

**ეკონომიკის, ბიზნესისა და მართვის ფაკულტეტი**

**ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამა**

**სილაბუსი**

|  |  |
| --- | --- |
| **სასწავლო კურსის დასახელება** | **ადამიანური რესურსების მართვა** **Human resource management**  |
| **სასწავლო კურსის კოდი** | **BUC018** |
| **სასწავლო კურსის სტატუსი** | სავალდებულო |
| **ECTS** | 5 ***ECTS*** |
| **სწავლების სემესტრი** | V |
| **სწავლების ენა** | ქართული |
| **სილაბუსის ავტორი/ავტორები****(ლექტორი, ლექტორები, კურსის განმახორციელებლები)** | **ნონა გელიტაშვილი, ეკონომიკის დოქტორი, აფილირებული პროფესორი****ტელ:** 557 26 06 55**E-mail:** nonagelita@yahoo.com, ngelitashvili@thu.edu.geკონსულტაცია შეთანხმებისამებრ, განთავსდება ვებ-გვერდზე |
| **სასწავლო კურსის მიზანი** | * კურსის მიზანია სტუდენტებს შეასწავლოს ორგანიზაციაში ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემა (პერსონალის დაგეგმვა, პერსონალის შერჩევა, დასაქმების პოლიტიკა, პერსონალთან მუშაობის ტექნოლოგია, პერსონალის განვითარებისა და ორგანიზაციული ქცევის მართვის ასპექტები) და მისი ეფექტიანი ფუქნციონირების მექანიზმი ორგანიზაციის მიზნებისა და ამოცანების წარამატებით შესრულებისათვის.
 |
| **დაშვების წინაპირობა** | მენეჯმენტის საფუძვლები |
| **კრედიტების რაოდენობა და საათების განაწილება სტუდენტის დატვირთვის შესაბამისად (ECTS** | **5 კრედიტი (125 სთ)*** **საკონტაქტო საათები - 50 სთ**
* ლექცია - 16 სთ
* სამუშაო ჯგუფში მუშაობა - 29 სთ
* შუალედური გამოცდა - 2 სთ.
* დასკვნითი გამოცდა - 3 სთ.
* **დამოუკიდებელი საათები - 75**
 |
| **სტუდენტის შეფასების სისტემა** | **თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტში არსებული შეფასების სისტემა შემდეგია:**შეფასების საერთო ქულიდან (100 ქულა) შუალედური შეფასების ხვედრითი წილი შეადგენს ჯამურად 60 ქულას; გათვალისწინებულია სამჯერადი შეფასება: * **სტუდენტის აქტივობა** სასწავლო სემესტრის განმავლობაში - **40 ქულა;**
* **შუალედური გამოცდა - 20 ქულა;**
* **დასკვნითი გამოცდა, რომლის** ხვედრითი წილი შეადგენს - **40 ქულას.**

შუალედური შეფასებების კომპონენტში მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი ჯამურად შეადგენს მინიმუმ **21 ქულას.** დასკვნითი შეფასების მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი შეადგენს დასკვნითი შეფასების საერთო ჯამის **50%-ს** ანუ **20 ქულას** **40 ქულიდან.****შეფასების სისტემა უშვებს:**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.1. ერთ-ერთი უარყოფით შეფასების: (FX) „ვერ ჩააბარა“-ს მიღების შემთხვევაში უნივერსიტეტი ნიშნავს დამატებით გამოცდას დასკვნითი გამოცდის შედეგების გამოცხადებიდან არანაკლებ 5 დღეში და აისახება საგამოცდო ცხრილში. დამატებით გამოცდაზე მიღებული შეფასება არის სტუდენტის საბოლოო შეფასება, რომელშიც არ მოიაზრება ძირითად დასკვნით გამოცდაზე მიღებული უარყოფითი ქულა.

