



პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი

პროგრამის სახელწოდება (ქართულად და ინგლისურად)	შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია <b>Work and Organizational Psychology</b>
მისანიჭებელი კვალიფიკაცია (ქართულად და ინგლისურად)	შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მაგისტრი <b>Master of Arts in Work and Organizational Psychology</b>
პროგრამის მოცულობა კრედიტები და მათი განაწილება	სულ 120 კრედიტი <ul style="list-style-type: none"> <li>- სამაგისტრო პროგრამა მოიცავს ოთხ სემესტრს. მათ შორის სამი (I-III სემესტრები) სასწავლოა, მეოთხე სემესტრი ეთმობა სამაგისტრო ნაშრომზე (კვლევითი პროექტი) მუშაობას და მის დაცვას.</li> <li>- სამი სასწავლო სემესტრის განმავლობაში მაგისტრმა 90 კრედიტი უნდა დააგროვოს (თითოეულ სემესტრში 30 კრედიტი), მეოთხე სემესტრისთვისაც 30 კრედიტია განსაზღვრული (კვლევითი პროექტის დაცვა).</li> <li>- მაგისტრის წოდების მიღებისთვის სტუდენტმა სულ უნდა დააგროვოს 120 კრედიტი.</li> </ul>
სწავლების ენა	ქართული
პროგრამის ხელმძღვანელი	იამზე (ია) კუტალამე, ფსიქოლოგიის დოქტორი, პროფესორი
პროგრამაზე დაშვების წინაპირობა	<p><i>პროგრამაზე დაშვების წინაპირობა განსაზღვრულია უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონისა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2005 წლის 28 მარტის ერთიანი ეროვნული გამოცდების ჩატარების დებულების დამტკიცების შესახებ №127 ბრძანების შესაბამისად.</i></p> <p>შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამაზე განაცხადის გაკეთება შეუძლია ნებისმიერ პირს, რომელსაც ავტორიზებულ უნივერსიტეტში მიღებული აქვს ბაკალავრის ხარისხი ფსიქოლოგიაში, ასევე სოციალურ მეცნიერებებში, ბიზნესსა და საჯარო ადმინისტრირებაში, ფილოლოგიაში ან/და აქვს მინიმუმ ერთწლიანი სამუშაო გამოცდილება ადამიანური რესურსის მართვის სფეროში, ამასთან, წარმატებით გადალახა ერთიანი სამაგისტრო გამოცდის საკვალიფიკაციო მინიმუმი.</p> <p>პროგრამაზე სწავლის გასაგრძელებლად აპლიკანტი აბარებს შემდეგ გამოცდებს:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ერთიანი სამაგისტრო გამოცდა</li> <li>- გამოცდა ინგლისურ ენაში (B2 დონე)</li> <li>- გამოცდა შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში</li> </ul> <p>უცხო ქვეყნის მოქალაქეებისათვის ერთიანი ეროვნული გამოცდების გარეშე სტუდენტის სტატუსის მოპოვების უფლება შესაძლებელია</p>



	<p>საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დადგენილი წესების საფუძველზე;</p> <p>პროგრამაზე სწავლის უფლება შეუძლია მოიპოვოს თსუ სხვა ფაკულტეტის ან სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტმა მობილობის საფუძველზე საქართველოს კანონმდებლობის და სასწავლო პროცესის რეგულირების წესის მოთხოვნათა შესაბამისად.</p>
<p><b>საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი</b></p>	<p>პროგრამის მიზანი და კონცეფცია ეფუძნება, ერთი მხრივ, უნივერსიტეტის მისიასა და ხედვას და, მეორე მხრივ, მსოფლიოში უდიდესი პროფესიული ორგანიზაციის - შრომის/სამრეწველო და ორგანიზაციის ფსიქოლოგთა საზოგადოების (<i>The Society for Industrial and Organizational Psychology- SIOP</i>) - მიერ შემუშავებულ დარგობრივი მახასიათებლებსა და სტანდარტებს, შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგთა მოსამზადებელი სამაგისტრო პროგრამებისთვის განსაზღვრულ რეკომენდაციებს.</p> <p>შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა, SIOP-ის ფილოსოფიასა და შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგთა მომზადების სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად (<i>Guidelines for Education and Training in Industrial-Organizational Psychology; by Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), Inc. 2016</i>), ამზადებს <i>მეცნიერ-პრაქტიკოსებს</i>. როგორც მომავალი მეცნიერები, ისინი კვლევისა და პრაქტიკის საფუძველზე ავითარებენ და აფასებენ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიურ თეორიებს; როგორც პრაქტიკოსები, აფასებენ თეორიასა და კვლევით მონაცემებს და იყენებენ მათ პრაქტიკაში ორგანიზაციული კონტექსტის გათვალისწინებით. ამასთან, გაცნობიერებული აქვთ სამეცნიერო ცოდნის მნიშვნელობა და აქტუალობა წარმატებული პრაქტიკისთვის.</p> <p><b>პროგრამის მიზანი</b></p> <p>SIOP-ის დუალური ფილოსოფიის შესაბამისად, შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში მეცნიერ-პრაქტიკოსების მოსამზადებლად სამაგისტრო პროგრამა მიზნად ისახავს, მაგისტრებს:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. მისცეს <b>სისტემური ცოდნა შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში</b>, განუვითაროს სამეცნიერო წყაროების ანალიზისა და კრიტიკული შეფასების, სამეცნიერო სიახლეების მოძიებისა და საკუთარი ცოდნის მუდმივად განახლების უნარი;</li> <li>2. გამოუმუშავოს ცოდნის <b>პრაქტიკაში გამოყენების უნარი</b> ორგანიზაციის ეფექტიანობის, სამართლიანობის ფუნდამენტური პრინციპებისა და კორპორატიული მოქალაქეობის დამკვიდრების ხელშესაწყობად;</li> <li>3. განუვითაროს <b>შეფასების, ინტერვენციების, მონიტორინგისა და კონსულტაციის</b> უნარები, რათა დაეხმარონ ორგანიზაციებსა და დასაქმებულ პირებს პრობლემების გადაჭრაში, სამუშაო შედეგების გაუმჯობესებასა და ორგანიზაციულ ცხოვრებასთან ასოცირებული რთული პროცესების მართვაში;</li> </ol>



