

**სსიპ საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის
პერსონალის მართვის პოლიტიკა**

მუხლის 1. პერსონალის მართვის ზოგადი წესები;

1. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის (შემდგომში „უნივერსიტეტი“) პერსონალის მართვის პოლიტიკა შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას, სტრატეგიული განვითარების გეგმას და მათი შესრულების ეფექტურ საშუალებას წარმოადგენს. ხელს უწყობს საერთო მიზნის გარშემო უნივერსიტეტის პერსონალის გაერთიანებას, უნივერსიტეტის თითოეული თანამშრომლის პროფესიულ განვითარებასა და მისი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოვლენას; აყალიბებს თითოეული თანამშრომლის ფუნქციებსა და უფლება- მოვალეობებს; ხელს უწყობს უნივერსიტეტის თანამშრომლების მიერ ინოვაციური იდეებისა და ინიციატივების განხორციელებას; ეფუძნება ქვემოთ ჩამოთვლილ პრინციპებს.
2. პერსონალის ეფექტური მართვისათვის უნივერსიტეტს აქვს: ჩამოყალიბებული ორგანიზაციული სტრუქტურა; სამსახურში მიღებისა და გათავისუფლების სამართლიანი და მკაფიო პროცედურები; მაქსიმალურად ზრუნავს თანამშრომელთა პროფესიული განვითარებასა და გადამზადებაზე; აქვს თანამშრომელთა შეფასების სისტემა, მათ შორის თანამშრომელთა საქმიანობის მონიტორინგისა და მათი წახალისების მექანიზმები.
3. უნივერსიტეტში ადამიანური რესურსების მართვის თვალსაზრისით დანერგილია და გამოიყენება ელექტრონული სისტემა, რაც წარმოადგენს უნივერსიტეტში დასაქმებულთა ერთიან მონაცემთა ბაზას. სისტემის მიზანია ადამიანური რესურსების ელექტრონული მართვის უზრუნველყოფა უნივერსიტეტში შემუშავებული პოლიტიკისა და სტანდარტების გათვალისწინებით, დასაქმებული პერსონალის შესახებ სტატისტიკური ინფორმაციის დამუშავება.

მუხლი 2. უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პრინციპები

1. უნივერსიტეტს პერსონალის ეფექტური მართვისათვის ჩამოყალიბებული აქვს შემდეგი პრინციპები:
 - **თანასწორობა/თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა** - უნივერსიტეტი თანაბარ პირობებში აყენებს ნებისმიერ პირს ასაკის, სქესის, ეთნიკური, რელიგიური თუ რასობრივი კუთვნილების, სოციალური წარმომავლობის ან პოლიტიკური მრწამსის მიუხედავად. უნივერსიტეტის

ყველა თანამშრომელს საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში მონაწილეობისა და პროფესიული განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები აქვს;

- **მრავალფეროვნება** - უნივერსიტეტი ხელს უწყობს განსხვავებული და მრავალფეროვანი გამოცდილების, მრწამსისა და ღირებულებების, სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის, ეროვნებისა თუ ეთნიკური წარმომავლობის მქონე კადრების მოზიდვასა და დასაქმებას.
- **გამჭვირვალობა** - უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული დასაქმების პოლიტიკა და პროცედურები ნათლადაა ჩამოყალიბებული და ფართოდ ხელმისაწვდომია.

2. უნივერსიტეტი ცდილობს ისეთი კადრების მოზიდვას, რომლებიც:

- მაღალ დონეზე შეძლებენ დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას და არსებულ კონკურენტულ გარემოში უნივერსიტეტის წარმატების უზრუნველყოფას;
- აქვთ შესაბამისი ცოდნა, კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები;
- სრულად იზიარებენ უნივერსიტეტის ხედვას, მისიას, სტრატეგიულ მიზნებს და მაქსიმალურად იყენებენ საკუთარ შესაძლებლობებს უნივერსიტეტის საკეთილდღეოდ;
- მოქმედებენ უნივერსიტეტის წესდების, შინაგანაწესის, ეთიკის კოდექსის მოთხოვნების დაცვით და არსებული მექანიზმების გამოყენებით საკუთარი წვლილი შეაქვთ უნივერსიტეტის მართვის პროცესში;
- ხელს უწყობენ სწავლებისა და კვლევის პროცესებს შორის ჰარმონიულ და დაბალანსებულ ურთიერთკავშირს და სხვა.

მუხლი 3. საკადრო პოლიტიკის მიზნებია

1. უნივერსიტეტის საკადრო პოლიტიკის მიზანია:

- მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნების და შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესაბამისად, პერსონალის ხარისხობრივი და რაოდენობრივი განახლებისა და შენარჩუნების ოპტიმალური ბალანსის უზრუნველყოფა;
- უნივერსიტეტის კონკურენტუნარიანობის და ეფექტურობის უზრუნველყოფა;
- უნივერსიტეტის მაღალკვალიფიციური საკადრო პოტენციალით უზრუნველყოფა.
- უნივერსიტეტის მიზნების, პრიორიტეტების განსაზღვრა;
- შრომის სტიმულირების სისტემის ეფექტურობის უზრუნველყოფა;

- საკადრო პოლიტიკის და უნივერსიტეტის სტრატეგიის შესაბამისობის ანალიზი;
- საკადრო მუშაობაში პრობლემების გამოვლენა;
- კადრებზე მოთხოვნის განსაზღვრა და დაგეგმვა;
- სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის ფორმირება;
- პროფესიონალური მომზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება.