თუ სტუდენტმა დამატებით გამოცდაზე მიიღო 0-დან 50 ქულამდე, საბოლოო საგამოცდო უწყისში სტუდენტს უფორმდება შეფასება (F) -0 ქულა. |
| **სასწავლო კურსის შინაარსი** | **იხილეთ დანართი N1** |
| **შეფასების სისტემა და მაჩვენებლები,** **სტუდენტის ცოდნის შეფასების კრიტერიუმები** |

|  |
| --- |
| **შეფასების ფორმები და კომპონენტები** |
| **შეფასების ფორმები:** | **მაქსიმალური ქულა** |
| **შუალედური შეფასება** | **60** |
| **დასკვნითი შეფასება**  | **40** |
| **შეფასების კომპონენტები** | **რაოდენობა** | **კომპონენტის მაქს შეფასება** | **მაქსიმალური ქულა** |
| **შუალედური შეფასება** |  |  |  |
| შემთხვევის ანალიზი | **5** | **2** | **10** |
| ქვიზი | **2** | **2** | **4** |
| პროექტის პრეზენტაცია | **1** | **5** | **5** |
| ზეპირი პრეზენტაცია | **7** | **3** | **21** |
| შუალედური გამოცდა | 1 | 20 | **20** |
| **ფინალური გამოცდა** | **1** | **40** | **40** |
|   |
| **შეფასების კრიტერიუმები** |
| **შემთხვევის ანალიზი (5X2=10 ქულა)** (სემესტრის განმავლობაში სტუდენტს ეძლევა 5 შემთხვევის ანალიზი განსახილველად) |
| **2** | ზუსტად აღწერს მოცემულ ბიზნეს სიტუაციას, მიღებული ცოდნის საფუძველზე დეტალურად აანალიზებს, აფასებს და ადგენს მიზეზ-შედეგობრივ კავშირებს; აყალიბებს შესაბამის დასკვნებს; შეუძლია სიტუაციის განსხვავებულ ჭრილში დანახვა და მსგავსი მაგალითების მოყვანა; |
| **1.5** | ზუსტად აღწერს მოცემულ ბიზნეს სიტუაციას, მიღებული ცოდნის საფუძველზე დეტალურად აანალიზებს, აფასებს და ადგენს მიზეზ-შედეგობრივ კავშირებს; აყალიბებს შესაბამის დასკვნებს; შეუძლია მსგავსი მაგალითების მოყვანა; |
| **1** | ზუსტად აღწერს მოცემულ ბიზნეს სიტუაციას, მიღებული ცოდნის საფუძველზე დეტალურად აანალიზებს, აფასებს და ადგენს მიზეზ-შედეგობრივ კავშირებს; აყალიბებს შესაბამის დასკვნებს; |
| **0.5** | ზუსტად აღწერს მოცემულ ბიზნეს სიტუაციას, მიღებული ცოდნის საფუძველზე დეტალურად აანალიზებს, აფასებს და ადგენს მიზეზ-შედეგობრივ კავშირებს; |
| **0** | სტუდენტი არ მონაწილეობს ბიზნეს სიტუაციის ანალიზის პროცესში. |
| **ქვიზი (2X2=4 ქულა)** სემესტრის განმავლობაში სტუდენტს ეძლევა 2 ქვიზი. ქვიზი შედგება 10 საკითხისაგან. ქულათა საერთო ჯამი რაოდენობრივად ტოლია 2-ის |
| **0,2** | პასუხი სწორია |
| **0** | პასუხი არასწორია |
| **პროექტის პრეზენტაცია (5 ქულა)** |
| ქულა | პროექტის შინაარსობრივი ნაწილის შეფასების კრიტერიუმები |
| **5** | სტუდენტი შესანიშნავად ავლენს ინფორმაციის/მონაცემების მოძიებისა და კრიტიკული ანალიზის უნარს, იყენებს უახლეს ინფორმაციას, მონაცემებს და ლიტერატურას, ბრწყინვალედ ახდენს პრობლემების კომპლექსურ შეფასებას და პრობლემური საკითხების ანალიზითა და სინთეზით აყალიბებს საკუთარ ორიგინალურ დასკვნებს, სანიმუშოდ განსაზღვრავს პრობლემის გადაწყვეტის ოპტიმალურ მიმართულებებს. |
| 4 | სტუდენტი ძალიან კარგად ავლენს ინფორმაციის/მონაცემების მოძიებისა და კრიტიკული ანალიზის უნარს, იყენებს უახლეს ინფორმაციას, მონაცემებს და ლიტერატურას, მაღალ დონეზე ახდენს პრობლემების კომპლექსურ შეფასებას და პრობლემური საკითხების ანალიზითა და სინთეზით აყალიბებს საკუთარ დასკვნებს, ძალიან კარგად განსაზღვრავს პრობლემის გადაწყვეტის ოპტიმალურ მიმართულებებს. |
| **3** | სტუდენტი კარგად ავლენს ინფორმაციის/მონაცემების მოძიებისა და კრიტიკული ანალიზის უნარს, იყენებს უახლეს ინფორმაციას, მონაცემებს და ლიტერატურას, ახდენს პრობლემების კომპლექსურ შეფასებას და პრობლემური საკითხების ანალიზითა და სინთეზით აყალიბებს საკუთარ დასკვნებს, კარგად განსაზღვრავს პრობლემის გადაწყვეტის ოპტიმალურ მიმართულებებს. |
| 2 | სტუდენტი დამაკმაყოფილებლად ავლენს ინფორმაციის/მონაცემების მოძიებისა და კრიტიკული ანალიზის უნარს, ნაკლებად იყენებს უახლეს ინფორმაციას, მონაცემებს და ლიტერატურას, ახდენს პრობლემების შეფასებას და პრობლემური საკითხების ანალიზითა და სინთეზით აყალიბებს საკუთარ დასკვნებს, დამაკმაყოფილებლად განსაზღვრავს პრობლემის გადაწყვეტის ოპტიმალურ მიმართულებებს. |