	<p>4. განუვითაროს კვლევის ვალიდური დიზაინის შემუშავების, კვლევის შედეგთა ანალიზის, ინტერპრეტაციის, კვლევაზე დაფუძნებული რეკომენდაციების შემუშავების უნარები;</p> <p>5. განუვითაროს ეფექტური პროფესიული ურთიერთობების, მონაცემებსა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული ეთიკური გადაწყვეტილების მიღებისა და ადამიანური რესურსის ეფექტურობის პროექტირებისათვის აუცილებელი უნარები.</p> <p>სამაგისტრო პროგრამის დასრულების შემდეგ, მაგისტრს ექნება საკმარისი კომპეტენცია იმისათვის, რომ პროგრამის დასრულებისთანავე სრულფასოვნად ჩაერთოს პრაქტიკულ საქმიანობაში და, ამასთან, გააგრძელოს კვლევითი და სამეცნიერო საქმიანობა.</p>
<p><b>სწავლის შედეგები</b></p>	<p>შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის სასწავლო გეგმა ეფუძნება SIOP-ის მიერ რეკომენდებულ სასწავლო სფეროებს და უზრუნველყოფს სტუდენტებს კომპლექსური სამეცნიერო ცოდნით შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში; აძლევს მათ სისტემურ ცოდნას შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის თეორიების, მოდელებისა და პრინციპების შესახებ, უვითარებს სხვადასხვა სამუშაო გარემოში ამ ცოდნის ტრანსფერისა და გამოყენების უნარებს. სტუდენტები იძენენ ინტერვენციისა და კონსულტაციის უნარს, რათა დაეხმარონ ორგანიზაციებსა და დასაქმებულ პირებს პრობლემების გადაჭრასა და სამუშაო შედეგების გაუმჯობესებაში.</p> <p>პროგრამა ამზადებს ახალგაზრდებს იმისათვის, რომ აიღონ პროფესიული პასუხისმგებლობა ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე, ორგანიზაციულ განვითარებასთან დაკავშირებულ პროცესებსა და კონსულტაციებზე. პროგრამის კურსდამთავრებულებს შეეძლებათ ორგანიზაციაში ადამიანის ქცევის განმაპირობებელი ფაქტორების, ადამიანისა და ორგანიზაციას შორის ურთიერთმქმედების სისტემური ანალიზი, ბიზნეს პროცესების ძირითადი გამოწვევების გაგება და მათზე ადეკვატური რეაგირება შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის კომპეტენციის ფარგლებში, მონაცემებსა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული ეთიკური გადაწყვეტილებების მიღება, ორგანიზაციებში ადამიანური რესურსების მართვის იურიდიულად დაცული სისტემების შემუშავება; როგორც შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის პრაქტიკოსებს, ექნებათ გაცნობიერებული მთელი ცხოვრების განმავლობაში სწავლის აუცილებლობა.</p> <p><i>SIOP</i> -ის მიერ რეკომენდებული სწავლის შედეგები - <b>ცოდნა/ერუდიცია, პროფესიული პრაქტიკა, მრავალფეროვნება, პროფესიული ქცევა და ეთიკა</b> - ასახულია შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის სამ ძირითად სწავლის შედეგში: <b>ცოდნა და გაცნობიერება, უნარები, ავტონომიურობა და პასუხისმგებლობა</b></p>
<p>ა) ცოდნა და გაცნობიერება</p>	<p>სამაგისტრო პროგრამის დასრულების შემდეგ მაგისტრი:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. კრიტიკულად აანალიზებს შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში უახლეს მიღწევებზე დამყარებულ ცოდნას;</li> <li>2. კრიტიკულად მსჯელობს ინდივიდუალური, ჯგუფური და</li> </ol>



