

1. სადოქტორო პროგრამის დასახელება: *შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია*

2. მისანიჭებელი აკადემიური ხარისხი: *ფსიქოლოგიის დოქტორი. PhD in Psychology*

3. სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელები: ია კუტალაძე, ფსიქოლოგიურ მეცნიერებათა კანდიდატი, ასოცირებული პროფესორი; გივი ქირია, ფსიქოლოგიურ მეცნიერებათა კანდიდატი.

4. სადოქტორო პროგრამის საკვალიფიკაციო დახასიათება: სადოქტორო პროგრამის შექმნას წინ უსწრებდა სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის ფუნქციონირება, რომელმაც მოამზადა ბაზა წინამდებარე პროგრამის შესაქმნელად.

პროგრამის აქტუალობა. ბოლო წლებში, საქართველოში მკვეთრად გაიზარდა მოთხოვნა მაღალი კვალიფიკაციის შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგებზე. დღეს, როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სტრუქტურაში მწვავედ დგას პერსონალის შერჩევასა და შესრულებული სამუშაოს შეფასების სანდო და ვალიდური მეთოდების შექმნისა და/ან აპრობაციის, სხვადასხვა პიროვნული მახასიათებლების, ინტელექტისა და ფუნქციონალური უნარების ფსიქოლოგიური დიაგნოსტიკისა და პროფესიული ინტერპრეტაციის საკითხი. ასევე, ორგანიზაციის ეფექტურობის პროექტირებისათვის აუცილებელი ფსიქოლოგიური ცოდნის საკითხი. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში მომუშავე **მეცნიერ-მკვლევარებისა და კონსულტანტების** მომზადება, რომელთაც შეეძლება ორგანიზაციული პრობლემების იდენტიფიკაცია და პრობლემათა გადაჭრის ოპტიმალური სტრატეგიის შემუშავება, ორგანიზაციაში ადამიანის ქცევის განმაპირობებელი მოვლენების, ადამიანსა და ორგანიზაციას შორის ურთიერთმოქმედების სისტემური ანალიზი, ექნებათ ადამიანური რესურსისა, და ზოგადად, ორგანიზაციის ეფექტურობის პროექტირებისათვის აუცილებელი ცოდნა და მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობის კომპეტენციები.

ამასთან, მეტად მნიშვნელოვანია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის დარგში **პედაგოგების** მომზადება, რომლებიც თავის მხრივ სრულყოფენ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგების მომზადების პროგრამას და დანერგავენ სწავლების ახალ, თანამედროვე მეთოდებს. სწორედ, *ამ საკითხების სიმწვავე განსაზღვრავს ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში პროფესიული კადრების მეცნიერ-მკვლევარების მომზადების აქტუალობას.*

სადოქტორო პროგრამის მიზანი: შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის დარგში სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის დამოუკიდებელი დაგეგმვისა და განხორციელების კომპეტენციების შექმნა და პროფესიული ჩვევების სრულყოფა.

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სადოქტორო პროგრამის მიზანია ხელი შეუწყოს სადოქტორო პროგრამის მონაწილეების მეცნიერებად, მკვლევარებად და მაღალი რანგის პრაქტიკოსებად ჩამოყალიბებას. ამასთან, შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სადოქტორო პროგრამის პრიორიტეტია:

➤ **სწავლების მეთოდებისა და მეთოდოლოგიის დაუფლება:**

- ⇒ სწავლების ეფექტური მეთოდების ათვისება;
- ⇒ კურიკულუმის და კურსის სასწავლო პროგრამის დაგეგმვის და დიზაინის შესწავლა.

➤ **ორგანიზაციის კონსულტანტის აუცილებელი ცოდნისა და უნარების ფორმირება:**

- ⇒ პრობლემის იდენტიფიკაცია;
- ⇒ ეფექტური კომუნიკაცია;
- ⇒ პრობლემის დამლევისათვის რეკომენდაციების მიწოდება.