| 1 | სტუდენტი სუსტად ავლენს ინფორმაციის/მონაცემების მოძიებისა და კრიტიკული ანალიზის უნარს, მწირად იყენებს უახლეს ინფორმაციას, მონაცემებს და ლიტერატურას, ახდენს პრობლემების შეფასებას, თუმცა პრობლემური საკითხების ანალიზითა და სინთეზით ვერ აყალიბებს საკუთარ დასკვნებს და ვერ განსაზღვრავს პრობლემის გადაწყვეტის ოპტიმალურ მიმართულება.  |
| 0 | სტუდენტმა პროექტი არ მოამზადა  |
| **შუალედური გამოცდა (20 ქულა)** |
| ტესტი ( 5X1=5 ქულა) ტესტი შედგება 5 ტესტური დავალებისგან. ქულათა საერთო ჯამი რაოდენობრივად ტოლია 5-ის |
| 1 | პასუხი სწორია |
| 0 | პასუხი არა სწორია |
| სტუდენტს ეძლევა ესსეს ტიპის შეკითხვები (5X3)=15 |
| 3 | პასუხი სრულია. სტუდენტი ზედმიწევნით კარგად ფლობს განვლილ მასალას, საკითხი ლოგიკურად, თანმიმდევრულად და ადეკვატურად არის გადმოცემული. ტერმინოლოგია დაცულია. მსჯელობა და ანალიზი მაღალ დონეზეა. |
| 2 | პასუხი სრულია. სტუდენტი დამაკმაყოფილებლად ფლობს პროგრამით გათვალისწინებულ განვლილ მასალას. საკითხი ლოგიკურად და ადეკვატურად არის გადმოცემული, თუმცა არათანმიმდევრულია. ტერმინოლოგია დაცულია. მსჯელობა და ანალიზი დამაკმაყოფილებელია. |
| 1 | პასუხი შეკვეცილია. სტუდენტი საკმარისად ფლობს პროგრამით გათვალისწინებულ განვლილ მასალას, თუმცა აღინიშნება ნაკლოვანებები. საკითხის გადმოცემულია ნაწილობრივ. ტერმინოლოგია ნაკლოვანია. მსჯელობა და ანალიზი ფრაგმენტულია. |
| 0 | პასუხი საკითხის შესაბამისი არ არის ან საერთოდ არაა მოცემული. |
| **სასწავლო მასალის ზეპირი პრეზენტაცია (7X3)=21** სემესტრის განმავლობაში, სტუდენტმა თეორიული მასალიდან გამომდინარე უნდა მოამზადოს პრაქტიკული დავალება, რომლის პრეზენტაციას ახდენს ზეპირი ფორმით სემესტრის განმავლობაში პრეზენტაციას აკეთებს 7-ჯერ შესაბამისად, ზეპირ გამოკითხვებში სტუდენტმა შეიძლება დააგროვოს მაქსიმუმ 21 ქულა. |
| 3 | პასუხი სრულია. სტუდენტი ზედმიწევნით კარგად ფლობს განვლილ მასალას, საკითხი ლოგიკურად, თანმიმდევრულად და ადეკვატურად არის გადმოცემული. ტერმინოლოგია დაცულია. მსჯელობა და ანალიზი მაღალ დონეზეა. |
| 2 | პასუხი სრულია. სტუდენტი დამაკმაყოფილებლად ფლობს პროგრამით გათვალისწინებულ განვლილ მასალას. საკითხი ლოგიკურად და ადეკვატურად არის გადმოცემული, თუმცა არათანმიმდევრულია. ტერმინოლოგია დაცულია. მსჯელობა და ანალიზი დამაკმაყოფილებელია. |
| 1 | პასუხი შეკვეცილია. სტუდენტი საკმარისად ფლობს პროგრამით გათვალისწინებულ განვლილ მასალას, თუმცა აღინიშნება ნაკლოვანებები. საკითხის გადმოცემულია ნაწილობრივ. ტერმინოლოგია ნაკლოვანია. მსჯელობა და ანალიზი ფრაგმენტულია. |
| 0 | პასუხი საკითხის შესაბამისი არ არის ან საერთოდ არაა მოცემული. |
| **ფინალური გამოცდა (40 ქულა)** |
| სტუდენტს ეძლევა ესსეს ტიპის შეკითხვები (10X3)=30 |
| 3 | პასუხი სრულია. სტუდენტი ზედმიწევნით კარგად ფლობს განვლილ მასალას, საკითხი ლოგიკურად, თანმიმდევრულად და ადეკვატურად არის გადმოცემული. ტერმინოლოგია დაცულია. მსჯელობა და ანალიზი მაღალ დონეზეა. |
| 2 | პასუხი სრულია. სტუდენტი დამაკმაყოფილებლად ფლობს პროგრამით გათვალისწინებულ განვლილ მასალას. საკითხი ლოგიკურად და ადეკვატურად არის გადმოცემული, თუმცა არათანმიმდევრულია. ტერმინოლოგია დაცულია. მსჯელობა და ანალიზი დამაკმაყოფილებელია. |
| 1 | პასუხი შეკვეცილია. სტუდენტი საკმარისად ფლობს პროგრამით გათვალისწინებულ განვლილ მასალას, თუმცა აღინიშნება ნაკლოვანებები. საკითხის გადმოცემულია ნაწილობრივ. ტერმინოლოგია ნაკლოვანია. მსჯელობა და ანალიზი ფრაგმენტულია. |
| 0 | პასუხი საკითხის შესაბამისი არ არის ან საერთოდ არაა მოცემული. |
| **ტესტი (10X1=10 ქულა)**  ტესტი შედგება 10 ტესტური დავალებისგან. ქულათა საერთო ჯამი რაოდენობრივად ტოლია 10-ის |
| 1 | პასუხი სწორია |
| 0 | პასუხი არა სწორია |

