

ინფორმაცია ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიისთვის (2026-2032)

წინამდებარე დოკუმენტი მომზადებულია ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის (შემდგომში - ბტუ) სტრუქტურული ერთეულების მიერ სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდის განაცხადის მომზადების (თვითშეფასების) პროცესში. ქვემოთ მითითებული და სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდის განაცხადში მითითებული ინფორმაცია/გარემოებები, ასევე, იქნება გამოყენებული მომდევნო პერიოდის (2026-2032) სტრატეგიის შემუშავების პროცესში.

მართვა. ადამიანური რესურსების მართვა

ქვემოთ მოცემული ინფორმაცია წარმოადგენს ბტუ-ს მართვის, ასევე პერსონალის მოზიდვის, შერჩევის, შენარჩუნების, შეფასების, განვითარებისა და მხარდაჭერის სტრატეგიის (2019-2025) ფარგლებში ბტუ-ს მექანიზმების პრაქტიკაში გამოყენების შედეგების შეჯამებას და საქმიანობის გაგრძელების ხედვას სამიზნე ნიშნულების შესრულებისა და ბტუ-ში პერსონალის მართვასთან დაკავშირებული საუკეთესო გამოცდილების განვითარების მიმართულებით. ბტუ-ს პერსონალის მართვის სტრატეგია წარმოადგენს ბტუ-ს განვითარების სტრატეგიის ნაწილს და მიზნად ისახავს მაღალკვალიფიციური პერსონალის მართვის ეფექტური სისტემის ჩამოყალიბებას, რაც უზრუნველყოფს სამუშაო პირობების, სწავლებისა და კვლევის ხარისხის ამაღლებას და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობას. წინამდებარე დოკუმენტის მიზნებისათვის ტერმინში - „პერსონალი“ იგულისხმება ადმინისტრაციული, დამხმარე, აკადემიური (სამეცნიერო) პერსონალი და მოწვეული სპეციალისტები, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც პერსონალის კატეგორია დაკონკრეტებულია.

ბტუ-ს მართვის და ადამიანური რესურსის მართვის სტრატეგიის ძირითადი შედეგები - სტრატეგიაში (2019-2026) აღწერილი აქტივობების რეალიზება უზრუნველყოფს ისეთი შედეგების მიღწევას, როგორიცაა, მაგ.:

- ბტუ-ს მდგრადი განვითარება და კონკურენტუნარიანობა, საქმიანობის ხარისხი და ეფექტიანობა;
- ბტუ-ს მართვის და პერსონალის მართვის ეფექტიანი სისტემის ამოქმედება;
- ბტუ-ს წინაშე არსებულ გამოწვევებთან მართვის სისტემის შესაბამისობა და სტაბილური ფუნქციონირება;
- ბტუ-ს საქმიანობის წარმართვა კვალიფიციური პერსონალის მიერ;
- ბტუ-ში მუშაობის მოტივაციის, პერსონალის კმაყოფილების და მუშაობის ეფექტიანობის გაზრდა;
- ბტუ-ში დასაქმებით დაინტერესების გაზრდა;
- პერსონალის კონტინგენტის მდგრადობა, თაობებს შორის კავშირის უწყვეტობა, სტუდენტთა კონტინგენტიდან საკუთარი პერსონალის აღზრდა და საკადრო რეზერვის შექმნა, ახალი პერსონალის ჩართულობა ბტუ-ს საქმიანობაში, პერსონალის შემდგომი თვითრეალიზების შესაძლებლობა;
- კორპორაციული კულტურის და ბტუ-ს პერსონალის თანამოაზრეთა ერთიან გუნდად ჩამოყალიბება;
- ბტუ-ს დადებითი იმიჯი და სასურველი დამსაქმებლის რეპუტაცია.

პერსონალის მართვის სისტემის ძირითადი პრინციპები:

- კომპლექსურობა - გულისხმობს პერსონალის მართვის ყველა სფეროს ერთობლიობას;
- სისტემურობა - გულისხმობს კავშირს საკადრო პოლიტიკის შემადგენელ ელემენტებს შორის;
- გამჭვირვალობა - გულისხმობს პერსონალის მართვის პროცესის ყველა ეტაპზე ღიაობას და ბტუ-ს ყველა თანამშრომლისთვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას;
- დასაბუთებულობა - გულისხმობს ისეთი მეთოდების გამოყენებას, რომლებიც უზრუნველყოფენ მაქსიმალურ ეკონომიკურ და სოციალურ ეფექტს;
- ეფექტიანობა - გულისხმობს საკადრო პოლიტიკის სფეროში განხორციელებულ ღონისძიებებზე გაწეული ხარჯების და საქმიანობის შედეგების ურთიერთშესაბამისობას.

პერსონალის მართვის სისტემის პრიორიტეტული მიმართულებები:

- ადამიანური რესურსის მოძიების, მიზიდვის, შერჩევის და აუდიტის სისტემის განვითარება;
- პერსონალის მოტივაციის სისტემის განვითარება;
- საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასებაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების სისტემის დანერგვა;
- პერსონალის განვითარების ხელშეწყობა - პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების და გადამზადების მართვის სისტემის განვითარება;
- ბტუ-ს, როგორც სასურველი დამსაქმებლის, იმიჯის შექმნა.

ადამიანური რესურსის მართვის პოლიტიკაში მოიაზრება:

- კორპორაციული კულტურის განვითარება;
- ადმინისტრაციული, დამხმარე და აკადემიური პერსონალის პერსონალის განვითარების ხელშეწყობა;
- პერსონალის კონტინგენტში სტაბილურობის უზრუნველყოფა;
- კვალიფიციური სპეციალისტების მიზიდვის მექანიზმების ამოქმედება.
- ახალგაზრდა პერსონალის მომზადება, მათ შორის ბტუ-ს სტუდენტთა პოტენციალის გამოყენების, ახალი პერსონალის ადაპტაციის და მათთვის ბტუ-ში არსებული გამოცდილების გაზიარების გზით;
- აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში ემირიტუსის და საპატიო დოქტორის ინსტიტუტის გამოყენება, კონსულტანტის სტატუსით მრავალწლიანი გამოცდილების მქონე პერსონალის მოწვევა, მათი თვითრეალიზების და პოტენციალის გამოყენების ხელშეწყობა;
- სტუდენტთა და აფილირებული აკადემიური პერსონალის (შემდგომში - პერსონალის) რაციონალური თანაფარდობის დადგენა, პერსონალის და სტუდენტთა თანაფარდობის გაზრდის მიმართულებით;
- პერსონალის სოციალური მხარდაჭერა;
- პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების, წახალისების მექანიზმების ამოქმედება, შრომის ანაზღაურების სისტემის სრულყოფა მატერიალური მოტივაციის ეფექტიანობის გაზრდის მიმართულებით.

1. პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და სტრატეგიის რეალიზების მიმართულებები და შედეგები

სტრატეგიული მიმართულება NI - ორგანიზაციული განვითარება - ყურადღება იქნება გამახვილებული მართვის ეფექტიანობის სრულყოფაზე, მართვის თანამედროვე ტექნოლოგიების დანერგვაზე, ბიუჯეტირების ინსტრუმენტებზე, კორპორაციული კულტურის ფორმირებაზე, ფუნქციების დუბლირების თავიდან აცილებაზე, არაეფექტიან პროცესებზე უარის თქმაზე. ცალკეული ამოცანები იქნება დაკავშირებული ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებლების შემუშავებასთან.

საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა

1. ნათელი მისია, ხედვა და ღირებულებები, რომლებიც გაზიარებულია ბტუ-ს ყველა თანამშრომლისთვის:
 - 1.1. მისია, ხედვა და ღირებულებები განთავსებულია ბტუ-ს ვებგვერდზე;
 - 1.2 მისია, ხედვა და ღირებულებები ახალ ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალს ეცნობა ბტუ-ში მიღების პირველივე დღეს პერსონალის ადაპტაციის პროგრამის ფარგლებში;
 - 1.3 მისია, ხედვა და ღირებულებები ახალ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს ეცნობა პირველივე შეხვედრაზე, რა დროსაც ბტუ-ს ყველა სტრუქტურული ერთეული წარადგენს პრეზენტაციას ბტუ-ში მიმდინარე პროცესებისა და პერსონალის მხარდაჭერის ღონისძიებების შესახებ.
2. სტრატეგიული გეგმა, სადაც განსაზღვრულია მიზნები, ამოცანები და შესრულების ინდიკატორები:
 - 2.1 სტრატეგიული გეგმა განთავსებულია ბტუ-ს ოფიციალურ ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის;
 - 2.2 სტრატეგიული გეგმა გადაიხედება ბტუ-ს სამოქმედო და ყოველწლიური გეგმის შედგენისას. სტრატეგიული გეგმის შესრულება შეფასდა 2022 წელს (სტრატეგიის ამოქმედებიდან 3 წლის ბოლოს);
 - 2.3 ბტუ-ს ყველა პროცესი გამომდინარეობს სტრატეგიული გეგმიდან და ხელს უწყობს სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული ამოცანების შესრულებას;
3. დაწესებულების წლიური სამოქმედო გეგმა, რომელიც გამომდინარეობს სტრატეგიული გეგმიდან;
 - 3.1 ყოველი წლის დასაწყისში ბტუ-ს ყველა სტრუქტურული ერთეულის ჩართულობით იქმნება ბტუ-ს წლიური გეგმა, რომელიც ხელმისაწვდომია ბტუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისთვის;
 - 3.2 ბტუ-ს წლიურ სამოქმედო გეგმაში ბტუ-ს ყველა სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ შეიტანება ყველა ის აქტივობა, რომელიც იგეგმება მომდევნო წლის განმავლობაში და შეესაბამება ბტუ-ს სტრატეგიულ მიზნებსა და ამოცანებს;
4. ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულების სამოქმედო გეგმა, რომელიც გამომდინარეობს ბტუ-ს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმებიდან:
 - 4.1 ყოველი წლის დასაწყისში ბტუ-ს ყველა სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი ადგენს წლიურ სამოქმედო გეგმას, რომელიც გამომდინარეობს ბტუ-ს წლიური, სამოქმედო, სტრატეგიული გეგმიდან;
 - 4.2 ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულების სამოქმედო გეგმა გაწერილია თვის ჭრილში და მოიცავს წლის განმავლობაში სამსახურის მიერ დაგეგმილ აქტივობებს;
5. სტრუქტურული ერთეულების კვარტალური ანგარიშები, რომლებიც აღწერს სამოქმედო გეგმით განსა-

ზღვრული ამოცანების შესრულების შედეგებს:

- 5.1 ყოველი კვარტლის ბოლოს ბტუ-ს ყველა სტრუქტურული ერთეული წარადგენს ანგარიშს, რომელიც მოიცავს საანგარიშო პერიოდში სამსახურის მიერ განხორციელებული აქტივობების აღწერას;
- 5.2 ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულების ანგარიშგება სისტემური და ორგანიზებული პროცესია.
6. სტრუქტურული ერთეულების კვარტალური ანგარიშების შეფასების შედეგები და უკუკავშირი, რაც პერსონალს ეხმარება საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებაში:
 - 6.1 სტრუქტურული ერთეულების მიერ წარდგენილი კვარტალური ანგარიშები ერთიანდება ერთიან ფორმაში და შეფასებისთვის გადაეცემა ბტუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შეფასებისა და უკუკავშირისთვის;
 - 6.2 ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის შეფასების შედეგები და გაუმჯობესების რეკომენდაციები ინდივიდუალურად მიეწოდება შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს. გაუმჯობესებას დაქვემდებარებული პროცესების უზრუნველსაყოფად შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული ადგენს სამუშაო გეგმას და წარუდგენს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს. შესაბამისი აქტივობების შესრულების ანგარიში წარედგინება ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს და აისახება მომდევნო კვარტლის ანგარიშში;
7. მოქნილი ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს სტრატეგიული მიზნების მიღწევას:
 - 7.1 ბტუ-ში სტრუქტურული ერთეულები დაჯგუფებულია ლოგიკურად და განაწილებულია რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის დაქვემდებარების სისტემით;
 - 7.2 ბტუ-ში სტრუქტურული ერთეულების დაქვემდებარებისა და ანგარიშვალდებულების სისტემა განსაზღვრულია სტრუქტურული ერთეულების დებულებით, რომელიც განთავსებულია ბტუ-ს ოფიციალურ ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისათვის;
8. ბტუ-ში დანერგილი მართვის თანამედროვე ტექნოლოგიები:
 - 8.1 ბტუ ძირითადი პროცესების ადმინისტრირებისთვის იყენებს - სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემას - BTUCLASSROOM, პლაგიატის პროგრამა - (Turnitin);
 - 8.2 ბტუ ადმინისტრაციული პროცესების მართვისთვის იყენებს - საქმისწარმოების ელექტრონული სისტემას - E-DOCUMENT, პროექტებისა და კომუნიკაციის ელექტრონული პლატფორმა - Jira automation; პროცესების მენეჯმენტის ელექტრონულ პლატფორმას - Trello.
9. ბიუჯეტირების სისტემა:

ბტუ-ში დანერგილია ბიუჯეტირებისა და ანგარიშგების სისტემა. ბტუ-ს ყველა სტრუქტურული ერთეული ადგენს წლიურ ბიუჯეტს (დაყოფილია ორ ნაწილად, სემესტრების მიხედვით), რომელიც მოიცავს ყველა შესაძლო ხარჯსა და გაუთვალისწინებელ ხარჯებს, რაც საჭიროა სტრუქტურული ერთეულის სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული ღონისძიებების განხორციელებისთვის. საანგარიშო პერიოდის ბოლოს სტრუქტურული ერთეული საფინანსო სამსახურთან თანამშრომლობით, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს წარუდგენს ბიუჯეტის შესრულების ანგარიშს. ანგარიშგების შედეგები გაითვალისწინება მომდევნო საანგარიშო პერიოდის ბიუჯეტის დაგეგმვისას.

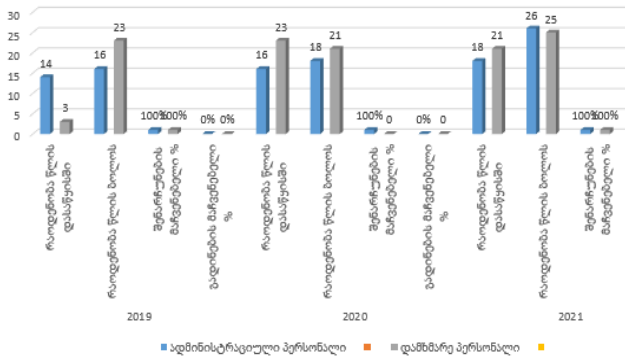
სტრატეგიული მიმართულება N2 - ადამიანური რესურსების ადმინისტრირება - ადამიანური რესურსების ადმინისტრირების პროცესი წარმოადგენს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების გაფორმებას, უფლებამოსილებების და ვალდებულებების განსაზღვრას. პერსონალის ეფექტიანი ადმინისტრირების რეალიზების ინსტრუმენტებია: პერსონალთან მიმდინარე მუშაობა; ადამიანური რესურსის პოტენციალის რაციონალური გამოყენება, ფუნქციების ოპტიმიზება.

საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა

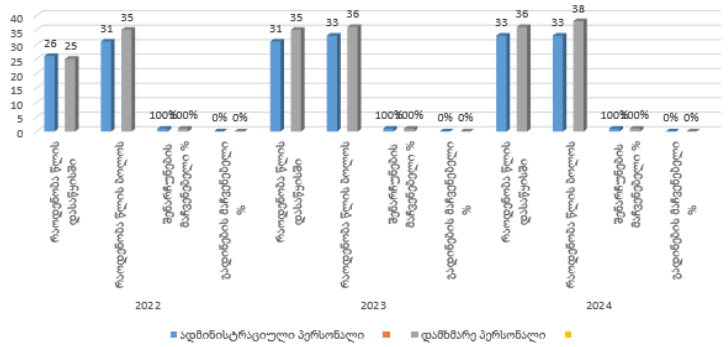
1. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების გაფორმება -
 - 1.1 ბტუ-ში ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი ინიშნება რექტორის ბრძანებით და მათთან ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება. საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის შესაბამისად, ბტუ-ში ფორმდება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებები. ხელშეკრულებების შინაარსი სრულ თანხვედრაშია კანონმდებლობის მოთხოვნებთან;

ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის სტატისტიკა (2019-2025)

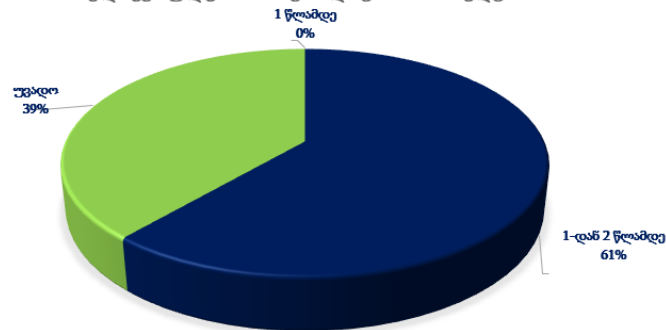
ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი



ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი

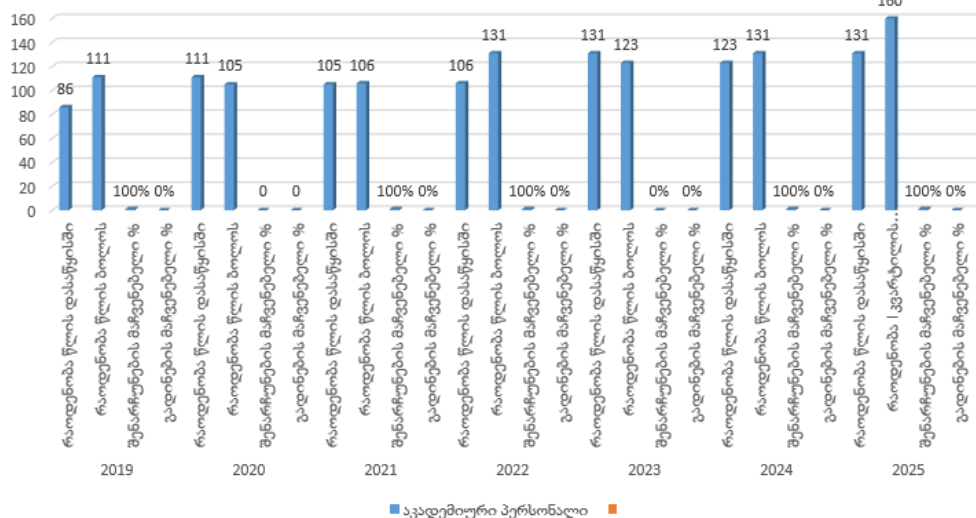


ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის განაწილება შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის მიხედვით



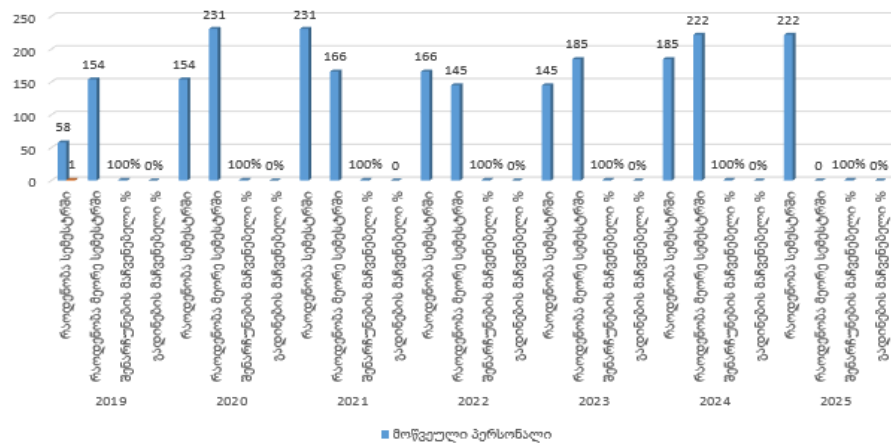
1.2 ბტუ-ს აკადემიური პერსონალი აირჩევა ღია კონკურსის წესით, ინიშნება ბტუ-ს რექტორის მიერ და ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება 3 წლის ვადით;

აკადემიური პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებლები



1.3 ბტუ-ს საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელ მოწვეულ სპეციალისტებთან ფორმდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება აკადემიური კალენდარით განსაზღვრული საანგარიშო სემესტრის ხანგრძლივობით;

მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და შენარჩუნების მაშვენებელი



1.4 ბტუ-ს ყველა კატეგორიის პერსონალთან შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში ინფორმაცია აისახება უმაღლესი განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემაში.

2. უფლებამოსილებების და ვალდებულებების განსაზღვრა -

2.1 ბტუ-ს ყველა სტრუქტურული ერთეულისთვის დამტკიცებულია სტუქტურული ერთეულის დებულება, რომელიც განთავსებულია ბტუ-ს ოფიციალურ ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისთვის;

2.2 ბტუ-ს რექტორის, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის, პროგრამის ხელმძღვანელის, აკადემიური განვითარების ხელმძღვანელისა და საგანთა ჯგუფის ხელმძღვანელისათვის შემუშავებულია თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელიც განთავსებულია ბტუ-ს ოფიციალურ ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისთვის;

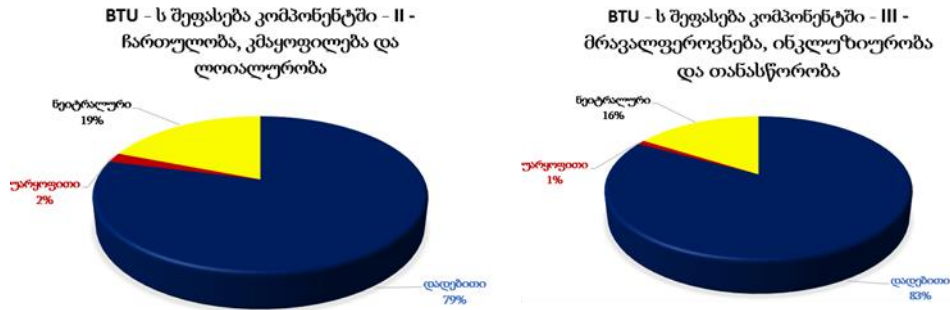
2.3 ბტუ-ს ყველა პოზიციისთვის შემუშავებულია უფლება-მოვალეობების გაცნობის ფურცელი, რომელიც წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების დანართს და ხელს აწერს დასაქმებული.

