმას აპირებს ფაკულტეტის ხელმძღვანელობა თუ პირველკურსელთა კონტიგენტი ნავარაუდებზე ნაკლები იქნა (შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის 2014/2015 სასწავლო წლის მონაცემებით, უმაღლეს სასწავლებლებში არსებული ადგილების მხოლოდ 80-85%-ზეა განაცხადი შესული. ამავე დროს გაიზარდა სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებულ ფაკულტეტთა რიცხვი, რამაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს ფაკულტეტზე პირველკურსელი სტუდენტების რაოდენობაზე), ან მობილობის გამოცხადების შემდეგ სტუდენტთა დიდმა რაოდენობამ დატოვა ფაკულტეტი. ამ ტენდენციის გაძლიერებას ხელს უწყობს ის ფაქტიც, რომ ფაკულტეტის ინფრასტრუქტურის ძირითადი ნაწილი 20 წელზე მეტია არ განახლებულა და ნამდვილად არ არის მიმზიდველი.

მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ პირველკურსელ სტუდენტთა რაოდენობის ზრდა საგამოცდო პროგრამის ხელოვნურად გამარტივებამ გამოიწვია. პირველკურსელთა უმრავლესობისათვის შეუძლებელია ქიმიური ტექნოლოგიისა და მეტალურგიის ფაკულტეტზე სწავლა მათი სპეციფიური დისციპლინების არ ცოდნის გამო (440 პირველკურსელთაგან მხოლოდ 15-ოდე სტუდენტს აქვს ჩაბარებული ქიმია). ამ მიზეზის გამო მათი უმრავლესობა მობილობის დაწყებასთან ერთად სხვა ფაკულტეტებზე გეგმავენ გადასვლას რაც უარყოფითად აისახება მომავალი წლის ბიუჯეტზე.

ქიმიური ტექნოლოგიისა და მეტალურგიის ფაკულტეტის სტუდენტთა კვალიფიკაციაზე რამდენიმე ირიბი ფაქტიც მეტყველებს კერძოდ, მენეჯერის სამსახური აქტიურადაა ჩართული სტუდენტთა დასაქმების პროგრამაში და როდესაც 2013 წლის ზაფხულში კომპანია BP-მ მზადყოფნა გამოთქვა ქიმიური ტექნოლოგიის სტუდენტები დაესაქმებინა, ფაკულტეტის 12 „საუკეთესო“ მესამე კურსელი სტუდენტიდან ვერ ერთმა ვერ გადალახა დამსაქმებლისგან დაწესებული პირველკურსელისთვის აუცილებელი კომპეტენციის მინიმალური ზღვარი. ამავე მიზეზით, მენეჯერის სამსახურის აქტიური მცდელობის მიუხედავად, მრავალმა დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ქიმიური ტექნოლოგიისა და მეტალურგიის ფაკულტეტის დამამთავრებელი კურსის სტუდენტების კვალიფიკაციით დასაქმებაზე.

ზოგადი მდგომარეობის შესწავლის შემდეგ მენეჯერის სამსახურმა რამდენიმე მიმართულებით გააქტიურა მუშაობა კერძოდ, მოამზადა და სათათბიროს განსახილველად წარუდგინა 2014 წლის ბიუჯეტი, რომელიც ზოგადი დებულებების განხილვის შემდეგ ფაკულტეტზე მსჯელობის საგანი უნდა გამხდარიყო. ფაკულტეტის საბჭოს წევრთა დიდი ნაწილის განცხადებების მიხედვით, ეს იყო პირველი შემთხვევა როდესაც მათ გაუჩნდათ შესაძლებლობა ფაკულტეტის ბიუჯეტს გაცნობოდნენ. ბიუჯეტის ყველა პუნქტი გამჭვირვალედ იყო წარმოდგენილი და მასი გაცნობა ნებისმიერ მსურველს შეეძლო. 2013 წლისგან განსხვავებით, 2014 წლის ბიუჯეტში გაჩნდა ისეთი მუხლები როგორცაა სამეცნიერო ლიტერატურის შეძენა, სამივლინებო ხარჯები, სტუდენტთა დახმარება. თითქმის 4-ჯერ გაიზარდა სამეცნიერო ხარჯი, 5-ჯერ - ინფრასტრუქტურული პროექტების დაფინანსების ხარჯი, ასევე ტექნიკის შესაძენად და სარემონტოდ გასაწევი ხარჯი.

