

HR მენეჯმენტი და პრაქტიკა

ლექტორები

ლიკა კოვზირიძე
სოფო კაჭარავა
ლელა კეკუა

მონვეული ლექტორები

სოფო კიკუაშვილი
გელა ჩიღოშვილი
შერმადინ რაზმაძე
ლიზა მურვანიძე

კურსის დრო

26 სალექციო შეხვედრა - 54 საათი
პრაქტიკული სამუშაოები - 63 საათი

სასწავლო კურსის მიზანი

კურსის მიზანია მსმენელები გაეცნონ ადამიანური რესურსების მართვის ძირითად პრინციპებს, მიზნებსა და ადმინისტრაციულ პროცესებს. შეძლონ შეიმუშაონ ორგანიზაციაში შეფასების, სწავლებისა და განვითარების სტრატეგიები. გაზომონ და შეაფასონ ორგანიზაციული პროცესები, პროცედურები და პოლიტიკები.

სასწავლო კურსის შინაარსი

ლექცია 1: შესავალი

- მენტორებისა და სტუდენტების გაცნობა
- რეზიუმესა და ლინკდინის პროფილის შექმნის მასტერკლასი
- კურსის ტექნიკური დეტალების განხილვა

ლექცია 2: HR-ის როლი ორგანიზაციაში

- შესავალი HR მენეჯმენტში: რეკრუტინგი, ადმინისტრირება, სწავლება და განვითარება, შეფასების სისტემები, HR ანალიტიკა
- პრაქტიკის მიმართულებების განხილვა

ლექცია 3: მონაცემებთან მუშაობის მნიშვნელობა (ნაწილი 1)

- მონაცემთა დამუშავება ექსელის გამოყენებით
- ექსელის ფუნქციების ახსნა
- მონაცემთა ინტერპრეტაცია და ანგარიშის მომზადება

ლექცია 4: მონაცემებთან მუშაობის მნიშვნელობა (ნაწილი 2)

- მონაცემთა დამუშავება ექსელის გამოყენებით
- ექსელის ფუნქციების ახსნა
- მონაცემთა ინტერპრეტაცია და ანგარიშის მომზადება

ლექცია 5: შესავალი შერჩევაში

- შერჩევის განმარტება და როლი ადამიანური რესურსების მართვაში
- შერჩევის პროცესი
- ონბორდინგი

ლექცია 6: შერჩევის პროცესის დაგეგმვა და სამუშაო ანალიზი

- შერჩევის საჭიროების განსაზღვრა და პროგნოზირება
- სამუშაოს ანალიზი და აღწერილობა
- კანდიდატის პროფილის შედგენა

ლექცია 7: შერჩევის პროცესი

- შერჩევის წყაროების იდენტიფიცირება და ვაკანსიის განთავსება
- კანდიდატების გადარჩევა, მოძიება და ლონგლისტის შედგენა
- გასაუბრებები და შორთლისტის შედგენა
- დამკვეთთან წარდგენა და საბოლოო გადაწყვეტილების მიღება
- მასობრივი შერჩევის პროცესი

ლექცია 8: ინტერვიუს ჩატარების პრინციპები

- ინტერვიუს ტიპები
- რჩევები ინტერვიუს წარმართვისთვის

ლექცია 9: კანდიდატის პროფაილინგი

- DISC
- MBTI
- Ennea

ლექცია 10: TECH რეკრუტინგი და პროგრამული უზრუნველყოფა შერჩევაში

- Tech რეკრუტინგის სპეციფიკა
- რეკრუტერისთვის საჭირო ცოდნა
- ტოპ მოთხოვნადი პოზიციები

- გამონვევები Tech რეკრუტინგში
- გაერთიანებული პრაქტიკული ქეისი

ლექცია 11: HR ადმინისტრირების პოლიტიკები და პროცედურები

- HR ადმინისტრირების პრინციპები
- HR პოლიტიკებისა და პროცედურების მნიშვნელობა
- გზა HR პოლიტიკებისა და პროცედურების შექმნიდან დანერგვამდე

ლექცია 12: შრომის კოდექსის საფუძვლები

- შრომითი სამართლის ძირითადი პრინციპები
- შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება
- დოკუმენტაციის მნიშვნელობა სამართლებრივ წრილში

ლექცია 13: შრომითი ურთიერთობები

- შრომითი ურთიერთობის სახეები
- თანამშრომელთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია და მათი მართვა
- თანამშრომელთა პერსონალური მონაცემების შენახვა-დამუშავება

ლექცია 14: თანამშრომელთა დასწრებისა და გაცდენების მართვა

- ძირითადი რეგულაციები
- თანამშრომელთა დასწრებისა და გაცდენების ადმინისტრირების პრინციპები