სადოქტორო პროგრამა ეფუძნება ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში სადოქტორო პროგრამებისათვის APA-ს სახელმძღვანელოში (The Industrial/Organizational Psychology, მე-14 თავი) მოცემულ პრინციპებს. ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სადოქტორო პროგრამა ძირითადად ფოკუსირებულია ფსიქოლოგიის ისეთ საკვებზე როგორცაა: ადამიანური რესურსების მართვის ფსიქოლოგია, პერსონალის შერჩევა, შესრულებული სამუშაოს შეფასება, ლიდერობა, ჯგუფის ეფექტურობა, ორგანიზაციული კვლევის მეთოდოლოგია, ორგანიზაციული კონფლიქტები, პროფესიული სტრესი, ტრენინგი და განვითარება.

სადოქტორო პროგრამის მონაწილეებს საშუალება ექნებათ, მიმართულების პროფესორებთან ერთად, ჩაერთონ მეცნიერულ კვლევაში. სწავლება და სწავლა დაეფუძნება თანამედროვე მეთოდოლოგიებს, დოქტორანტებს საშუალება ექნებათ მოამზადონ სხვადასხვა სახის კვლევითი პროექტები, წარადგინონ მეცნიერული მიგნებები პროფესიონალურ შეხვედრებზე და გამოაქვეყნონ სტატიები პროფესიონალურ ჟურნალებში.

სადოქტორო პროგრამის მონაწილეები აქტიურად არიან ჩართულნი კვლევითი პროექტების განხორციელების ყველა ეტაპზე: *ლიტერატურის მოძიება ანალიზი, საკვლევი მასალების მომზადება, მონაცემთა შეგროვება, მონაცემთა ანალიზი, შედეგების ინტერპრეტაცია, კვლევისთვის რელევანტურ პროფესიულ კონფერენციებში მონაწილეობა და კვლევის ანოტაციების დასაბეჭდად მომზადება.*

სავარაუდო საკვლევი პრობლემები:

- პერსონალის შერჩევის ვალიდური სისტემების შექმნა და შეფასება;
- სამუშაოს ჯგუფების ეფექტურობის პროექტირება;
- ორგანიზაციული კვლევის დაგეგმვა, ორგანიზება; მეთოდოლოგიური ასპექტი (ორგანიზაციული კვლევებისათვის რაოდენობრივი და თვისობრივი კვლევის მეთოდების შექმნა და/ან ადაპტაცია).
- ინტელექტის პრედიქტული ვალიდობის საკითხი პერსონალის შერჩევაში;
- პიროვნების შეფასების პრედიქტული ვალიდობის საკითხი პერსონალის შერჩევაში;
- შეფასების ცენტრის მეთოდოლოგია – პრედიქტული ვალიდობა, უპირატესობები და შეზღუდვები;
- ორგანიზაციაში პერსონალის სოციალიზაციის პროცესის ძირითადი დეტერმინანტები;
- ორგანიზაციული კულტურისა და ნაციონალური კულტურის ურთიერთმიმართების საკითხისათვის;
- შრომითი კმაყოფილების პიროვნული და ორგანიზაციული დეტერმინანტები;
- სამუშაოს დიზაინისა და შრომითი კმაყოფილების ურთიერთმიმართების საკითხი;
- პრაქტიკული ინტელექტი, როგორც სამუშაოს შესრულების პრედიქტორი;
- ორგანიზაციული ტრენინგის ეფექტურობის შეფასების კრიტერიუმები, ცოდნის ტრანსფერი;
- შესრულებული სამუშაოს შეფასების ვალიდური სისტემების შექმნა;
- ორგანიზაციული კონფლიქტების და პროფესიული სტრესის პრევენცია, პროფესიული სტრესის დაძლევის ორგანიზაციული და ინდივიდუალური პროგრამების შემუშავება
- და სხვა.

პროგრამის შედეგი. სადოქტორო პროგრამის დამთავრების შემდგომ სპეცილისტს უნდა შეეძლოს:

- ფსიქოლოგიის დარგში დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის დაგეგმვა და წარმოება;

- სასწავლო კურსის პროგრამის შედგენა და სასწავლო პროცესის წარმართვა – უმაღლეს სასწავლებელში სწავლება და პროფესიული წვრთნა.