 |
| **სავალდებულო ლიტერატურა** | 1. Robert L. Mathis, John H Jackson. Human resource management. 15th edition. 2016. (ელ. ვერსია)
2. მასალები მიეწოდება ქართულ ენაზე რიდერის სახით - ნონა გელიტაშვილი „ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი“. 2018.
 |
| **დამატებითი ლიტერატურა** | 1. ბადრი გეჩბაია, ანზორ დევაძე. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი -, თბილისი, 2016 წ.
2. როსტომ ბერიძე. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბილისი 2011.
 |
| **სწავლის შედეგები** | * **ცოდნა და გაცნობიერება**

სტუდენტი:* აღწერს ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკას, მიზნებს, პრინციპებს, ამოცანებს, მეთოდებს.
* განსაზღვრავს ადამიანური რესურსების გამოწვევებს;
* განიხილავს ადამიანური რესურსების რეკრუტირებისა და შერჩევის მეთოდოლოგიას;
* განიხილავს მენეჯმენტისა და პერსონალის ეფექტიანობის შეფასების მეთოდოლოგია
* განიხილავს ორგანიზაციული ეთიკის გავლენას მნიშვნელობას HR მენეჯმენტზე
* აკავშირებს ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკასა და დასაქმებულებზე ტექნოლოგიების გავლენას.
* **უნარები**

