

ახალგაზრდა კადრების
მოზიდვისა და შენარჩუნების
მექანიზმები

ახალგაზრდა კადრების მოზიდვისა და შენარჩუნების მექანიზმები

გთუნი უზრუნველყოფილია კვალიფიციური კადრებით, თუმცა აკადემიური პერსონალის საშუალო ასაკი საკმაოდ მაღალია, რაც მომავალში შეიძლება პრობლემად იქცეს, შესაბამისად, გთუნი აცნობიერებს ახალგაზრდა კადრების არსებობის მნიშვნელობას სასწავლო დაწესებულებაში. ახალგაზრდა კადრები უნივერსიტეტისათვის მნიშვნელოვან რესურსს წარმოადგენს, რადგან ისინი განსაკუთრებით მოტივირებულნი არიან და დიდი ინტერესი, უნარი და მონდომება გააჩნიათ ახალი იდეებისა და მიდგომების შეთვისებისა და დანერგვისათვის.

მიუხედავად იმისა, რომ გთუნი არ ახორციელებს სადოქტორო პროგრამებს და შესაბამისად არ უზრუნველყოფს ახალგაზრდა პედაგოგებისა და მეცნიერების აღზრდას, გეგმავს გაატაროს გარკვეული ღონისძიებები, რათა აკადემიურ პერსონალში გაიზარდოს ახალგაზრდა ასაკის პროფესორების ხვედრითი წილი, რის მისაღწევადაც შემუშავებულია გარკვეული მექანიზმები.

1. ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის მოზიდვა და დანიშვნა

1.1. აკადემიური პერსონალის მოზიდვა და დანიშვნა

გთუნიში აკადემიური პერსონალის მოზიდვა და დანიშვნა ხორციელდება კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დაცვით, კერძოდ:

- ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების გზით, რაც ღია, საჯარო, გამჭვირვალე და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის;
- აკადემიური პერსონალის შერჩევა ხორციელდება საკონკურსო კომისიის მეშვეობით, კონკურსის წინასწარ გამოცხადებული პირობების და მოთხოვნების შესაბამისად;
- კონკურსის პირობები შეიძლება ითვალისწინებდეს აფილირების მოთხოვნას, რაზედაც ვაკანტური აკადემიური თანამდებობის დაკავების მსურველი წინასწარ აცხადებს თანხმობას და თანამდებობაზე არჩევის შემთხვევაში დებს შესაბამის ხელშეკრულებას;
- კონკურსის პირობებით განსაზღვრული ვადით არჩეულ აკადემიურ პერსონალს, ვადის ამოწურვის შემდეგ, შეუძლია მონაწილეობა მიიღოს კონკურსებში იმავე, ან უფრო მაღალი აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად;
- გთუნის აკადემიურ თანამდებობაზე პერსონალის მოზიდვის, შერჩევის და დანიშვნის პროცედურა რეგულირდება „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შერჩევის წესით“

1.2. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ახალგაზრდა კადრების მოზიდვისა და დანიშვნის წესი ვერ იქნება განსხვავებული და კანონით გაუთვალისწინებელი.

2. ახალგაზრდა აკადემიური კადრის მოზიდვის მიზნით გთუნი გეგმავს:

- შეისწავლოს და გააანალიზოს ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის მოზიდვის თვალსაზრისით გთუნის ხელსაყრელი და ხელის შემშლელი ფაქტორები;
- გამოიყენოს ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის მოზიდვის აქტიური ფორმები;
- შესთავაზოს აკადემიური პერსონალის დამწყებ წარმომადგენლებს მხარდაჭერის გთუნის მიერ განსაზღვრული ღონისძიებები.

2.1. ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის მოზიდვის თვალსაზრისით გთუნის ხელსაყრელი და ხელის შემშლელი ფაქტორების ანალიზი:

- ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის მოზიდვის თვალსაზრისით უნივერსიტეტის

ხელსაყრელი და ხელის შემშლელი ფაქტორების შესწავლა და ანალიზი ხელს შეუწყობს გთუნის შეიმუშაოს ახალგაზრდების მოზიდვის მართებული ტაქტიკა.

- აკადემიური პერსონალის მოზიდვის თვალსაზრისით უნივერსიტეტის ხელშემწყობი ფაქტორების მაგალითებია: ხელსაყრელი გეოგრაფიული მდებარეობა, სტუდენტთა რაოდენობა, უნივერსიტეტის რეპუტაცია და იმიჯი და ა. შ.
- ხელის შემშლელი გარემოებები შეიძლება იყოს ფინანსური რესურსების სიმცირე, აკადემიური პერსონალის განვითარების პროგრამების სიმცირე ან არარსებობა, შრომის დაბალი ანაზღაურება და ა.შ
- გთუნიმ უნდა გაითვალისწინოს და შეძლებისდაგვარად აღმოფხვრას ხელის შემშლელი ფაქტორები (სადაც ეს შესაძლებელია) და კიდევ უფრო სრულყოს და გააუმჯობესოს ხელშემწყობი ფაქტორები და გარემოებები.

2.2. გთუნიმ პროგრამების შესაბამისად უნდა განსაზღვროს აკადემიური პერსონალის კონკრეტული სამიზნე ჯგუფები და მოთხოვნა აკადემიურ პერსონალზე მომავალ წელს ან მომდევნო ორი ან სამი წლის განმავლობაში შემდეგი კომპონენტების მიხედვით:

- აკადემიური პერსონალის ვაკანტური საშტატო ერთეულების მოსალოდნელი რაოდენობა მომდევნო ორი ან სამი წლის განმავლობაში;
- აკადემიური პერსონალის მოსალოდნელი ვაკანტური საშტატო ერთეულები აკადემიური დისციპლინების მიხედვით;
- აკადემიური პერსონალის მოსალოდნელი ვაკანტური საშტატო ერთეულები კვალიფიკაციის მიხედვით - პროფესორი, ასისტენტ-პროფესორი და ა.შ.