3. პერსონალთან მიმდინარე მუშაობა -

3.1 ბტუ-ში თანამშრომლებთან მუდმივი კომუნიკაციის, მათი მოტივაციისა და ჩართულობის გაზრდის უზრუნველსაყოფად ხორციელდება შემდეგი ღონისძიებები: კვირაში არანაკლებ ერთხელ ბტუ-ს ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან გაერთიანებულ შეხვედრას ატარებს ბტუ-ს რექტორი. შეხვედრაზე განიხილება მიმდინარე კვირის გეგმები, ღონისძიებების ანონსების, პერსონალის ჩართულობის შესაძლებლობები და როლები, წინა კვირის მიღწევები და გამოწვევები, მათი გადაჭრის გზები და სხვა ერთობლივად განსახილველი საკითხები;

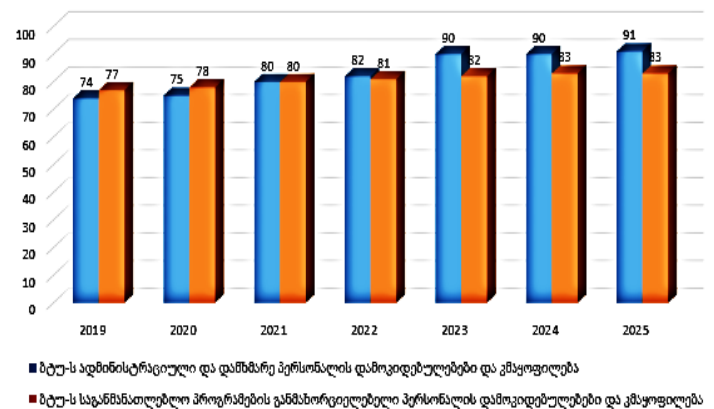
3.2 ბტუ-ში სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან სამუშაო შეხვედრების დღეები წინასწარ განსაზღვრულია და უშუალო ხელმძღვანელთან შეხვედრაზე განიხილება სამსახურის კვირის გეგმა, აქტივობების შესრულებასთან დაკავშირებული გამოწვევები, საჭიროებები და სხვ. რექტორი და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი დაქვემდებარებული სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებს ხვდებიან წინასწარ განსაზღვრულ დღეებსა და დროს, რაც უზრუნველყოფს პერსონალთან სწორ კომუნიკაციას, გამჭვირვალე პროცესებს, ინფორმირებასა და შედეგების მაღალ ხარისხს;

3.3 ბტუ-ში 2025 წელს დაინერგა DEI (მრავალფეროვნება, თანასწორობა და ინკლუზია) პრინციპების პრაქტიკაში რეალიზების ხარისხის შეფასების მექანიზმები. 2025 წლის იანვარში პერსონალის კმაყოფილების კვლევის კითხვარის ნაწილი გახდა DEI პრინციპების (ჩართულობა, კმაყოფილება და ლოიალურობა, მრავალფეროვნება, ინკლუზიურობა და თანასწორობა) კვლევა. კვლევის შედეგები დადებითია:



3.4 ბტუ-ს პერსონალის დამოკიდებულებებისა და კმაყოფილების კვლევის და პერსონალის მართვის პროცესების ხარისხის ამაღლების მიზნებისათვის ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური წელიწადში 2-ჯერ ახორციელებს პერსონალის (ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები და თანახელმძღვანელები) კმაყოფილების კვლევას, შედეგების ანალიზსა და გასაუმჯობესებელი პროცესების იდენტიფიცირებას. კვლევის შედეგები წარედგინება ბტუ-ს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს. შედეგების მიხედვით, ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ორგანიზებითა და სხვა სტრუქტურული ერთეულების ჩართულობით ხორციელდება შესაბამისი ღონისძიებები. საანგარიშო წლის ბოლოს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ადგენს ანგარიშს ბტუ-ს პერსონალის კმაყოფილების კვლევის შედეგების მიხედვით იდენტიფიცირებული გასაუმჯობესებელი ღონისძიებების შესრულების შესახებ;

პერსონალის დამოკიდებულებები და კმაყოფილება

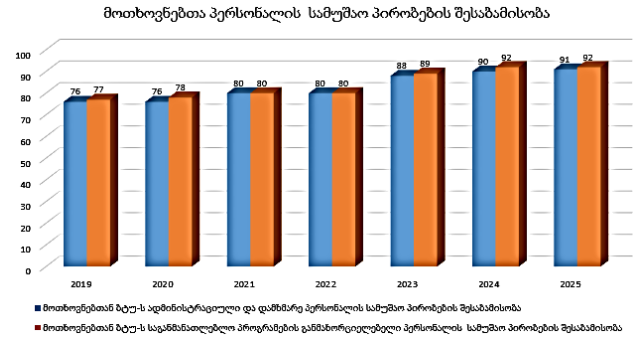


3.5 ბტუ-ს პერსონალის ხელშეწყობისა და პროცესების მოქნილობის მიზნით, საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული წესებისა და ბტუ-ში დანერგილი მიდგომების გათვალისწინებით, ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ახორციელებს:

- პერსონალის შევსებულების აღრიცხვასა და პერსონალის ინფორმირებას;
- პერსონალის მივლინებების გაფორმებას;
- პერსონალის მიერ ზეგანაკვეთურად მუშაობის დაგეგმვისა და ანაზღაურების პროცესის მართვას;
- პერსონალის მოთხოვნის შესაბამისად, სამუშაო ცნობის/სხვა დოკუმენტების მომზადებასა და გაცემას;
- დეშორდების მართვასა და განახლებას პერსონალის მონაცემების ოპტიმიზაციისა და ოპერატიული ადმინისტრირებისთვის;
- პერსონალის შრომის ანაზღაურების აღრიცხვასა და საფინანსო სამსახურთან თანამშრომლობას;
- პერსონალის ჯანმრთელობის დაზღვევის პროცესის დაგეგმვასა და ადმინისტრირებას, დაზღვევის პროგრამაში პერსონალის ჩართვის/დამატების, დაზღვევის სერვისით სარგებლობის პროცესში დახმარების/კონსულტირების პროცესის კოორდინაციას;
- პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულებების განახლების, ხელშეკრულებაში ცვლილებების განხორციელების პროცესის განხორციელებას;
- პერსონალის პირადი საქმეების ფორმირებას, განახლებას, აღრიცხვას, მატერიალურად და ციფრულად წარმოებას;
- პერსონალის სტიმულირების ღონისძიებების ადმინისტრირებას;
- საჭიროებისამებრ პერსონალის დისციპლინური ღონისძიებების ადმინისტრირებას;
- პერსონალის სამუშაო დროის აღრიცხვას, კანონმდებლობის მოთხოვნათა გათვალისწინებით;

- სხვა ღონისძიებების განხორციელებას, რაც უზრუნველყოფს პერსონალის უკეთესი სამუშაო გარემოსა და პირობების შექმნას.

3.6 ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური წელიწადში ერთხელ ახორციელებს მოთხოვნებთან ბტუ-ში სამუშაო პირობების შესაბამისობის კვლევას. კვლევის შედეგების ანალიზის შედეგად იგეგმება და ხორციელდება შესაბამისი აქტივობები, რაც გააუმჯობესებს ბტუ-ში დასაქმებულთა შრომით პირობებს.



4. ადამიანური რესურსის პოტენციალის რაციონალური გამოყენება -

4.1 ბტუ-ში დანერგილია თანამშრომლების უნარებისა და შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოყენების პრაქტიკა, რაც გულისხმობს ბტუ-ს პროექტებში სხვადასხვა სამსახურების პერსონალის ჩართულობას მათი გამოცდილებისა და კომპეტენციის შესაბამისად, რაც შესაძლოა არ გამომდინარეობდეს ბტუ-ში დაკავებული პოზიციის ფარგლებში განსაზღვრული კომპეტენციიდან. აღნიშნული უზრუნველყოფს პერსონალის მოტივაციის ზრდას მონეტარული და არამონეტარული მექანიზმების გამოყენებით;

4.2 ბტუ-ში უწყვეტად მიმდინარეობს ინოვაციური პროექტებისა და ღონისძიებების განხორციელება, რაც პერსონალს აძლევს შესაძლებლობას მაქსიმალურად გამოავლინოს თავისი შესაძლებლობები და განავითაროს პროფესიული თუ პერსონალური უნარები. აღნიშნული მიიღწევა თანამშრომლების ძლიერი მხარეების იდენტიფიცირებითა და მათი შესაძლებლობების განვითარებით;

4.3 ბტუ-ში ახალი აქტივობის დაგეგმვისას პირველ რიგში განიხილება ბტუ-ს პერსონალის რესურსი და შესაძლებლობები და შემდეგ საჭიროებისამებრ ხდება ახალი პირების აყვანა, რაც ხელს უწყობს საინტერესო სამუშაო პირობის შექმნასა და პერსონალის მაღალ ჩართულობას;

4.4 ბტუ-ში წახალისებულია პერსონალის ინიციატივები და ყველას აქვს შესაძლებლობა დააინიციროს აქტივობები, რომლებიც უკეთ უზრუნველყოფს არსებული პროცესების განხორციელებას ან დაკავშირებული იქნება ახალი შესაძლებლობების შექმნასთან.

5. ფუნქციების ოპტიმიზაცია -

5.1 ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულებში დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა გამომდინარეობს სტრუქტურული ერთეულისთვის დელეგირებული ამოცანებისა და ფუნქციების მოცულობიდან. პერსონალის რაოდენობა ოპტიმალურია, განსაზღვრულია სამუშაო დრო და მიმდინარეობს შესრულებული სამუშაოს შედეგების შეფასება, რაც გამორიცხავს დასაქმებულთა მოცდენას სამუშაო დროის განმავლობაში, ამასთან არ იწვევს სამუშაო სტრესსა და პროფესიულ გადაწვას;

5.2 ბტუ-ში სასწავლო და სამუშაო პროცესის სპეციფიკის გათვალისწინებით, რა დროსაც საჭიროა მეტი ადამიანური რესურსი ბტუ-ში მიმდინარეობს შიდა რესურსების ოპტიმალური განაწილება.

სტრატეგიული მიმართულება N3 - პერსონალის შერჩევა, შენარჩუნება, ადაპტაცია - გაგრძელდება მუშაობა პერსონალის შერჩევის პროცესების სრულყოფის, ადაპტაციის და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობის მიმართულებით. დადგინდება ის ფაქტორები, რომლებიც უზრუნველყოფენ პერსონალის მდგრადობას და კარიერულ წინსვლას. აღნიშნული უზრუნველყოფს პროცესების გამჭვირვალობას და ბტუ-ს, როგორც კონკურენტუნარიანი და სოციალური პასუხისმგებლობის მქონე დამსაქმებლის, რეპუტაციას. განსახორციელებელია: საკონკურსო პროცედურების დეფორმალიზება; აკადემიური პერსონალის ხელშეწყობა სამეცნიერო საქმიანობის და ბტუ-ს ცხოვრებაში ჩართულობის მიმართულებით; სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის ეფექტიანობის კონტროლის ამოქმედება; ბტუ-ში არსებული ვაკანსიების ანალიზი; ახალი პერსონალის ადაპტირების მექანიზმების შემუშავება და ამოქმედება; პერსონალის საჭიროებების შესწავლა; პერსონალის მოტივაციაზე მოქმედი ფაქტორების შესწავლა; კვალიფიციური პერსონალის შენარჩუნებაზე მიმართული ღონისძიებების გატარება; პერსონალის გადინების შემთხვევაში - მათი გამომწვევი მიზეზების დადგენა.

საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა

1. პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვა -

1.1 ყოველი წლის გაზაფხულზე ბტუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს პერსონალისა და სტუდენტების რაოდენობისა და სამიზნე ნიშნულებთან შესაბამისობის ანალიზს და იძლევა რეკომენდაციებს მომდევნო სასწავლო წლის განმავლობაში პერსონალის რაოდენობის შენარჩუნების ან

ზრდასთან დაკავშირებით;

1.2 ბტუ-ში წლის დასაწყისში ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან აზიარებს საშტატო განრიგის პროექტს. წლის განმავლობაში დაგეგმილი პროცესებისა და ღონისძიებების გათვალისწინებით, გადაიხედება სტრუქტურულ ერთეულში საშტატო ერთეულების რაოდენობა. მიღებული უკუკავშირის საფუძველზე რექტორის ბრძანებით მტკიცდება საშტატო განრიგი;

1.3 წლის განმავლობაში ახალი საგანმანათლებლო პროგრამის დამატების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში მიმდინარეობს კვლევა არსებული პერსონალის საკმარისობისა და ახალი პერსონალის შემადგენლობის დაგეგმვისა და აყვანის თაობაზე.

2. პერსონალის შერჩევა -

2.1 ბტუ-ში ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი შერჩევა კონკურსის ან პირდაპირი დანიშვნის წესით. ბტუ-ში ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მოზიდვისა და შერჩევის მიზნით, უშუალო

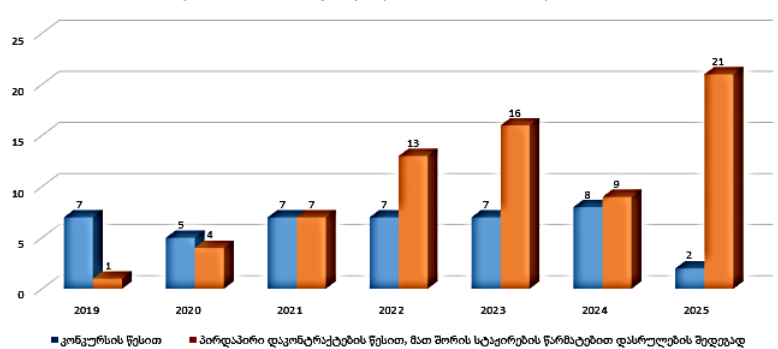
ხელმძღვანელის წარდგინების ან ვაკანტური პოზიციის არსებობის შემთხვევაში, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარდგინების საფუძველზე, რექტორის ბრძანებით ცხადდება კონკურსი და მტკიცდება საკონკურსო კომისიის შემადგენლობა. საკონკურსო განაცხადი თავსდება ბტუ-ს ოფიციალურ ვებგვერდზე, სოციალურ ქსელში და დასაქმების ვებგვერდებზე. რეზიუმეების მიღების შემდგომ ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამ-

სახური ამუშავებს მიღებულ რეზიუმეებს, ყველა კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია აისახება შესაბამის ფორმაში და იწყება საკონკურსო კომისიის მუშაობა. კომისია იღებს გადაწყვეტილებას გასაუბრების და არსებობის შემთხვევაში დავალების შესრულების ეტაპზე კანდიდატთა დაშვების შესახებ. წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, საკონკურსო კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასების შედეგების გათვალისწინებით, კომისიის საოქმო გადაწყვეტილებით ბტუ-ს რექტორს წარედგინება რეკომენდაცია კანდიდატის აყვანის თაობაზე. შრომით პირობებთან შეთანხმების შემდეგ იწყება კანდიდატის აყვანის პროცედურები, რომლის კოორდინაციას ახორციელებს ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური.

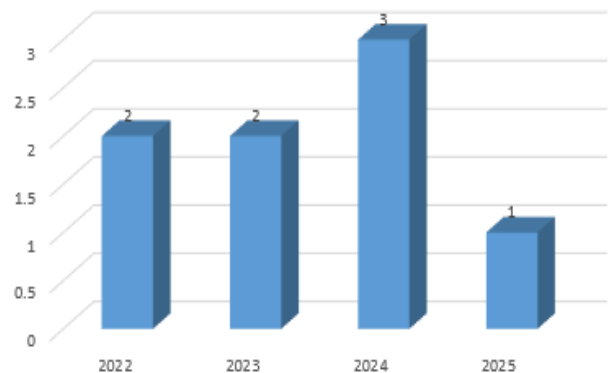
2.2 ბტუ-ში აკადემიური პერსონალი შერჩევა ღია კონკურსის წესით, რომელიც ცხადდება ბტუ-ს რექტორის ბრძანებით, ბტუ-ს ფაკულტეტის დეკანის წარდგინების საფუძველზე. საკონკურსო განცხადება საბუ-

თების მიღებამდე ერთი თვით ადრე იდება ბტუ-ს ოფიციალურ ვებგვერდზე, სოციალურ ქსელში და დასაქმების ვებგვერდზე (მაგ. www.jobs.ge). საბუთებს იღებს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, განაცხადები აღირიცხება კანცელარიის მიერ საქმისწარმოების ელექტრონულ სისტემაში. შესაბამის ვადებში მიღებული განაცხადები და თანდართული დოკუმენტები ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ მიღება-ჩაბარების აქტის საფუძველზე გადაეცემა საკონკურსო კომისიას. წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით (რომელიც განთავსებულია ბტუ-ს ვებგვერდზე და ცნობილია კანდიდატებისთვის) იწყება პერსონალის შერჩევის ყველა ეტაპი (დოკუმენტების გადარჩევა, გასაუბრება - სწავლებისა და კვლევის პრეზენტაცია). კონკურსის შედეგები წარედგინება რექტორს და გამოიცემა ბრძანება აკადემიურ პოზიციაზე პერსონალის არჩევის თაობაზე.

ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის აყვანა



აკადემიური კონკურსის რაოდენობა



2.3 ბტუ-ში I ტიპის აფილირებული პერსონალი შეირჩევა კონკურსის წესით, რომელიც ცხადდება ბტუ-ს რექტორის ბრძანებით, ფაკულტეტის დეკანის წარდგინებით. საკონკურსო წარმოებასა და კომისიის მუშაობის პროცესის კოორდინაციას ახორციელებს ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური. ბტუ-ს II ტიპის აფილირებული პერსონალის შერჩევა წარმოებს ორგანიზებული ფორმით, რისთვისაც ბტუ-ს რექტორის ბრძანებით ცხადდება განაცხადების მიღების ვადები, განაცხადების შეფასებისა და გადაწყვეტილების მიღების ეტაპები.

2.4 ბტუ-ში მოწვეული პერსონალი შეირჩევა კონკურსის ან დეკანის წარდგინების საფუძველზე. კონკურსის შემთხვევაში, საკონკურსო წარმოება მიმდინარეობს ბტუ-ს რექტორის ბრძანების საფუძველზე ფაკულტეტის დეკანის წარდგინებით. საკონკურსო წარმოების კოორდინაციას ახორციელებს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური.

2.5 ბტუ-ში საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის მოზიდვის წყაროებია:

- შიდა რესურსები - ბტუ-ს პერსონალის რეკომენდაციები;
- გარე წყაროები და სოციალური ქსელები;
- პარტნიორი დაწესებულების მიერ დარგის წამყვანი სპეციალისტებისთვის გაწეული რეკომენდაციები;
- ღია კონკურსი.

2.6 ბტუ-ში 2024 წელს დაფუძნდა ბტუ-ს ლექტორთა აკადემია - ლექტორთა აკადემიის ფარგლებში ბტუ წელიწადში ორჯერ აცხადებს მიღებას ბტუ-ს პრიორიტეტულ მიმართულებებში. დაინტერესებული პირების შერჩევის კრიტერიუმებია კანდიდატის პროფესიული გამოცდილება და მოტივაცია. შერჩეული კანდიდატები ბტუ-ში გადიან ტრენინგებს საგანმანათლებლო პროგრამისა და სილაბუსის შექმნის, სასწავლო პროცესის წარმართვის, სწავლების თანამედროვე მეთოდების, ხარისხის უზრუნველყოფის და სხვა საკითხებზე. წარმატებული კურსდამთავრებულები ბტუ-ში აგრძელებენ საქმიანობას მოწვეული სპეციალისტის სტატუსით ან მონაწილეობენ აკადემიურ კონკურსში.

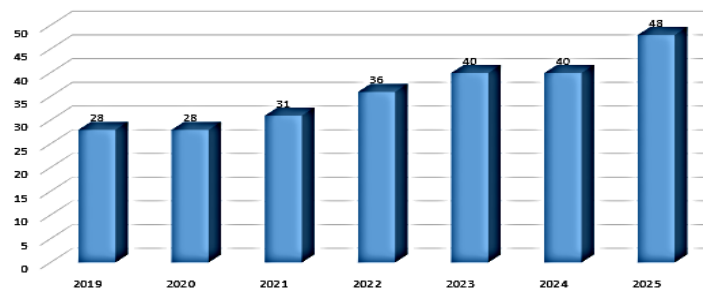
3. პერსონალის ადაპტაცია -

3.1 ბტუ-ში პერსონალის ადაპტაციის მექანიზმები განსაზღვრულია ბტუ-ს შინაგანაწესით, ხოლო 2022 წლიდან ამოქმედდა ახალი პერსონალის ბტუ-ში ადაპტაციის პროგრამა;

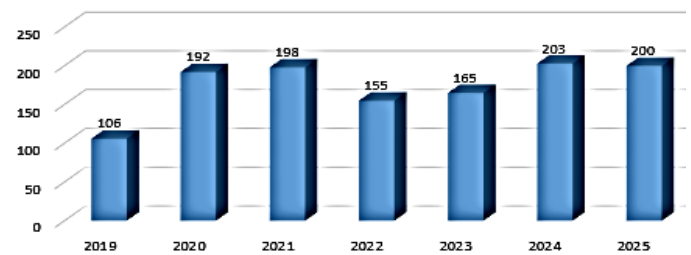
3.2 ბტუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მიღებისას პირველ სამუშაო დღეს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ადგენს პერსონალის ადაპტაციის პროგრამას და ადაპტაციის გეგმას. პერსონალის ადაპტაცია საშუალოდ გრძელდება 3 თვის განმავლობაში ერთ კვირიანი და თითო თვიანი გეგმებით, რომელიც მოიცავს შემდეგ საკითხებზე პერსონალის ინფორმირებასა და ინსტრუქტაჟს:

- ბტუ-ს მისია, ხედვა, ღირებულებები;
- შინაგანაწესი და ეთიკის კოდექსი;

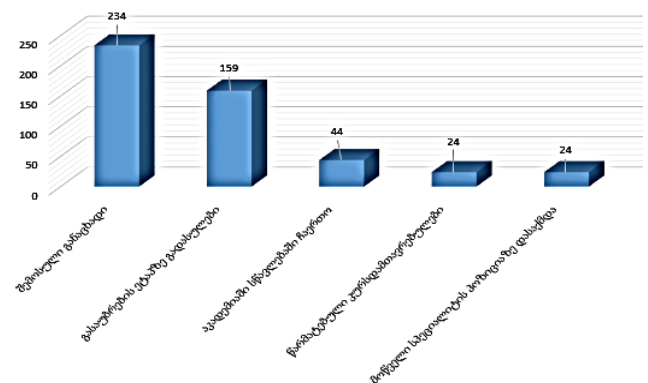
ბტუ-სთან აფილირებული პერსონალის რაოდენობა



ბტუ-ს მოწვეული პერსონალის რაოდენობა წელიწადში საშუალოდ



ლექტორთა აკადემია ციფრებში 2024 წელს



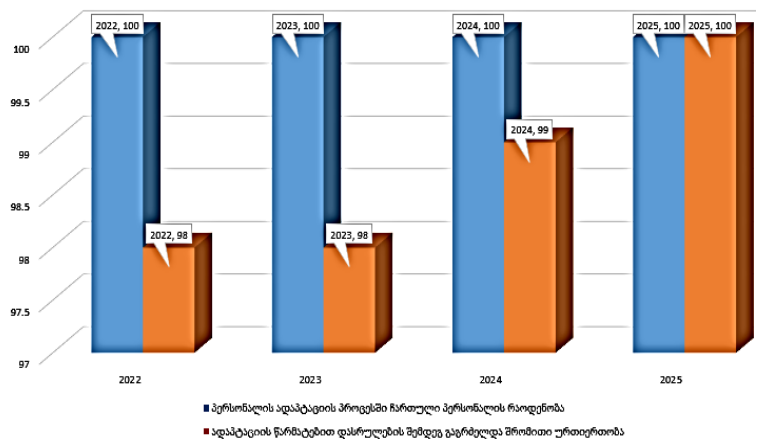
- ბტუ-ს ძირითადი და დამხმარე პროცესები, ფუნქციური კავშირები და საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები;
- პოზიციის შესაბამისი პროცესების მარეგულირებელი შიდა მარეგულირებელი აქტები;
- ფუნქცია-მოვალეობის შესრულების, მათ შორის ანგარიშგების მიდგომები;
- ფუნქცია-მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებული პროფესიული ტრენინგები/ინსტრუქტაჟი;
- პერსონალის მართვასთან დაკავშირებული მიდგომები;
- კარიერული ზრდის შესაძლებლობები;
- შეფასება და მასთან დაკავშირებული მიდგომები;
- სტიმულირების მექანიზმები;
- ხარისხის უზრუნველყოფა;
- ინტერნაციონალიზაცია და პერსონალის განვითარების შესაძლებლობები;
- Help Desk; Google Meet;
- Trello;
- Info/E-Doc;
- კორპორატიული კომუნიკაცია;
- ბტუ-ს კორპორატიული ატრიბუტიკა;
- კორპორატიული ელ.ფოსტა;
- ინფორმაციის მართვა;
- კორპორატიული სერვისები;
- შრომის უსაფრთხოების სამართლებრივი და სხვა ნორმები, უსაფრთხო შრომის პრინციპები;
- საგანგებო სიტუაციები, საევაკუაციო ღონისძიებები და მათი განხორციელების მიდგომები;
- არსებული საფრთხეები და რისკები, მათი კონტროლის ღონისძიებები;
- პერსონალურ მონაცემთა შესახებ საქართველოს კანონით განსაზღვრული დებულებები;
- ბტუ-ს მიდგომები და პროცედურები პერსონალურ მონაცემთა მართვასთან დაკავშირებით.

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ორგანიზებითა და მიწოდებული ფორმების მიხედვით პირველი კვირისა და ყოველი თვის ბოლოს ახალი დასაქმებული წარადგენს ანგარიშს დაგეგმილი აქტივობების შესრულების თაობაზე.

ასევე, ავსებს კმაყოფილებისა და საჭიროების კითხვარს. გუნდის ახალი წევრის მიერ შესრულებულ სამუშაოს აფასებს უშუალო ხელმძღვანელი და იძლევა წერილობით უკუკავშირს. ახალი დასაქმებულის მიერ გაცემული უკუკავშირის მიხედვით ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ახორციელებს საჭიროებების გათვალისწინებას და შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებას. პერსონალის ადაპტაციის წარმატებით დასრულების შემდეგ პერსონალთან გრძელდება შრომითი ურთიერთობა.

3.3 ბტუ-ს საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის ადაპტაცია ხორციელდება ბტუ-ს ფაკულტეტისა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ორგანიზებით. გუნდის ახალ წევრებთან ეწყობა სამუშაო შეხვედრა, სადაც ბტუ-ს ყველა სტრუქტურული ერთეული წარადგენს მოკლე პრეზენტაციას უფლებამოსილების ფარგლებში პერსონალის მხარდაჭერი ღონისძიებებისა და პროცედურების შესახებ. შეხვედრაზე განიხილება აკადემიური და მოწვეული პერსონალის უფლება-მოვალეობები, პერსონალის მხარდაჭერის ღონისძიებები და სხვ. სასწავლო პროცესის დაწყებამდე საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალისთვის ტარდება სავალდებულო ტრენინგები სასწავლო პროცესის მართვის პლატფორმის გამოყენებაზე, სწავლების თანამედროვე მეთოდებზე, პლაგიატის პროგრამით - (Turnitin) სარგებლობაზე და სხვა.

პერსონალის ადაპტაციის პროგრამის შედეგები



4. პერსონალის შენარჩუნება -

ბტუ პერსონალის შენარჩუნებას მიიჩნევს კრიტიკულად მნიშვნელოვანად და ახორციელებს შემდეგ ღონისძიებებს:

1. კონკურენტული ანაზღაურება და შეღავათები

1.1 კონკურენტული ხელფასი: შრომის ანაზღაურების რეგულარული გადახედვა და პოზიციური ცვლილება;

1.2 ჯანმრთელობის დაზღვევა და სხვა შეღავათები: ჯანმრთელობის დაზღვევა, საპენსიო სქემაში ჩართულობა, ანაზღაურებადი შვებულებების მოქნილი განრგით სარგებლობა და რიგი პოზიციები-სათვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკი.

2. კარიერული განვითარება და სწავლება

2.1 ტრენინგები და განვითარების პროგრამები: თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლება და ახალი უნარების შეძენის ხელშეწყობა, სწავლა მთელი სიცოცხლის მანძილზე პროგრამაში ჩართულობის შესაძლებლობა;

2.2 კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები: მკაფიო გზების შეთავაზება კარიერული ზრდისთვის ორგანიზაციის შიგნით. სტრუქტურული ერთეულების შინგით არსებული პოზიციები, რომლებიც იძლევა დაწინაურების შესაძლებლობას (კოორდინატორი, მენეჯერი, უფროსი);

2.3 მენტორობა და ქოუჩინგი: გამოცდილი თანამშრომლების მიერ ნაკლებად გამოცდილთა მხარდაჭერა.