სტუდენტი:* ახდენს ადამიანური რესურსების მიწოდებისა და მოთხოვნის პროგნოზირებას;
* აკავშირებს ფსიქოლოგიური კონტრაქტების არსს ინდივიდის მწარმოებლურობაზე;
* სხვადასხვა გზების საშუალებით აფასებს დენადობის პროცესს და ზომავს დენადობის მაჩვენებელს;
* პრაქტიკაში იყენებს ადამიანური რესურსების შენარჩუნების მეთოდებს;
* აანალიზებს რეკრუტირების შიდა და გარე წყაროებს;
* გეგმავს ადამიანური რესურსების შერჩევის პროცესს;
* აანალიზებს ტრენინგის პროცესის ფაზებს და აფასებს ტრენინგის საჭიროებას.
 |
| **სწავლების მეთოდები და ფორმები** |

|  |
| --- |
| **სწავლა-სწავლების მეთოდები** |
| ლექცია |[x]
| სამუშაო ჯგუფი |[x]
| პრაქტიკული მეცადინეობა |[x]
| ლაბორატორიული  |[ ]
| პრაქტიკა |[ ]
| საკურსო სამუშაო/პროექტი |[ ]
| კონსულტაცია |[x]
| ელექტრონული სწავლება (E-learning) |[ ]
| დამოუკიდებელი მუშაობა |[x]
| **აქტივობები** |
| [x]  დისკუსია/დებატები [x]  ჯგუფური (collaborative) მუშაობა; [x]  პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება (PBL) [x]  შემთხვევების შესწავლა (Case study) [ ]  გონებრივი იერიში (Brain storming) [ ]  როლური და სიტუაციური თამაშები [x]  დემონსტრირების მეთოდი; [x]  ინდუქციური მეთოდი [x]  დედუქციური მეთოდი [x]  ანალიზის მეთოდი [ ]  სინთეზის მეთოდი [ ]  ვერბალური მეთოდი [x]  წერითი მუშაობის მეთოდი [x]  ახსნა-განმარტებითი მეთოდი [ ]  ქმედებაზე ორიენტირებული სწავლება [x]  პროექტის შემუშავება და პრეზენტაცია; |

