



სსიპ საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის
აკადემიური საბჭო

დადგენილება № 01-05-04/146

ქ. თბილისი

29 ივნისი 2025წ

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესიული სწავლების პერსონალის მართვის
პოლიტიკის დამტკიცების თაობაზე

„უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის წესდების დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2013 წლის 9 სექტემბრის №133/ნ ბრძანებით დამტკიცებული უნივერსიტეტის წესდების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის „ჩ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად და აკადემიური საბჭოს 2025 წლის 29 ივნისის №01-05-02/20 ოქმის საფუძველზე, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის აკადემიურმა საბჭომ დაადგინა:

1. დამტკიცდეს საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესიული სწავლების პერსონალის მართვის პოლიტიკა (დანართი).
2. წინამდებარე დადგენილება ძალაში შევიდეს გამოქვეყნებისთანავე.
3. დადგენილება შეიძლება გასაჩივრდეს გამოქვეყნებიდან 1 თვის ვადაში თბილისის საქალაქო სასამართლოში, ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით, მდებარე ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი №64.

აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე

დ. გურგენიძე

აკადემიური საბჭოს მდივანი

ი. კუტუბიძე

სსიპ საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესიული სწავლების

პერსონალის მართვის პოლიტიკა

მუხლის 1. პროფესიულ სწავლებაში ჩართული პერსონალის მართვის ზოგადი წესები;

1. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის (შემდგომში „უნივერსიტეტი“) პროფესიული სწავლების 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; ეფუძნება ქვემოთ ჩამოთვლილ პრინციპებს.
2. პერსონალის ეფექტური მართვისათვის უნივერსიტეტს აქვს: ჩამოყალიბებული ორგანიზაციული სტრუქტურა; პროფესიული მასწავლებლების სამსახურში აყვანის 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.

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 წარმომადგენლობის 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;

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;
- პროფესიონალური მომზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება.

მუხლი 4. დასაქმების პოლიტიკა

1. დასაქმების პოლიტიკა რამდენიმე ძირითად საფეხურს მოიცავს:

- საშტატო ერთეულის ანალიზი;
- კანდიდატების მოზიდვა;
- კანდიდატების შერჩევა;

2. უნივერსიტეტში მოქმედებს უფლებამოსილი მართვის ორგანოს/ორგანოების მიერ დამტკიცებული პერსონალის - პროფესიული სწავლების მასწავლებლის, სამსახურში აყვანის წესი, რაც მოიცავს გამჭვირვალე და ობიექტურ პროცედურას, რომელიც უზრუნველყოფს კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და დასაქმებას.

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 უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმასთან.
2. პროფესიული სწავლების მასწავლებლის აუცილებელი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განსაზღვრა შესაძლებელია ინდივიდუალური პროფესიული მიზნებისა და ერთწლიანი სამოქმედო გეგმის საშუალებით, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას: უნივერსიტეტის პერსონალის წევრთა მიღწევებისა და მათი საქმიანობის სუსტი მხარეების შესახებ; იმ შესაძლებლობებისა და საფრთხის შესახებ, რომლებმაც მომავალში შესაძლოა გავლენა იქონიონ უნივერსიტეტის პერსონალის წევრთა საქმიანობაზე.
3. პროფესიული განვითარების სისტემა მიზნად ისახავს პროფესიული კომპეტენციის ამაღლებას შემდეგ საკითხებში: აკადემიური დისციპლინის ცოდნა; სწავლების თანამედროვე მეთოდები; სწავლების პროცესში ახალი ტექნოლოგიების გამოყენება და ა.შ.
4. 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.

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 და პროფესული სწავლების პერსონალის სამუშაოზე აყვანის წესი;
 - თანამშრომელთა პროფესიული განვითარებისა და გადამზადების პროგრამები (პროფესიული განვითარების ცენტრი)
 - თანამშრომელთა შეფასების სისტემა (მონიტორინგი, შეფასება, წახალისება, პრემირება, ფინანსური დახმარება, ბონუსის სისტემა).