ლექცია 15: შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა

- შინაგანაწესის მნიშვნელობა
- დისციპლინური გადაცდომების მართვა
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები და პროცესის მართვა
- შრომითი დავის პრაქტიკები

ლექცია 16: PAYROLL - შრომის ანაზღაურება

- Payroll-ის პროცესის სრული ციკლი
- შემავალი დოკუმენტაციისა და ელემენტების მიმოხილვა
- შრომის ანაზღაურების (Payroll) შესაბამისობა და ძირითადი პრინციპები

ლექცია 17: PAYROLL - პრაქტიკული შეხვედრა

- Payroll - შრომის ანაზღაურების პრაქტიკული შეხვედრა

ლექცია 18: შეფასების სისტემების მნიშვნელობა

- მისია, ხედვა, ღირებულებები
- შეფასების სისტემების ძირითადი კომპონენტები
- KPI, MBO, OKR
- მიზნების მართვა SMART პრინციპით

ლექცია 19: 180° და 360° შეფასება: მენეჯერის გამოწვევები და HR-ის როლი

- 180° და 360° შეფასების ინსტრუმენტები შედარება
- მენეჯერის ძირითადი გამოწვევები შეფასებაში
- HR-ის როლი შეფასების პროცესში
- შეფასების ძირითადი შეცდომები და რისკები

ლექცია 20: ორგანიზაციული კვლევები და სისტემები

- Gallup12, ENPS
- Exit ინტერვიუები

ლექცია 21: 9 GRID BOX, ტალანტების შენარჩუნების ინსტრუმენტები

- ტალანტების იდენტიფიცირების მატრიცა (9 Grid Box)
- ტალანტების ჩართულობის შენარჩუნება
- განვითარების (25:25:50) მოდელი

ლექცია 22: სამოტივაციო სისტემები

- შეფასებაზე დაფუძნებული სამოტივაციო აქტივობები
- თანამშრომელთა აღიარებისა და დაფასების ინიციატივები
- მოტივაციის თეორიები

ლექცია 23: ორგანიზაციული სწავლება

- საჭიროებების დადგენა
- სწავლების მეთოდები
- განვითარების და სწავლების მიმართულების საზომები

ლექცია 24: უკუკავშირი და პერსონალური განვითარების გეგმა

- უკუკავშირის მნიშვნელობა და ტიპები
- კონსტრუქციული უკუკავშირის პრინციპები
- პერსონალური განვითარების გეგმა (PDP)

- განვითარების მიზნების განსაზღვრა

ლექცია 25: ემოციური ინტელექტი პრაქტიკაში

ლექცია 26: ფინალური ნაშრომების პრეზენტაცია

სასწავლო კურსის შედეგები

კურსის მსმენელებს ეცოდინებათ:

- სამუშაო ანალიზის პროცესი და ორგანიზაციული საჭიროებების იდენტიფიცირება;
- სამუშაოს შეფასება და სამუშაოს აღწერილობა;
- რეკრუტინგის საუკეთესო პრაქტიკები, პლატფორმები, არხები და შრომითი ბაზრის ანალიზი;
- კანდიდატთა ბაზის წარმოება და ადამიანური კაპიტალის ნაწილში ბიზნეს უწყვეტობის პროგრამების შემუშავება;
- გასაუბრებისა და შეფასების მეთოდები;
- რეკრუტინგის პროცესის ეფექტურობის გაზომვა;
- ATS-ში (Applicant Tracking Systems) მუშაობა და კანდიდატთა გამოცდილებაზე ზრუნვა, კანდიდატთა ბაზების წარმოება;
- მომავლის პროფესიების რეკრუტინგი, გადმობირების სტრატეგიები და პრაქტიკები;
- სახელფასო და დასაქმებულთა სარგებლის პოლიტიკის შემუშავება ლოკალური და გლობალური შრომითი ბაზრების შესაბამისად;
- ორგანიზაციული პოლიტიკების, პროცედურების, პროგრამებისა და სხვა აქტივობების შემუშავება;
- EVP (Employee Value Proposition) პოლიტიკების შექმნა;
- ორგანიზაციული ცვლილებები, კომუნიკაციის სტრატეგია და სამართლებრივი ასპექტები;
- HR საინფორმაციო ტექნოლოგიების (HRIS) გამოყენება;
- თანამშრომელთა ორიენტაციის (Onboarding) პოლიტიკების შექმნა;
- თანამშრომლობის ციკლი;
- ორგანიზაციული სტრუქტურის შექმნა და ფორმირება;
- თანამედროვე Agile გუნდების სტრუქტურა;
- HR დოკუმენტები და კანონთან შესაბამისობა;
- SWOT და PEST ანალიზის ჩატარება;
- შესრულებული სამუშაოს ეფექტური მართვის პოლიტიკები - SMART, KPI, MBO, OKR's;

- LMS (Learning Management System) შექმნა ორგანიზაციაში, ტრენინგებისა და განვითარების პროგრამების შექმნა;
- ორგანიზაციული კვლევების ჩატარება eNPS-სა (Employer Net Promoter Score) და 360°-იანი შეფასების მეთოდები;
- ბიზნეს პროცესების მეფინგი;
- ადამიანების ანალიტიკა და მონაცემებზე დაფუძნებული მენეჯმენტის ფორმირება (გადინების მაჩვენებელი, დაქირავების მაჩვენებელი, ტრენინგებში დახარჯული თანხის თანაფარდობა შედეგებთან და ა.შ.).