 |

***დანართი 1***

***სასწავლო კურსის შინაარსი***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **სასწავლო კვირა** | **სწავლების ფორმა** | **საათების რაოდენობა** | **თემატიკა** | **ლიტერატურა** |
| **I** | **ლექცია 1** | 2 სთ | **თემა 1. ადამიანური რესურსების მართვის არსი და ორგანიზაციაში მისი მნიშვნელობა*** ადამიანური კაპიტალი და მისი მნიშვნელობა
* ადამიანური რესურსების საქმიანობის 7 კატეგორია
* ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის მნიშვნელოვანი როლის ტრანსფორმაცია
* ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ეთიკური საკითხები
* ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, მიზნები, პრინციპები, ამოცანები, მეთოდები.
 | [1] - თავი 1. |
| **ჯგუფში მუშაობა/სემინარი** | 1 სთ | * დისკუსია/დებატები
 |  |
| **II** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 2. სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვა და დაგეგმვა*** სტრატეგიული ადამიანური რესურსები
* ადამიანური რესურსების მართვა და კონკურენტული უპირატესობა;
* სამართლებრივი, პოლიტიკური, კულტურული დაე კონომიკური ფაქტორები გავლენას ახდენს გლობალურ HR მენეჯმენტზე;
* ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნები, მისია, ამოცანები, ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა; სტრატეგიული დაგეგმვის ეტაპები;
* შიდა ორგანიზაციული ფაქტორების ანალიზი, გარემო ფაქტორების ანალიზი; საკადრო პოლიტიკის დაგეგმვა, ორგანიზაციაში შემოსვლის მართვა, სამუშაოს მართვა, ორგანიზაციიდან გასვლის მართვა.
 | [1] - თავი 2. |
| **ჯგუფში მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * ზეპირი პრეზენტაცია (1)
 |  |
| **III** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 3: ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემა*** ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურები და მათი ფუნქციები;
* ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ორგანიზაციული დაპროექტება, სამსახურის სტრუქტურა, სისტემის ინფორმაციული, დოკუმენტაციური, ტექნიკური და სამართლებრივი უზრუნველყოფა.
 |  [1] - თავი - 3 |
| **ჯგუფში მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * შემთხვევის ანალიზი (1)
* დისკუსია/დებატები
 |  |
| **IV** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 4: სამუშაოს დიზაინი და სამუშაოს ანალიზი*** სამუშაოს ანალიზის არსი და მნიშვნელობა;
* სამუშაოს ანალიზის მეთოდები; სამუშაოს დიზაინი და ეფექტიანი სამუშაო აღწერილობების შექმნა;
* თანამდებობის ფარდობითი ღირებულების განსაზღვრა და მისი მეთოდები.
* სამუშაოს აღწერილობის კომპონენტები
 | [1] - თავი 4 |
| **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * დისკუსია /დებატები
* ზეპირი პრეზენტაცია (2)
 |  |
| **V** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 5: ადამიანური რესურსების დაგეგმვა და შენარჩუნება*** ადამიანური რესურსების დაგეგმვის პროცესი;
* სამუშაო ძალის გარე და შიდა შეფასება ადამიანური რესურსების დაგეგმვისათვის
* ადამიანური რესურსების მიწოდებისა და მოთხოვნის პროგნოზირების მეთოდები;
* ფსიქოლოგიური კონტრაქტის არსი და მოტივაციის კავშირი ინდივიდის მწარმოებლურობაზე;
* დენადობის სხვადასხვა სახეობა და მათი გაზომვის მეთოდები.
* შენარჩუნების ექვსი მამოძრავებელი ძალა
 | [1] - თავი - 5  |
| **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * შემთხვევის ანალიზი (2)
* დისკუსია/დებატები
 |  |
| **VI** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 6: რეკრუტირება და შრომის ბაზარი** * ადამიანური რესურსის მოზიდვის პროცესი;
* მოზიდვის სტრატეგია; პერსონალის მოზიდვის აქტიური და პასიური მეთოდი, შიდა და გარე წყაროები;
* შრომის ბაზრის კომპონენტი; სტაჟირება
 | [1] - თავი - 6 |
| **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * ქვიზი (1)
* დისკუსია/დებატები
 |  |
| **VII** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 7: ადამიანური რესურსების შერჩევა*** ადამიანური რესურსის შერჩევის არსი და მნიშვნელობა;
* შერჩევის პრინციპები;
* შერჩევის თანამედროვე მეთოდები; შერჩევის წყაროები;
* რეკრუტირების 5 გარე და 3 შიდა წყარო
* შერჩევის ეტაპები; კონკურსი;
* სამუშაოზე დანიშვნა.
 | [1] - თავი - 7 |
|  | **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * ზეპირი პრეზენტაცია (3)
* დისკუსია/დებატები
 |  |