	<p>ორგანიზაციული ქცევის პრინციპების შესახებ, აანალიზებს ფსიქოლოგიური ცოდნის კრიტიკულ მნიშვნელობას ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტური პოლიტიკისა და პრაქტიკის დანერგვაში;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>კრიტიკულად მსჯელობს კვლევითი სტრატეგიების/მეთოდების, მონაცემთა მართვისა და სტატისტიკური ანალიზის მეთოდების, ტესტის შექმნის მეთოდოლოგიის, პიროვნებისა და ორგანიზაციის შეფასების მეთოდების შესახებ;</li> <li>აცნობიერებს სამუშაო ძალის კულტურული მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის მნიშვნელობას, შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგისთვის აუცილებელი ეთიკური პრინციპების, პროფესიული ნორმების, სტანდარტების და პროფესიის შესაბამისი სახელმძღვანელო მითითებების გათვალისწინების აუცილებლობას პროფესიულ პრაქტიკაში<sup>1</sup>.</li> </ol>
<p>ბ) უნარები</p>	<p>სამაგისტრო პროგრამის დასრულების შემდეგ მაგისტრს შეუძლია:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში შექმნილი სისტემური ცოდნის გამოყენება ისეთი გადაწყვეტილებების მისაღებად, რომლებიც ხელს უწყობს ორგანიზაციის ეფექტიანობას, სამართლიანობის ფუნდამენტური პრინციპების და კორპორატიული მოქალაქეობის დამკვიდრებას;</li> <li>ორგანიზაციაში შეფასების, ინტერვენციებისა და მონიტორინგის (ინტერვენციების ეფექტიანობის შეფასების) სტრატეგიების შემუშავება და აუდიტორიისთვის შესაფერის, გასაგებ ენაზე გადმოცემა;</li> <li>კვლევითი საქმიანობის, მათ შორის, ორგანიზაციული კვლევის, დამოუკიდებლად დაგეგმვა, კვლევის დიზაინის შემუშავება, საკვლევო სფეროსთვის ადეკვატური კვლევითი სტრატეგიის, მეთოდის შერჩევა/გამოყენება და შედეგების კომპლექსური ანალიზი და კვლევაზე დაფუძნებული რეკომენდაციების შემუშავება ორგანიზაციის წარმატების ოპტიმიზაციისა და თანამშრომელთა კეთილდღეობის ხელშესაწყობად;</li> <li>სხვების მიერ გაწეული სამუშაოს კრიტიკული მიმოხილვა, მათ შორის, დამატებითი ინფორმაციის მოძიება და გამოკვლევა, ლოგიკური ხარვეზების ძიება და პრობლემების ალტერნატიული გადაწყვეტის გზების შეთავაზება. კვლევით სტატიებში წარმოდგენილი მონაცემებისა და ინფორმაციის გააზრება და ორგანიზაციული პრობლემების გადაწყვეტაში მათი გამოყენება;</li> <li>ლოგიკური, ლაკონური, მომხმარებელზე ორიენტირებული და პროფესიონალური ზეპირი და წერილობითი საკომუნიკაციო უნარების დემონსტრირება. კონსტრუქციულ უკუკავშირზე არა თავდაცვითი, არამედ განვითარებასა და სწავლაზე ორიენტირებული რეაგირება.</li> </ol>

<sup>1</sup> მაგ., თანაბარ დასაქმების შესაძლებლობის კომისიის ერთიანი სახელმძღვანელო პრინციპები; სამრეწველო ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის მიერ მომსახურების მიწოდების სპეციალური სახელმძღვანელო მითითებები; პერსონალის შერჩევის პროცედურების ვალდებისა და გამოყენების პრინციპები; საგანმანათლებლო და ფსიქოლოგიური ტესტები სტანდარტები და სხვა იხ. [www.siop.org](http://www.siop.org)



<p>გ) პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა</p>	<p>პროგრამა ორიენტირებულია პასუხისმგებლობისა და ავტონომიურობის ღირებულებათა დამკვიდრებაზე.</p> <p>პროგრამის დასრულების შემდეგ მაგისტრს შეუძლია:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. საკუთარი პასუხისმგებლობის გაცნობიერება ორგანიზაციაში თანამშრომელთა კეთილდღეობისა და ეფექტიანობის, ორგანიზაციული განვითარების ხელშესაწყობად. ეფექტური პროფესიული ურთიერთობების დემონსტრირება, პატივისცემა, ნდობა, ღია დიალოგი და თანამშრომლობა ყველასთან, განურჩევლად სტატუსის, განათლების, თვალსაზრისისა და პოზიციისა;</li> <li>2. დამოუკიდებლობის, ავტონომიურობის დემონსტრირება - მონაცემებსა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული ეთიკური გადაწყვეტილების მიღება; პასუხისმგებლობის აღება პროფესიული ეთიკური ნორმების დაცვაზე,</li> <li>3. მთელი ცხოვრების განმავლობაში სწავლასა და პროფესიული განვითარებაზე პასუხისმგებლობა.</li> </ol>
<p>სწავლება-სწავლის მეთოდები</p>	<p>შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სწავლებისა და სწავლის მეთოდები სრულად ორიენტირებულია თეორიის, კვლევის და პრაქტიკის ინტეგრაციაზე, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია გამოყენებითი ფსიქოლოგიის, კერძოდ, შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში წარმატებისთვის და ეყრდნობა Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), შემუშავებული დარგობრივი მახასიათებლებს/სტანდარტებს<sup>2</sup> :</p> <p><b>ფორმალური საკურსო მუშაობა (Formal Course Work):</b> ტრადიციული სააუდიტორიო მუშაობა, რომელსაც უძღვება პროფესორი. ეს მეთოდი თავისთავად შეიძლება მოიცავდეს ლექციებს, დისკუსიას, პრეზენტაციებს და ა.შ. ტრადიციულად მას <b>სალექციო, ახსნა-განმარტებით</b> მეთოდს უწოდებენ. სწავლების ეს მეთოდი სტუდენტებს, ასევე, აძლევს შესაძლებლობას, იმუშაონ თანატოლებთან ერთად და ისარგებლონ თანამშრომლობითი სწავლის უპირატესობებით.</p> <p><b>დამოუკიდებლად კითხვა/კვლევა:</b> სტუდენტი, პროფესორის კონსულტაციის შემდეგ, იღებს პასუხისმგებლობას და ვალდებულია სასწავლო დისციპლინის ძირითადი მიზნების შესრულებაზე. ეს არის წიგნზე მუშაობის მეთოდი, რომელიც ინტეგრირებულია წერითი მუშაობის მეთოდთან; მოიცავს არასაკლასო ინსტრუქციის ყველა ფორმას, რომლისთვისაც მთავარია თვითინიცირებული ინდივიდუალური ძალისხმევა მიზნების მისაღწევად. მოიცავს <b>სამეცნიერო ლიტერატურის კითხვას/გააზრებას, შესაბამისი რეფერატების, თეზისების, ესეს,</b></p>

<sup>2</sup> Guidelines for Education and Training in Industrial-Organizational Psychology; by Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), Inc. (2016). Bowling Green, OH: Author. Prepared by the Education and Training Committee