სასწავლო კურსის მოთხოვნები

- სტუდენტი უნდა ფლობდეს ინგლისურ ენას იმ დონეზე, რომ შეძლოს ინგლისურენოვანი მასალის წაკითხვა და გარჩევა.

ლექტორების შესახებ

ლიკა კოვზირიძე

- ლიკა კოვზირიძე - ბიზნეს საკონსულტაციო და მომსახურების კომპანია SMART Support-ის მმართველი პარტნიორი, 20 წლიანი გამოცდილებით მომსახურების სფეროში, მათ შორის 15 წლიანი მართვის გამოცდილებით;
- ლიკას მართვის გამოცდილება კვლევით ინდუსტრიაში დაიწყო, საერთაშორისო კომპანია Taylor Nealson Sofres-ში, სადაც მან შეისწავლა საერთაშორისო კომპანიის სამუშაო სტანდარტები და სტარტაპში მუშაობის სპეციფიკა;
- სააგენტოს შემდეგ, ლიკას კარიერა ბიზნესის მხარეს, საქართველოს ბანკსა და მულტინაციონალურ თამბაქოს მწარმოებელ კომპანია Japan Tobacco International-ს უკავშირდება, სადაც მან ღირებული და მნიშვნელოვანი ცოდნა დააგროვა, გაეცნო საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკებს, როგორც თანამშრომლების მართვის, ასევე სტრატეგიული დაგეგმვის მიმართულებით;
- 2015 წლის შემდეგ, ლიკას კარიერა კვლავ მომსახურების სფეროს, კვლევასა და HR აუტსორსინგს უკავშირდება და მას შემდეგ მმართველ პოზიციებს იკავებს, როგორც ქართულ, ასევე საერთაშორისო კვლევით კომპანიაში;
- 2023 წელს კი, ლიკამ დააარსა საკონსულტაციო კომპანია, სადაც გააერთიანა ყველა ის მიმართულება რაშიც გამოცდილება მიიღო და მიზნად დაისახა მომხმარებლის მხარდაჭერა ბიზნეს ამოცანების გადასაჭრელად;
- გარდა ძირითადი საქმიანობისა SMART Support-ში, ლიკა სმარტ აკადემიასთან ერთად ზრუნავს ცოდნის გაზიარებასა და ისეთი კურსების შექმნაზე, რომლებიც ახალი პროფესიების შეძენასა და არსებული ცოდნის გაღრმავებაში ეხმარება დაინტერესებულ პირებს;
- სწავლა და განვითარება ლიკას მნიშვნელოვანი ღირებულებაა, ამიტომ თავადაც მუდმივად განვითარებაზეა ორიენტირებული. გავლილი აქვს CU MBA, CIMA, Strategic Leadership Simulation (Michael Kouly), The Science of Well-Being (Yale University), Certified

Coach (Erickson Coaching International), არის Kaizen-ის ფილოსოფიის მიმდევარი, გაციფრულებისა და ავტომატიზაციის მოყვარული.

სოფო კაჭარავა

- ბიზნეს საკონსულტაციო და მომსახურების კომპანია SMART Support-ის პარტნიორი, განვითარების მიმართულების ლიდი;
- 5 წლიანი სამუშაო გამოცდილებით HR-ში შერჩევის მიმართულებით.
- იცნობს IT & Tech Recruitment-ის პრინციპებს;
- მუშაობდა სხვადასხვა ინდუსტრიის წარმომადგენელ კომპანიებთან და იცნობს მათ სპეციფიკებს;
- გარდა ძირითადი საქმიანობისა, მუშაობდა პროცესების გაციფრულებასა და ოპტიმიზაციაზე;
- აქვს მართვისა და საზოგადოებრივ მეცნიერებათა სკოლის ბაკალავრის ხარისხი.