სამწუხაროა რომ ზოგიერთი დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მიერ არ მოხდა ბიუჯეტის განხილვა დეპარტამენტის შიგნით, რამაც შექმნა გაუგებრობა. ხშირია შემთხვევები როცა მენეჯერის სამსახურს მიმართავენ ამა თუ იმ დეპარტამენტის თანამშრომლები და სთხოვენ სხვადასხვა ტიპის შესყიდვების განხორციელებას, თუმცა ნათლად ჩანს რომ მათ წარმოდგენაც კი არა აქვთ რა ტიპის ღონისძიებების გატარებას აპირებენ მათივე დეპარტამენტები. ფაკულტეტზე გაწყვეტილია კავშირი მმართველ რგოლსა და დანარჩენ თანამშრომლებს შორის, აგრეთვე დეპარტამენტებს შორისაც. არ ხდება კოორდინირებული მოქმედება და ხშირია შემთხვევები როცა საბიუჯეტო სახსრების გადანაწილება ხდება სპონტანურად, მსჯელობის გარეშე.

შიგა დამაბულობას აძლიერებს ისიც, რომ ფაკულტეტზე არსებული სამი დეპარტამენტი არათანაბარ პირობებშია ჩაყენებული. მაგალითად, მეტალურგიის დეპარტამენტი ამჟამად ≈ 200 სტუდენტითა და 24 აკადემიური საშტატო ერთეულითაა წარმოდგენილი. ფარმაციის დეპარტამენტი კი ≈ 360 სტუდენტითა და 11 აკადემიური საშტატო ერთეულით. ამ მოცემულობით მეტალურგიის დეპარტამენტს სრულად აქვს დაკავებული მე-10 კორპუსი და მე-2 კორპუსის მე-2 სართულის ნაწილი, ფარმაციის კი მე-2 კორპუსში $\approx 200\text{კმ}^2$ უკავია და მკვეთრად განიცდის სასწავლო ფართის არ ქონას და ეს იმ დროს როცა ფაკულტეტზე

მობილობით გადმოსული სტუდენტების თითქმის 50% სწორად ფარმაციის დეპარტამენტზე მოდის. მატერიალური რესურსების ხარჯვით ნაწილში კი მეტალურგიის დეპარტამენტი \approx 3-ჯერ მეტ რესურს მოიხმარს ვიდრე ფარმაციისა.

არსებულ სიტუაციაში - გაღმავებული კრიზისის ფონზე - ერთადერთ სწორ გამოსავლად, ფაკულტეტზე არსებული ინტელექტუალური პოტენციალის მობილიზება და მათი, ადმინისტრაციის შესაბამის სტრუქტურებთან ერთად კოორდინაციაში მუშაობით, გამოსავლის ძებნაზე მუშაობის დაწყება იქნებოდა. ამ ჯგუფს უნდა შეემუშავებინა ფაკულტეტის განვითარების სტრატეგია და დეტალურად, დროში გაწერილი გეგმით წარედგინა ფაკულტეტის აკადემიური საბჭოსთვის განსახილველად. თუმცა გამოსავლის ძიების ნაცვლად ფაკულტეტზე არსებულმა მმართველმა რგოლმა ისე გადააკეთა 2014 წლის ბიუჯეტი და შემდგომ მასში ასახული ცვლილებები, რომ მენეჯერმა ბიუჯეტის წინააღმდეგ მისცა ხმა. პროცედურული დარღვევებით იქნა მიღებული ბიუჯეტში შესატანი ცვლილებებიც 2014 წლის მარტში.

მენეჯერის სამსახურის შექმნის შემდეგ მისი წარმომადგენლები აქტიურად იღებენ მონაწილეობას სხვადასხვა საერთაშორისო პროგრამებში. კერძოდ, TEMPUS-ის პროგრამის ფარგლებში მათის ბოლოს ხელი მოეწერება საგრანტო პროგრამას, რომელიც პერსპექტიულია ქიმიური ტექნოლოგიის დეპარტამენტის ზოგიერთი მიმართულებისთვის. მენეჯერის სამსახური მონაწილეობს ამერიკის სხვადასხვა უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან მოლაპარაკებებში მილენიუმის პროგრამის ფარგლებში. ამჟამად ფაკულტეტის პოტენციურ პარტნიორად სან დიეგოს უნივერსიტეტი გამოიკვათა. მოხდა რამდენიმე შეხვედრა პროფესორ უილიამ ტონგთან და მიდის მუშაობა 2015 წლის სასწავლო წლისთვის ფაკულტეტზე სან დიეგოს სასწავლო პროგრამის დანერგვისთვის. ჩვენი სამსახური, უცხოელ და ადგილობრივ ექსპერტებთან ერთად, მონაწილეობას იღებს აგრარული მეცნიერებებისა და ბიოსისტემების ინჟინერინგის ფაკულტეტის ჩამოყალიბებისთვის საჭირო სამუშაოებში, რომელიც თავისი სასწავლო-სამეცნიერო პოტენციალით სრულიად განსხვავებული იქნება საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებს შორის. დამთავრების პროცესშია მოლაპარაკებები, მემორანდუმის გაფორმებაზე აფხაზეთის