უფრო დეტალურად პროგრამის დასრულების შემდეგ ისინი შეიძენენ შემდეგ კომპეტენციებს:

ცოდნა და გაცნობიერება:

- ⇒ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში უახლეს მიღწევებზე დამყარებული ცოდნა, ტრადიციულ თეორიულ პარადიგმათა შემოქმედებითი და პრობლემური გააზრება.
- ⇒ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიასთან მჭიდროდ დაკავშირებულ სამეცნიერო სფეროთა ინტეგრალური და პრობლემური ხედვა როგორც თეორიულ, ისე მეთოდოლოგიურ პლანში;
- ⇒ ღრმა ინტეგრალური ცოდნა დამუშავებული თემის შესახებ;
- ⇒ საფუძვლიანი ცოდნა კვლევითი სტრატეგიების/მეთოდების, აგრეთვე, მათი გამოყენების პრინციპების შესახებ.

ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი:

- ⇒ ინოვაციური და, საზოგადოდ, მეცნიერული და გამოყენებითი კვლევითი საქმიანობის დამოუკიდებლად დაგეგმვა, კვლევის წარმართვა, საკვლევი სფეროსთვის ადეკვატური კვლევითი სტრატეგიის, მეთოდის შერჩევა/გამოყენება და მოპოვებულ მონაცემთა ინტერპრეტაცია;
- ⇒ ახალი ცოდნის შექმნაზე ორიენტირებული ახლებური კვლევითი და ანალიტიკური მეთოდებისა და მიდგომების შემუშავება;
- ⇒ საერთაშორისო რეფერირებად პუბლიკაციებში ასახვადი მეცნიერული პროდუქციის შექმნა;
- ⇒ თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი სალექციო კურსების შექმნა და გაძღოლა;

⇒ შეძენილი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების პრაქტიკაში გამოყენება (ორგანიზაციული კვლევა, ორგანიზაციული პრობლემების იდენტიფიკაცია, პრობლემათა დაძლევის სტრატეგიების შემუშავება და სხვა).

დასკვნის უნარი:

- ⇒ ტრადიციულ თეორიულ პარადიგმათა შემოქმედებითი და პრობლემური გააზრება, ახალი, რთული და წინააღმდეგობრივი იდეებისა და მიდგომების კრიტიკული ანალიზი, სინთეზი და შეფასება;
- ⇒ ახალი მეთოდების შემუშავება;
- ⇒ პრობლემის გადასაჭრელად სწორი და ეფექტური გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება.

კომუნიკაციის უნარი: ახალი და არსებული ცოდნის ურთიერთმიმართების დასაბუთებულად და გარკვევით წარმოჩენა, ასევე საერთაშორისო სამეცნიერო საზოგადოებასთან თემატურ პოლემიკაში ჩართვა უცხოურ ენაზე .

სწავლის უნარი: არსებული ცოდნის გაფართოების, განვითარების თუ ინოვაციური მეთოდების გამოყენების მზაობა (რეფერირებადი პუბლიკაციისთვის აუცილებელი სტანდარტის დონეზე);

კურსდამთავრებულის კომპეტენცია, აგრეთვე, მოიცავს:

- ⇒ უახლეს მიღწევებზე დამყარებული ცოდნიდან გამომდინარე ახალი იდეების ან პროცესების განვითარების მზაობა სწავლისა და საქმიანობის, მათ შორის კვლევის პროცესში;
- ⇒ ცოდნის ტრანსფერის, მოვლენათა კრიტიკული ანალიზისა და სინთეზის, ახალი იდეების გენერირების, ცოდნის მუდმივი განახლების, საერთაშორისო კონტექსტში მუშაობის - უნარები.
- ⇒ სამეცნიერო და პრაქტიკულ პრობლემათა ანალიზი და ადეკვატური რეკომენდაციების შეთავაზება.

ღირებულებები:

ღირებულებათა დამკვიდრების გზების კვლევა და მათ დასამკვიდრებლად ინოვაციური მეთოდების შემუშავება შემდეგი ასპექტების გათვალისწინებით:

- ⇒ პროფესიული ეთიკური ნორმების დაცვა (კვლევებში მონაწილე ადამიანთა უფლებების დაცვა, რეალური კვლევითი მონაცემების წარდგენა და სხვა);
- ⇒ ღირებულებათა (შრომითი განწყობები და ღირებულებები, ორგანიზაციული ღირებულებები და კულტურა) დამკვიდრების გზების კვლევა და მათ დასამკვიდრებლად ინოვაციური მეთოდების შემუშავება;
- ⇒ განსხვავებებისა და კულტურული მრავალფეროვნების დაფასება და პატივისცემა;
- ⇒ მრავალეროვან კოლექტივში თანამშრომლობისთვის ეთიკური სტანდარტების გაცნობიერება და დაცვა;
- ⇒ საზოგადოდ, საქმიან ურთიერთობებში ეთიკური ნორმების დაცვა.