	<p><b>მოსწავლისა და პრეზენტაციების მომზადებას;</b> ასევე, კვლევის დიზაინის შექმნასა და ჩატარებას, ინტერაქტიული კომპიუტერული უნარების შეძენას. ეს მეთოდი, ასევე, გულისხმობს შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში მიმდინარე სიახლეებისა და მიღწევების გაცნობას პროფესიული ლიტერატურის, პერიოდიკის, პირველ რიგში, SIOP- ის პუბლიკაციების დამოუკიდებლად კითხვის გზით.</p> <p><b>სუპერვიზიით შეძენილი გამოცდილება და სავლე კვლევა (Supervised Experience and Field Research):</b> ეს არის არასააუდიტორიო სწავლება, სტუდენტი აქტიურად მონაწილეობს პროექტებში კვალიფიციური პერსონალის (მაგალითად, პროფესორი, პროფესორის ასისტენტი, სადოქტორო პროგრამის სტუდენტი, პრაქტიკოსები) უშუალო მეთვალყურეობის ქვეშ. ასეთი პროექტები მიზნად ისახავს პრაქტიკული უნარების განვითარებას. მეთოდი გამოირჩევა <i>in vivo</i> სწავლის შესაძლებლობებით, ცოდნის ტრანსფერის მაღალი დონით; მეთოდი ხელს უწყობს შეძენილი ცოდნისა და პრაქტიკული უნარების ეფექტურად გამოყენებას რეალურ სამუშაო სიტუაციაში. ის მოიცავს პრაქტიკულ და სტაჟირების გამოცდილებას, სავლე სამუშაოებს / ტრენინგებს, სადისერტაციო კვლევებში მონაწილეობას და სხვა. სწავლების ეს მეთოდი მკაცრად რეკომენდებულია შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამებში, როგორც მაგისტრების მომზადების აუცილებელი კომპონენტი, განსაკუთრებით მათთვის, ვინც აპირებს გახდეს პრაქტიკოსი.</p> <p><b>ტრენინგი სამუშაო ადგილზე (On-the-Job-Training):</b> ეს არის ექსპერტის მკაფიო მითითების პირობებში სტუდენტის შესაძლებლობებისა და უნარების განვითარება პრაქტიკით, პროფესიული ამოცანების გადაწყვეტით. არასააუდიტორიო სწავლების ეს მეთოდი უზრუნველყოფს გადაწყვეტილების მიღების უნარის განვითარებას იმ ორგანიზაციულ გარემოში, სადაც სტუდენტს უწევს მუშაობა და/ან სტაჟირება. ეს არის <i>გამოცდილებით (experiential) სწავლება, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს ინდუქციურ და დედუქციურ მეთოდებს, გონებრივ იერიშსა და სხვა მეთოდებს</i>. ვინაიდან პროგრამა სტუდენტებს სთავაზობს სტაჟირების შესაძლებლობას, ამასთან, მაგისტრანტთა დიდი ნაწილი დასაქმებულია, ეს მეთოდი ეფექტურად შეიძლება იყოს გამოყენებული სტუდენტთა მხარდაჭერისათვის პროფესიული ამოცანების გადაწყვეტისა და პრაქტიკული უნარების განვითარების პროცესში.</p> <p><b>მოდელირება / დაკვირვება:</b> არასააუდიტორიო სწავლების ეს მეთოდი მოიცავს იმპლიციტურ, არამკაფიო ინსტრუქციებს, რომლებიც მიიღება მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პროფესიონალისაგან, ე.წ. მოდელის მუშაობაზე დაკვირვებით. მოდელირება / დაკვირვება, მისი ზოგადი ხასიათის გამო, კვეთს ტრენინგის რამდენიმე მეთოდს, მათ შორის, <i>თანამშრომლობით (cooperative) სწავლებას, დისკუსიას, შემთხვევის ანალიზს</i> და სხვა. მოდელირება კეთდება მიზანმიმართულადაც.</p>
--	---



	<p><b>დაფინანსებულ კვლევაში მონაწილეობის ხელშეწყობა (Involvement in Funded Research):</b> სააუდიტორიო ინსტრუქციები დონორების, ფონდების შესახებ, რომლებიც მხარს უჭერენ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში კვლევებს. სტუდენტები სწავლობენ, როგორ უნდა მოამზადონ საპროექტო წინადადებები, კონკურენტული კვლევითი წინადადებები, როგორ უნდა მართონ კვლევითი პროექტი, როგორ უნდა შეფასდეს პროგრესი და შედეგები. მიზნის მისაღწევად შეიძლება გამოყენებული იყოს <i>დისკუსია/დებატები, გონებრივი იერიში, როლური და სიტუაციური თამაშები, ინდუქციური და დედუქციური მეთოდები.</i></p> <p><b>თანამშრომლობითი კვლევა (Collaborative Research):</b> არასააუდიტორიო სწავლება, პროფესორ მასწავლებელთა მხარდაჭერით უნიკალური კვლევის დიზაინის შემუშავება: კვლევითი კითხვა, კვლევის დაგეგმვა, განხილვა და უკუკავშირის მიღება, კვლევის ჩატარება, შედეგების ანალიზი და შეჯამება (უმეტესად სხვებთან თანამშრომლობით).</p> <p><i>SIOP-ის მიერ რეკომენდებული სწავლა-სწავლების მეთოდები შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის ფარგლებში მომზადებულ სილაბუსებში წარმოდგენილია უფრო კონკრეტული მეთოდების სახით, რომლებიც ერთიანდება ზემოთ აღწერილ სწავლა-სწავლების მეთოდებში.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- სალექციო, ახსნა-განმარტებითი მეთოდი</li> <li>- დისკუსია/დებატები</li> <li>- გონებრივი იერიში</li> <li>- გამოცდილებით სწავლება</li> <li>- თანამშრომლობითი სწავლება</li> <li>- შემთხვევის ანალიზი</li> <li>- როლური და სიტუაციური თამაშები</li> <li>- ინდუქციური და დედუქციური მეთოდები</li> <li>- პრაქტიკული სამუშაო</li> <li>- ელექტრონული სწავლება ( E-learning) და სხვა</li> </ul>
<p><b>შეფასების სისტემა</b></p>	<p>შესაბამისი კომპეტენციების განვითარებას უზრუნველყოფს სწავლების მრავალფეროვანი მეთოდების გამოყენება. ნებისმიერი საგანი სრულდება გამოცდით. ყოველ გამოცდაზე დაშვებას აქვს წინაპირობა (განისაზღვრება ქულების რაოდენობით), რომელიც უზრუნველყოფს კურსის სწავლების მანძილზე აუცილებელი აქტივობების განხორციელებას. სილაბუსებში განსაზღვრულია გამოცდისთვის მოსამზადებელი დროის სავარაუდო ხანგრძლივობა. გამოცდა არის წერითი, რაც დასტურდება შესაბამისი ნამუშევრების წარდგენით.</p> <p>სტუდენტის სემესტრული მიღწევის შეფასება ხდება სემესტრის ბოლოს ჩატარებულ გამოცდის მიხედვით. სტუდენტის სემესტრის განმავლობაში გაწეული შრომის შეფასება მოიცავს:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ა) მისი დამოუკიდებელი მუშაობის შეფასებას;</li> <li>ბ) შუა სემესტრულ რეიტინგულ შეფასებას;</li> <li>გ) სემესტრის დასკვნითი გამოცდის შეფასებას.</li> </ol>