3. პოზიტიური სამუშაო გარემო და ორგანიზაციული კულტურა

3.1 აღიარება და დაფასება: თანამშრომლების წახალისება მიღწეული შედეგებისთვის, მადლობის გამოცხადება, აღიარება.

3.2 კომუნიკაცია და უკუკავშირი: ღია და გამჭვირვალე კომუნიკაცია, რეგულარული უკუკავშირი და თანამშრომელთა მოსაზრებების გათვალისწინება.

3.3 სამუშაო პირობები: შესაძლებლობის ფარგლებში მოქნილი სამუშაო საათები, შვებულებების ხელშეწყობა, თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი ფიზიკური სამუშაო გარემო.

3.4 ჯანსაღი სამუშაო კულტურა: პატივისცემაზე, ნდობასა და თანამშრომლობაზე დაფუძნებული გარემოს შექმნა.

4. თანამშრომელთა ჩართულობა

4.1 გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ჩართულობა: თანამშრომლების ჩართვა იმ გადაწყვეტილებების მიღებაში, რომლებიც მათ საქმიანობას ეხება.

4.2 კმაყოფილების კვლევები: რეგულარული კვლევების ჩატარება და შედეგების გათვალისწინება თანამშრომელთა კმაყოფილების დონის შესაფასებლად და პრობლემების იდენტიფიცირებისთვის.

5. ინდივიდუალური მიდგომა და მოქნილობა

5.1 პერსონალიზებული შეთავაზებები: იმის გაგება, თუ რა არის თითოეული თანამშრომლისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი და მიზნობრივი მხარდაჭერა.

5.2 მოქნილი სამუშაო პირობები:

- დისტანციური მუშაობა: ნაწილობრივი ან სრული დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობა.

- მოქნილი საათები: სამუშაო საათების ინდივიდუალური მორგება საჭიროებების მიხედვით (მაგალითად, დაწყება უფრო გვიან ან ადრე).

5.3 შვებულებების პოლიტიკა: მოქნილი და თანამშრომელზე ორიენტირებული შვებულებების პოლიტიკა (ბტუ-ში შვებულებით სარგებლობა შესაძლებელია წლის ნებისმიერ დროს, დასაქმებულის გადაწყვეტილებით).

6. კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობა (CSR) და ღირებულებები

6.1 ორგანიზაციის მიზნები და ღირებულებები: მკაფიოდ ჩამოყალიბებული მისია და ეთიკური ღირებულებები. გამჭვირვალე, ობიექტური და სამართლიანი პროცესები.

6.2 სოციალური პასუხისმგებლობის პროექტები: თანამშრომლების ჩართვა საზოგადოებრივ პროექტებში ან ქველმოქმედებაში, რაც აძლიერებს კუთვნილების გრძნობას და დადებითად აისახება მოტივაციაზე. აღნიშნული მიზნებისათვის ბტუ ათეულობით სოციალურ პროექტს ახორციელებს მოწყვლადი ჯგუფებისათვის, მთელი ქვეყნის მასშტაბით.

6.3 მრავალფეროვნება, თანასწორობა და ინკლუზიურობა (DEI): ბტუ-ში არსებული ინკლუზიური

გარემო, სადაც ყველა თანამშრომელი თავს დაფასებულად და მიღებულად გრძნობს, განურჩევლად მათი წარმომავლობისა, სქესისა თუ ორიენტაციისა.

7. სამართლიანი და გამჭვირვალე მართვა

7.1 ობიექტური შესრულების შეფასება: რეგულარული, სამართლიანი და კონსტრუქციული უკუკავშირის შესრულების შესახებ. თანამშრომლებმა იციან, როგორ ფასდება მათი შრომა;

7.2 გამჭვირვალე გადაწყვეტილების მიღება: ორგანიზაციულ დონეზე მიღებული გადაწყვეტილებების დასაბუთება და მათი გავლენის განმარტება თანამშრომლებზე;

7.3 თანასწორი შესაძლებლობები: თანაბარი შესაძლებლობების შექმნა განვითარებისთვის, დაწინაურებისა და ახალ პროექტებში ჩართვისთვის, განურჩევლად თანამშრომლის სტაჟისა თუ პოზიციისა;

7.4 კონფლიქტების ეფექტური მართვა: სამართლიანი და სწრაფი პროცესები კონფლიქტების მოსაგვარებლად, რაც ხელს უწყობს დამაბულობის აღმოფხვრას.

8. ინოვაცია და ჩართულობა პროექტებში

8.1 ინოვაციის წახალისება: ბტუ-ში ყველა პირობა არსებობს ახალი იდეების გენერირებისთვის და მათი დანერგვისთვის. როდესაც ადამიანები ხედავენ, რომ მათი წინადადებები ფასდება, მათი მოტივაცია იზრდება.

8.2 პროექტებში ჩართულობა: თანამშრომლების ჩართვა მნიშვნელოვან პროექტებში, რომლებიც სცდება მათ ყოველდღიურ მოვალეობებს. ეს საშუალებას აძლევს მათ შეიძინონ ახალი უნარები და იგრძნონ, რომ მათ წვლილს აქვს მნიშვნელობა.

8.3 ავტონომია და პასუხისმგებლობა: თანამშრომლებისთვის თავისუფლება თავიანთი სამუშაოს დაგეგმვისა და შესრულებისას, რაც ზრდის პასუხისმგებლობის გრძნობას და კმაყოფილებას.

9. ორგანიზაციული კულტურის გაძლიერება

9.1 მკაფიო ღირებულებები და მისია: თანამშრომლებთან გაზიარებული ბტუ-ს ძირითადი ღირებულებები და მისია;

9.2 ეთიკა და სამართლიანობა: ეთიკური სტანდარტების დაცვა და სამართლიანი მოპყრობა ყველა თანამშრომლის მიმართ;

10. ახალი პერსონალის ინტეგრაცია (Onboarding)

10.1 ეფექტური Onboarding პროგრამა: ახალი თანამშრომლების სწორი ინტეგრაცია ბტუ-ში, რამაც დიდიწილად განაპირობა გრძელვადიანი თანამშრომლობა;

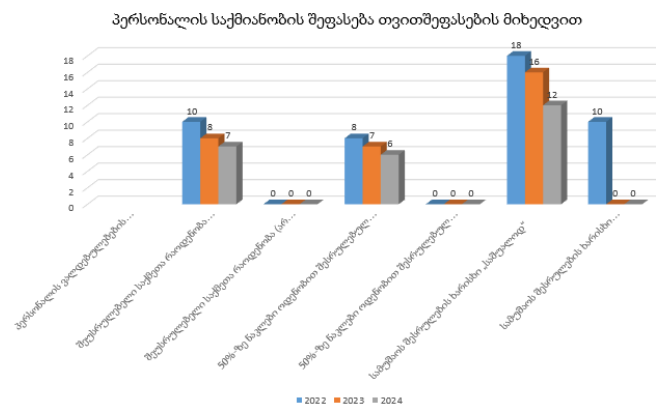
10.2 სწრაფი ადაპტაცია: ახალი თანამშრომლების დახმარება, რათა მათ სწრაფად იგრძნონ თავი კომფორტულად და პროდუქტიულად.

სტრატეგიული მიმართულება N4 - პერსონალის შეფასება - პერსონალის შეფასების სისტემის განვითარება და სრულყოფა წარმოადგენს პერსონალის მართვის ერთ-ერთ მთავარ ამოცანას. პერსონალის შეფასების პროცესები მიმართულია მაღალი პოტენციალის მქონე თანამშრომლების დადგენაზე, საუკეთესო შედეგების წახალისებაზე, საუკეთესო მაჩვენებლების მქონე პერსონალისთვის კარიერული წინსვლის ხელშეწყობაზე, შიდასაუნივერსიტეტო კონკურენციის შექმნაზე. ბტუ-ში პერსონალის შეფასების საგანია: პროფესიული თვისებები და შრომის შედეგიანობა. შეფასების შედეგების საფუძველზე ეფექტიანობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლების მქონე თანამშრომლების მიმართ გამოიყენება წახალისების ზომები, განიხილება უფრო მაღალ თანამდებობაზე გადაყვანის შესაძლებლობა (გარდა აკადემიური პერსონალისა).

საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა

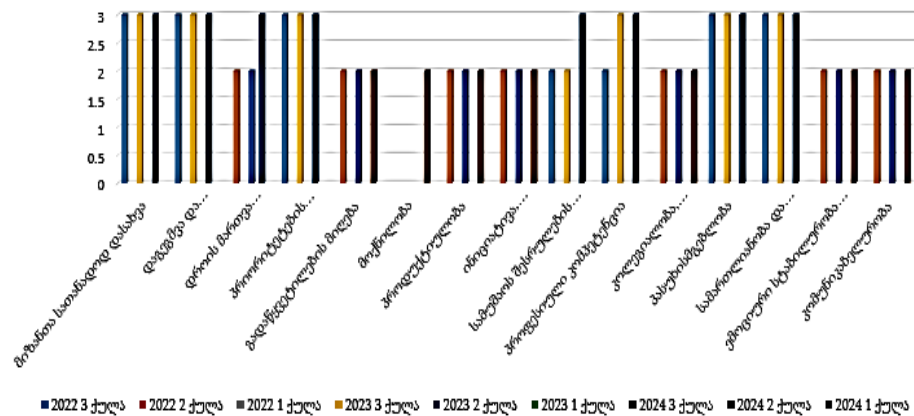
1. ბტუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობის შეფასება -

1.1 ბტუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობის შეფასებისთვის გამოიყენება შემდეგი მექანიზმები: პერსონალის თვითშეფასება; პერსონალის საქმიანობის შეფასება უშუალო ხელმძღვანელის მიერ. პერსონალის შეფასების შედეგებს აანალიზებს ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი და შედეგებს წარუდგენს ბტუ-ს რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს;



- 1.2 ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის შეფასება წარმოებს ბტუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შიდა აუდიტის ფარგლებში წელიწადში ორჯერ;
- 1.3 ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის შეფასების ერთ-ერთი მექანიზმია სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის თვითშეფასება;
- 1.4 ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის შეფასება ასევე წარმოებს წლიური სამოქმედო გეგმის ფარგლებში ყოველი კვარტლის ბოლოს წარდგენილი ანგარიშის შედეგების მიხედვით;
- 1.5 ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის შეფასების შედეგებს აანალიზებს ბტუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური და შეფასების შედეგებს წარუდგენს ბტუ-ს რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს. საჭიროებისამებრ იგეგმება პერსონალის მხარდაჭერის ღონისძიებები.

პერსონალის უნარების შეფასება



2. ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასება -

2.1 ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის საქმიანობა ფასდება ფაკულტეტის დეკანის მიერ წელიწადში ერთხელ, პერსონალის დატვირთვის ფარგლებში შესრულებული სამუშაოს თაობაზე წარმოდგენილი ანგარიშის, ასევე სასწავლო პროცესზე დაკვირვებისა და ფოკუს ჯგუფებთან მუშაობის შედეგების საფუძველზე;

2.2 ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის საქმიანობა ასევე ფასდება სტუდენტის მიერ სასწავლო წლის განმავლობაში ორჯერ;

2.3 ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის მიერ ბოლო 5 წლის განმავლობაში შესრულებული სამეცნიერო მუშაობა ფასდება ბტუ-ს კვლევების ცენტრის მიერ;

2.4 ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის შეფასების შედეგებს აჯამებს ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური და შეფასების შედეგების ანგარიშს წარუდგენს ფაკულტეტის დეკანს.

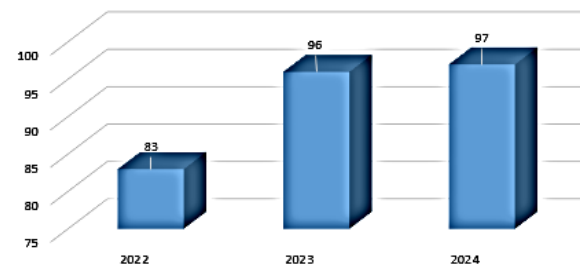
3. ბტუ-ს მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასება -

3.1 ბტუ-ს მოწვეული პერსონალის საქმიანობის ფასდება ფაკულტეტის დეკანის მიერ სემესტრში ერთხელ, დაგეგმილი აქტივობების შესრულების, სასწავლო პროცესზე დაკვირვებისა და ფოკუს ჯგუფებთან მუშაობის შედეგების საფუძველზე;

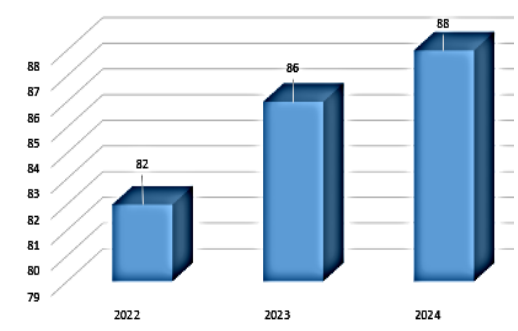
3.2 ბტუ-ს მოწვეული პერსონალის საქმიანობის ფასდება სტუდენტის მიერ;

3.3 ბტუ-ს მოწვეული პერსონალის შეფასების შედეგებს აჯამებს ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური და შეფასების შედეგების ანგარიშს წარუდგენს ფაკულტეტის დეკანს.

აკადემიურ პერსონალის შეფასების შედეგები



მოწვეული პერსონალის შეფასების შედეგები



4. ბტუ-ს საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელებისა და თანახელმძღვანელების საქმიანობის შეფასება -

4.1 ბტუ-ს საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელებისა და თანახელმძღვანელების საქმიანობას წელიწადში ერთხელ აფასებს ფაკულტეტის დეკანი, შედეგებს აჯამებს ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური და შეფასების შედეგების ანგარიშს წარუდგენს ფაკულტეტის დეკანს.

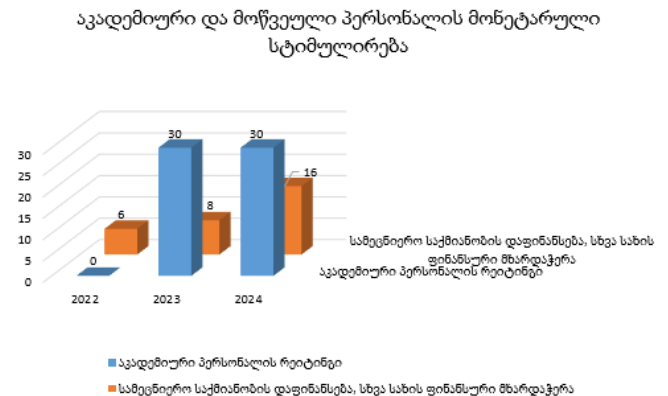
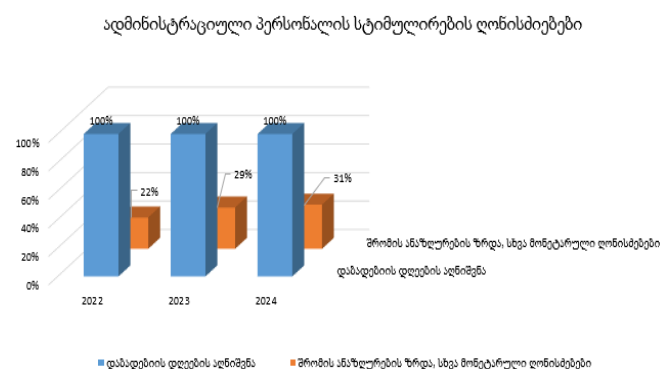
5. ბტუ-ს სამეცნიერო პერსონალის საქმიანობის შეფასება -

5.1 ბტუ-ს სამეცნიერო პერსონალის საქმიანობას აფასებს ბტუ-ს კვლევების ცენტრი, მათ მიერ წარმოდგენილი კვარტალური და წლიური ანგარიშების საფუძველზე.

სტრატეგიული მიმართულება N5 - მონეტარული მოტივაცია - პერსონალის მონეტარული მოტივაციის სისტემა მიმართულია შრომის შედეგიანობის გაზრდაზე. მოტივაციის სისტემაში იქნება გამოყენებული დიფერენცირებული მიდგომები შრომის ანაზღაურებისადმი და წახალისების მეთოდები. ამ მიზნით შემუშავდება დოკუმენტები, რომლებიც გაითვალისწინებენ შესრულებული სამუშაოს სირთულესა და ხარისხს, და დაადგენენ შრომითი საქმიანობის შედეგების შეფასების წესს და შეფასებების შედეგების გავლენას მასტიმულირებელი ფინანსური დანამატების გაცემაზე. ბტუ მიიჩნევს, რომ გაუმჯობესდება: შრომის შედეგიანობა; პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების სისტემა და პროცესი. ბტუ მიიჩნევს, რომ მონეტარული წახალისების ეფექტიანი სისტემის მეშვეობით ბტუ გახდება უფრო მიმზიდველი მაღალკვალიფიციური პერსონალისთვის.

საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა

1. ბტუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მონეტარული მოტივაცია - წელიწადში ერთხელ გადაიხედება ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შრომის ანაზღაურება და ხდება პოზიტიური ცვლილება.
2. ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის მონეტარული მოტივაცია - ბტუ-ში მოქმედებს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის სტიმულირება დაფინანსების სქემის შესაბამისად. ბტუ-ში იწარმოება აკადემიური პერსონალის ყოველწლიური რეიტინგი, შედეგების გათვალისწინებით პირველი 30 ადგილზე გასული პერსონალისთვის მოქმედებს შრომის ანაზღაურების ზრდა და სხვა არამონეტარული მოტივაციის ღონისძიებები.
3. ბტუ-ს მოწვეული პერსონალის მონეტარული მოტივაცია - ბტუ-ში შემუშავებულია მოწვეული პერსონალის პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის სტიმულირება დაფინანსების სქემის შესაბამისად.



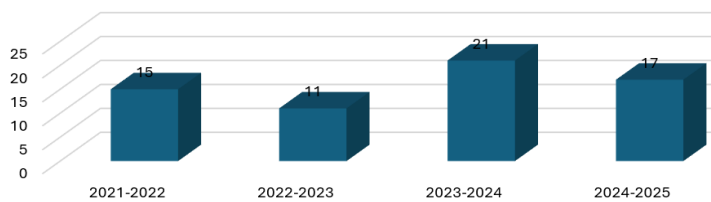
სტრატეგიული მიმართულება N6 - არამონეტარული მოტივაცია - ბტუ-ს მიერ სოციალური პოლიტიკის სრულყოფის მიზნით განხორციელდება სხვადასხვა სოციალური პროგრამები (პროექტები), რომლებიც იქნება მიმართული პერსონალის პიროვნულ განვითარებაზე და სოციალურ ხელშეწყობაზე. სოციალური პროგრამებში იქნება გათვალისწინებული ყველა თანამშრომლისთვის აქტუალური სოციალური პრობლე-

მეტი. სოციალური პროგრამების გათვლილია გრძელვადიან პერიოდზე. არამონეტარული წახალისების მიზანია თანამშრომლების მიღწევების საჯაროდ აღიარება და მათი შრომითი, სამეცნიერო, შემოქმედებითი, საზოგადოებრივი საქმიანობის ეფექტიანობის გაზრდის არამონეტარული წახალისება.

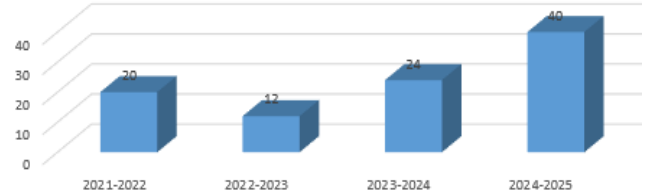
საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა:

1. ბტუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის არამონეტარული მოტივაციის სახეები - მაღლობის გამოცხადება; ბტუ-ს პროექტებში ჩართვა; გაცვლით პროგრამებში ჩართვა; საჯარო აღიარება.
2. ბტუ-ს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის არამონეტარული მოტივაცია - მაღლობის გამოცხადება; ბტუ-ს პროექტებში ჩართვა; გაცვლით პროგრამებში ჩართვა; საჯარო აღიარება.

ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო მობილობა



ბტუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საერთაშორისო მობილობა



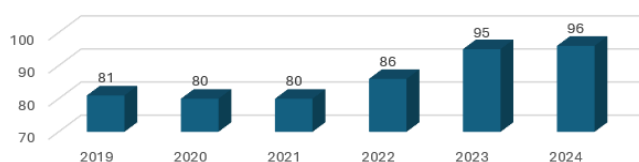
სტრატეგიული მიმართულება N7 - კორპორაციული კულტურა - ბტუ მიიჩნევს, რომ მისი შესრულების წარმატების და მდგრადობის ერთ-ერთი საფუძველია კორპორაციული კულტურის განვითარება. 2019-2025 პერიოდში პრიორიტეტულია: ისეთი კორპორაციული ღირებულებების განვითარება, როგორიცაა პროფესიონალიზმი, კოლეგიალობა, პასუხისმგებლობა; ბტუ-ს ცხოვრებაში პერსონალის ჩართულობა, ბტუ-ს ღირებულებების და მისიის გაზიარება, ბტუ-ს თანასაზოგადოების თანამოაზრეთა გუნდად ჩამოყალიბება; მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტაში და პრიორიტეტების განსაზღვრაში ბტუ-ს თანასაზოგადოების ყველა წევრის ჩართულობის უზრუნველყოფა; ბტუ-ში გადაწყვეტილებების გამჭვირვალობა და ინფორმაციის საჯაროობა; პერსონალის ინტელექტუალური, პროფესიული და პიროვნული პოტენციალის რეალიზებისთვის პირობების შექმნა; ხარისხის კულტურის, ბტუ-ს კორპორაციული ეთიკის და სტანდარტების დამკვიდრება; კორპორაციული ღონისძიებების გამართვა, მათ შორის ბტუ-ს იმიჯის შექმნაზე და პოპულარიზაციაზე მიმართული, სამეცნიერო, ინტელექტუალური, სპორტული, სოციალური ღონისძიებები, დღესასწაულები, ბუნებისდაცვითი და საქველმოქმედო აქციები, სხვ.

საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა:

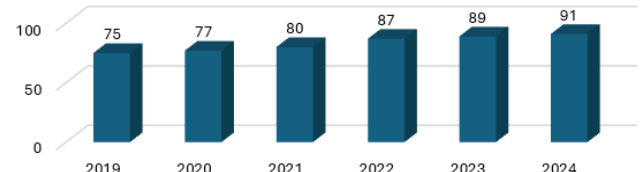
ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური წელიწადში ორჯერ იკვლევს ბტუ-ს ადმინისტრაციული, დამხმარე, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კმაყოფილებას, რა დროსაც შეფასების ნაწილს წარმოადგენს ბტუ-ში დამკვიდრებული კორპორაციული კულტურა. კვლევის შედეგების სტატისტიკა დადებითია, კერძოდ:

- კორპორაციული ღირებულებების განვითარება, როგორიცაა პროფესიონალიზმი, კოლეგიალობა, პასუხისმგებლობა

კორპორაციული ღირებულებების განვითარება, როგორიცაა პროფესიონალიზმი, კოლეგიალობა, პასუხისმგებლობა



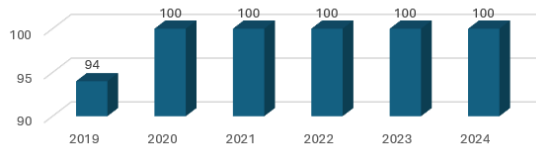
ბტუ-ს ცხოვრებაში პერსონალის ჩართულობა



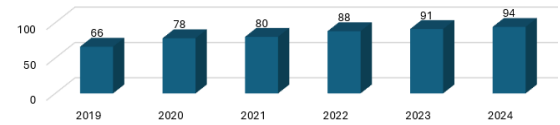
- ბტუ-ს ცხოვრებაში პერსონალის ჩართულობა

- ბტუ-ს ღირებულებების და მისიის გაზიარება, ბტუ-ს თანასაზოგადოების თანამოაზრეთა გუნდად ჩამოყალიბება
- მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტაში და პრიორიტეტების განსაზღვრაში ბტუ-ს თანასაზოგადოების ყველა წევრის ჩართულობის უზრუნველყოფა

ბტუ-ს ღირებულებების და მისიის გაზიარება, ბტუ-ს თანასაზოგადოების თანამოაზრეთა გუნდად ჩამოყალიბება

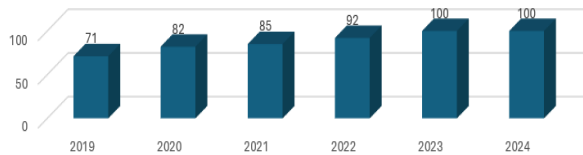


მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტაში და პრიორიტეტების განსაზღვრაში ბტუ-ს თანასაზოგადოების ყველა წევრის ჩართულობის უზრუნველყოფა

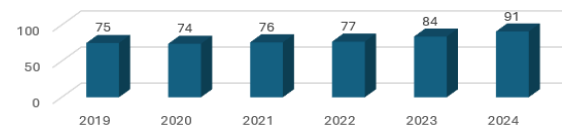


- ბტუ-ში გადაწყვეტილებების გამჭვირვალობა და ინფორმაციის საჯაროობა
- პერსონალის ინტელექტუალური, პროფესიული და პიროვნული პოტენციალის რეალიზებისთვის პირობების შექმნა

ბტუ-ში გადაწყვეტილებების გამჭვირვალობა და ინფორმაციის საჯაროობა

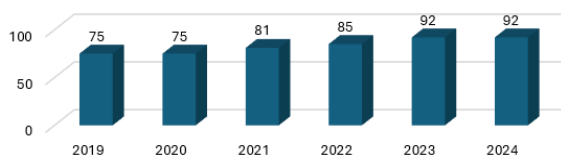


პერსონალის ინტელექტუალური, პროფესიული და პიროვნული პოტენციალის რეალიზებისთვის პირობების შექმნა

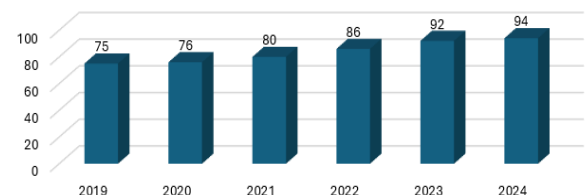


- ხარისხის კულტურის, ბტუ-ს კორპორაციული ეთიკის და სტანდარტების დამკვიდრება
- კორპორაციული ღონისძიებების გამართვა

ხარისხის კულტურის, ბტუ-ს კორპორაციული ეთიკის და სტანდარტების დამკვიდრება



კორპორაციული ღონისძიებების გამართვა



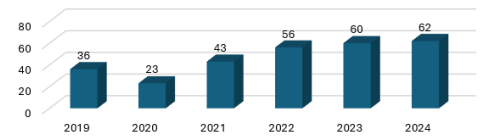
სტრატეგიული მიმართულება N8 - პერსონალის განვითარება - ამ მიმართულებით ბტუ-ს მიზანია უწყვეტი განათლების პრინციპის რეალიზება - პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება და პროფესიული გადამზადება, ახალი კომპეტენციების ფორმირება და არსებულის განვითარება. ამოქმედდება ბტუ-ს პარტნიორ დაწესებულებებში სტაჟირების მექანიზმი. გაგრძელდება ბტუ-ში საერთაშორისო ორგანიზაციების, უმაღლესი საგანმანათლებლო და დარგობრივი დაწესებულებების წარმომადგენლების მიერ ტრენინგების, სასერტიფიკატო კურსების და სხვ. ჩატარება. აღნიშნული ხელს შეუწყობს პერსონალის კომპეტენციის გაზრდას და შემდგომი განვითარების მოტივაციას, ჯანსაღ კონკურენციას, კვალიფიციური პერსონალის მიერ ბტუ-ს საქმიანობის წარმართვას. ასევე, გაგრძელდება ახალი საგანმანათლებლო ტექნოლოგიების ათვისებაზე, საინფორმაციო და საკომუნიკაციო კომპეტენციების განვითარებაზე მიმართული ტრენინგების, სემინარების, სხვ. ჩატარება.

საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა:

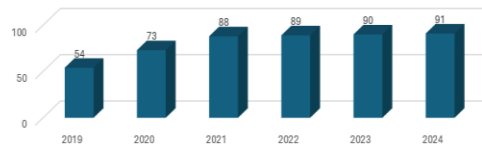
ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ყოველი წლის დასაწყისში ახორციელებს ყველა კატეგორიის პერსონალის საჭიროებათა კვლევას. ანალიზებს კვლევის შედეგებს და წარუდგენს ბტუ-ს რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს. პერსონალის საჭიროებათა კვლევის შედეგების საფუძველზე, ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური შეიმუშავებს პერსონალის განვითარების გეგმას. ბტუ-ში პერსონალის განვითარების პროცესში ჩართულია ბტუ-ს თითქმის ყველა სტრუქტურული ერთეული თავისი კომპეტენციის ფარგლებში და მოიცავს:

- ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ ტრენინგებს პერსონალის ტრანსფერული უნარების განვითარების მიზნით;
- ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ ტრენინგებს პერსონალის პროფესიული უნარების განვითარების მიზნით;
- ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ სამუშაო შეხვედრებს, სემინარებს და სხვ.;
- პარტნიორი საერთაშორისო ორგანიზაციების ჩართულობით გამართულ ღონისძიებებს;
- სამეცნიერო ხასიათის ღონისძიებებს;
- ბტუ-ს კარიერული განვითარების ცენტრის კოორდინაციით დანერგილ უწყვეტი განათლების პროგრამას, რა დროსაც ბტუ-ს ყველა კატეგორიის პერსონალი უფლებამოსილია წელიწადში ორჯერ აირჩიოს არაუმეტეს 3 სასწავლო კურსი და გაიაროს სრულიად უსასყიდლოდ;
- ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ სასწავლო პროგრამებსა და პროექტებში ჩართულობა;
- ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ და ბტუ-ს ჩართულობით გამართულ სამეცნიერო და პრაქტიკულ კონფერენციებში ჩართულობა და სხვ.

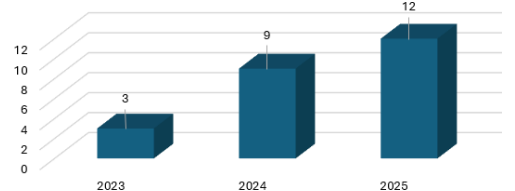
ბტუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის განვითარების ღონისძიებები



ბტუ-ს უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის განვითარების ღონისძიებები



ბტუ-ს უწყვეტი განათლების შეთავაზებით სარგებლობა

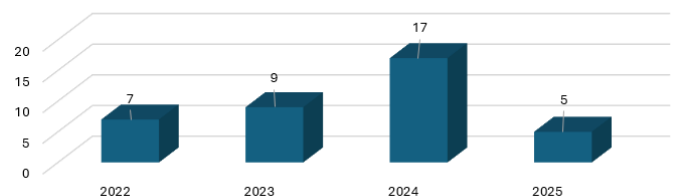


სტრატეგიული მიმართულება N9 - ადამიანური რესურსის რეზერვტი - ამ რეზერვის ფორმირების მიზანია ბტუ-ს ამოცანების შესრულებისთვის აუცილებელი კვალიფიციური პერსონალის არჩევის შესაძლებლობის შექმნა. ადამიანური რესურსის რეზერვის შექმნის ერთ-ერთი მექანიზმია ბტუ-ს საქმიანობაში მისი სტუდენტების ჩართულობა სტაჟირების ან/და დროებით დასაქმების ფორმით. აღნიშნულმა უნდა უზრუნველყოს: 1) ბტუ-ს საქმიანობაში ახალგაზრდების ჩართულობა და შემდგომში ბტუ-სთან თანამშრომლობის სურვილი, 2) ბტუ-დან ახალგაზრდა პერსპექტიული პერსონალის გადინების რისკის შემცირება, 3) სტუდენტებში რეალურ სამუშაო გარემოში მუშაობის პრაქტიკული უნარების შექმნა. ასევე, აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ახალგაზრდა კომპეტენტური პერსონალის დაინტერესება ბტუ-სთან აფილირებით. საანგარიშო პერიოდში ბტუ-ს პრაქტიკისა და შედეგების აღწერა:

1. ბტუ-ს სტრუქტურულ ერთეულებში დანერგილია სტაჟირების პროგრამა, რომელიც ხორციელდება ბტუ-ს ადამიანური რესურსების სამსახურისა და ბტუ-ს კარიერული განვითარების ცენტრის კოორდინაციით. კერძოდ:

1.1 ბტუ-ს სტრუქტურული ერთეულების დებულების მიხედვით, ბტუ-ში არსებობს პოზიციები, სადაც შესაძლებელია ბტუ-ში სტაჟირების გზით სტუდენტების დასაქმება, მაგ. ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის სამსახურში ტექნიკური მხარდაჭერის სპეციალისტი, ბიბლიოთეკის სამსახურის კოორდინატორი და სხვ. ბტუ-ში სტაჟირება ანაზღაურებადია და ხელს უწყობს პრაქტიკული და პროფესიული უნარების განვითარებას.

ბტუ-ში სტაჟირების პრაქტიკა ციფრებში



1.2 ბტუ-ში საგანმანათლებლო პროგრამის განმა-
ხორციელებელთა მოზიდვისას ლექტორთა აკადე-
მიის პრაქტიკა

1.3 ბტუ-ში საგანმანათლებლო პროგრამის განმა-
ხორციელებელთა ასისტირების პრაქტიკა - ბტუ
ასისტირების კომპონენტს განიხილავს, როგორც
მნიშვნელოვან მექანიზმს აკადემიური პერსონალის
მხარდასაჭერად, სტუდენტების ჩართულობის გასა-
ლიერებლად და მომავალი აკადემიური პროფესიო-
ნალების მოსამზადებლად. ეს პრაქტიკა ხაზს უსვამს
ბტუ-ს მიდგომას, გამოიყენოს სტუდენტების პოტენ-
ციალი და უზრუნველყოს ახალგაზრდა ნიჭის უწყ-
ვეტი ინტეგრაცია მის აკადემიურ ეკოსისტემაში.
სასწავლო კურსი 2024-2025 აკადემიურ წელს დაი-
წერა და იგი განკუთვნილია სტუდენტებისთვის,
რომელსაც აქვთ სწავლების პროცესში მონაწილეო-
ბის გამოცდილების მიღების, მათ შორის შემდგომში
აკადემიური საქმიანობის გაგრძელების სურვილი.
იგი ხელს უწყობს აკადემიურ გარემოში სწავლების
პროცესებთან დაკავშირებული პრაქტიკული უნარე-
ბის ჩამოყალიბებას, რაც წარმოადგენს შემდგომი
წარმატებული აკადემიური საქმიანობის ერთ-ერთ
პირობას. ლექტორი, რომელსაც სასწავლო პროცესში

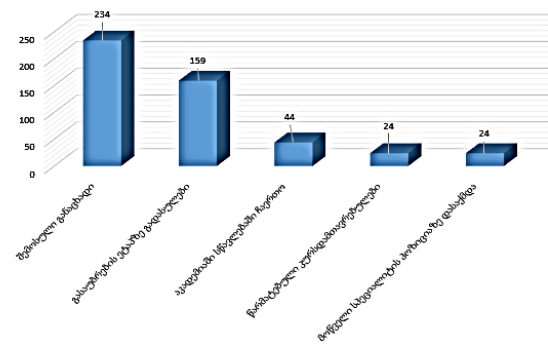
ასისტენტობას გაუწევს სტუდენტი, არის სტუდენტის ხელმძღვანელი. სტუდენტი და მისი ხელმძღვანელი
ერთად გეგმავენ და განიხილავენ სტუდენტის მიერ განსახორციელებელ აქტივობებს. სტუდენტის
ხელმძღვანელი პასუხისმგებელია სტუდენტის საქმიანობის კონტროლსა და შეფასებაზე, სტუდენტის
კონსულტირებასა და მხარდაჭერაზე. აღნიშნული საშუალებას აძლევს სტუდენტებს, განვიტარონ პრაქ-
ტიკული უნარები, გაეცნონ სასწავლო პროცესის სპეციფიკას და შეიძინონ გამოცდილება, რაც მათ მო-
მავალში აკადემიურ ან პროფესიულ კარიერაში დაეხმარება.

ლექტორის ასისტირების პრაქტიკა ასევე ხელს უწყობს ბტუ-ს სტრატეგიულ მიზანს, გაზარდოს ახა-
ლგაზრდა პერსონალის ჩართულობა და შექმნას ადამიანური რესურსის რეზერვი. სტუდენტები, რომლე-
ბიც მონაწილეობენ ამ კომპონენტში, სამომავლოდ, მათ მიერ აკადემიური ხარისხის მოპოვებისა და სხვა
სავალდებულო წინაპირობების დაკმაყოფილების შემდეგ, განიხილებიან ბტუ-ს პერსონალის მომავალ
წევრებად, რაც ამცირებს კვალიფიციური კადრების გადინების რისკს. ერთ სემესტრიანი კომპონენტი ასე-
ვე ეხმარება სტუდენტებს, გაერკვნენ ბტუ-ს ღირებულებებში და კორპორაციულ კულტურაში, რაც ხელს
უწყობს მათ სწრაფ ადაპტაციასა გრძელვადიანი თანამშრომლობისთვის. ეს პრაქტიკა არა მხოლოდ
ზრდის სტუდენტების მოტივაციასა და ჩართულობას, არამედ ხელს უწყობს მათ პროფესიულ
განვითარებას, რაც, თავის მხრივ, აძლიერებს ბტუ-ს, რო-
გორც სასურველი დამსაქმებლის, რეპუტაციას.

აღსანიშნავია სტუდენტთა მაღალი ინტერესი აღნიშნული
მიდგომისადმი. 2024-2025 სასწავლო წლის განმავლობაში
სულ 100 მსურველი იყო, საიდანაც ლექტორთა ასისტირე-
ბის კომპონენტი წარმატების თაასრულა 16 - მა სტუდენტმა.

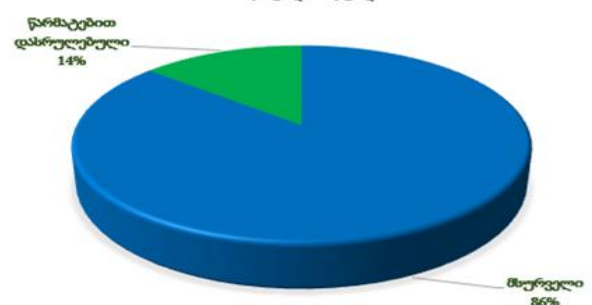
1.4 ბტუ-ში არსებული შრომითი და სამეცნიერო პირობების
გათვალისწინებით, მზარდია ბტუ-სთან აფილირების მსუ-
რველი აკადემიური პერსონალის რაოდენობა, რაც წლების
განმავლობაში ასე გამოიყურება:

ლექტორთა აკადემია ციფრებში 2024 წელს

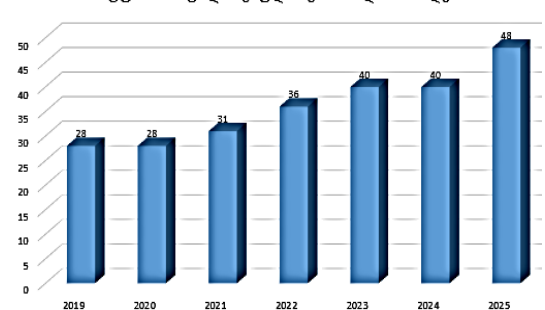


ბ-

ლექტორის ასისტირების შედეგები 2024-2025
სასწავლო წელი



ბტუ-სთან აფილირებული პერსონალის რაოდენობა



ადამიანური რესურსების მართვის ხედვა (2026-2032)

პერსონალის მართვის სისტემის ძირითადი პრინციპები უცვლელია:

- კომპლექსურობა - გულისხმობს პერსონალის მართვის ყველა სფეროს ერთობლიობას;
- სისტემურობა - გულისხმობს კავშირის საკადრო პოლიტიკის შემადგენელ ელემენტებს შორის;
- გამჭვირვალობა - გულისხმობს პერსონალის მართვის პროცესის ყველა ეტაპზე ღიაობას და ბტუ-ს ყველა თანამშრომლისთვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას;
- დასაბუთებულობა - გულისხმობს ისეთი მეთოდების გამოყენებას, რომლებიც უზრუნველყოფენ მაქსიმალურ ეკონომიკურ და სოციალურ ეფექტს;
- ეფექტიანობა - გულისხმობს საკადრო პოლიტიკის სფეროში განხორციელებულ ღონისძიებებზე გაწეული ხარჯების და საქმიანობის შედეგების ურთიერთმესაბამისობას.

პერსონალის მართვის სისტემის პრიორიტეტული მიმართულებებია:

- ადამიანური რესურსის დაგეგმვის, მოძიების, მიზიდვის, შერჩევის და მხარდაჭერის სისტემის განვითარება;
- პერსონალის მოტივაციის სისტემის განვითარება;
- საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასებაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების სისტემის განვითარება;
- პერსონალის განვითარების ხელშეწყობა - პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების და გადამზადების მართვის სისტემის განვითარება;
- ბტუ-ს, როგორც სასურველი დამსაქმებლის იმიჯის შენარჩუნება.

ადამიანური რესურსის მართვის პოლიტიკაში მოიაზრება:

- კორპორაციული კულტურის განვითარება;
- ადმინისტრაციული, დამხმარე და აკადემიური პერსონალის პერსონალის განვითარების ხელშეწყობა;
- პერსონალის კონტინგენტში სტაბილურობის უზრუნველყოფა;
- კვალიფიციური სპეციალისტების მიზიდვის მექანიზმების სრულყოფა;
- ახალგაზრდა პერსონალის მომზადება, მათ შორის ბტუ-ს სტუდენტთა პოტენციალის გამოყენების, ახალი პერსონალის ადაპტაციის და მათთვის ბტუ-ში არსებული გამოცდილების გაზიარების გზით;
- აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში ემირიტუსის და საპატიო დოქტორის ინსტიტუტის გამოყენება, კონსულტანტის სტატუსით მრავალწლიანი გამოცდილების მქონე პერსონალის მოწვევა, მათი თვითრეალიზების და პოტენციალის გამოყენების ხელშეწყობა;
- სტუდენტთა და აფილირებული აკადემიური პერსონალის (შემდგომში - პერსონალის) რაციონალური თანაფარდობის დადგენა, პერსონალის და სტუდენტთა თანაფარდობის გაზრდის მიმართულებით;
- პერსონალის სოციალური მხარდაჭერა;
- პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების, წახალისების მექანიზმების, შრომის ანაზღაურების სისტემის სრულყოფა მატერიალური მოტივაციის ეფექტიანობის გაზრდის მიმართულებით.

ადამიანური რესურსის მართვის ხედვის ძირითადი შედეგები - სტრატეგიაში აღწერილი აქტივობების რეალიზება უზრუნველყოფს ისეთი შედეგების მიღწევას, როგორიცაა, მაგალითად:

- ბტუ-ს მდგრადი განვითარება და კონკურენტუნარიანობა, საქმიანობის ხარისხი და ეფექტიანობა;
- ბტუ-ს მართვის და პერსონალის მართვის ეფექტიანი სისტემის ამოქმედება;
- ბტუ-ს წინაშე არსებულ გამოწვევებთან მართვის სისტემის შესაბამისობა და სტაბილური ფუნქციონირება;
- ბტუ-ს საქმიანობის წარმართვა კვალიფიციური პერსონალის მიერ;
- ბტუ-ში მუშაობის მოტივაციის, პერსონალის კმაყოფილების და მუშაობის ეფექტიანობის გაზრდა;
- ბტუ-ში დასაქმებით დაინტერესების გაზრდა;
- პერსონალის კონტინგენტის მდგრადობა, თაობებს შორის კავშირის უწყვეტობა, სტუდენტთა კონტინგენტიდან საკუთარი პერსონალის აღზრდა და საკადრო რეზერვის შექმნა, ახალი პერსონალის ჩართულობა ბტუ-ს საქმიანობაში, პერსონალის შემდგომი თვითრეალიზების შესაძლებლობა;
- კორპორაციული კულტურის და ბტუ-ს პერსონალის თანამოაზრეთა ერთიან გუნდად ჩამოყალიბება;
- ბტუ-ს დადებითი იმიჯი და სასურველი დამსაქმებლის რეპუტაცია.

პერსონალის რაოდენობის ზრდა სტუდენტთა საპროგნოზო რაოდენობის ჭრილში (2025-2028)

1. სტუდენტთა რაოდენობის საპროგნოზო ზრდა

2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
5750	6794	7086	8650	11000

სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის მიხედვით პერსონალის რაოდენობის დაგეგმილი ზრდა

დასახელება	2024-2025 (არსებ. მდგომ.)	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
სტუდენტთა საპროგნოზო რაოდენობა	5750	6794	7086	8650	11000
აკადემიური პერსონალის საპროგნოზო რაოდენობა	160	188	197	240	305
აფილირებული პერსონალის საპროგნოზო რაოდენობა	48	57	59	72	92
მოწვეული სპეციალისტების საპროგნოზო რაოდენობა	175	206	214	240	250
ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საპროგნოზო რაოდენობა	75	88	92	112	143

2. სასწავლო პროცესის ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელი პირების რაოდენობა

თანამდებობა	სამუშაო განაკვეთი	საგანმანათლებლო პროგრამა	პერსონალის რაოდენობა									
			2024-2025 (არს. მდგ.)		2025-2026		2026-2027		2027-2028		2028-2029	
			პერს.	სტუდ.	პერს.	სტუდ.	პერს.	სტუდ.	პერს.	სტუდ.	პერს.	სტუდ.
სამსახურის უფროსი	ს	-	1	5750	1	6794	1	7086	1	8650	1	11000
მენეჯერი	ს	ყველა პროგრამაზე - რექტორის მართვა, ბაზემთან მუშაობა	1	3451	2	6794	2	7086	3	8650	3	11000
მენეჯერი	ს	ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯ-მენტ)	1	1127	1	1313	1	1081	1	1275	1	1420
კოორდინატორი	ს	ყველა პროგრამის სტუდენტთა დოკუმენტების მართვა	1	3451	3	6794	3	7086	4	8650	4	11000
კოორდინატორი	ს	ციფრული მარკეტინგი	1	793	1	1645	1.5	1329	1.5	1592	2	1880
		ბიზნესის ადმინისტრირება (ფინანსები)		410		529		587		620		760
კოორდინატორი	ს	საინფორმაციო ტექნოლოგიები	1	1711	1.5	1661	1.5	1583	1	1660	1	1775
		კომპიუტერული მეცნიერება და ხელოვნური ინტელექტი		131		760		1050		1340		1800
კოორდინატორი	ს	ბიზნესის ადმინისტრირება და თანამედროვე ტექნოლოგიები	1	201	1	201	1	245	1	250	1	253
		ბიზნესის ადმინისტრირება აღმასრულებელი მენეჯერებისათვის (EMBA)		35		100		124		154		185
		ბიზნესის ადმინისტრირება		10		10		15		16		17
		ციფრული მმართველობა და ხელოვნური ინტელექტი საჯარო სექტორში		9		9		14		14		17
კოორდინატორი	ნ	საერთაშორისო უსაფრთხოება და	0,5	45	0,5	117	0,5	224	0,5	234	0,5	253

		ტექნოლოგიები									
		ინფორმაციული სისტემების მართვა - DevOps		106	169	129	175	253			
კოორდინა- ტორი		ფსიქოლოგია ციფ- რულ სამყაროში		0,5	150	0,5	400	1	700	1	1100
კოორდინა- ტორი		მონაცემებზე და- ფუძნებული ციფ- რული მარკეტინგი			65		140		200		252
კოორდინა- ტორი		ციფრული მარკე- ტინგი (EMBA)			65		165		170		185
კოორდინა- ტორი		ახალი საბაკალავრო პროგრამა (არა ICT მიმართულების)					0,5		150	0,5	400
კოორდინა- ტორი		ახალი სამაგისტრო პროგრამა (EMBA)							100		200
კოორდინა- ტორი		ახალი საბაკალავრო პროგრამა									150
კოორდინა- ტორი		ახალი სამაგისტრო პროგრამა (არა ICT მიმართულების)									100
სულ პერსონალი											
სამსახურის უფროსი			1		1		1		1		1
მენეჯერი			2		3		3		4		4
კოორდინა- ტორი			5		8		8		11		11
სულ:			8		12		12		16		16

შენიშვნა: 1) სამუშაო განაკვეთი - "ს" -1 - სრული; "წ" - 0,5 - ნახევარი; 2) პერსონალის რაოდენობების განსაზღვრისას გათვალისწინებულია სამუშაო პროცესებში ბტუ-ში არსებული ტექნოლოგიური მიდგომები, რაც უზრუნველყოფს რიგი პროცესების ავტომატიზირებას და მის შემდგომ განვითარებას.

პერსონალის მოზიდვის ხედვა (2025-2029)

1. ყველა კატეგორიის პერსონალის საშულო საპროგნოზო ზრდა

წლები	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
საშულო საპროგნოზო ზრდა	20%	30%	20%	30%

2. კონსოლიდირებული პროგნოზი ყველა კატეგორიისთვის

2.1. მოზიდვის წყაროების განაწილება:

მოზიდვის წყარო	პერსონალის კატეგორია	პროცენტული წილი	წარმატების მაჩვენებელი (conversion rate)	უპირატესობები
პირდაპირი მიწვევები/Headhunting	ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალი	40%	35-45%	- მინიმალური დრო - ნულოვანი დანახარჯი შერჩევაზე - ეფექტიანი შედეგის დასაბუთებული მოლოდინი
თანამშრომელთა რეკომენდაციები	ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალი	35%	25-30%	- მინიმალური დრო - ნულოვანი დანახარჯი შერჩევაზე - ეფექტიანი შედეგის დასაბუთებული მოლოდინი
პროფესიული ასოციაციები, პარტ- ნიორი დარგობრივი ორგანიზაციები	ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალი	30%	20-25%	- მინიმალური დრო - ნულოვანი დანახარჯი შერჩევაზე

მოზიდვის წყარო	პერსონალის კატეგორია	პროცენტული წილი	წარმატების მაჩვენებელი (conversion rate)	უპირატესობები
აკადემიური კონფერენციები	პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალი	20%	20-25%	- ორიენტაცია კონკრეტულ კვლევით მიმართულებაზე
ResearchGate + Academia.edu	პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალი	10%	8-12%	- ორიენტაცია კონკრეტულ კვლევით მიმართულებაზე
საერთაშორისო პარტნიორობა	პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალი	8%	25-30%	- საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება - ინტერნაციონალიზაციის მაღალი შესაძლებლობა
ინდუსტრიის ლიდერების მიწვევა	ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალი	40%	15-20%	- მინიმალური დრო - ნულოვანი დანახარჯი შერჩევაზე - ეფექტიანი შედეგის დასაბუთებული მოლოდინი
jobs.ge + hr.ge+სხვა პლატფორმები	ყველა კატეგორიის პერსონალი	35%	8-12%	- ბრენდის პოპულარიზაცია - შერჩევის არეალის გაფართოების შესაძლებლობა
AcademicJobs.com, HigherEdJobs	პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალი	10%	8-12%	- ბრენდის პოპულარიზაცია - შერჩევის არეალის გაფართოების შესაძლებლობა
LinkedIn Recruiting	ყველა კატეგორიის პერსონალი	15%	5-8%	- ბრენდის პოპულარიზაცია
საგანმანათლებლო დაწესებულების კარიერული ცენტრები	ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი	10%	15-20%	- მიზნობრივი ფოკუსირება
სოციალური მედია (Facebook Jobs)	ყველა კატეგორიის პერსონალი	16%	3-5%	- ბრენდის პოპულარიზაცია

პროგნოზის შედეგები:

- მაღალი წარმატება (85-95%): პირდაპირი მიწვევები
- კარგი წარმატება (70-80%): რეკომენდაციები, კურსდამთავრებულები
- საშუალო წარმატება (50-60%): ონლაინ პლატფორმები

სრული ზრდის მიღწევის ალბათობა:

- ოპტიმისტური სცენარი (85-95%): ყველა მეთოდის ერთდროული გამოყენება
- რეალისტური სცენარი (75-85%): ძირითადი მეთოდების ფოკუსირება
- პესიმისტური სცენარი (60-75%): რესურსების შეზღუდვა ან ბაზრის პრობლემები

რეკომენდაცია: ფოკუსირება მაღალი conversion rate-ის მქონე მეთოდებზე პირველ ეტაპზე.