| **VIII** |  |  | ***შუალედური გამოცდა - 2 სთ*** |  |
| **IX** | **ლექცია** | 2 სთ | **თემა 8: ადამიანური რესურსების დატრენინგება*** ადამიანური რესურსის განვითარების ცნება და ძირითადი ტენდენციები;
* ადამიანური რესუსრის სწავლების ორგანიზაცია;
* პროფესიული განვითარების პროგრამები;
* პერსონალის პროფესიული განვითარების მართვა;
* განვითრების პროცესის შემადგენელი ელენმენტები (მეთოდები):
* საჭიროებების კვლევა, ტრენინგი, მონიტორინგი, კონფერენცია, როტაცია, განვითარების ინდივიდუალური გეგმა.
* ტრენინგი პროცესების ეტაპები;
* ანალიზის სამი ტიპი რომელიც გამოიყენება ტრენინგის საჭიროების დასადგენად.
* ტრენინგის შეთავაზების გარე და შიდა საშუალებები
 | [1] - თავი - 8 |
| **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 1 სთ | * დისკუსია/დებატები
 |  |
| **X** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 9: ტალანტების მართვა*** ტალანტების მართვა პერსპექტივაში;
* წარმატების დაგეგმვა
* კარიერა და კარიერის დაგეგმვა
* ზოგადი ინდივიდუალური კარიერის საკითხები;
* ადამიანური რესურსების განვითარება
* ადამიანური რესურსების განვითარების მიდგომები
 | [1] - თავი - 9 |
| **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * დისკუსია/დებატები
* ზეპირი პრეზენტაცია (4)
 |  |
| **XI** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 10: ადამიანური რესურსების საქმიანობის შეფასება:*** მენეჯმენტის სისტემის ეფექტიანობის კომპონენტები;
* განსხვავება შედეგების შეფასებასა და მენეჯმენტის შედეგების შეფასებას შორის
* თანამშრომელთა შეფასების პოლიტიკა და პროცედურები;
* მრავალ წყაროიანი შეფასების უპირატესობებიდა ნაკლოვანებები;
* შესაფასებელი ინფორმაციის შეგროვებისა და შემფასებელი პროცედურების შესრულების მეთოდები;
* შეფასების ეფექტიანობის განმსაზღვრელი ფაქტორები;
* მენეჯერებისა და თანამშრომლის უკუკავშირი;
* შეფასების შედეგების მართვა.
 |  [1] - თავი - 10 |
| **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * ზეპირი პრეზენტაცია (5)
* შემთხვევის ანალიზი (3)
 |   |
| **XII** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 11: ადამიანური პერსონალის მოტივაცია*** მოტივაციის ცნება და მნიშვნელობა;
* პერსონალის შრომითი საქმიანობის მოტივაცია და სტიმულირება;
* მოტივაციის სისტემა
* (მატერიალური და
* არამატერიალური მოტივაციის
* სისტემები);
* თანამშრომლის დანიშნულების/ღირებულების განცდა;
* წახალისების სისტემა;
* შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია;
* კომპენსაციების თანაბარი გადანაწილების პრინციპები.
 |  [1] - თავი - 11  |
|  | **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * შემთხვევის ანალიზი (4)
* დისკუსია/დებატები
 |  |
| **XIII** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 12: შრომითი ურთიერთობების მართვა*** შრომითი ურთიერთობის პროცესი და პოლიტიკა;
* შრომითი ურთიერთობის სტრატეგიები;
* შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა, შეცვლა; შეწყვეტა;
* ორგანიზაციიდან გასვლა.
 | [1] - თავი -11 |
|  | **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * ზეპირი პრეზენტაცია (6)
* დისკუსია/დებატები
 |  |
| **XIV** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 13: თანამშრომლებთან ურთიერთობის პოლიტიკა*** ეთიკა და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები (ბიზნესის საჭიროება, გენდერი, ეთნიკური წარმომავლობა, ასაკი);
* თანამშრომელთა უფლებები და მოვალეობები;
* დისციპლინა და კონფიდენციალობა;
* პროფესიული სტრესი და კონფლიქტი;
* თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანდაცვა;
* კორპორატიული კულტურა.
 | [1] - თავი - 14 |
| **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * შემთხვევის ანალიზი (5)
* ქვიზი (2)
 |  |
| **XV** | **ლექცია** | 1 სთ | **თემა 14: ადამიანური რესურსების განვითარების ადგილობრივი და საერთაშორისო ტენდენციები*** ადამიანური რესურსების მართვის საუკეთესო პრაქტიკის მიმოხილვა;
* გლობალური უცხოური ორგანიზაციების დაკომპლექტება;
* ადამიანური რესურსების სისრთულეების პატარა კომპანიებში.
 | [1] - თავი 16 |
| **ჯგუფში****მუშაობა/სემინარი** | 2 სთ | * დისკუსია/დებატები
* ზეპირი პრეზენტაცია (7)
 |  |
| ***ჯგუფში******მუშაობა/სემინარი*** | 3 სთ | **პროექტის პრეზენტაცია** |  |
| ***XVII -XVIII***- |  |  | **დასკვნითი გამოცდა - 3 სთ** |  |
| ***XIX -XX*** |  |  | **დამატებითი გამოცდა** |  |