	<p>ვიყენებთ ხუთი სახის დადებით შეფასებას და ორი სახის უარყოფით შეფასებას:</p> <p>დადებითი შეფასება</p> <p>ა) (A) ფრიადი – შეფასების 91-100 ქულა;</p> <p>ბ) (B) ძალიან კარგი – მაქსიმალური შეფასების 81-90 ქულა;</p> <p>გ) (C) კარგი – მაქსიმალური შეფასების 71-80 ქულა;</p> <p>დ) (D) დამაკმაყოფილებელი – მაქსიმალური შეფასების 61-70 ქულა;</p> <p>ე) (E) საკმარისი – მაქსიმალური შეფასების 51-60 ქულა;</p> <p>უარყოფითი შეფასება</p> <p>ვ) (FX) ვერ ჩააბარა – მაქსიმალური შეფასების 41-50 ქულა, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტს ჩასაბარებლად მეტი მუშაობა სჭირდება და ეძლევა დამოუკიდებელი მუშაობით ხელახლა გამოცდაზე გასვლის უფლება; FX-ის მიღების შემთხვევაში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ვალდებულია დამატებითი გამოცდა დანიშნოს დასკვნითი გამოცდის შედეგების გამოცხადებიდან არანაკლებ 5 დღეში.</p> <p>დასკვნით გამოცდაზე გასვლის უფლება ეძლევა სტუდენტს, რომელსაც შუალედური შეფასებების მინიმალური ქულის გათვალისწინებით უგროვდება 21 ქულა.</p> <p>ზ) (F) ჩაიჭრა 3 – მაქსიმალური შეფასების 40 ქულა და ნაკლები, სტუდენტს მნიშვნელოვანი სამუშაო აქვს ჩასატარებელი, ანუ საგანი ახლიდან აქვს შესასწავლი.</p> <p>სემესტრის საბოლოო გამოცდაზე ჩაჭრილი სტუდენტი, მიუხედავად მისი მიღწევებისა შეფასების სხვა კომპონენტებში, ითვლება ჩაჭრილად.</p>
<p><b>დასაქმების სფეროები</b></p>	<p><i>კარიერული გზის მიუხედავად (პრაქტიკით არის დაინტერესებული, თუ სამეცნიერო/აკადემიური კარიერით), შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა ამაზადებს მეცნიერ/პრაქტიკოსებს; მათი დასაქმების სფეროებია:</i></p> <p><b>აკადემიური კარიერა:</b> მნიშვნელოვანია, რომ აკადემიური კარიერით დაინტერესებულ მაგისტრებს ჰქონდეთ როგორც თეორიის, ასევე პრაქტიკის საფუძვლიანი ცოდნა იმისათვის, რომ დაგეგმოს მნიშვნელოვანი გამოყენებითი ღირებულების მქონე სამეცნიერო კვლევა. პროგრამა უზრუნველყოფს მათ ამ შესაძლებლობით. აკადემიური კარიერით დაინტერესებულ მაგისტრებს აქვთ შესაძლებლობა, გააგრძელონ სწავლა შრომისა და ორგანიზაციის სადოქტორო პროგრამაზე, გახდნენ პედაგოგები და ჩაერთონ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის ახალი თაობების სწავლების პროცესში თსუ-სა და სხვა უნივერსიტეტებში, როგორც მკვლევრებმა, იმუშაონ სამეცნიერო-კვლევით ინსტიტუტებში.</p> <p><b>პრაქტიკული კარიერა:</b> შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მაგისტრს, რომლის კარიერაც პრაქტიკას უკავშირდება, აქვს დასაქმების ფართო პერსპექტივა სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციაში: კერძო სტრუქტურა, სახელმწიფო უწყება, საკონსულტაციო ორგანიზაციები, სპეციალიზებული კვლევითი ორგანიზაციები, მათ შორის,</p>