მუხლი 4. დასაქმების პოლიტიკა

1. დასაქმების პოლიტიკა რამდენიმე ძირითად საფეხურს მოიცავს:
 - საშტატო ერთეულის ანალიზი;
 - კანდიდატების მოზიდვა;
 - კანდიდატების შერჩევა;
 - ორიენტაციის პროგრამა ახალი თანამშრომლებისთვის.
2. უნივერსიტეტში მოქმედებს უფლებამოსილი მართვის ორგანოს/ორგანოების მიერ დამტკიცებული პერსონალის სამსახურში მიღების წესი, რაც მოიცავს გამჭვირვალე და ობიექტურ პროცედურას, რომელიც უზრუნველყოფს აკადემიურ, სამეცნიერო, ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და დასაქმებას .
3. უნივერსიტეტს შემუშავებული და დამტკიცებული აქვს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში მონაწილეობის პრინციპები განმტკიცებულია უნივერსიტეტის წესდებაში

მუხლი 5. პერსონალის პროფესიული განვითარების პოლიტიკა

1. უნივერსიტეტში დანერგილია თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების სისტემა. უნივერსიტეტი მუდმივად აუმჯობესებს თავის საქმიანობას და შედარებით იოლად ახდენს ადაპტაციას ცვალებად საგანმანათლებლო გარემოში. პროფესიული განვითარების სისტემის შემუშავებისას უნივერსიტეტისა და ფაკულტეტების ხელმძღვანელობა უზრუნველყოფს მათ შესაბამისობას როგორც უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმასთან, ისე აკადემიური, სამეცნიერო, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის ინდივიდუალურ საჭიროებებთან.
2. აკადემიური პერსონალისათვის აუცილებელი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განსაზღვრა შესაძლებელია ინდივიდუალური პროფესიული მიზნებისა და ერთ-

წლიანი სამოქმედო გეგმის საშუალებით, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას: უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის წევრთა მიღწევებისა და მათი საქმიანობის სუსტი მხარეების შესახებ; იმ შესაძლებლობებისა და საფრთხის შესახებ, რომლებმაც მომავალში შესაძლოა გავლენა იქონიონ უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის წევრთა საქმიანობაზე.

3. პროფესორ-მასწავლებლებისათვის განკუთვნილი პროფესიული განვითარების სისტემა მიზნად ისახავს პროფესიული კომპეტენციის ამაღლებას შემდეგ საკითხებში: აკადემიური დისციპლინის ცოდნა; აკადემიური შეფასების სტრატეგიები; კვლევისა და სწავლების თანამედროვე მეთოდები; სწავლებისა და კვლევის პროცესში ახალი ტექნოლოგიების გამოყენება და ა.შ.
4. აკადემიური პერსონალის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა უნივერსიტეტის ერთ-ერთი ყველაზე ღირებული ინვესტიციაა და ბიუჯეტის შედგენისას ამ მიზნით მაქსიმალური რესურსები გამოიყოფა. ამავე დროს შესაძლებელია ისეთი პროგრამების შემუშავება, რომლებიც მინიმალურ დანახარჯებს მოითხოვს და ამავე დროს მაღალი შედეგების მიღებას უზრუნველყოფს.
5. შიდა საუნივერსიტეტო/საფაკულტეტო კვლევითი საგრანტო პროგრამები და კვლევითი პროექტები, რომელიც უნივერსიტეტის ბიუჯეტით ფინანსდება, აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ერთ-ერთი ძირითადი საფუძველია.

მუხლი 6. პერსონალის წახალისების მექანიზმები

1. უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია აღიარებს და აფასებს ყოველი თანამშრომლის მიღწევებს, ხდება თითოეულის ინიციატივისა და შემოქმედებითი ძიების წახალისება. უნივერსიტეტი დაინტერესებულია ყოველი თანამშრომლის განვითარებაში და მზადაა შესთავაზოს ყველანაირი საშუალება, რათა თანამშრომელმა შეძლოს თავისი პოტენციალის მაქსიმალური გამოვლენა.
2. ადამიანური რესურსების ეფექტური მართვისათვის უნივერსიტეტს გააჩნია:
 - ნათლად ჩამოყალიბებული ორგანიზაციული სტრუქტურა;
 - სამართლიანი და ეფექტური დასაქმების პოლიტიკა (აკადემიური, სამეცნიერო, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის სამუშაოზე აყვანის წესი);
 - თანამშრომელთა პროფესიული განვითარებისა და გადამზადების პროგრამები (პროფესიული განვითარების ცენტრი, შიდა საუნივერსიტეტო/საფაკულტეტო გრანტები, შიდა საუნივერსიტეტო/საფაკულტეტო სამეცნიერო პროექტები);

- თანამშრომელთა შეფასების სისტემა (მონიტორინგი, შეფასება, წახალისება, პრემირება, ფინანსური დახმარება, ბონუსის სისტემა).