ყველაზე ეფექტიანი მეთოდები (conversion rate >30%):

1. რეკომენდაციის სისტემა და კურსდამთავრებულები (ალუმნი ქსელი) - 35-40% წარმატება
 - o გამოიყენება ყველა კატეგორიისთვის
 - o მყისიერი შედეგები და მაღალი ხარისხი
2. პირდაპირი მიწვევები - 35-60% წარმატება
 - o იდეალურია აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის
 - o მაღალი ღირებულება, მაგრამ გარანტირებული შედეგი
3. პროფესიული ასოციაციები - 25-50% წარმატება
 - o ყველა კატეგორია, განსაკუთრებით სპეციალისტები
4. პარტნიორი ორგანიზაციები, დარგობრივი ინდუსტრიები - 25-50% წარმატება
 - o ყველა კატეგორია, განსაკუთრებით სპეციალისტები

საშუალო ეფექტიანობის მეთოდები (15-30%):

1. სპეციალიზებული პლატფორმები - 12-25% წარმატება

- jobs.ge, AcademicJobs, LinkedIn, სხვა
 - ფართო დაფარვა, საშუალო ღირებულება
 - 2. ინდუსტრიული ღონისძიებები - 20-35% წარმატება
 - კონფერენციები, ნეთვორკინგი
 - გრძელვადიანი ინვესტიცია
- დაბალი, მაგრამ საჭირო მეთოდები (<15%):
1. სოციალური მედია და ზოგადი პლატფორმები - 3-15% წარმატება
 - ფართო დაფარვა, დაბალი ღირებულება
 - ბრენდინგისა და ცნობადობისთვის მნიშვნელოვანი.

ფაზური განხორციელების პროგნოზი

წელი 1 (2025-2026) - 35% მიზნობრივი ზრდისა:

- რეკომენდაციის სისტემა და კურსდამთავრებულები (ალუმნი ქსელი): 15%
- სპეციალიზებული პლატფორმები: 12%
- პროფესიული კონტაქტები: 8%

წელი 2 (2026-2027) - 30% მიზნობრივი ზრდისა:

- პირდაპირი მიწვევები: 12%
- კონფერენციები და ღონისძიებები: 7%
- ინდუსტრიული პარტნიორები: 8%
- ონლაინ პლატფორმები: 8%

წელი 3 (2027-2028) - 35% მიზნობრივი ზრდისა:

- სტრატეგიული პარტნიორობა: 15%
- საერთაშორისო მოზიდვა: 5%
- შედეგების ოპტიმიზაცია: 15%

რისკ-ფაქტორები და მათი გავლენა

მაღალი რისკი (შედეგზე 20-30% გავლენა):

- ეკონომიკური ვითარება
- კონკურენტების აქტივობა
- ბაზრის გაჯერება

საშუალო რისკი (10-20% გავლენა):

- ტექნოლოგიური ცვლილებები
- რეგულაციური გარემო

დაბალი რისკი (5-10% გავლენა):

- ბრენდინგის ეფექტიანობა
- სხვა ფაქტორები

რისკების მართვა

- რეკრუტმენტის გამოწვევები - ონკურენტუნარიანი ანაზღაურება და ბენეფიტები
- ბიუჯეტის შეზღუდვები - ეტაპობრივი ზრდა და პრიორიტეტების განსაზღვრა
- ხარისხის შენარჩუნება - შერჩევის მკაფიო და რელევანტური კრიტერიუმები
- ინტეგრაცია - ახალი პერსონალის ადაპტაციის პროგრამები
- შენარჩუნება - ეფექტური სამუშაო გარემო და პირობები, განვითარებისა და მხარდაჭერის სისტემები, სტიმულირების ეფექტური ღონისძიებები

საგანმანათლებლო საქმიანობა და ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის - ფაკულტეტის განვითარება

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025)

- ღირებულებები - ფაკულტეტის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ ღირებულებებს:
 - ჰუმანურობა, ტოლერანტობა და თანასწორობა: თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ყველა სტუდენტის, თანამშრომლისა და პარტნიორისთვის, მიუხედავად მათი სოციალური, ეთნიკური თუ სხვა მახასიათებლებისა.

- აკადემიური თავისუფლება და კეთილსინდისიერება: გამჭვირვალე, ეთიკური და სამართლიანი მიდგომა სწავლებაში, კვლევაში და ადმინისტრაციულ პროცესებში.
 - ინოვაციურობა და კრეატიულობა: თანამედროვე ტექნოლოგიების, ინოვაციური მეთოდებისა და შემოქმედებითი მიდგომების ინტეგრირება.
 - საერთაშორისო ინტეგრაცია: გლობალური საგანმანათლებლო და სამეცნიერო სივრცის აქტიური წევრობა, ცოდნის გაცვლის ხელშეწყობა.
 - მდგრადობა: გრძელვადიანი განვითარების პრინციპების დაცვა, გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობისა და სოციალური ზემოქმედების გათვალისწინება.
- ამასთან, ფაკულტეტის დაქვემდებარებული სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური ახორციელებს უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ადმინისტრირებას, ორგანიზებას და მათ ხარისხიანად განხორციელებას. სამსახური უზრუნველყოფს სასწავლო პროცესის უწყვეტობასა და გამართულობას, პროცესების მუდმივ მონიტორინგსა და განვითარებაზე ორიენტირებულ მენეჯმენტს.
- მისია - ფაკულტეტის მისიაა მიაწოდოს მაღალი ხარისხის განათლება ბიზნესისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სფეროებში, რომელიც ეფუძნება საერთაშორისო სტანდარტებსა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. ფაკულტეტი ისწრაფვის:
 - განავითაროს სტუდენტებისა და პერსონალის ლიდერული, სამეწარმეო, ანალიტიკური და ციფრული უნარები.
 - ხელი შეუწყოს სამეწარმეო ეკოსისტემის ფორმირებას, სტარტაპებისა და ინოვაციური ინიციატივების მხარდაჭერით.
 - გააძლიეროს გლობალური კონკურენტუნარიანობა.
 - შეიტანოს მნიშვნელოვანი წვლილი საქართველოს ციფრული ეკონომიკისა და სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესებში.
 - 2019-2025 წლების განვითარების ანალიზი -
 - მიღწევები
 - საგანმანათლებლო პროგრამების კანონმდებლობასთან, საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის და კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფა, ახალი ინოვაციური საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება - საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2024 წლის 17 დეკემბრის MES 9 24 0001619821 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს სადოქტორო პროგრამას „ბიზნესის ადმინისტრირება“ მიენიჭა განმეორებითი აკრედიტაცია. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2024 წლის 17 დეკემბრის MES 1 24 0001619814 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს სადოქტორო პროგრამას „ციფრული მმართველობა და ხელოვნური ინტელექტი საჯარო სექტორში“ მიენიჭა განმეორებითი აკრედიტაცია. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2024 წლის 17 დეკემბრის MES 5 24 0001619881 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს სამაგისტრო პროგრამას „ბიზნესის ადმინისტრირება ადმინისტრაციული მენეჯერებისთვის“ მიენიჭა განმეორებითი აკრედიტაცია. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2024 წლის 17 დეკემბრის MES 7 24 0001623239 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს სამაგისტრო პროგრამას „ბიზნესის ადმინისტრირება და თანამედროვე ტექნოლოგიები“ მიენიჭა განმეორებითი აკრედიტაცია. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2024 წლის 17 დეკემბრის MES 8 24 0001619884 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს საბაკალავრო პროგრამას „ციფრული მარკეტინგი“ მიენიჭა განმეორებითი აკრედიტაცია. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2024 წლის 17 დეკემბრის MES 7 24 0001622988 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს საბაკალავრო პროგრამას „ბიზნესის ადმინისტრირება (ფინანსები)“ მიენიჭა განმეორებითი აკრედიტაცია. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2024 წლის 17 დეკემბრის MES 7 24 0001623293 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს საბაკალავრო პროგრამას ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი) მიენიჭა განმეორებითი აკრედიტაცია საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2024 წლის ივნისის MES0240000636130 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს საბაკალავრო პროგრამას „კომპიუტერული მეცნიერება და ხელოვნური ინტელექტი“ აკრედიტაცია მიენიჭა. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2023 წლის 08 დეკემბრის MES 4 23 0001682890 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს სამაგისტრო პროგრამას „ბიზნესის ადმინისტრირება და თანამედროვე ტექნოლოგიები“ დაუდასტურდა „ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან“, „სწავლის სფეროების კლასიფიკატორთან“ და მენეჯმენტის“ უმაღლესი განათლების

დარგობრივ მახასიათებელთან შესაბამისობა. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2023 წლის 08 დეკემბრის MES 6 23 0001682892 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს საბაკალავრო პროგრამას „ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი)“ დაუდასტურდა „ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან“, „სწავლის სფეროების კლასიფიკატორთან“ და „მენეჯმენტის“ უმაღლესი განათლების დარგობრივ მახასიათებელთან შესაბამისობა. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2023 წლის 14 თებერვლის MES 2 23 000072219 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს სამაგისტრო პროგრამას „საერთაშორისო უსაფრთხოება და ტექნოლოგიები“ აკრედიტაცია მიენიჭა. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2023 წლის 13 თებერვლის MES 7 23 0000167111 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს საბაკალავრო პროგრამას „საინფორმაციო ტექნოლოგიები“ დაუდასტურდა „ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან“, „სწავლის სფეროების კლასიფიკატორთან“ და „ინფორმაციისა და კომუნიკაციის ტექნოლოგიების (ICTs)“ უმაღლესი განათლების დარგობრივ მახასიათებელთან შესაბამისობა. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2022 წლის 23 აგვისტოს MES 2 22 0000936177 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს სადოქტორო პროგრამას „ციფრული მმართველობა და ხელოვნური ინტელექტი საჯარო სექტორში“ აკრედიტაცია მიენიჭა. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2021 წლის 13 სექტემბრის MES 9 21 0000906385 გადაწყვეტილებით, ბტუ-ს ციფრული მარკეტინგის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამას მიენიჭა აკრედიტაცია. საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს 2020 წლის 22 სექტემბრის MES 6 20 0000876116 გადაწყვეტილებით ბტუ-ს „ინფორმაციული სისტემების მართვა – DevOps“-ის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამას მიენიჭა აკრედიტაცია. 2025 წელს დაგეგმილია ახალი ინოვაციური საბაკალავრო პროგრამის, ფსიქოლოგია ციფრულ სამყაროში აკრედიტაცია. განმეორებითი აკრედიტაციის მიზნებისთვის მოდიფიცირდა 061 კლასტერში დაჯგუფებული საბაკალავრო და სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამები.

- საერთაშორისო პარტნიორობის გაფართოება - ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტმა (BTU) მნიშვნელოვანი წარმატებები განიცადა საერთაშორისო პარტნიორობის გაფართოების მიმართულებით, რამაც გააძლიერა მისი გლობალური პოზიციონირება განათლების, კვლევისა და ინოვაციების სფეროში. ფართო საერთაშორისო ქსელი: BTU-მ გააფორმა 150-ზე მეტი თანამშრომლობის მემორანდუმი მსოფლიოს წამყვან ინსტიტუტებთან, MIT Martin Trust Center (აშშ) – BTU გახდა MIT-ის გლობალური ცენტრის პარტნიორი, რამაც სტუდენტებსა და სტარტაპებს გაუხსნა წვდომა საერთაშორისო სტარტაპ ეკოსისტემაზე. ევროპული ინტეგრაცია: BTU წარმატებით კოორდინაციას უწევს ERASMUS+ პროექტებს, რამაც ხელი შეუწყო უმაღლესი განათლების მოდერნიზაციას და გაცვლითი პროგრამების განვითარებას. სტარტაპ ეკოსისტემის წარმატებები: BTU-ს მეწარმეობის ცენტრმა, MIT-ისა და Henley Business School-ის მხარდაჭერით, ასამდე ინოვაციური სტარტაპის განვითარებას შეუწყო ხელი. BTU-მ პირველმა რეგიონში უმასპინძლა MIT-ის გლობალურ სტარტაპ ლაბს. აკადემიური თანამშრომლობა: BTU თანამშრომლობს 80-ზე მეტ წამყვან უნივერსიტეტთან, რის შედეგადაც სტუდენტებმა და აკადემიურმა პერსონალმა მონაწილეობა მიიღეს გაცვლით პროგრამებში, ერთობლივ კვლევებსა და საერთაშორისო კონფერენციებში. NCURA-ს (აშშ) თანამშრომლობით BTU-ში ჩატარდა მასტერკლასები ტექნოლოგიების ტრანსფერისა და კვლევის მენეჯმენტის შესახებ, რამაც გააძლიერა ადგილობრივი კვლევითი პოტენციალი. სტუდენტთა გლობალური კონკურენტუნარიანობა: საერთაშორისო პარტნიორობის ფარგლებში BTU-ს სტუდენტებმა მიიღეს წვდომა გაცვლით პროგრამებზე, სტაჟირებებსა და სერტიფიცირებულ კურსებზე, რამაც მნიშვნელოვნად გაზარდა მათი კონკურენტუნარიანობა გლობალურ ბაზარზე.
- სტუდენტთა ინოვაციური პროექტების მხარდაჭერა - სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კვლევითი, პრაქტიკული, შემეცნებითი და სხვ. საქმიანობის ხელშეწყობა და აქტუალიზაცია არის ბტუ-ს მეწარმეობის ცენტრის, განვითარების და საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის, კარიერული განვითარების ცენტრის და კვლევების ცენტრის საქმიანობის მნიშვნელოვანი მიმართულება. საანგარიშო პერიოდში ამ სამსახურების მიერ/მათი ჩართულობით განხორციელდა არაერთი მნიშვნელოვანი პროექტი, ჩატარდა ტრენინგები, სემინარები და მასტერკლასები. კვლევით საქმიანობის ხელშეწყობა და აქტუალიზაცია წარმოადგენს კვლევების ცენტრის ერთ-ერთ მიზანს, კერძოდ: კვლევებში და პროექტებში ბტუ-ს სტუდენტთა ჩართვა, კვლევითი მიმართულებით ბტუ-ს სტუდენტთა კონსულტირება და მათთვის დახმარების გაწევა. კვლევების ცენტრის და განვითარების და

- საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის ფუნქციებია საერთაშორისო თანამშრომლობის მიმართულებით პარტნიორების მოძიება, კონფერენციების, კვლევითი/პრაქტიკული საგრანტო პროექტების, დაფინანსების წყაროების შესახებ ინფორმაციის გავრცელება, საპროექტო განაცხადების მომზადებასა და წარდგენაში დახმარება, სხვ. მითითებული გარემოებები უზრუნველყოფენ როგორც პროგრამით დაგეგნილი უნარების მიღწევას, ისე ექსტრაკურსულური აქტივობების ხელშეწყობას;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება - ამ მიმართულებით ბტუ ახდენს უწყვეტი განათლების პრინციპის რეალიზებას - პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება და პროფესიული გადამზადება, ახალი კომპეტენციების ფორმირება და არსებულის განვითარება. უწყვეტად მიმდინარეობს ბტუ-ში საერთაშორისო ორგანიზაციების, უმაღლესი საგანმანათლებლო და დარგობრივი დაწესებულებების წარმომადგენლების მიერ ტრენინგების, სასერტიფიკატო კურსების და სხვ. ჩატარება, რაც ხელს შეუწყობს პერსონალის კომპეტენციის გაზრდას და შემდგომი განვითარების მოტივაციას, ჯანსაღ კონკურენციას, კვალიფიციური პერსონალის მიერ ბტუ-ს საქმიანობის წარმართვას. ასევე, მიმდინარეობს ახალი საგანმანათლებლო ტექნოლოგიების ათვისებაზე, საინფორმაციო და საკომუნიკაციო კომპეტენციების განვითარებაზე მიმართული ტრენინგების, სემინარების, სხვ. ჩატარება. ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ყოველი წლის დასაწყისში ახორციელებს ყველა კატეგორიის პერსონალის საჭიროებათა კვლევას. აანალიზებს კვლევის შედეგებს და წარუდგენს ბტუ-ს რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს. პერსონალის საჭიროებათა კვლევის შედეგების საფუძველზე, ბტუ-ს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური შემუშავებს პერსონალის განვითარების გეგმას. ბტუ-ში პერსონალის განვითარების პროცესში ჩართულია ბტუ-ს თითქმის ყველა სტრუქტურული ერთეული თავისი კომპეტენციის ფარგლებში და მოიცავს: ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ ტრენინგებს პერსონალის ტრანსფერული უნარების განვითარების მიზნით; ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ ტრენინგებს პერსონალის პროფესიული უნარების განვითარების მიზნით; ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ სამუშაო შეხვედრებს, სემინარებს და სხვ.; პარტნიორი საერთაშორისო ორგანიზაციების ჩართულობით გამართულ ღონისძიებებს; სამეცნიერო ხასიათის ღონისძიებებს; ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ სასწავლო პროგრამებსა და პროექტებში ჩართულობა; ბტუ-ს მიერ ორგანიზებულ და ბტუ-ს ჩართულობით გამართულ სამეცნიერო და პრაქტიკულ კონფერენციებში ჩართულობა და სხვ.
 - სტუდენტთა მხარდაჭერის მოდელი - პროგრამის კოორდინატორები უზრუნველყოფენ სტუდენტების ადმინისტრაციულ მხარდაჭერას, საკონსულტაციო სერვისებს, ინდივიდუალურ მიდგომებს საჭიროებების შეფასებით. განსაკუთრებით გამოირჩეოდა მხარდაჭერა პანდემიის პერიოდში (კომუნიკაცია, ტექნიკური დახმარება, სწავლის საფასურის გადავადება და სხვა). ჰიბრიდული სწავლების მხარდაჭერა: ლექტორებსა და სტუდენტებს მიეწოდათ სრული ტექნიკური და ინფორმაციული მხარდაჭერა ჰიბრიდული რეჟიმის წარმატებული უზრუნველყოფისთვის. ხელმისაწვდომი იყო ელექტრონული მასალები, ვიდეოჩანაწერები, დისტანციური კომუნიკაცია. ელექტრონული პლატფორმები: BTU Classroom უზრუნველყოფს სილაბუსებზე წვდომას, შეფასებებს, განცხადებებს, აკადემიურ რეგისტრაციას, სტუდენტის ინდივიდუალურ პროფილს და წვდომას სწავლის პროცესზე. ExamJet გამოყენებულია გამოცდების ელექტრონული (კომპიუტერულად) ჩატარებისთვის. მოქმედებს ელექტრონული პორტალი ადმინისტრაციული რეგისტრაციისა და დოკუმენტების ატვირთვისთვის register@btu.edu.ge. მიმდინარეობს პლატფორმების ყოველწლიური განვითარება. სტუდენტებთან კომუნიკაციისა და მომსახურების პროცესის გამჭვირვალობისა და მონიტორინგის მიზნით, ბტუ იყენებს Jira-ს თიქეთინგის სისტემას, რაც უზრუნველყოფს თითოეული სტუდენტის მიმართვაზე აღრიცხვას, შესაბამის სამსახურთან გადამისამართებას, რეაგირების დროულობას და სტატუსების მონიტორინგს. აღნიშნული სისტემა საშუალებას იძლევა თითოეული პროცესის მენეჯმენტი მოხდეს დოკუმენტურად, დაგეგმილად და დროულად. სტუდენტთა ადაპტაცია და კომუნიკაცია: სისტემატური საინფორმაციო შეხვედრები კოორდინატორებთან (საჭიროებისამებრ დეკანთან), პირველკურსელთა ადაპტაციის ტრენინგები, ინდივიდუალური კომუნიკაციისა და დახმარების სისტემები. სწავლის პროცესის გამჭვირვალობა და პერსონალიზაცია: სტუდენტთა საჭიროებების გათვალისწინება ინდივიდუალური სასწავლო გეგმებითა და გრაფიკებით, სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტთა მხარდაჭერა, ასევე, პენიტენციურ დაწესებულებაში მყოფი სტუდენტების სასწავლო პროცესში ჩართულობის უზრუნველყოფა და მხარდაჭერა. სტიპენდიების სისტემა: სემესტრულად

გაიცემა წახალისების სტიპენდიები მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებზე.

○ გამოწვევები -

- სწრაფად ცვალებადი შრომის ბაზრის მოთხოვნების გამო პროგრამების მუდმივი განახლების აუცილებლობა: წრაფად ცვალებადი შრომის ბაზრის მოთხოვნებმა BTU-ს საშუალება მისცა, განეხილათ დინამიური მიდგომა საგანმანათლებლო პროგრამების მუდმივი განახლებისთვის. უნივერსიტეტმა წარმატებით განახორციელა შემდეგი ნაბიჯები ამ მიმართულებით: ინდუსტრიასთან თანამშრომლობა; მოქნილი სასწავლო გეგმები; სამუშაო ჯგუფები, რომლებიც მუდმივად აკვირდებიან გლობალური შრომის ბაზრის ტენდენციებს; სტუდენტთა ჩართულობა: სწრაფად ცვალებადი შრომის ბაზრის მოთხოვნებმა BTU-სთვის შექმნა შესაძლებლობა, გამხდარიყო ლიდერი თანამედროვე განათლების სფეროში. ინდუსტრიასთან მჭიდრო თანამშრომლობის, მოქნილი სასწავლო გეგმებისა და სტუდენტთა ჩართულობის წყალობით, BTU-მ შეძლო არა მხოლოდ ადაპტაცია, არამედ წარმატებული ინიციატივების განხორციელება, რომლებიც ხელს უწყობს სტუდენტებისა და საქართველოს განათლების სისტემის გლობალურ კონკურენტუნარიანობას.
- საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში (მაგ., Scopus, Web of Science) პუბლიკაციების შეზღუდული რაოდენობა: საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში, როგორც Scopus და Web of Science, პუბლიკაციების შეზღუდული რაოდენობა BTU-სთვის გახდა სტიმული, გაემდიერებინა კვლევითი პოტენციალი და შეემუშავებინა სტრატეგიული მიდგომები აკადემიური ხილვადობის გაზრდისთვის. ამ გამოწვევამ უნივერსიტეტს საშუალება მისცა, ფოკუსირება მოეხდინა კვლევის ხარისხის გაუმჯობესებაზე, საერთაშორისო თანამშრომლობის გაღრმავებაზე და ახალი შესაძლებლობების გამოყენებაზე, რაც ხელს უწყობს BTU-ს გლობალური აკადემიური რეპუტაციის ზრდას.
- დისტანციური სწავლება: კორონა ვირუსის პანდემის დაწყების შემდეგ, წარმოიშვა დაჩქარებულ ვადაში ელექტრონულ სწავლებაზე გადასვლის საჭიროება. ბტუ გახდა პირველი ქართული უნივერსიტეტი, რომელმაც უმოკლეს ვადაში ონლაინ სწავლების პლატფორმა სრულად ამოქმედდა ყველა საბაკალავრო და სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამისთვის. აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მაქსიმალური ჩართულობით და საერთაშორისო პარტნიორების მხარდაჭერით, ონლაინ სწავლებაზე გადასვლა მარტივად განხორციელდა. დისტანციური ლექციების და სემინარების ვებინარის ფორმატში, სალექციო ვიდეო ჩანაწერების, სრულად გაციფრულებული სასწავლო მასალის, დისტანციურად შერულებადი სასემინარო აქტივობების გამოყენებით - BTU-ში სწავლა დისტანციურად სრულად და შეუფერხებლად განხორციელდა. დისტანციურად სწავლების დაწყებამდე, უნივერსიტეტის ონლაინ პლატფორმა დემო რეჟიმში მუშაობდა. ჩატარდა სტუდენტების და ლექტორების ტრენინგები, გადამზადდა ადმინისტრაციული პერსონალი.