	<p>გამოყენებითი ხასიათის კვლევაზე ორიენტირებული საკონსულტაციო ორგანიზაციები, ტრენინგ ცენტრები, არასამთავრობო ორგანიზაციები და სხვა.</p> <p>ყველა ტიპის ორგანიზაციას სჭირდება:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- საკომუნიკაციო პროცესების აწყობა, სამოტივაციო პოლიტიკა, ჯგუფების ეფექტურობის პროექტირება, ორგანიზაციული ცვლილებები და განვითარება, ორგანიზაციული კვლევები და კვლევებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღება</li> <li>- ადამიანური რესურსის მართვის ეფექტიანი პოლიტიკა და პრაქტიკა, პერსონალის შეფასება და შერჩევა, შერჩეული თანამშრომლის სოციალიზაცია, შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემა, ტრენინგისა და განვითარების აქტივობები, კარიერის მენეჯმენტი, საკომპენსაციო სისტემები, დამსაქმებლის ბრენდის მართვა და ა.შ.</li> </ul> <p>ყველა ეს პროცესი შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგის კომპეტენციის მოითხოვს. აღსანიშნავია, რომ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგები ადამიანური რესურსების მართვის სფეროს გამორჩეული სპეციალისტები არიან, რადგან მათ მიერ შეძენილი ადამიანური რესურსის მართვის პროცესების ცოდნა ეფუძნება შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის თეორიებს, სამეცნიერო კვლევებს; მათ აქვთ HRM პროცესებში კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური ცოდნის გამოყენების შესაძლებლობა.</p> <p>შესაბამისად, პროგრამის კურსდამთავრებულმა შეიძლება იმუშაოს შემდეგ პოზიციებზე: ორგანიზაციის ფსიქოლოგი, ადამიანური რესურსის მენეჯერი, პერსონალის შერჩევის მენეჯერი, პერსონალის შეფასების მენეჯერი, ტრენინგისა და განვითარების მენეჯერი, დამსაქმებლის ბრენდინგის სპეციალისტი, ორგანიზაციული განვითარების სპეციალისტი და სხვა.</p> <p><i>ძალიან მაღალია პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების კოეფიციენტი. პროგრამის კურსდამთავრებულთა უდიდესი ნაწილი წარმატებით მუშაობს საჯარო ორგანიზაციებსა და კერძო სტრუქტურებში; ასევე, საკონსულტაციო ორგანიზაციებში.</i></p>
<p><b>სწავლის საფასური საქართველოს მოქალაქე უცხო ქვეყნის მოქალაქე სტუდენტებისათვის</b></p>	<p>უმაღლესი განათლების პირველი საფეხურის სწავლის წლიური საფასური საქართველოს მოქალაქე სტუდენტებისთვის შეადგენს 2250 ლარს.</p>
<p><b>პროგრამის განხორციელებისათვის საჭირო ადამიანური და მატერიალური რესურსი</b></p>	<p>პროგრამას ახორციელებენ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირები, რომლებსაც აქვთ პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მისაღწევად აუცილებელი კომპეტენცია. პროგრამა ამზადებს მეცნიერ/პრაქტიკოსებს, შესაბამისად, ძალიან მნიშვნელოვანია, თავად პედაგოგებიც, აკადემიურ/სამეცნიერო გამოცდილებასთან ერთად, ფლობდნენ დიდ პრაქტიკულ გამოცდილებას, რათა შეძლონ სასწავლო პროცესის გამრავალფეროვნება საკუთარი გამოცდილებით, ჩვენი რეალობისთვის ტიპური შემთხვევების განხილვითა და ანალიზით. შესაბამისად, პროგრამის განხორციელებაში ჩართულ აკადემიური და</p>



	<p>მოწვეული პერსონალს აქვს დიდი პრაქტიკული გამოცდილება შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის, ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში.</p> <p>პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამით განსაზღვრული სასწავლო პროცესის წარმართვას და, ასევე, სამეცნიერო-კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ჯეროვან შესრულებას.</p> <p>პროგრამას ხელმძღვანელობს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი, ფსიქოლოგიის დოქტორი, <b>იამზე (ია) კუტალაძე</b>.</p> <p>პროგრამის განხორციელებაში ჩართულები არიან:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>მაია რობაქიძე</b> - ფსიქოლოგიის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი.</li><li>- <b>სოფიო დოლიძე</b> - ფსიქოლოგიის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი;</li><li>- <b>ხათუნა მარწყვიშვილი</b> - ფსიქოლოგიის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი.</li></ul> <p>პროგრამაში მოწვეულ პედაგოგებს აქვთ დიდი პრაქტიკული გამოცდილება შრომისა და ორგანიზაციის, ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში.</p> <p>იხ. დანართი - პროგრამაში ჩართული პერსონალი.</p> <p>პროგრამა განხორციელდება ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტზე, რომელიც განთავსებულია უნივერსიტეტის მე-3 კორპუსში, ჭავჭავაძის გამზ. 11ა. აღსანიშნავია, რომ კორპუსი საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მხარდაჭერით კაპიტალურად გარემონტდა 2016 წელს. განახლების შედეგად ფაკულტეტის სარგებლობაში მყოფი შენობა და მიმდებარე ტერიტორია სრულად აკმაყოფილებს სწავლა-სწავლებისა და კვლევის წარმართვისთვის საჭირო მოთხოვნებს, ფლობს აღნიშნული პროგრამის წარმატებით რეალიზებისათვის აუცილებელ მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას, როგორცაა სასწავლო და კვლევითი ფართი, ტექნიკური აღჭურვილობა და პროგრამული უზრუნველყოფა.</p> <p>პროგრამის მიზნებს ემსახურება უნივერსიტეტის ეროვნული სამეცნიერო ბიბლიოთეკა, უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა, ფაკულტეტის სამეცნიერო ბიბლიოთეკა, კომპიუტერული ბაზები, რესურს-ცენტრები, აუდიტორიები და სხვა. უზრუნველყოფილია ინტერნეტთან წვდომა უწყვეტ რეჟიმში, მათ შორის, საერთაშორისო სამეცნიერო ელექტრონულ რესურსებთან. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა სტუდენტებსა და აკადემიურ პერსონალს სთავაზობს შემდეგ ელექტრონულ რესურსებს: Jstor, Ebsco, Erich, Scopus, Thomson.</p>
--	---