ფინანსთა მინისტრთან, რომლის შემდეგ ფაკულტეტზე არსებულ აფხაზეთიდან დევნილ სტუდენტებს, სამინისტრო სწავლის საფასურის გადახდაში დაეხმარება. დაწყებულია მუშაობა დამსაქმებელ კომპანიასთან რომელიც მზადაა ფაკულტეტზე არსებული ინტელექტუალური რესურსი გამოიყენოს, მისთვის მნიშვნელოვანი პროგრამების შედგენაში, რაც ფაკულტეტის პროფესორ-მასწავლებელთა დამატებითი შემოსავლის წყარო შეიძლება გახდეს.

მიუხედავად ზოგიერთი წინსვლისა, ქიმიური ტექნოლოგიისა და მეტალურგიის ფაკულტეტზე არსებული ზოგადი სიტუაცია უკიდურესად მძიმეა. აღნიშნული ტენდენციების გათვალისწინებით შეიძლება ითქვას, რომ მუშაობის ძირითად პრინციპად არჩეულია პრობლემის მიჩუმათება და არა მეთოდური მუშაობა გამოსწორებისათვის. მომავალზე გათვლილი სტრატეგიის არ არსებობის პირობებში ფაკულტეტი განწირულია მუდმივად არაპრესტიჟულ პოზიციაზე ყოფნისათვის. საჭიროა დაუყოვნებლივი ქმედითი ღონისძიებების დაწყება, რაც ორიენტირებული იქნება სტუდენტთა კვალიფიკაციის ზრდაზე, არსებული სამეცნიერო პოტენციალის სწორად გამოყენებაზე და მიმართული იქნება დასავლეთის უნივერსიტეტებთან ინტეგრაციისკენ. აუცილებელია სასწავლო პროგრამების (როგორც საბაკალავრო ასევე პროფესიული) სინქრონიზაცია ბაზრის მოთხოვნებთან. ფაკულტეტის სამეცნიერო აქტივობა, მცირე გამონაკლისის გარდა, არ პასუხობს თანამედროვე მსოფლიოს აქტუალურ პრობლემებს. ფაკულტეტზე არ ტარდება შიგა სამეცნიერო სემინარები, სადაც ყველასთვის ცხადი იქნებოდა ის პრობლემატიკა და მიღწევები რაც ამა თუ იმ ჯგუფს მოცემულ მომენტში აქვს. საქმისადმი ასეთი მიდგომა მნიშვნელოვნად გაადვილებდა მენეჯერის სამსახურის მუშაობას, როგორც საერთაშორისო კონტაქტების მოძიებაში, ასევე სტუდენტური დასაქმების საქმეში. საჭიროა დასავლეთის უნივერსიტეტებთან ერთობლივი სამეცნიერო პროექტების შემუშავება, რათა მოხდეს მათთან მაქსიმალური ინტეგრაცია. მნიშვნელოვანია სტუდენტურ და სამეცნიერო გაცვლით პროგრამებში ჩართვა და მუდმივი განვითარებისკენ სწრაფვა. გარდა სამეცნიერო-სასწავლო და კერძო სტრუქტურებთან თანამშრომლობისა, სამუშაოების სწორად წარმართვის შემთხვევაში, ფაკულტეტი შესაძლებელია ჩართული იყოს სამთავრობო და არასამთავრობო სექტორის მიერ განხორციელებულ პროექტებშიც.

კითხვა, რომელიც ყველაზე ხშირად მუსირებს ფაკულტეტზე შემდეგია: როგორი იქნება ხვალინდელი დღე? ამ კითხვაზე ერთგვაროვანი პასუხის გაცემა შეუძლებელია, მანამდე სანამ სწორად არ იქნება გაანალიზებული ფაკულტეტის ყველა ძლიერი და სუსტი მხარე. წარმატების მიღწევა კი ყველა რესურსის მობილიზაციითა და მაქსიმალური გამჭვირვალობითაა შესაძლებელი.