■ SWOT ანალიზი -

○ ძლიერი მხარეები:

- მაღალკვალიფიციური აკადემიური პერსონალი: ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის (BTU) ერთ-ერთი მთავარი ძლიერი მხარეა მისი მაღალკვალიფიციური აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, რომელიც უზრუნველყოფს განათლების მაღალ სტანდარტს, ინოვაციურ კვლევას და სტუდენტების პრაქტიკულ მომზადებას. ეს უნივერსიტეტის სტრატეგიული უპირატესობაა, რაც ხელს უწყობს BTU-ს, როგორც განათლებისა და ინოვაციების რეგიონული ლიდერის, პოზიციონირებას. რომელიც აერთიანებს თეორიულ ცოდნას, პრაქტიკულ გამოცდილებასა და საერთაშორისო ხედვას. ეს სინერგია საშუალებას აძლევს BTU-ს, შესთავაზოს სტუდენტებს განათლება, რომელიც სრულად შეესაბამება თანამედროვე გლობალურ მოთხოვნებს.
- ინოვაციური საგანმანათლებლო პროგრამები: BTU-ს ინოვაციური საგანმანათლებლო პროგრამები წარმოადგენს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ უპირატესობას, რომელიც საშუალებას აძლევს სტუდენტებს, განავითარონ მოთხოვნილი უნარ-ჩვევები ისეთ სფეროებში, როგორც ტექნოლოგიები, ბიზნესი, მდგრადი განვითარება და მეწარმეობა და სხვა. ეს პროგრამები შემუშავებულია საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობით, ინდუსტრიის მოთხოვნების გათვალისწინებით და თანამედროვე სწავლების მეთოდოლოგიების გამოყენებით. ინტერდისციპლინარული მიდგომის გამოყენებით, BTU-ს საგანმანათლებლო პროგრამები აერთიანებს სხვადასხვა მიმართულებებს, რაც სტუდენტებს საშუალებას აძლევს, შეიძინონ მრავალფეროვანი ცოდნა. ეს მიდგომა სტუდენტებს ამზადებს მრავალმხრივი გამოწვევებისთვის გლობალურ ბაზარზე. BTU-ს პროგრამები მუდმივად

განახლება შრომის ბაზრის ტენდენციების შესაბამისად, რაც ასახავს უნივერსიტეტის მოქნილობასა და სტუდენტებზე ორიენტირებულ მიდგომას. ინოვაციური საგანმანათლებლო პროგრამების წყალობით, უნივერსიტეტმა მნიშვნელოვანი შედეგები მიაღწია: BTU-ს კურსდამთავრებულთა 85% დასაქმდა ან გააგრძელა სწავლა საერთაშორისო უნივერსიტეტებში გამოსვლიდან 6 თვის განმავლობაში, რაც ადასტურებს პროგრამების პრაქტიკულ ღირებულებას. BTU-ს პროგრამებმა მიიღო აღიარება 150-ზე მეტი საერთაშორისო პარტნიორისგან, მათ შორის MIT-ისა და ევროკავშირის ინსტიტუტებისგან, რამაც გააძლიერა უნივერსიტეტის გლობალური რეპუტაცია.

- საერთაშორისო პარტნიორების მზარდი ქსელი: ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის (BTU) ერთ-ერთი გამორჩეული ძლიერი მხარეა საერთაშორისო პარტნიორების მზარდი ქსელი, რომელიც მნიშვნელოვნად აძლიერებს უნივერსიტეტის გლობალურ ხილვადობას, აკადემიური თანამშრომლობის შესაძლებლობებსა და ინოვაციური ინიციატივების განხორციელებას. ეს ქსელი საშუალებას აძლევს BTU-ს, უზრუნველყოს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის ინტეგრაცია გლობალურ განათლებისა და კვლევის ეკოსისტემაში, რაც ხელს უწყობს უნივერსიტეტის, როგორც რეგიონული ლიდერის, პოზიციონირებას. BTU-ს საერთაშორისო პარტნიორების მზარდი ქსელი წარმოადგენს სტრატეგიულ აქტივს, რომელიც საშუალებას აძლევს უნივერსიტეტს, განახორციელოს მაღალი ხარისხის განათლების, კვლევისა და ინოვაციების პროექტები. 150-ზე მეტი თანამშრომლობის მემორანდუმში, გაფორმებული მსოფლიოს წამყვან ინსტიტუტებთან, ზაზს უსვამს BTU-ს ერთგულებას გლობალური ინტეგრაციისა და საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვისადმი.
- თანამედროვე მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა: BTU-ს თანამედროვე მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა წარმოადგენს სტრატეგიულ უპირატესობას, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტებისა და მკვლევარებისთვის იდეალურ გარემოს განათლების, ინოვაციებისა და პრაქტიკული უნარების განვითარებისთვის. ახალი კამპუსი და მაღალტექნოლოგიური ლაბორატორიები BTU-ს გარდაქმნის თანამედროვე ტექნოლოგიებისა და ბიზნესის ინტეგრაციის ცენტრად, რაც მნიშვნელოვნად ზრდის უნივერსიტეტის მიმზიდველობას როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე. BTU-მ 2025 წელს გახსნა ახალი კამპუსი თბილისის ცენტრში, ჭავჭავაძის გამზირზე, რომელიც აღჭურვილია თანამედროვე აუდიტორიებით, მრავალფუნქციური სტუდენტური სივრცეებით, ბიბლიოთეკით, მიწისქვეშა პარკინგითა და მულტიმედია ოთახებით. ეს ინფრასტრუქტურა შექმნილია 10,000-ზე მეტი სტუდენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად, რაც საშუალებას აძლევს BTU-ს, განახორციელოს მასშტაბური სასწავლო და კვლევითი პროექტები. კამპუსის თანამედროვე დიზაინი და ტექნოლოგიური აღჭურვილობა ქმნის სტუდენტებისთვის ინსპირაციულ გარემოს, რაც ხელს უწყობს მათ აკადემიურ და პროფესიულ განვითარებას. ინოვაციური ლაბორატორიები: BTU აერთიანებს 6 თანამედროვე ლაბორატორიის კონცეპტს, რომლებიც შექმნილია სხვადასხვა ინიციატივებისა და საერთაშორისო პროექტების ფარგლებში. მაგალითად, Industry 4.0 Laboratory, რომელიც ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული ERASMUS+ პროექტის (HEIn4) ნაწილია, ფოკუსირებულია მეოთხე ინდუსტრიული რევოლუციის ტექნოლოგიებზე, როგორცაა ხელოვნური ინტელექტი, IoT და მონაცემთა ანალიტიკა. ეს ლაბორატორია სტუდენტებსა და მკვლევრებს საშუალებას აძლევს, განავითარონ მაღალტექნოლოგიური ბიზნეს გადაწყვეტილებები, ჩაატარონ ტრენინგები და განახორციელონ გრძელვადიანი კვლევები. გარდა ამისა, iOS და Android-ის განვითარების ლაბორატორიები მხარს უჭერს მობილური აპლიკაციების შექმნას, რაც სტუდენტებს პრაქტიკულ გამოცდილებას აძლევს. მრავალფუნქციური სივრცეები: ახალი კამპუსის ინფრასტრუქტურა მოიცავს სპეციალიზებულ სივრცეებს, რომლებიც ხელს უწყობს როგორც აკადემიურ, ისე სოციალურ აქტივობებს. მაგალითად, მულტიმედია ოთახები აღჭურვილია უახლესი ტექნოლოგიებით, რაც საშუალებას აძლევს სტუდენტებს, ჩაატარონ პრეზენტაციები, ვორქშოპები და თანამშრომლობდნენ საერთაშორისო პარტნიორებთან ვირტუალურ გარემოში. ბიბლიოთეკა და სამკითხველო სივრცეები შექმნილია თანამედროვე სტანდარტებით, რაც უზრუნველყოფს სტუდენტებისთვის ციფრულ და ფიზიკურ რესურსებზე წვდომას. საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობა: BTU-ს მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა შეესაბამება საერთაშორისო განათლებისა და კვლევის სტანდარტებს, რაც აისახება ევროკავშირის მიერ დაფინანსებულ პროექტებში, როგორცაა HEIn4.
- o გასაუმჯობესებელი/სუსტი მხარეები:
 - სამეცნიერო პუბლიკაციების შეზღუდული რაოდენობა: საერთაშორისო პუბლიკაციების შეზღუდუ-

ლი რაოდენობა BTU-სთვის გახდა კატალიზატორი, გაძლიერებინა კვლევითი ეკოსისტემა. საერთაშორისო თანამშრომლობის, მხარდაჭერის სისტემებისა და ახალგაზრდა მკვლევარების ჩართულობის წყალობით, BTU სწრაფად მიიწევს გლობალური აკადემიური ხილვადობის გაზრდისკენ, რაც ხელს უწყობს საქართველოს სამეცნიერო პოტენციალის განვითარებას.

- სტუდენტთა ჩართულობა ექსტრაკურიკულურ აქტივობებში: ეს გამოწვევა BTU-ს უბიძგებს, შექმნას მეტი შესაძლებლობა სტუდენტებისთვის, განავითარონ სოციალური და ლიდერული უნარები აკადემიური სწავლის პარალელურად. ღონისძიებების ორგანიზება: BTU-მ გაზარდა კლასგარეშე ღონისძიებების სიხშირე. კლასგარეშე აქტივობებში ჩართულობის გაზრდა BTU-სთვის საშუალებას, გაამდიდროს სტუდენტური გამოცდილება. ახალი კლუბების, ღონისძიებებისა და ინიციატივების მხარდაჭერით, BTU სწრაფად აძლიერებს სტუდენტთა სოციალურ და ლიდერულ უნარებს, რაც ხელს უწყობს მათ ჰოლისტურ განვითარებას.
- კურსდამთავრებულთა ქსელის განვითარების საწყისი ეტაპი: BTU-ს კურსდამთავრებულთა ქსელის განვითარების საწყისი ეტაპი წარმოადგენს გამოწვევას, რომელმაც მისცა უნივერსიტეტს შესაძლებლობა, გააძლიეროს კავშირები კურსდამთავრებულებთან, ხელი შეუწყოს მათ პროფესიულ განვითარებას და გამოიყენოს მათი გამოცდილება სტუდენტებისთვის. ეს გამოწვევა BTU-ს მოტივაციას აძლევს, შექმნას მძლავრი ქსელი, რომელიც გააერთიანებს კურსდამთავრებულებსა და უნივერსიტეტს.
- შესაძლებლობები:
 - საერთაშორისო თანამშრომლობის გაღრმავება: ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის (BTU) ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი შესაძლებლობაა საერთაშორისო თანამშრომლობის გაღრმავება, რაც საშუალებას მისცემს უნივერსიტეტს, გააძლიეროს თავისი პოზიცია გლობალურ აკადემიურ და ინოვაციურ სივრცეში. ეს შესაძლებლობა BTU-ს აძლევს საშუალებას, გააფართოვოს პარტნიორობის ქსელი, განავითაროს ერთობლივი საგანმანათლებლო და კვლევითი პროექტები, და გაზარდოს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მობილობა, რაც ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტის გლობალური ცნობადობისა და გავლენის ზრდას.
 - თანამედროვე ტექნოლოგიების ინტეგრირება: თანამედროვე ტექნოლოგიების, განსაკუთრებით ვირტუალური რეალობის (VR), ინტეგრირება BTU-სთვის განსაკუთრებული შესაძლებლობაა, გარდაქმნას სასწავლო გამოცდილება, გააძლიეროს კვლევის შესაძლებლობები და გაამარტივოს ადმინისტრაციული ოპერაციები. გლობალური ტენდენციები, როგორიცაა VR-ის, ხელოვნური ინტელექტის (AI) და მონაცემთა ანალიზის ფართო გამოყენება, BTU-ს საშუალებას აძლევს, განახორციელოს ციფრული გარდაქმნა, რომელიც გააძლიერებს მის პოზიციას, როგორც ინოვაციური განათლების ჰაბის. ახალი კამპუსის თანამედროვე ინფრასტრუქტურა და მაღალტექნოლოგიური ლაბორატორიები, მათ შორის Industry 4.0 ლაბორატორია, ქმნის იდეალურ საფუძველს ამ ტექნოლოგიების დასაწერად. BTU-ს შეუძლია გამოიყენოს ვირტუალური რეალობა, რათა შექმნას ინტერაქტიული და იმერსიული სასწავლო გარემო. VR-ის გაფართოება სხვა დისციპლინებზე გაზრდის სტუდენტთა ჩართულობას და პრაქტიკულ უნარებს.
- საფრთხეები:
 - მზარდი კონკურენცია საგანმანათლებლო სფეროში: საგანმანათლებლო სფეროში მზარდი კონკურენცია, რომელიც გამოწვეულია ახალი უნივერსიტეტების, ონლაინ პლატფორმებისა და საერთაშორისო ინსტიტუტების ზრდით, BTU-სთვის არაა დაბრკოლება, არამედ შანსი, გამოავლინოს თავისი განსაკუთრებული მიდგომა განათლებისა და ინოვაციების მიმართ. BTU-ს უნიკალური ფოკუსი ტექნოლოგიებისა და ბიზნესის ინტეგრაციაზე, ინდუსტრიასთან მჭიდრო კავშირები და სტუდენტებზე ორიენტირებული მოდელი საშუალებას აძლევს უნივერსიტეტს, გამოირჩეს კონკურენტულ გარემოში. ეს გარე ფაქტორი BTU-ს მოტივაციას აძლევს, განაგრძოს სწრაფი ადაპტაცია ბაზრის ცვლილებებთან, შეიმუშაოს ახალი სასწავლო მეთოდები და გააძლიეროს თავისი, როგორც პრაქტიკაზე ორიენტირებული განათლების ცენტრის, რეპუტაცია. BTU-ს სტრატეგია, შესთავაზოს სტუდენტებს ისეთი პროგრამები, რომლებიც პასუხობენ თანამედროვე ინდუსტრიის მოთხოვნებს, უზრუნველყოფს მის გამორჩევას და საშუალებას აძლევს, შესთავაზოს განათლება, რომელიც განსხვავდება სტანდარტული პროგრამებისგან, რაც ამცირებს კონკურენციის გავლენას. BTU-ს მჭიდრო კავშირები წამყვან კომპანიებთან უზრუნველყოფს სტუდენტებისთვის პრაქტიკულ გამოცდილებას და სამუ-

შაო შესაძლებლობებს. მოქნილი სწავლების მოდელები საშუალებას აძლევს უნივერსიტეტს, მოერგოს სტუდენტების მოთხოვნებს. ეს მიდგომა BTU-ს გამომარჩევს სხვა ინსტიტუტებისგან, რომლებიც ნაკლებად ადაპტირდებიან ციფრულ განათლებასთან, რაც ამცირებს კონკურენციის ზეწოლას. BTU-ს ფოკუსი სტუდენტებისთვის მხარდამჭერი გარემოს შექმნაზე, მათ შორის კარიერული სერვისების, მენტორული პროგრამებისა და კლასგარეშე აქტივობების განვითარებაზე, ზრდის სტუდენტთა ლოიალობას, რაც აძლიერებს უნივერსიტეტის, როგორც სტუდენტებზე ორიენტირებული ინსტიტუტის, იმიჯს.

- ტექნოლოგიური ცვლილებების სწრაფი ტემპი: ტექნოლოგიური ცვლილებების სწრაფი ტემპი, რომელიც გამოწვეულია ისეთი მიღწევებით, როგორიცაა ხელოვნური ინტელექტი, ბლოკჩეინი, ვირტუალური რეალობა და ღრუბლოვანი გამოთვლები და სხვ, BTU-სთვის არაა გამოწვევა, არამედ საშუალება, გამოიყენოს თავისი სტრატეგიული ხედვა და ინფრასტრუქტურა, რათა დარჩეს განათლებისა და ინოვაციების წინა ხაზზე. BTU-ს არსებული ფოკუსი ტექნოლოგიების ინტეგრაციაზე, თანამედროვე ლაბორატორიები, როგორიცაა Industry 4.0 Lab, და მჭიდრო თანამშრომლობა ტექნოლოგიურ კომპანიებთან საშუალებას აძლევს, სწრაფად აითვისოს ახალი ტექნოლოგიები და გარდაქმნას ისინი განათლებისა და კვლევის უპირატესობებად. ეს ფაქტორი BTU-ს უზიდავს, განაგრძოს მოქნილი და პროაქტიული მიდგომა, რაც გააძლიერებს მის, როგორც სტუდენტებისა და ინდუსტრიის მოთხოვნებზე მორგებული ინსტიტუტის, პოზიციას.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - ფაკულტეტის განვითარების სტრატეგია (2026-2032) მიზნად ისახავს ფაკულტეტის გარდაქმნას რეგიონისა და საერთაშორისო სივრცის წამყვან საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და ინოვაციურ ცენტრად. სტრატეგია ეფუძნება 2019-2025 წლების განვითარების ანალიზს, თანამედროვე განათლების გამოწვევებს, შრომის ბაზრის მოთხოვნებსა და გლობალურ ტენდენციებს, როგორიცაა ციფრული ტრანსფორმაცია, მდგრადი განვითარება, ხელოვნური ინტელექტის განვითარება და სამეწარმეო ეკოსისტემების ფორმირება. დოკუმენტი განსაზღვრავს ხედვას, მიზნებსა და აქტივობებს, რომლებიც უზრუნველყოფს ფაკულტეტის განვითარებას, სტუდენტებისა და პერსონალის პოტენციალის სრულფასოვან რეალიზებასა და საერთაშორისო ინტეგრაციას. ფაკულტეტის ხედვაა გახდეს რეგიონისა და საერთაშორისო სივრცის წამყვანი ცენტრი, რომელიც გამოირჩევა მაღალი ხარისხის განათლებით, კონკურენტუნარიანი კურსდამთავრებულებით, გლობალურად აღიარებული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობით, საერთაშორისო ინტეგრაციითა და ინკლუზიური გარემოთი. ხედვის მიღწევა განხორციელდება შემდეგი მიმართულებებით, რომლებიც ითვალისწინებს დაწესებულების ამოცანებსა და აქტივობებს: მაღალი ხარისხის განათლების უზრუნველყოფა. კონკურენტუნარიანი კურსდამთავრებულების მომზადება. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გაძლიერება. საერთაშორისო ინტეგრაცია. ინკლუზიური გარემოს შექმნა.

- სტუდენტთა კონტიგენტი - ფაკულტეტის განვითარებისთვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სტრატეგიულ მაჩვენებელს წარმოადგენს სტუდენტთა რაოდენობა, მათი შემოდინების, პროგრესის და კურსდამთავრებულების გამოშვების პროცესის ანალიზი. სტუდენტთა რაოდენობა მჭიდროდ არის კავშირში ფაკულტეტის აკადემიური და ადმინისტრაციული რესურსების ოპტიმალურ გამოყენებასთან, სასწავლო პროცესის დაგეგმვის ეფექტიანობასთან, პროგრამების მოთხოვნადობასთან და უნივერსიტეტის ფინანსურ მდგრადობასთან. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტი მიმდინარე პერიოდში დინამიურად ზრდის სტუდენტთა რაოდენობას, რაც გამოწვეულია შემდეგი ფაქტორებით:

- საგანმანათლებლო პროგრამების შინაარსის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობა;
- ინფრასტრუქტურული ბაზის განახლება, განვითარება და გაუმჯობესება.
- სწავლების ხარისხის გაუმჯობესება და სასწავლო პროცესში თანამედროვე ტექნოლოგიების ინტეგრაცია;
- უნივერსიტეტის იმიჯის, ღირებულებებისა და ინფრასტრუქტურის მიმართ მზარდი ნდობა;
- უცხოენოვანი პროგრამების განვითარება და ინტერნაციონალიზაციის ხარისხის ამაღლება;
- კომუნიკაციისა და კარიერული განვითარების მექანიზმების ეფექტიანობა.

სტრატეგიულ პერიოდში მიზნად ისახება სტუდენტთა რაოდენობის ზრდა არა მხოლოდ რაოდენობრივად, არამედ ხარისხობრივად – გათვალისწინებით სხვადასხვა პროგრამაზე სწავლის ტენდენციებს, საგანმანათლებლო ბაზრის კონკურენციას და რეგიონულ თუ საერთაშორისო მიზნობრივ ჯგუფებზე მორგებულ საკომუნიკაციო და საინფორმაციო პოლიტიკას. გეგმიური ნაბიჯები მოიცავს: შრომის ბაზრის

ანალიზის საფუძველზე საგანმანათლებლო პროგრამების განახლებას და ახალი პროგრამების შეთავაზებას; აბიტურიენტთა საჭიროებების გათვალისწინებით სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს განვითარებას; დამხმარე მექანიზმების გამართვას პირველკურსელთა ადაპტაციის, სტიპენდიებისა და სოციალური მხარდაჭერის მიმართულებით; სტუდენტთა აქტიური ჩართულობის წახალისებას – პროექტები, ინიციატივები, სტაჟირება და ინოვაციური საქმიანობა; ციფრული კომუნიკაციის და ონლაინ სწავლების შესაძლებლობების გაფართოებას რეგიონებში მცხოვრები სტუდენტების ჩასართავად; უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის პოლიტიკის გაძლიერებას ინგლისურენოვანი პროგრამების შემუშავებით/პროგრამების ინგლისურენოვანი კომპონენტების შეთავაზებით. სტუდენტთა რაოდენობის ზრდა შეაფასდება რეგულარული მონაცემთა შეგროვებით, მათ შორის: წლიური სტუდენტთა მიღების და კურსდამთავრებულთა სტატისტიკა; პროგრამების მიხედვით რეგისტრირებული სტუდენტების განაწილება; რეგიონის და საერთაშორისო წარმომავლობის ანალიზი; სასწავლო პროცესში სტუდენტთა კმაყოფილების და უკუკავშირის შედეგები; დასაქმების მაჩვენებლები კურსდამთავრებულთა შორის და სხვა. სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის ტენდენცია არ წარმოადგენს მხოლოდ რაოდენობრივ მიზანს – იგი გამოხატავს ფაკულტეტის როგორც საგანმანათლებლო, ისე სოციალური და ეკონომიკური მნიშვნელობის ზრდას ქვეყნის განვითარებაში.

პროგრამა წელი	2024-2025	სტუდენტების საპროგნოზო რაოდენობა			
		2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
ბაკალავრიატი					
ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი)	1127	1313	1081	1275	1420
ბიზნესის ადმინისტრირება (ფინანსები)	410	529	587	620	760
ციფრული მარკეტინგი	793	1645	1329	1592	1880
საინფორმაციო ტექნოლოგიები	1721	1661	1583	1660	1775
კომპიუტერული მეცნიერება და ხელოვნური ინტელექტი	131	760	1050	1340	1800
ფსიქოლოგია ციფრულ სამყაროში	0	150	400	700	1100
2027-2029 - ახალი საბაკალავრო პროგრამები					
ახალი საბაკალავრო პროგრამა (არა ICT მიმართულების)	0	0	0	150	400
ახალი საბაკალავრო პროგრამა	0	0	0	0	150
მაგისტრატურა					
ბიზნესის ადმინისტრირება და თანამედროვე ტექნოლოგიები	201	201	245	250	253
ინფორმაციული სისტემების მართვა - DevOps	106	169	129	175	253
საერთაშორისო უსაფრთხოება და ტექნოლოგიები	45	117	224	234	253
ბიზნესის ადმინისტრირება ადმასრულებელი მენეჯერებისთვის (EMBA)	35	100	124	154	185
ციფრული მარკეტინგი (EMBA)	0	65	165	170	185
მონაცემებზე დაფუძნებული ციფრული მარკეტინგი	0	65	140	200	252
2027-2029 - ახალი სამაგისტრო პროგრამები					
ახალი სამაგისტრო პროგრამა (EMBA)	0	0	0	100	200
ახალი სამაგისტრო პროგრამა (არა ICT მიმართულების)	0	0	0	0	100
დოქტორანტურა					
ბიზნესის ადმინისტრირება	10	10	15	16	17
ციფრული მმართველობა და ხელოვნური ინტელექტი საჯარო სექტორში	9	9	14	14	17
სულ:	5750				11000

- ამოცანები -
 - პროგრამების შესაბამისობის, ხარისხისა და კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფა
 - მოსალოდნელი შედეგები:
 - საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობა შრომის ბაზრისა და საერთაშორისო სტანდარტების მოთხოვნებთან - BTU გეგმავს, შექმნას საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც სრულად იქნება

მორგებული გლობალური და ადგილობრივი შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე. 2025-2029 წლების განმავლობაში, უნივერსიტეტი ყურადღებას გაამახვილებს ისეთი სფეროების ინტეგრაციაზე, როგორიცაა მდგრადი განვითარება, ციფრული ტრანსფორმაცია და მონაცემთა მეცნიერება, რათა სტუდენტები მომზადდნენ მომავლის პროფესიებისთვის. პროგრამები შეიქმნება მოქმედი სტანდარტების შესაბამისად, რაც უზრუნველყოფს მათ საერთაშორისო აღიარებას და საშუალებას მისცემს კურსდამთავრებულებს, წარმატებით განავითარონ კარიერა გლობალურ ბაზარზე.

- კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდა - BTU-ს მიზანია, მოამზადოს კურსდამთავრებულები, რომლებიც გამოირჩევიან პრაქტიკული უნარებით, ინდუსტრიის ცოდნითა და პროფესიული მზაობით. უნივერსიტეტი გეგმავს, განავითაროს სპეციალური მოდულები რბილი უნარებისთვის, მათ შორის ლიდერობის, საკომუნიკაციო უნარებისა და ემოციური ინტელექტის გაძლიერებისთვის, რაც სტუდენტებს გახდის მოთხოვნი კანდიდატებად. ამის მიღწევა მოხდება სტაჟირების, პროექტებზე დაფუძნებული სწავლისა და ინდუსტრიის პარტნიორობთან თანამშრომლობის გაძლიერებით.
- სწავლების ხარისხის გაუმჯობესება - BTU-ს მიზანია, შექმნას სწავლის გარემო, სადაც გამოყენებული იქნება უახლესი პედაგოგიური მეთოდები და ტექნოლოგიები. 2025-2029 წლებში, უნივერსიტეტი ფოკუსირდება სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლების განვითარებაზე, სადაც ყურადღება გაამახვილდება ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებაზე, ინტერაქტიულ მიდგომებზე და გამოხმაურებაზე. ეს გაზრდის სტუდენტთა ჩართულობას და სწავლის ეფექტურობას, რაც BTU-ს გახდის განათლების ხარისხის მხრივ ლიდერად.
- აქტივობები:
 - კურიკულუმებისა და სილაბუსების პერიოდული შეფასება - BTU ყოველწლიურად განაგრძობს კურიკულუმებისა და სილაბუსების ყოვლისმომცველ შეფასებას, რათა ისინი შეესაბამებოდეს ინდუსტრიის ცვლილებებს. გაგრძელდება შეფასების პროცესში დამსაქმებლების, სტუდენტებისა და საერთაშორისო პარტნიორების ჩართულობა. ეს აქტივობა მოიცავს შრომის ბაზრის ტრენდების ანალიზს, რაც უზრუნველყოფს პროგრამების აქტუალობას.
 - გარე ექსპერტიზის ჩატარება - საერთაშორისო განათლების ექსპერტების ჩართულობით პროცესი ფოკუსირდება პროგრამების შინაარსის, სწავლების მეთოდებისა და შედეგების შეფასებაზე, რათა BTU-ს განათლება შეესაბამებოდეს გლობალურ სტანდარტებს. ექსპერტიზა ხელს შეუწყობს საუკეთესო პრაქტიკების ინტეგრაციას.
 - დარგობრივი შეფასებების ორგანიზება - დარგობრივი შეხვედრები, სადაც ჩაერთვებიან ინდუსტრიის წარმომადგენლები, აკადემიური პერსონალი და კურსდამთავრებულები. ეს შეხვედრები მიზნად ისახავს სწავლების მეთოდების გაუმჯობესებას, ახალი მოთხოვნების გამოვლენასა და პრაქტიკული კომპონენტების გაძლიერებას, მაგალითად, სტარტაპების მართვისა და ციფრული მარკეტინგის სფეროებში.
 - სასწავლო პროცესის ხარისხის მონიტორინგი - დაინერგება ციფრული მონიტორინგის სისტემა, რომელიც საშუალებას მისცემს, თვალყურს ადევნოს სწავლების ხარისხს, სტუდენტთა ჩართულობასა და ლექტორთა ეფექტურობას. ეს სისტემა გამოიყენებს ანალიტიკურ ინსტრუმენტებს, როგორიცაა სასწავლო მართვის სისტემის (LMS) მონაცემები, რათა მუდმივად გაუმჯობესდეს სასწავლო პროცესი.
 - ცვლილებების შეტანა პროგრამებში - პროგრამების განვითარების მიზნით, ბტუ განახორციელებს ცვლილებებს პროგრამებში, შეფასებებისა და მონიტორინგის შედეგებზე დაყრდნობით. ეს მოიცავს ახალი კურსების დამატებას სწრაფ მზარდ ან/და განვითარებად სფეროებში, აგრეთვე პრაქტიკული დავალებების გაზრდას, რათა სტუდენტებმა მიიღონ რეალურ გამოცდილებაზე დაფუძნებული ცოდნა.
 - სწავლების თანამედროვე ტექნოლოგიების ინტეგრირება - BTU მნიშვნელოვნად გააფართოვებს თანამედროვე ტექნოლოგიების, მაგალითად, ვირტუალური რეალობის (VR), გაფართოებული რეალობის (AR) და AI-ზე დაფუძნებული სწავლის ინსტრუმენტების გამოყენებას.
 - სტუდენტების მომზადების დონის რეგულარული შეფასება - BTU განაგრძობს სტუდენტების მომზადების დონის შეფასებას, გამოიყენებს ისეთ ინსტრუმენტებს, როგორიცაა პროექტებზე დაფუძნებული შეფასება, პრაქტიკული ინსტრუმენტები და ინდუსტრიის პარტნიორობთან ერთობლივი

კოლაბორაცია. ეს აქტივობა უზრუნველყოფს, რომ სტუდენტები მუდმივად მზად იქნებიან ინდუსტრიის მოთხოვნებისთვის.

○ საგანმანათლებლო პროგრამების რესურსებით უზრუნველყოფა

- მოსალოდნელი შედეგები:
 - პროგრამების სრული ტექნიკურ-მატერიალური მხარდაჭერა - BTU გეგმავს, მუდმივად განავითაროს თავისი საგანმანათლებლო პროგრამები თანამედროვე ტექნიკურ-მატერიალური ბაზით, რათა სტუდენტებს ჰქონდეთ წვდომა უახლეს ტექნოლოგიებზე. ეს მოიცავს ახალი ლაბორატორიების შექმნას ხელოვნური ინტელექტის, რობოტიკისა და ციფრული დიზაინისთვის, აგრეთვე კამპუსის ინფრასტრუქტურის განახლებას, რათა ის მხარს უჭერდეს ინოვაციურ სწავლებას.
 - ბიბლიოთეკური და საინფორმაციო რესურსების განახლება - BTU-ს მიზანია, გააძლიეროს თავისი ციფრული და ფიზიკური ბიბლიოთეკა, უზრუნველყოს სტუდენტებისა და ფაკულტეტის წვდომა გლობალურ სამეცნიერო რესურსებზე. ეს მოიცავს ახალი შეთანხმებების გაფორმებას, აგრეთვე ღია წვდომის რესურსების ინტეგრაციას, რათა ხელი შეეწყოს კვლევასა და სწავლებას.
 - პერსონალის პროფესიული განვითარება - BTU ფოკუსირდება აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე, რათა ისინი მზად იყვნენ თანამედროვე განათლების გამოწვევებისთვის. ეს მოიცავს ტრენინგებს თანამედროვე სწავლების მეთოდებში, ციფრულ ტექნოლოგიებსა და ინკლუზიურ განათლებაში, რაც გააძლიერებს მათ უნარს, შესთავაზონ სტუდენტებს მაღალი ხარისხის განათლება.
 - პროცესების ციფრული მართვის გაუმჯობესება - BTU გეგმავს, განახლოს ციფრული მართვის სისტემები, რათა გაამარტივოს სასწავლო და ადმინისტრაციული პროცესები. ეს მოიცავს AI-ზე დაფუძნებული ჩატბოტების შემდგომ განვითარებას სტუდენტთა მხარდაჭერისთვის, ERP სისტემების განვითარებასა და ციფრული სერვისების გაფართოებას, როგორცაა ელექტრონული განაცხადები და სწავლის მართვის პლატფორმები. სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური 2032 წლისთვის იქნება პროგნოზირებადი, ტექნოლოგიურად გაძლიერებული, სტუდენტზე მაქსიმალურად მორგებული მექანიზმებით გამართული სისტემით, რომელიც უზრუნველყოფს სწავლის პროცესის ხარისხიანად და მოქნილად მართვას. სტრატეგიული მიზნები: 1. სასწავლო პროცესის სრული ავტომატიზაცია და ციფრული ტრანსფორმაცია. 2. მომსახურების ხარისხის ამაღლება და სტუდენტზე ორიენტირებული მიდგომების გაძლიერება. 3. პროცესების სტანდარტიზაცია და აღწერა. 4. ციფრული ანალიტიკის ინსტრუმენტების დანერგვა მენეჯმენტისთვის. 5. კოორდინატორების ფუნქციების ეფექტური გადანაწილება რესურსების ოპტიმიზაციის გზით. 6. ინტეგრაცია IT და სხვა სამსახურთან ერთიან სტუდენტურ ეკოსისტემაში. საჭირო რესურსები: ადამიანური, – კოორდინატორთა და ტვირთის ოპტიმიზაცია; – შიდა გადამზადება ციფრულ მენეჯმენტში; – ტექნიკური პერსონალის გაძლიერება სისტემების განვითარებისთვის. ტექნიკური და ციფრული: – BTUClassroom-ის ფუნქციონალის გაფართოება, ასევე BTUClassroom-ის ინტეგრირება სხვა შიდა სისტემებთან; – გამოცდების ახალ პლატფორმებთან ინტეგრაცია; – მონაცემთა ანალიტიკის მოდულების შემუშავება.
- აქტივობები:
 - რესურსების პერიოდული ინვენტარიზაცია და შევსება - BTU კვლავ განახორციელებს რესურსების ინვენტარიზაციას, რათა განსაზღვროს საჭირო ტექნიკა, პროგრამული უზრუნველყოფა და სხვა მასალები. ეს პროცესი მოიცავს ახალი ტექნოლოგიების შეძენას, მაგალითად, VR-აღჭურვილობის, რაც სტუდენტებს საშუალებას მისცემს, განავითარონ პრაქტიკული უნარები.
 - ლიტერატურის განახლება და ელექტრონული წვდომის უზრუნველყოფა - BTU გააფართოვებს ციფრულ ბიბლიოთეკას, დაამატებს ახალ ელექტრონულ რესურსებს, მათ შორის სამეცნიერო ჟურნალებს, ელექტრონულ წიგნებს და ონლაინ კურსებს. უნივერსიტეტი გეგმავს, უზრუნველყოს 24/7 წვდომა ამ რესურსებზე, რათა სტუდენტებმა და ფაკულტეტმა თავისუფლად ისარგებლონ მათით.
 - პროგრამული უზრუნველყოფის შეფასება და განვითარება - BTU ჩაატარებს პროგრამული უზრუნველყოფის რეგულარულ შეფასებას, რათა განსაზღვროს სწავლებისა და კვლევისთვის საჭირო ინსტრუმენტები. ეს ასევე მოიცავს ახალი AI-ზე დაფუძნებული ანალიტიკური პლატფორმების ინტეგრაციას.
 - პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება - BTU ყოველწლიურად უწყვეტად ორგანიზებას გაუწევს ტრენინგებს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის, ფოკუსირებული თანამედროვე

სწავლების მეთოდებზე, ციფრულ ტექნოლოგიებსა და ინკლუზიურ განათლებაზე. ეს ტრენინგები ჩატარდება საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობით.

- სასწავლო პროცესის მართვის სისტემის გაუმჯობესება - BTU არსებითად განახლებს სასწავლო პროცესის მართვის სისტემას, დაინერგავს ინტეგრირებულ ციფრულ პლატფორმას, რომელიც გააერთიანებს სტუდენტთა რეგისტრაციას, სწავლის მონიტორინგსა და გამოხმაურებას. ეს სისტემა გაამარტივებს ადმინისტრაციულ პროცესებს და გაზრდის ეფექტურობას.
- ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა - BTU შეიმუშავებს ფინანსური მდგრადობის განახლებულ სტრატეგიას, რომელიც მოიცავს გრანტების მოზიდვას, კერძო სექტორთან თანამშრომლობას და სტუდენტთა ფინანსური მხარდაჭერის პროგრამებს. ეს საშუალებას მისცემს უნივერსიტეტს, განაგრძოს ინვესტიციები რესურსებში, ხარისხის დაკარგვის გარეშე.
- o საგანმანათლებლო საქმიანობის განვითარება და პოპულარიზაცია
 - მოსალოდნელი შედეგები:
 - პროგრამების მოთხოვნადობის ზრდა - BTU გეგმავს, გაზარდოს თავისი საგანმანათლებლო პროგრამების მოთხოვნადობა, შექმნას ისეთი მიმართულებები, რომლებიც მოიზიდავს სტუდენტებს ადგილობრივი და საერთაშორისო ბაზრებიდან. ეს მიიღწევა ახალი, ინოვაციური პროგრამების შემუშავებით.
 - უცხოელი სტუდენტების მოზიდვა - BTU-ს მიზანია, გაზარდოს უცხოელი სტუდენტების რაოდენობა. ეს მიიღწევა ინგლისურენოვანი პროგრამების შემუშავებით, საერთაშორისო აკრედიტაციების მიღებითა და სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისების გაუმჯობესებით.
 - ფაკულტეტის ცნობადობის გაზრდა ადგილობრივ და საერთაშორისო სივრცეში - BTU ფოკუსირდება თავისი ბრენდის გაძლიერებაზე, როგორც ინოვაციური განათლების ცენტრის. ეს მოიცავს მარკეტინგული კამპანიების განხორციელებას, განათლების გამოფენებში მონაწილეობასა და სოციალური მედიის გამოყენებას, რათა BTU-ს პროგრამები გახდეს ცნობილი გლობალურ სივრცეში.
 - აქტივობები:
 - ახალი საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება - BTU წლებში შეიმუშავებს ახალ საგანმანათლებლო პროგრამებს, რომლებიც ორიენტირებული იქნება მომავლის ინდუსტრიებზე. ეს პროგრამები შეიქმნება ინდუსტრიის პარტნიორებთან თანამშრომლობით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მათი პრაქტიკული ორიენტაცია. 2027-2029 წლებში დაგეგმილია ორი საბაკალავრო და ორი სამაგისტრო პროგრამის შემუშავება.
 - უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის პოლიტიკის რეალიზება - BTU განახორციელებს მიზანმიმართულ სტრატეგიას უცხოელი სტუდენტების მოსაზიდად, მათ შორის შეიმუშავებს ინგლისურენოვან პროგრამას, განვითარებს ონლაინ მარკეტინგის კამპანიებს. უნივერსიტეტი ჩაერთვება საერთაშორისო განათლების პლატფორმებში.
 - უცხოელი სპეციალისტების ჩართვა - BTU მოიწვევს უცხოელ სპეციალისტებს, როგორც სტუმარ ლექტორებს, რათა გააძლიეროს პროგრამების საერთაშორისო განზომილება. ეს მოიცავს თანამშრომლობას ისეთ უნივერსიტეტებთან, როგორიცაა MIT, Stanford და სხვა, სადაც სპეციალისტები ჩაატარებენ მასტერკლასებსა და სემინარებს.
 - საუკეთესო პრაქტიკების გაზიარება - BTU ორგანიზებას გაუწევს საერთაშორისო კონფერენციებსა და სამუშაო შეხვედრებს, სადაც გააზიარებს თავის საგანმანათლებლო მიდგომებსა და პრაქტიკებს. ეს ხელს შეუწყობს BTU-ს ცნობადობის გაზრდას და საშუალებას მისცემს, ისწავლოს სხვა წამყვანი ინსტიტუციების გამოცდილებიდან.
 - შეხვედრები დამსაქმებლებთან და კურსდამთავრებულებთან - BTU განაგრძობს სისტემატიურ შეხვედრებს დამსაქმებლებთან და კურსდამთავრებულებთან, რათა განსაზღვროს მათი მოთხოვნები და გააძლიეროს კავშირები. ეს შეხვედრები ხელს შეუწყობს სტაჟირებების, სამუშაო შესაძლებლობებისა და პროგრამების განვითარებას.
 - სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება - BTU დამატებით განავითარებს ინკლუზიურ განათლების ინფრასტრუქტურას, მათ შორის შექმნის ადაპტირებულ სასწავლო მასალებს, გააუმჯობესებს კამპუსის ხელმისაწვდომობას და დაინერგავს სპეციალიზებულ მხარდაჭერის სერვისებს სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის.
 - ადაპტაციის, სტიპენდიებისა და მხარდაჭერის მექანიზმების გაუმჯობესება - BTU განახლებს სტუ-

დენტთა მხარდაჭერის სისტემებს, შექმნის ახალ სტიპენდიურ პროგრამებს, განავითარებს მენტორულ სერვისებსა და ადაპტაციის მექანიზმებს, განსაკუთრებით უცხოელი და პირველსემესტრელი სტუდენტებისთვის. ეს ხელს შეუწყობს სტუდენტთა წარმატებასა და ლოიალობას.

- სტრატეგიის რეალიზაციის მექანიზმები -
 - სინქრონიზაცია - ყველა მიმართულება (სწავლება, კვლევა, ინტეგრაცია, ინკლუზია) განხორციელდება ერთდროულად, მაგ., პროგრამების განახლება, კვლევითი პროექტები და ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება. მოქნილობა: სტრატეგია მოერგება ახალ გამოწვევებსა და შესაძლებლობებს.
 - სამოქმედო გეგმების შემუშავება - მიზნობრივი ნაბიჯების, ვადებისა და პასუხისმგებელი სტრუქტურების განსაზღვრა.
 - შესრულების მონიტორინგი და შეფასება - ყოველწლიური შეფასება.
 - ფინანსური უზრუნველყოფა - შიდა რესურსების ეფექტიანი გამოყენება, საგრანტო და პარტნიორული რესურსების მოზიდვა.
 - სტრატეგიის ცვლილებების მართვა - გარემოებების ცვლილების შემთხვევაში სტრატეგიის კორექტირების პროცედურები.
- შეჯამება - ფაქულტეტის განვითარების სტრატეგია 2026–2032 წარმოადგენს საფუძვლად და ინსტრუმენტად იმ ცვლილებებისა და გაუმჯობესებების მისაღწევად, რომლებიც უნივერსიტეტის საერთო მისიის — განათლების, კვლევისა და ინოვაციის განვითარება - ფარგლებში ხორციელდება. დოკუმენტი უზრუნველყოფს ფაქულტეტის განვითარების მდგრადობასა და მორგებადობას თანამედროვე საგანმანათლებლო გარემოზე. ამასთან, სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური განვითარების მომდევნო ეტაპზე ფოკუსირდება არამხოლოდ პროცესების გამართულობაზე, არამედ მათ პროგნოზირებადობაზე, მოქნილობაზე და ეფექტიანობაზე. სერვისების პერსონალიზაცია, მონაცემებზე დაფუძნებული მენეჯმენტი და ტექნოლოგიური ინტეგრაცია იქნება სამსახურის 2026–2032 წლების განვითარების ძირითადი ხაზი.

კვლევა

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – 2019 წლიდან განისაზღვრა ბტუ-ს კვლევების განვითარებისა და ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია, რომლის მიზანიც გახლდათ საერთაშორისო საგანმანათლებლო და სამეცნიერო სივრცეში ბტუ-ს ინტეგრირება, ინოვაციური საქმიანობის გაძლიერება, ბტუ-ს საერთაშორისო ხილვადობისა და მისი კონკურენტუნარიანობის გაზრდა უნივერსიტეტის პრიორიტეტულ მიმართულებებში, როგორიცაა: ხელოვნური ინტელექტი, ციფრული ეკონომიკა, მენეჯმენტი, ციფრული მმართველობა (აგრიტექი, ფინტექი, ჯანდაცვის მართვა, სამართლის ტექნოლოგიები და სხ.), მონაცემთა ბაზები, კიბერუსაფრთხოება, კომპიუტერული მეცნიერებები, მარკეტინგი. ბტუ-ში დღესდღეობით ფუნქციონირებს iOS და ანდროიდ, ასევე განახლებადი ენერგიის, ბლოკჩეინის, კიბერუსაფრთხოების, მიკროსოფტ ლაბორატორიები.

- კვლევების ინტერნაციონალიზაცია - 2019 წლიდან დღემდე ბტუ-ს საერთაშორისო პარტნიორების სია განათლებისა და კვლევების მიმართულებით მოიცავს მსოფლიოს 95 წამყვან უნივერსიტეტს, მათ შორის, აშშ, ევროპის და აზიის ქვეყნებიდან და 300-ზე მეტ ადგილობრივ და საერთაშორისო პარტნიორს როგორც აკადემიური, ასევე ბიზნეს სექტორიდან. ბტუ 15-მდე საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრია, რომელთაგან თანმშრომლობით ბტუ-ს აკადემიურ პერსონალს ეძლევა კვლევების განხორციელების და კვლევის შედეგების გამოქვეყნების შესაძლებლობა, მათ შორისაა: ევროპის უნივერსიტეტების ასოციაცია (EUA), ჰარვარდის ბიზნესის სკოლის MOC ქსელი, Massachusetts Institute of Technology (MIT) Martin Trust მეწარმეობის ცენტრი, საუნივერსიტეტო საბიბლიოთეკო საერთაშორისო გაერთიანება, Enrich Global-ი და სხვა. ბტუ არის საერთაშორისო დონორ ორგანიზაციების: Henley Business School, Women in Tech Summit, USA UCBP, Entrepreneurship Academy, British Council, Creative Sparks, Emerging Europe, UN Women, USAID, Norwegian Ministry of Foreign Affairs, FFSE, SI Swedish Institute, COST, CENN-ისა და სხვა არაერთი კვლევითი და სამეწარმეო საერთაშორისო კონკურსების გამარჯვებული. 2020 წლიდან ბტუ აქტიურად თანამშრომლობს EUMMAS (ევროპის მარკეტინგისა და მენეჯმენტის ასოციაცია), სადაც ბტუ-ს ინიცირებით 2021 სამი კვლევითი ცენტრი დაარსდა, მათ შორის: ციფრული მარკეტინგის კვლევითი ცენტრი, განახლებადი ენერგიების კვლევითი ცენტრი, ევრაზიის ლოჯისტიკის კვლევითი ცენტრი. EUMMAS მხარდაჭერით და ევროპული და ამერიკული უნივერსიტეტების წარმომადგენლების ჩართულობით ბტუ-ს მიერ ტარდება საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციები ციფრული ტრანსფორმაციისა და ხელოვნური ინტელექტის,

ეკონომიკა 5.0 და სხვ. თემატიკებზე. ბტუ-ში საერთაშორისო დონორების, მათ შორის MIT, United Nations Environment Program (UNEP), World Bank და სხვ. დაფინანსებით განხორციელდა კვლევები ციფრული მმართველობის, სამეწარმეო სტარტაპ სიტემების ანალიზის, ცირკულარული ეკონომიკის და ხელოვნური ინტელექტის მიმართულებებით. ბტუ არის აშშ-ს საუნივერსიტეტო კვლევების ადმინისტრატორთა ეროვნული საბჭოს (NCURA) წევრი და NCURA-ს უკრაინისა და სამხრეთ კავკასიის ინიციატივის დამფუძნებელი. ბტუ-ს აკადემიურ პერსონალს აქვთ წვდომა MIT-ის მიერ შექმნილ AI პლატფორმა ORBIT-ზე. გერმანიის გაცვლის აკადემიური სამსახურისა და ცვიკაუს გამოყენებითი მეცნიერებების უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით 2025 წელს ბტუ-ს ბაზაზე შეიქმნა პირველი XR ლაბორატორია. 2019 წლიდან თანამშრომლობის მემორენდუმები, მათ შორის სამეცნიერო კუთხით გაფორმებულია 57 აღმოსავლეთ და დასავლეთ ევროპის, უკრაინის, მოლდოვის, ყაზახეთის, თურქეთის, ჩინეთის, აშშ-ს უნივერსიტეტებთან და ამ თანამშრომლობით უკვე ისარგებლა ბტუ-ს 100-ზე მეტმა აკადემიურმა პერსონალმა. 2025 წელს გაფორმდა ურთიერთშეთანხმების მემორანდუმი ბტუ-სა და ბარ ილანის უნივერსიტეტებს (ისრაელი) შორის სადოქტორო პროგრამის ფარგლებში გაცვლითი კვლევითი კომპონენტის განხორციელების თაობაზე.

- ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის კვლევები, პროექტები, ტრენინგები - აკადემიური პერსონალის კვლევების თემატიკა შესაბამისობაში ბტუ-ს კვლევით პრიორიტეტებთან. 2019-2025 წწ ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის მიერ რეფერირებად, რეცენზირებად ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო პერიოდიკაში გამოქვეყნებული იყო სულ 459 სტატია და 87 მონოგრაფია. ბტუ-ს აკადემიურმა პერსონალმა მონაწილეობა მიიღო 377 ადგილობრივ და სამეცნიერო კონფერენციაში და ადგილობრივი/საერთაშორისო დაფინანსებით განხორციელდა 24 კვლევითი პროექტი.

სამეცნიერო პროდუქტიულობა	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
სამეცნიერო პუბლიკაციები	69	78	89	63	79	78	3
სახელმძღვანელო / მონოგრაფია	13	6	16	8	21	21	2
სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობა	63	36	61	47	97	72	1

2022-2025 წწ ბტუს აკადემიური პერსონალის მიერ ეროვნულ სამეცნიერო ფონდის მიერ ადმინისტრირებულ კონკურსებში კვლევების დაფინანსების მიზნით წარდგენილი გახლდათ სულ 17 საპროექტო განაცხადი, მათ შორის ფუნდამენტური, ახალგაზრდა მეცნიერთა, დოქტორანტთა და სხვ. კვლევებისთვის საგრანტო კონკურსებზე.

კონკურსის სახელწოდება	2022	2024	2025
ფუნდამენტური კვლევები	1	5	2
ახალგაზრდა მეცნიერთა (პოსტდოქტორანტების) კვლევითი გრანტების კონკურსი		2	2
კონკურსი „ახალგაზრდა მეცნიერთათვის სტიპენდიის მოსაპოვებლად“		1	
საკონფერენციო გრანტების კონკურსი		1	
დოქტორანტების კვლევითი გრანტების კონკურსი		1	
მიზნობრივი კონკურსი მეცნიერების პოპულარიზაციისთვის		1	
მოლდოვას რესპუბლიკის კვლევისა და განვითარების ეროვნულ სააგენტოსა (NARD) და ეროვნული სამეცნიერო ფონდის ერთობლივი კონკურსი		1	

ბტუ-ს კვლევების ცენტრის ორგანიზებით უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალს უწყვეტ რეჟიმში მიეწოდებათ ინფორმაცია ადგილობრივ/საერთაშორისო სამეცნიერო ღონისძიებებზე, უტარდებათ ტრენინგები სამეცნიერო ნაშრომების გამოქვეყნების მიზნით საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზების გამოყენებაზე, კვლევების დაფინანსების მოზიდვის შესაძლებლობებზე, იქნება ეს ადგილობრივი, ეროვნული ფონდის მიერ ადმინისტრირებული საგრანტო, თუ საერთაშორისო (მათ შორის ევროკავშირის კვლევებისა და ინოვაციების ჩარჩო პროგრამა Horizon Europe) პროგრამები და კონკურსები. ასევე ტარდება ტრენინგები საერთაშორისო სამეცნიერო პორტალის Euraxes-ს გამოყენებასა და COST Action დაფინანსების მოძიების კუთხით.