ლელა კეკუა

- ლელა კეკუა - ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების 15 წლიანი სამუშაო გამოცდილებით;
- მისი კარიერა ადამიანური რესურსების მიმართულებით კომპანია „Caucasus Online“-ში დაიწყო შერჩევის მენეჯერის პოზიციაზე;
- მუშაობდა ასევე კომპანია „ICR“-ში, ტრენინგებისა და კარიერული განვითარების მენეჯერის პოზიციაზე;
- მომსახურების სფეროში 8 წლიანი სამუშაო გამოცდილების შემდეგ, ის ხელმძღვანელობდა „საქართველოს რკინიგზის“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს, რომელიც წარმოადგენს საქართველოში ერთ-ერთ უმსხვილეს დამსაქმებელს;
- „საქართველოს რკინიგზა“-ში მუშაობის პერიოდში კურირებდა პროფესიული განათლების პროექტს სარკინიგზო ტრანსპორტის კოლეჯთან თანამშრომლობით;
- უმუშავია „აჭარა ჯგუფი“-ს ადამიანური რესურსების მართვის კონსულტანტის პოზიციაზე;
- ამ ეტაპზე ლელა წარმოადგენს საერთაშორისო კომპანია „IBA Group“-ს საქართველოს ოფისს;
- ლელასთვის მნიშვნელოვანია, როგორც საკუთარი განვითარება, ასევე სტუდენტებისთვის ახალი გამოცდილების გაზიარება, მათი პროფესიული ზრდისა და სირთულეების გადალახვის ხელშეწყობა.

სოფო კიკუაშვილი

- სოფო კიკუაშვილი არის 14 წლიანი სამუშაო გამოცდილების პროფესიონალი L&D მიმართულებით;

- აქვს უნიკალური გამოცდილება, რომელიც აერთიანებს როგორც კორპორაციულ სექტორს, ისე საერთაშორისო სტანდარტებსა და აკადემიურ ცოდნას;
- პიროვნული და ორგანიზაციული განვითარების სატრენინგო და საკონსულტაციო ცენტრის, „პროგრეს ჰაბის“ დამფუძნებელი;
- ბოლო წლების განმავლობაში მისი L&D გამოცდილება აერთიანებს ისეთ კომპლექსურ მიმართულებებს როგორც არის სამშენებლო მასალებისა და ნავთობპროდუქტების ინდუსტრია;
- საჯარო მმართველობისა და ორგანიზაციული განვითარების (OD) მიმართულებით დაგროვებული აქვს მრავალფეროვანი აკადემიური და პრაქტიკული გამოცდილება;
- ფლობს მრავალწლიან გამოცდილებას NATO-ს თავდაცვის ინსტიტუციური აღმშენებლობის სკოლაში (DIB) სასწავლო ციკლის მართვის მიმართულებით, სადაც ასევე აქტიურად იყო ჩართული ხარისხის მართვისა და აკრედიტაციის მინიჭების პროცესებში;
- აქვს ციფრული სწავლებისა და სასწავლო პლატფორმების განვითარების გამოცდილება;
- კლინგენდაელის საერთაშორისო ურთიერთობების ინსტიტუტის (ჰოლანდია) მიერ
- სერტიფიცირებული სპეციალისტი, კურიკულუმის/სილაბუსის შექმნა/განვითარების მიმართულებით;
- NATO-ს სკოლის (გერმანია) სერტიფიცირებული ინსტრუქტორი (ToT);
- 6000-ზე მეტი გადამზადებული მონაწილე: დამოუკიდებელი ტრენერისა და ტრენინგ მენეჯერის როლში, 300-ზე მეტი სასწავლო ღონისძიების მართვის გამოცდილება.

გელა ჩილოშვილი

- გელა ჩილოშვილი არის იურისტი და შრომის სამართლის ექსპერტი, რომელსაც აქვს 10 წლიანი პროფესიული გამოცდილება;
- მისი კარიერა დაიწყო ადმინისტრაციულ ორგანოებში იურისტის პოზიციაზე მუშაობით. მოგვიანებით საქმიანობა განაგრძო საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს იურიდიულ დეპარტამენტში, სადაც აქტიურად იყო ჩართული კანონშემოქმედებით პროცესებში. ამ პერიოდში მონაწილეობდა შრომის კოდექსში შესატანი საკანონმდებლო ცვლილებების შემუშავებაში და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადებაში;
- გელას აქვს კერძო სექტორში მუშაობის გამოცდილებაც - იურიდიულ ფირმაში, სადაც კლიენტებს უწევდა სამართლებრივ მხარდაჭერას, მათ შორის და არამხოლოდ, ბიზნესისა და შრომის სამართლის მიმართულებით;
- ამჟამად გელა ჩილოშვილი დასაქმებულია სს „ლიბერთი ბანკში“, იურიდიულ დეპარტამენტში.;
- მისთვის მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ საკუთარი პროფესიული განვითარება, არამედ ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარება სტუდენტებთან, მათი პროფესიული ზრდის მხარდაჭერა და პრაქტიკული გამოწვევების გადალახვაში დახმარება.