2.3. ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის მოზიდვის აქტიური ფორმების გამოყენება

ახალგაზრდა კადრების მოზიდვის თვალსაზრისით გთუნი იყენებს მოზიდვის კანონით გათვალისწინებულ ისეთ ფორმებს, როგორიცაა:

- ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში, უნივერსიტეტის ვებგვერდზე ან ადგილობრივ ჟურნალ-გაზეთებში კონკურსის გამოცხადება;
- ინფორმაციის მოძიება ადგილობრივი უნივერსიტეტებისაგან წარმატებული დოქტორანტების ან სადოქტორო პროგრამის კურსდამთავრებულთა შესახებ, საჭიროების შემთხვევაში მათთან კონტაქტის დამყარებისა და კონკურსში მონაწილეობის შეთავაზების მიზნით;
- აკადემიური წლის განმავლობაში სხვადასხვა უნივერსიტეტების დოქტორანტურის სტუდენტებთან შეხვედრების ორგანიზება და მათთვის გთუნის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, გთუნის მიერ შემუშავებული მხარდაჭერის მექანიზმების მათთვის გაცნობა;
- სხვადასხვა აკადემიურ კონფერენციებზე, სემინარებსა და შეხვედრებზე ინფორმაციის გავრცელება უნივერსიტეტში არსებული ვაკანსიების შესახებ და პოტენციურ კანდიდატებთან პროფესიული ურთიერთობის დამყარება;
- ინფორმაციის მოძიება აკადემიური პერსონალის პროფესიული პროგრამების განმახორციელებელი ორგანიზაციებისაგან პროგრამებში მონაწილე ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის შესახებ მათი გაცნობისა და პროფესიული კავშირის დამყარების მიზნით.
- უნივერსიტეტში დასაქმებული აკადემიური პერსონალის წევრების პირადი კონტაქტების გამოყენება ახალგაზრდა კადრებთან დაკავშირებისა და მათი მოზიდვის მიზნით;

2.4. აკადემიური პერსონალის დამწყები წარმომადგენლებისთვის გთუნის მიერ შემუშავებული

შეთავაზებები

- ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმების შეთავაზება;
- ადმინისტრაციული და მატერიალურ -ტექნიკური მხარდაჭერის შეთავაზება;
- მობილობის პროგრამებში ჩართვის შეთავაზება;
- მენტორინგის პროგრამის შეთავაზება, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს ახალგაზრდა კადრის პროფესიულ განვითარებას გამოცდილ კოლეგებთან ერთობლივი მუშაობის გზით. ამ ფარგლებში ხორციელდება სამუშაო შეხვედრები გამოცდილების გაზიარების მიზნით, სემინარები, ლექციებსა და პრაქტიკულ მეცადინეობებზე ურთიერთდასწრება, ინდივიდუალური მუშაობა ახალგაზრდა კადრებთან, კონსულტაციები/ხელმძღვანელობა სამეცნიერო ნაშრომის მომზადებისთვის და სხვა;
- პროფესიული განვითარების პროგრამების შეთავაზება;
- მსგავსი პროგრამების შეთავაზებით უნივერსიტეტს მნიშვნელოვნად გაუადვილდება დამწყები აკადემიური პერსონალის მოზიდვა.

შენიშვნა: დოკუმენტში “სამეცნიერო საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმები“ დეტალურადაა გაწერილი მხარდაჭერის ღონისძიებები.

2. ახალგაზრდა აკადემიური კადრის შენარჩუნების მექანიზმები

იმის მიუხედავად, რომ გთუნი ტრადიციულად კადრების მდგრადობით გამოირჩევა მნიშვნელოვნად მიაჩნია ახალგაზრდა კადრის არა მარტო მოზიდვა, არამედ მის შენარჩუნებაზე ზრუნვის მექანიზმების განსაზღვრა. ამ მიზნით დაგეგმილია:

2.1. ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის გადინების დაფიქსირების შემთხვევაში

- გადინების პრობლემის შესწავლა, მისი გამომწვევი მიზეზების გამოვლენა და აღმოფხვრა;
- ახალგაზრდა პერსონალის გამოკითხვის ორგანიზება (რესპოდენტის კონფიდენციალობის დაცვით), რაც პასუხებს გასცემს კითხვებს:რა მიზეზების გამო შეიძლება ფიქრობდეს ახალგაზრდა კადრი გთუნის დატოვებას და არჩევანის გაკეთებას სხვა უნივერსიტეტის სასარგებლოდ? რა სფეროებში არსებობს ძირითადი პრობლემები (სწავლება, კვლევა, ადმინისტრაციულ-ორგანიზაციული საქმიანობა)? რა გარემოებები და ფაქტორები მიაჩნიათ მათ გთუნის უპირატესობად ან ნაკლად სხვებთან შედარებით?

2.2. ახალგაზრდა კადრის შენარჩუნების მექანიზმები:

- შეფასებისა და წახალისების სამართლიანი და ობიექტური სისტემის შექმნა;
- რეალური და განხორციელებადი დავალებების მიცემა;
- შრომის ღირსეული ანაზღაურება;
- შეღავათიანი შრომითი დატვირთვა, რათა ახალგაზრდა კადრს თვითგანვითარების მეტი შესაძლებლობა მიეცეს;
- სწავლებისა და სამეცნიერო საქმიანობისთვის კომფორტული გარემოს უზრუნველყოფა;
- პროფესიული განვითარების მრავალფეროვანი პროგრამების უზრუნველყოფა;
- საერთაშორისო ღონისძიებებში მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა;
- ეფექტური კომუნიკაცია.