დასაქმების სფეროები – შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის დოქტორს აქვს დასაქმების ფართო პერსპექტივა სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციაში:

- ⇒ უმაღლესი სასწავლებელი, სადაც არსებობს შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის, სოციალური ფსიქოლოგიის, ადამიანური რესურსის მართვის, ბიზნესისა და მენეჯმენტის შემსწავლელი სპეციალობები;
- ⇒ სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი; სპეციალიზებული კვლევითი ორგანიზაციები და ტრენინგ ცენტრები;
- ⇒ კერძო სტრუქტურა, სახელმწიფო უწყება, რომელთა ინტერესები მოიცავს ორგანიზაციული განვითარების, ადამიანური რესურსის მართვის, ჯგუფების ეფექტურობის პროექტირების, პერსონალის შერჩევისა და შეფასების სისტემების შესწავლასა და დაგეგმვას;
- ⇒ საკონსულტაციო ორგანიზაცია, რომელიც ორიენტირებულია ადამიანური რესურსის მართვისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის საკითხებზე;
- ⇒ გამოყენებითი ხასიათის კვლევაზე ორიენტირებული საკონსულტაციო ორგანიზაცია;
- ⇒ არასამთვარობო ორგანიზაციები.

5. სადოქტორო პროგრამაზე მიღების წინაპირობები.

მაგისტრის ხარისხი და უცხო ენის B2 დონეზე ცოდნის დადასტურება გამოცდით ან შესაბამისი სერტიფიკატით და გასაუბრება სპეციალობაში.

6. სწავლის შედეგების მიღწევის მეთოდები:

შედეგების მისაღწევად გამოყენებული იქნება სწავლებისა და სწავლის შემდეგი მეთოდები:

1. ვერბალური, ანუ ზეპირსიტყვიერი მეთოდი
2. წერითი მუშაობის მეთოდი, რომელიც გულისხმობს შემდეგი სახის აქტივობებს: ამონაწერებისა და ჩანაწერების გაკეთება, მასალის დაკონსპექტება, თეზისების შედგენა, რეფერატის, ან ესეს შესრულება, და ა.შ.
3. პრაქტიკული მეთოდები, რომლებიც სტუდენტს პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს ჩამოუყალიბებს: სასწავლო და პედაგოგიური პრაქტიკა, საველე მუშაობა და სხვ.

სწავლების პროცესში გამოყენებული იქნება, აგრეთვე, ისეთი მეთოდები, როგორცაა:

1. დისკუსია, დებატები
2. ჯგუფური მუშაობა (cooperative/ collaborative)
3. პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება (PBL)
4. შემთხვევის ანალიზი
5. გონებრივი იერიში (Brain storming)
6. ქმედებაზე ორიენტირებული სწავლება

7. სტუდენტის ცოდნის შეფასების სისტემა:

სტუდენტის ცოდნა ფასდება 100 ქულიანი სისტემით; კრედიტის მისაღებად საჭირო მინიმალურ შეფასებას წარმოადგენს 51 ქულა; სტუდენტის ცოდნის შეფასება ხდება შემდეგი სქემით:

ქულები	შეფასება
91-100	ფრიადი A

81-90	ძალიან კარგი, B
71-80	კარგი, C
61-70	დამაკმაყოფილებელი, D
51-60	საკმარისი, E
41-50	ვერ ჩააბარა FX
0-40	ჩაიჭრა, F

6. სასწავლო კომპონენტი. იგეგმება და ხორციელდება უნივერსიტეტის დოქტორანტურის მინიმალური სტანდარტისა და ფაკულტეტის სადისერტაციო დებულების შესაბამისად.