<p><b>პროგრამის ფინანსური უზრუნველყოფა</b></p>	<p>პროგრამის ფინანსური უზრუნველყოფა ხდება ფაკულტეტისთვის ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილის ფარგლებში, ასევე, უნივერსიტეტის ცენტრალური ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილში გათვალისწინებული ხარჯებით, რომლებიც ემსახურება უნივერსიტეტის ცენტრალური აპარატის ფუნქციონირებას, კომუნალური ხარჯების დაფარვას, ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესების მიზნებს და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის განვითარების უზრუნველყოფას. ფაკულტეტის ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილის განხილვა დამტკიცების პროცესში ჩართულია ფაკულტეტის აკადემიური, ადმინისტრაციული პერსონალი და სტუდენტები.</p>
<p><b>დამატებითი ინფორმაცია (საჭიროების შემთხვევაში)</b></p>	<p><b>სამაგისტრო პროგრამის სტრუქტურა</b></p> <p>სამაგისტრო პროგრამა ემყარება ცალკეულ საგანთა კონცეპტუალურ ერთობლიობას და წარმოდგენილია 3 მოდულად/ჯგუფად:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>მოდული 1:</b> შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია</li> <li>- <b>მოდული 2:</b> კვლევა და შეფასება</li> <li>- <b>მოდული 3:</b> პიროვნება, ჯგუფები, მართვა</li> </ul> <p>თითოეული მოდული წარმოადგენს სწავლების დამოუკიდებელ ბლოკს, რომელიც აერთიანებს მონათესავე საგნებს. მოდულში განსაზღვრულია საგანთა ურთიერთკავშირები და თანმიმდევრობა. თითოეული მოდულიდან სტუდენტმა აუცილებლად უნდა აირჩიოს პროგრამით განსაზღვრულ კრედიტთა გარკვეული რაოდენობა (იხ. თანდართული სასწავლო გეგმა).</p> <p><b>პროგრამის ძლიერი მხარეები</b></p> <p><b>აქტუალობა:</b> შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ადამიანების კეთილდღეობაზე. შრომისა და ორგანიზაციული ფსიქოლოგები სწავლობენ ორგანიზაციებსა და დასაქმებულთა ქცევას მათი პროდუქტიულობის, კმაყოფილების, უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად; აფასებენ ინდივიდუალურ, ჯგუფურ და ორგანიზაციულ დინამიკას პრობლემების იდენტიფიცირებისა და მათი გადაჭრის მიზნით; შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგები ხელს უწყობენ ორგანიზაციების და მათი თანამშრომლების კეთილდღეობას, პროდუქტიულობას. მათ მიერ წარმოებული მომსახურების და პროდუქტის ხარისხი კი არსებითად აისახება საზოგადოების კეთილდღეობაზე.</p> <p>შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის პროგრამა ამზადებს პროფესიონალებს, რომლებიც მუშაობენ ორგანიზაციებში, როგორც ფსიქოლოგები, კონსულტანტები, ადამიანური რესურსების მართვის</p>



	<p>სპეციალისტები და მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ კერძო თუ საჯარო სექტორში ორგანიზაციების ეფექტურ ფუნქციონირებაში.</p> <p><b>საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობა:</b> SIOP-ის სახელმძღვანელო პრინციპებთან და სტანდარტებთან შესაბამისობა პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფისა და კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციის საერთაშორისო აღიარების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა.</p> <p><b>ბაზრის მოთხოვნა და დასაქმების შესაძლებლობები:</b> პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების კოეფიციენტი ძალიან მაღალია. <b>ბაზრის მოთხოვნებთან სინქრონიზაციისთვის</b> მუდმივად კეთდება პროგრამის შეფასება და განახლება დამსაქმებელთა მოლოდინებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით. შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მაგისტრს აქვს დასაქმების ფართო პერსპექტივა სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციაში; პროგრამის კურსდამთავრებულთა უდიდესი ნაწილი წარმატებით მუშაობს საჯარო ორგანიზაციებსა და კერძო სტრუქტურებში.</p> <p><b>მაღალი კვალიფიკაციის აკადემიური პერსონალი:</b> პროგრამაში ჩართული აკადემიური პერსონალი დარგში წამყვანი სპეციალისტების ძლიერი გუნდია; მათ, აკადემიურ/სწავლების გამოდილებასთან ერთად, აქვთ დიდი პრაქტიკული გამოცდილება, აქვთ ცოდნა ბაზრის მოთხოვნებზე, საჭიროებებზე; ეს ეხმარება მათ სასწავლო კურსების შესაბამისად მოდიფიცირებაში და პროგრამის ბაზრის მოთხოვნებთან სინქრონიზებაში.</p> <p><b>პრაქტიკის შესაძლებლობა:</b> სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა, სტაჟირება გაიარონ HR საკონსულტაციო ორგანიზაციაში - ადამიანური რესურსის მენეჯმენტის ცენტრი-PMC, ასევე, სადაზღვევო კომპანია GPI-ში, ჰიპერმარკეტებისა და სუპერმარკეტების ქსელში - Carrefour და მობილურ კომპანია beeline-ში.</p> <p><b>სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობა:</b> სამეცნიერო მუშაობით დაინტერესებულ მაგისტრებს საშუალება აქვთ, სწავლა გააგრძელონ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სადოქტორო პროგრამაზე.</p>
--	---

\*



## სასწავლო გეგმა

ფაკულტეტი: ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ინსტიტუტი / დეპარტამენტი / კათედრა / მიმართულება: ფსიქოლოგია

საგანმანათლებლო პროგრამის სახელწოდება: შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

სწავლების საფეხური: მაგისტრატურა

კრედიტების რაოდენობა: 120

საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელი / ხელმძღვანელები / კოორდინატორი: იამზე კუტალაძე

აკადემიური საბჭოს მიერ სასწავლო პროგრამის დამტკიცების თარიღი: დადგენილება 69/2021; 29 ივლისი 2021 წელი (დანართი 237)

სასწავლო პროგრამის ამოქმედების თარიღი (სასწავლო წელი): 2021-2022 სასწავლო წელი

### პროგრამის სტრუქტურა

სასწავლო კურსების / მოდულების ტიპი: საფაკულტეტო / სავალდებულო / არჩევითი													
N	კ რ ე დ ი ტ ი	სასწავლო კურსის სახელწოდება	E	სტუდენტის საათობრივი დატვირთვა						სასწავლო კურსზე დაშვების წინაპირობა	სწავლების სემესტრი		ლექტორი / ლექტორები
				საკონტაქტო			ამოთავის თორმეტი	სულ	შემოდგომის		გაზაფხულის		
				ლექცია	სემინარი/სამუშაო	პრაქტიკული/ლაბორატორია							
<b>მოდული I: შრომა და ორგანიზაცია</b>													
შეთავაზებული 50 კრედიტიდან მაგისტრანტმა უნდა აიღოს 40 კრედიტი													
1		შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის საკითხები	5	15	30			80	125	არა აქვს			ი. კუტალაძე
2		ორგანიზაციის თეორიები და დიზაინი	5	15	30			80	125	არა აქვს			თ. ბოკუჩავა
3		სტრატეგიული ადამიანური რესურსის მართვა	5	15	30			95	125	არა აქვს			ნ. ხაჭაპურიძე
4		ორგანიზაციული ცვლილებების მართვა	5	15	15			95	125	არა აქვს			მ. გაბაშვილი
5		შესრულების მართვა	5	15	15	15		80	125	არა აქვს			თ. ბოკუჩავა
6		კარიერის მენეჯმენტი	5	15	15			95	125	არა აქვს			ს. დოლიძე
7		ტრენინგი და განვითარება	5	15	15	15		80	125	არა აქვს			მ. ელბაქიძე
8		დამსაქმებლის ბრენდის მართვის ორგანიზაციულ-ფსიქოლოგიური ასპექტები	5	12	8	10		95	125	არა აქვს			მ. რობაქიძე
9		შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ასპექტები	5	15	30			80	125	არა აქვს			ე. სულხანიშვილი
10		სტრატეგიული კომპენსაცია	5	15	30			80	125	არა აქვს			ნ. წულაია



## მოდული II: კვლევა და შეფასება

შეთავაზებული 45 კრედიტიდან, მაგისტრანტმა უნდა აიღოს მინიმუმ 37 კრედიტი

11	ორგანიზაციული მეთოდოლოგია	კვლევის	5	15	15	15		80	125	არა აქვს			ი. კუტალაძე
12	HR ანალიტიკა		5	15	20	10		80	125	არა აქვს			თ.ბოკუჩავა ნ. წულაია
13	პიროვნების საკვლევე მეთოდები (ფრაიბურგის პიროვნების კითხვარისა და NEO პიროვნების კითხვარის მაგალითზე)		5	15	15			95	125	არა აქვს			ს. დოლიძე
14	კვლევის მეთოდები მომხმარებლისა და რეკლამის ფსიქოლოგიაში		5	4	37	4		80	125	არა აქვს			მ. რობაქიძე
15	შეფასების ცენტრი		4	15	15	10		60	100	არა აქვს			თ.ბოკუჩავა
16	ფსიქომეტრია		5	15	30			80	125	არა აქვს			ი. კუტალაძე
17	რეგრესიული და ფაქტორული ანალიზი		4	15	30			55	100	არა აქვს			ნ.წულაია
18	პროექციული ფსიქოდიანოსტიკური მეთოდები		4	15	30			55	100	არა აქვს			მ.ელბაქიძე
19	სამუშაოს ანალიზი და აღწერა		5	15	20	10		80	115	არა აქვს			თ. ლიპარტელიანი
20	მაიკროსოფტ ექსელი - სპეც კურსი		3	15		15		45	75	არა აქვს			ქ. სხირტლაძე

## მოდული III: პიროვნება, ჯგუფი და მართვა

შეთავაზებული 23 კრედიტიდან, მაგისტრანტმა უნდა აიღოს მინიმუმ 13 კრედიტი

21	ემოციების მართვა ორგანიზაციაში		5	15	15			95	125				თ. გველესიანი
22	პიროვნება და ინდივიდუალური განსხვავებები		5	15	30			80	125				ბ. მარწყვიშვილი
23	კომუნიკაცია და მართვა		5	15	15			95	125				ზ. მხეიძე
24	პროექტების მართვა		3	15	15			45	75				მ. გაბაშვილი
25	მენეჯმენტის საფუძვლები		5	15	30			80	125				ნ. ხაჭაპურიძე

## სამაგისტრო შრომა

30 კრედიტი

პროგრამის ხელმძღვანელის / ხელმძღვანელების / კოორდინატორის ხელმოწერა \_\_\_\_\_

ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის ხელმოწერა \_\_\_\_\_

ფაკულტეტის სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის უფროსის ხელმოწერა \_\_\_\_\_

ფაკულტეტის დეკანის ხელმოწერა \_\_\_\_\_



უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის ხელმოწერა \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

თარიღი \_\_\_\_\_

ფაკულტეტის ბეჭედი