სასწავლო კომპონენტი მოიცავს **40 კრედიტს** და გულისხმობს შემდეგ სალექციო კურსებსა და სხვა აქტივობებს:

სავალდებულო კომპონენტებია:

- სწავლების მეთოდები - 5 კრედიტი;
- აკადემიური წერა (კვლევის მეთოდების კომპონენტებით) - 5 კრედიტი (სავალდებულო სალექციო კურსი მათთვის, ვისაც აკადემიური წერა და/ან კვლევის მეთოდები სწავლების წინა საფეხურზე არ გაუვლია);
- დოქტორანტის სემინარი - 15 კრედიტი;
- პროფესორის ასისტენტობა - 5 კრედიტი.

სასწავლო კომპონენტის სხვა ელემენტები არჩევითია.

- დოქტორანტის სემინარი - 15 კრედიტი;
- პროფესორის ასისტენტობა - 10 კრედიტი;
- შესავალი გამოყენებით სტატისტიკაში - 5 კრედიტი;
- სოციალური კვლევის მეთოდები - 5 კრედიტი;

- სოციალურ მეცნიერებათა ფილოსოფია – 5 კრედიტი;
- მეცნიერების მენეჯმენტი –5 კრედიტი;
- ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენება კვლევა/სწავლებაში და ელექტრონული კურსების შექმნა –10 კრედიტი;
- საუნივერსიტეტო კურიკულუმის შემუშავების თანამედროვე მეთოდები– 10 კრედიტი;
- საზღვარგარეთის აკრედიტებულ უმაღლეს სასწავლებლებში მოსმენილი სადოქტორო კურსები –5–25 კრედიტი;
- სხვა სახის აქტივობა 5–15 კრედიტი;

კვლევითი კომპონენტი მოიცავს 140 კრედიტს:

- 2 სავალდებულო კოლოკვიუმს (20 კრედიტი თითოეულისათვის);
- სადისერტაციო ნაშრომის მომზადება და დაცვა (100 კრედიტი).

ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას, საერთო საუნივერსიტეტო სქემის ფარგლებში, ადგენს დოქტორანტი სამეცნიერო ხელმძღვანელთან ან სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელთან შეთანხმებით. სადისერტაციო ნაშრომის შეფასება ხდება საერთო/საუნივერსიტეტო სტანდარტის შესაბამისად:

ქულები	შეფასება
summa cum laude	ფრიადი (შესანიშნავი ნაშრომი)
magna cum laude	ძალიან კარგი (შედეგი, რომელიც წაყენებულ მოთხოვნებს ყოველმხრივ აღემატება)
cum laude	კარგი (შედეგი, რომელიც წაყენებულ მოთხოვნებს) აღემატება
bene	საშუალო (შედეგი, რომელიც წაყენებულ მოთხოვნებს ყოველმხრივ აკმაყოფილებს)
rite	დამაკმაყოფილებელი (შედეგი, რომელიც, ხარვეზების მიუხედავად, წაყენებულ მოთხოვნებს მაინც აკმაყოფილებს)
insufficienter	არადამაკმაყოფილებელი (შედეგი, რომელიც წაყენებულ მოთხოვნებს მნიშვნელოვანი ხარვეზების გამო ვერ აკმაყოფილებს)
sub omni canone	სრულიად არადამაკმაყოფილებელი (შედეგი, რომელიც წაყენებულ მოთხოვნებს სრულიად ვერ აკმაყოფილებს)

7. სამეცნიერო კვლევების მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა.

⇒ სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა; თსუ-ს სამეცნიერო ბიბლიოთეკა, კომპიუტერული ბაზები, რესურს-ცენტრები და სხვა.

⇒ ადამიანური რესურსის მენეჯმენტის ცენტრი (www.pmc.ge).

8. შესაძლებელია 5 დოქტორანტის მიღება.

9. პროგრამის მონაწილე აკადემიური პერსონალის (დოქტორის აკადემიური ხარისხის მქონე პირების) ბიოგრაფიული მონაცემები (CV).

ია კუტალაძე

გივი ქირია

მაია კალანდარიშვილი

მაია რობაქიძე

გოგი გოროშიძე

ზურა ბიგვავა

10. ძირითადი საკონტაქტო პირი - ია კუტალაძე

პროგრამის ფინანსური უზრუნველყოფა: სადოქტო პროგრამის ფინანსურ უზრუნველყოფას ახდენს თსუ.