- კვლევების ცენტრის პროექტები სამეცნიერო საქმიანობის განვითარებისა და კვლევების ადმინისტრირების გაუმჯობესებისათვის, მათ შორის:

- 2022 წლიდან ბტუ აქტიურად არის ჩართული საქართველოში აშშ საელჩოსა და „ამერიკის საბჭოები საერთაშორისო განათლებისათვის“ მიერ დაფინანსებულ და აშშ კვლევების ადმინისტრატორთა ეროვნული საბჭოს მიერ (NCURA) მხარდაჭერილ პროგრამაში „უნივერსიტეტის შესაძლებლობების გაძლიერება“. პროგრამის ფარგლებში 2022 წელს ბტუ-ს წარმომადგენებმა მონაწილეობა მიიღეს სასწავლო ვიზიტში აშშ-ში, რომელიც მიზნად ისახავდა საქართველოს უსდ-ში სამეწარმეო კულტურის მხარდაჭერასა და პრაქტიკული კვლევის შედეგების ინდუსტრიულ სექტორთან დაკავშირებას ინოვაციების ხელშეწყობისა და ქვეყნის ეკონომიკური მდგრადობისათვის;
- 2024 წელს აშშ საელჩოს და ორგანიზაციის „ამერიკული საბჭოები საერთაშორისო განათლებისათვის“ დაფინანსებითა და აშშ უნივერსიტეტების კვლევების ადმინისტრატორთა საბჭოს (NCURA) მხარდაჭერით ბტუ-მ მონაწილეობა მიიღო უნივერსიტეტების შესაძლებლობების გაძლიერების პროგრამის (UCBP) მეორე ფაზაში, რომელიც მთლიანად ეთმობოდა კვლევების ადმინისტრირების პროცესის შესახებ გამოცდილების გაზიარებას აშშ-ს წამყვან უნივერსიტეტებში. განხორციელდა ორკვირიანი ვიზიტი ჰარვარდის, იელის, ჯორჯ ვაშინგტონი, ჯორჯ მეისონი, ნიუ იორკის და სხვა უნივერსიტეტებში. ვიზიტის შედეგად, აშშ საელჩოს, NCURA-სა და ამერიკულ საბჭოებს ბტუ-ს კვლევითმა ცენტრმა წარუდგინა აღნიშნული ინსტიტუციებიდან ბტუ-ს პრიორიტეტული დარგების შესაბამისი ექსპერტების რეციპროკული ვიზიტის განაცხადი სამოქმედო გეგმის აღწერით, რომელიც მიზნად ისახავს ინსტიტუციის მიერ მხარდაჭერი მექანიზმების შემუშავებაში დახმარებას კვლევებზე დაფუძნებული სტარტაპების ფორმირების პროცესისთვის;
- 2025 წლის ივნისში ბტუ-ს კვლევების ცენტრისა და განვითარებისა და საერთაშორისო სამსახურის მიერ მომზადდა UCBP პროგრამის მესამე ფაზის განაცხადი, რომელიც გულისხმობს უნივერსიტეტებში LegalTech-ის მიმართულებით კვლევების გაძლიერების ხელშეწყობას;
- 2025 წელს ბტუ-ს კვლევითი ცენტრმა კვლევების შეფასების გაძლიერების საერთაშორისო კოალიციას (CoARA) მის მიერ ადმინისტრირებულ კონკურსზე CoARA Boost and Cascade Funding წარუდგინა საგრანტო განაცხადი - Transforming Research Evaluation through Diversity and Impact (TREDI), რომელიც მიზნად ისახავს ბტუ-ში კვლევის შეფასების სისტემის გარდაქმნას ტრადიციული, მეტრიკაზე ორიენტირებული შეფასებების შეზღუდვის გაცნობიერებით. ეს ინიციატივა ჩამოაყალიბებს დინამიურ, ინკლუზიურ და დაინტერესებულ მხარეთა მიერ ჩართულ მიდგომას და ორიენტირებული იქნება კვლევის შედეგების ანალიზზე, რაც სცილდება მარტივი ციტირების რაოდენობის თვლას და ჟურნალის იმპაქტის გავლენის ფაქტორებს. ერთობლივი სამუშაო შეხვედრებისა და კონსულტაციების სერიის მეშვეობით, გადაიხედება ბტუ-ს კვლევითი პრიორიტეტები. ეს პროცესი უზრუნველყოფს საქართველოს განვითარებად კვლევით ეკოსისტემასთან და შრომის ბაზრის დინამიურ მოთხოვნებთან შესაბამისობას. შეფასების მეთოდოლოგია შემუშავდება რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორების ინტეგრირებით - პროგრამული უზრუნველყოფის სისტემის შემუშავება, პატენტები, პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავება, ღია სამეცნიერო პრაქტიკა, კვლევისთვის მოპოვებულ დაფინანსება, სტუდენტების ჩართულობა და ცოდნის გაცვლა;
- ევროკომისიის ERASMUS + -ის Virtual Exchange for the Neighbourhood East Region კონკურსისთვის, ბტუ-ს კვლევითი ცენტრისა და განვითარებისა და საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის მიერ ერთობლივად მოხდა ორი საგრანტო განაცხადის წარდგენა:
 - Advancing Research and Innovation in Higher Education through Virtual Exchanges რომელიც მიზნად ისახავს უმაღლეს განათლებაში კვლევისა და ინოვაციების წინსვლას ვირტუალური გაცვლის გზით (ARIVE) პროექტი უშუალოდ აგვარებს არსებულ ხარვეზებს სტრუქტურირებული ვირტუალური კვლევის ტრენინგის, AI-ზე ორიენტირებული ციფრული თანამშრომლობის და საერთაშორისო პარტნიორობის საშუალებით. მრავალი ქვეყნის კონსორციუმის მეშვეობით ARIVE მიზნად ისახავს - მდგრადი ვირტუალური პლატფორმის შემუშავებას ინტერდისციპლინური კვლევის ტრენინგისა და მენტორობისთვის, ხელოვნური ინტელექტის საფუძველზე შექმნილი კვლევის ინსტრუმენტებისა და ღია წვდომის რესურსების მეშვეობით ციფრული კომპეტენციების გაძლიერებას, უკრაინელი მკვლევარებისა და სტუდენტების მხარდაჭერას, რომლებიც დაზარალებულნი იყვნენ დაკავშირებული შეფერხებებით, რათა უზრუნველყოფილი იქნას მათი ჩართულობა გლობალურ აკადემიურ საზოგადოებაში.

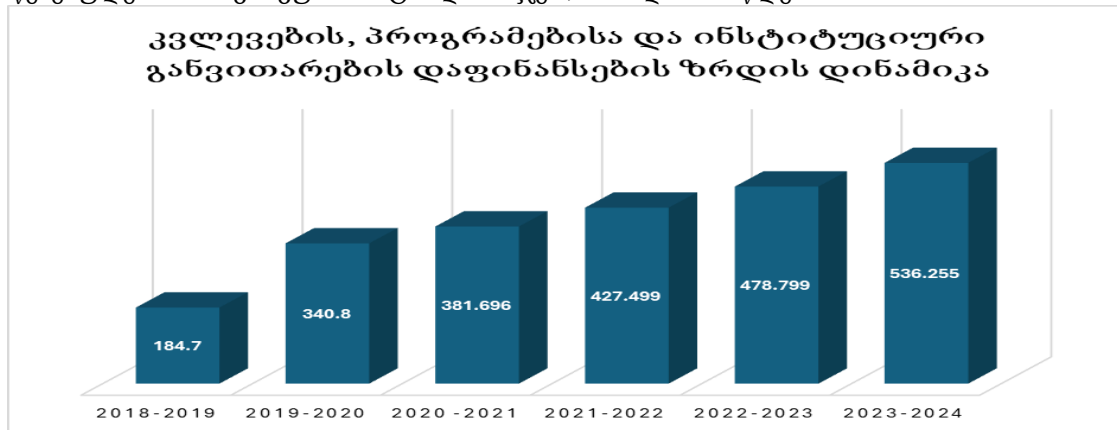
- VITAL – Virtual Innovation and Training for Advancing Faculty Leaders, Digital Competencies, and Research Excellence, რომლის მიზანია გააძლიეროს საქართველოსა და უკრაინის უსდ-ებში ახალგაზრდა კადრები და ადრეული კარიერის ფაკულტეტი, გადაჭრას ხანგრძლივი სტრუქტურული პრობლემები მენტორობაში, აკადემიურ ლიდერობაში, ციფრულ პედაგოგიკასა და კვლევის განვითარებაში. პროექტის აქტივობები მოიცავს: ე.წ soft skills უწყვეტი განვითარების ცენტრის შექმნას ფაკულტეტზე, ტრენერთა ტრენინგით მენტორობის პროგრამის დაინერგვას ლიდერული უნარების გამოუმუშავებისათვის, ევროკავშირის რეგულაციებთან თავსებადი ინსტიტუციური პოლიტიკის რეკომენდაციების შემუშავებას, ცნობიარების ამაღლების მხარდაჭერი კონფერენციის ორგანიზებას.
- ბტუს კვლევითი ცენტრისა და განვითარებისა და საერთაშორისო სამსახურის მიერ ერთობლივად მომზადდა განაცხადი გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეის სამეცნიერო სამიტისთვის UNGA 80 Science Summit - Empowering Young Women in STEM - Strengthening Resilient Research and Innovation Ecosystem for Inclusive, Sustainable and Equitable Progress in South Caucasus and Ukraine, რომელიც მიზნად ისახავს დასახოს სტრატეგიული გადაწყვეტილებები STEM-ში ახალგაზრდა ქალების როლის გასაძლიერებლად სამხრეთ კავკასიასა და უკრაინაში, რაც ხელს შეუწყობს უფრო ფართო გლობალურ დიალოგს მეცნიერებაში გენდერული თანასწორობის შესახებ გაეროს ასოციაციის მე-80 სამეცნიერო სამიტის ფარგლებში. ეს იქნება მცდელობა ხელი შეეწყოს დინამიურ დიალოგს რეგიონალურ და საერთაშორისო გამოცდილებების გაზიარებას, რომ დაისახოს გზები ამ რეგიონებში მომავალი თაობის მეცნიერებაში მნიშვნელოვანი და მდგრადი გენდერული თანასწორობის მისაღწევად. განაცხადმა გაიმარჯვა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სამეცნიერო სამიტის კონკურსში, რის შედეგადაც ბტუ-ს ექნება თავისი პლატფორმა UNGA 80-ზე.
- სტუდენტების ჩართულობა კვლევებში - ბტუ-ს სტუდენტები 2019 წლიდან აქტიურად არიან ჩართული ბტუ-ში მიმდინარე აქტივობებში, მათ შორის კვლევების კუთხით. ბტუ-ს სტუდენტების სწავლის პროცესში კვლევის ინტეგრაციისა და კვლევითი აქტივობის განვითარების წახალისების, სამეცნიერო კვლევების ხარისხის გაზრდის, აკადემიური დონის ამაღლებისა და კვლევითი უნარ-ჩვევების განვითარების ხელშეწყობის მიზნით 2024 წლიდან ბტუ-ში შიდა ინსტიტუციური დაფინანსებით ამოქმედდა ორი სტუდენტური, კვლევითი კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობა შეუძლია ბტუ-ს აქტიური სტატუსის მქონე ბაკალავრიატის, მაგისტრატურისა და დოქტორანტურის სტუდენტებს.



2024-2025 წლებში ბტუ-ს კვლევების ცენტრის მიერ ადმინისტრირებულ სტუდენტურ, საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობა მიიღო 34 სტუდენტმა. კვლევით კონკურსში დაფინანსდა სამი სტუდენტი, კვლევის შედეგების პრეზენტაციის კონკურსში - ორი, დამატებით კი სამ სტუდენტს გადაეცა წამახალისებელი ჯილდო.

- კვლევების დაფინანსება, კონკურსები და აკადემიური პერსონალის მოტივაციის გაზრდა - ბტუ-ს მიერ ყოველწლიურად იზრდება კვლევების შიდა ინსტიტუციური დაფინანსება. 2019 წლიდან ბტუ-ში აკადემიური პერსონალისთვის მოქმედებს სამეცნიერო პუბლიკაციების დაფინანსების სქემა, რომლითაც ყოველწლიურად სარგებლობს ბტუ-ს სამეცნიერო პერსონალი. 2022 წლიდან, აკადემიური პერსონალის მეცნიერების, ტექნოლოგიებისა და ინოვაციებში მოღვაწეობის წახალისების, სამეცნიერო კარიერის განვითარებისათვის მოტივაციის ამაღლებისა და პრიორიტეტული დარგების განვითარების

პოპულარიზაციის მიზნით, ბტუ ატარებს სამეცნიერო პრემიის კონკურსს, რომელშიც მონაწილეობა შეუძლია ბტუ-ს აფილირებულ პერსონალს, ბტუ-ს არააფილირებულ და/ან მოწვეულ პერსონალს, რომელიც არ არის აფილირებული საქართველოს არცერთ სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან. კონკურსი ჩატარდა ორჯერ, 2022 და 2024 წლებში.



2025 წლიდან შიდა ინსტიტუციური დაფინანსებით, კვლევების ცენტრის ინიცირებითა და ადმინისტრირებით ამოქმედდა სამეცნიერო გრანტების კონკურსი აკადემიური პერსონალისთვის მეცნიერებაში, ტექნოლოგიებსა და ინოვაციებში მოღვაწეობის, კვლევების ხარისხის გაუმჯობესებისა და ბტუ-ს პრიორიტეტული დარგების განვითარების ხელშეწყობის მიზნით.

- სადოქტორო პროგრამები - ბტუ-ში მოქმედებს ორი სადოქტორო პროგრამა: „ბიზნესის ადმინისტრირება“ და „ციფრული მმართველობა საჯარო სექტორში“. 2025 წლისთვის ბტუ-ს ჰყავს აქტიური სტატუსის მქონე 17 დოქტორანტი. მათ შორის: 8 არის რეგისტრირებული პროგრამაზე „ციფრული მმართველობა საჯარო სექტორში“, ხოლო 9 - პროგრამაზე „ბიზნესის ადმინისტრირება“. 2018 წლიდან დღემდე დაცულია 3 სადისერტაციო ნაშრომი. 2025 წლის ბოლოსთვის, ასევე სავარაუდოა, ბიზნესის ადმინისტრირების სპეციალობით კიდევ 3 დოქტორანტის მიერ სადისერტაციო ნაშრომის წარდგენა ხარისხის დასაცავად. ბტუ-ს კვლევების ცენტრის მიერ დოქტორანტებს უწყვეტ რეჟიმში მიეწოდებათ ინფორმაცია ადგილობრივი/საერთაშორისო სამეცნიერო ღონისძიებების შესახებ, უტარდებათ ტრენინგები საერთაშორისო სამეცნიერო პორტალის Euraxes-ს გამოყენების, სამეცნიერო ნაშრომების გამოქვეყნების მიზნით საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზების გამოყენების შესახებ, პერიოდიკის სწორი შერჩევის მიზნით, ასევე მიეწოდებათ ინფორმაცია კვლევების დაფინანსების მოზიდვის შესაძლებლობებზე, იქნება ეს ადგილობრივი, ეროვნული ფონდის მიერ ადმინისტრირებული საგრანტო, თუ საერთაშორისო (მათ შორის ევროკავშირის კვლევებისა და ინოვაციების ჩარჩო პროგრამა Horizon Europe) პროგრამები და კონკურსები.

2019-2025 პერიოდში ბტუ-ს განვითარების სტრატეგიის მიხედვით შესრულებულია ისეთი ამოცანები, რომლებიც მოიაზრებდა:

- ბტუ-ს ხილვადობის გაზრდას საერთაშორისო სამეცნიერო სივრცეში,
- დარგობრივ ორგანიზაციებთან, საერთაშორისო სამეცნიერო, კვლევით, პრაქტიკულ და საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გაძლიერებას და შესაძლებლობების ეფექტიანად გამოყენებას,
- ბტუ-ს პრიორიტეტულ მიმართულებებში აკად. პერსონალის, სტუდენტების სამეცნიერო-კვლევით და ინოვაციურ საქმიანობაში ჩართვის ხელშეწყობას და წახალისებას,
- ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების საერთაშორისო სამეცნიერო ღონისძიებებში, პროექტებში მონაწილეობის ხელშეწყობას,
- უცხოელ პარტნიორებთან ერთობლივად კვლევების განხორციელების შესაძლებლობის ხელშეწყობა,
- საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინდექსირებულ ჟურნალებში და გამომცემლობებში სტატიებისა და მონოგრაფიების გამოცემის ხელშეწყობა,
- საერთაშორისო სამეცნიერო ღონისძიებების მოწყობას.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - ბტუ-ს განვითარების სტრატეგიის შემუშავებისთვის უნივერსიტეტის მდგრა-

დი განვითარებისა და საერთაშორისო სამეცნიერო სივრცეში ეფექტური ინტეგრაციისათვის ბტუ-ს კვლევების ცენტრის მიერ ბტუ-ს სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთობლივი მუშაობისა და კონსულტაციების გავლით იგეგმება:

- ბტუ-ს კვლევითი პრიორიტეტების გადახედვა და მათი განახლება ბტუ-ს ახალი საგანმანათლებლო პროგრამებისა და გაზრდილი/განახლებული აკადემიური პერსონალის კვლევითი მიმართულებების და გეგმების გათვალისწინებით, ბტუ-ს კვლევითი ნიშის შენარჩუნებითა და მისი მრავალმხრივი განვითარების ხელშეწყობით თანამედროვე საერთაშორისო, სამეცნიერო, ტრენდებისა და პრიორიტეტების შესაბამისად;
- საერთაშორისო თანამშრომლობის გაძლიერება, მათ შორის ბტუ-ს განახლებული საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროგრამებისა და მიმართულებების კუთხით;
- სამეცნიერო საქმიანობის განვითარების ხელშეწყობის გაძლიერება როგორც შიდა საუნივერსიტეტო დაფინანსების და პილოტური პროექტების ინიცირების, ასევე, საქართველოს და უცხოური უსდ-ების კროს და ინტერდისციპლინური ერთობლივი კვლევების განხორციელებისა და დაფინანსების მოზიდვის დივერსიფიცირების გზით;
- ბტუ-ს აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების მოტივაციის ამაღლება ბტუ-ს პრიორიტეტულ კვლევით მიმართულებებში მიზნობრივი სამეცნიერო პროექტების კონკურსების, სამეცნიერო მივლინებების და მაღალრეიტინგული პუბლიკაციების გაუმჯობესებული დაფინანსების, ასევე, სამეცნიერო ღონისძიებების მოწყობის და მრავალმხრივი ტრენინგებისა და საინფორმაციო დღეების ჩატარების გზით;
- საუნივერსიტეტო კვლევების შეფასების სისტემის მოდერნიზება საქართველოს განვითარებად კვლევით ეკოსისტემასთან და შრომის ბაზრის დინამიურ მოთხოვნებთან შესაბამისობით. შეფასების მეთოდოლოგია შემუშავდება ხარისხობრივი ინდიკატორების ინტეგრირებით რაოდენობრივ, მეტრიკულ ინდიკატორებთან, რათა მოხდეს აკადემიური პერსონალის კვლევითი წვლილის ყოვლისმომცველი შეფასება, მათ შორის: პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავებას, პატენტებს, პოლიტიკის ანალიზს, ღია მეცნიერების პრაქტიკას, კვლევისთვის მოპოვებულ დაფინანსებას, სტუდენტების ჩართულობას კვლევებში და ცოდნის გაცვლის/გავრცელების პრაქტიკას.

ინტერნაციონალიზაცია, პარტნიორობა

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – ბტუ, განვითარების და საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის ჩართულობით, მიზანმიმართულად ქმნის ისეთ საგანმანათლებლო ეკოსისტემას, რომელიც ეფუძნება ინოვაციას, ტექნოლოგიურ პროგრესს და საერთაშორისო თანამშრომლობას. უკანასკნელი შვიდი წელი (2019-2025) ბტუ-ს განვითარების განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ეტაპი იყო, რომლის მიმდინარეობისას ბტუ-მ შეძლო საკუთარი ადგილის გამტკიცება როგორც საქართველოში, ასევე რეგიონულ და საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცეში. უკანასკნელი შვიდი წლის მანძილზე ბტუ-მ მნიშვნელოვანი პროგრესი აჩვენა რამდენიმე საკვანძო მიმართულებით:

- საერთაშორისო პარტნიორობა და თანამშრომლობა - ბტუ-მ გააფართოვა თავისი საერთაშორისო პარტნიორული ქსელი და დღეისათვის თანამშრომლობს მსოფლიოს 91 უნივერსიტეტთან და კვლევით ინსტიტუტთან. ეს პარტნიორობა მოიცავს სადიპლომო პროგრამას, ერთობლივ კვლევით პროექტებსა და სტრატეგიულ პროექტებს, რომლებშიც ბტუ არის არა მხოლოდ მონაწილე - პარტნიორი, არამედ ინიციატორიც - კოორდინატორი. ბტუ-მ მონაწილეობა მიიღო 80-ზე მეტ საერთაშორისო ინსტიტუციურ განვითარების პროექტში და იყო წამყვანი პარტნიორი რიგ მნიშვნელოვან კონსორციუმებში, მათ შორის პრესტიჟულ ერაზმუს+ ინსტიტუციური განვითარების პროექტებსა და ჟან მონეს ინიციატივებში. 2019 წლიდან დღემდე ბტუ ადმინისტრირებას უწევს ერაზმუს+ საერთაშორისო კრედიტ მობილობის 151 პროექტს სტუდენტებისა და პერსონალის სრულად დაფინანსებული ორმხრივი მობილობებისა და ვიზიტების განსახორციელებლად. ბტუ, ასევე, წევრია 15-მდე სხვადასხვა პრესტიჟული ასოციაციისა და ქსელის, მათ შორის, ევროპის უნივერსიტეტთა ასოციაციის, ჰარვარდის MOC აფილირებული ქსელის, MIT-ის Martin Trust Center-ის, Science and Diplomacy ალიანსის და სხვა.
- გაცვლითი პროგრამები და საერთაშორისო მობილობა - სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო მობილობა ბტუ-ს ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი მხარეა. უკანასკნელი შვიდი წლის განმავლობაში 250-ზე მეტმა სტუდენტმა მიიღო მონაწილეობა 100-ზე მეტ საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში, ხოლო 160-ზე მეტი აკადემიური და ადმინისტრაციული თანამშრომელი გაემგზავრა მოკლევადიან

სტაჟირებებსა და ტრენინგებზე პარტნიორ დასავლურ უნივერსიტეტებში. ამას გარდა, ბტუ-ს 109 სტუდენტმა მიიღო მონაწილეობა მოკლევადიან საზაფხულო და ზამთრის სკოლებში. ბტუ ასევე მასპინძლობდა 350-ზე მეტ უცხოელ პროფესორსა და ექსპერტს, რაც მნიშვნელოვნად ამდიდრებდა ბტუ-ს სასწავლო პროცესს და აძლევდა სტუდენტებს მრავალფეროვან საერთაშორისო გამოცდილებას ინტერნაციონალიზაცია სახლში კონცეფციის ფარგლებში. სტუდენტური სერვისების გაუმჯობესების ნაწილში, ბტუ-ს დამკვიდრებული აქვს გაცვლითი პროგრამების ფარგლებში კრედიტების აღიარების გამარტივებული წესი/საუკეთესო პრაქტიკა - რაც გულისხმობს ბტუ-ს მხრიდან განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრთან წინასწარ კომუნიკაციას პარტნიორი უნივერსიტეტებისა და მათი პროგრამების, შესაბამისად, ბტუ-ს სტუდენტების დაგროვილი კრედიტების 2 წლიანი აღიარების მოსაპოვებლად.

- კვლევა და ინოვაცია - კვლევა გახდა ბტუ-ს ერთ-ერთი ძირითადი მიმართულება. ბტუ აქტიურად ახორციელებდა მრავალ დისციპლინურ კვლევით პროექტებს და იღებდა მონაწილეობას ევროპულ კვლევით კონსორციუმებში. ბტუ-ს სტუდენტებისა და მკვლევარების მიერ სხვადასხვა საერთაშორისო პროექტების ფარგლებში, ევროპულ და სამხრეთ კავკასიელ კოლეგებთან ერთად განხორციელდა არაერთი მნიშვნელოვანი კვლევა ტექნოლოგიების, ხელოვნური ინტელექტის, კიბერუსაფრთხოების, მწვანე ენერგეტიკისა და მეწარმეობის მიმართულებით.
- სოციალური პასუხისმგებლობა და ინკლუზიური პროექტები - ბტუ-მ განახორციელა არაერთი სოციალური პროექტი, რომელიც მიმართული იყო მოწყვლადი ჯგუფების განათლებაში ინტეგრაციისკენ. ასეთ ინიციატივებს შორისაა „500 ქალი ტექნოლოგიებში“, „კოდინგის სკოლა 1500 ქალისთვის“, „ქალების მენტორობა ტექ პროგრამებში“, „ქალები ხელოვნურ ინტელექტში“, ჯუნიორ ტექის პროგრამები, უკრაინელი ლტოლვილი ქალების გაძლიერების პროგრამები და სხვა ინკლუზიური პროექტები, რომლებიც საერთაშორისო ორგანიზაციების მხარდაჭერით ხორციელდებოდა და ხორციელდება. გარე ბენეფიციარების ჯამური რაოდენობა საანგარიშო პერიოდში შეადგენს 6000+-ს.
- დასავლურ სტანდარტებთან ჰარმონიზაცია - ბტუ-ს სტრატეგიის ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს საგანმანათლებლო პროცესის მუდმივი მოდერნიზაცია და დასავლურ სტანდარტებთან ჰარმონიზაცია. ბტუ ორიენტირებულია იმაზე, რომ სწავლებისა და კვლევის ხარისხი სრულად შეესაბამებოდეს ევროპული და საერთაშორისო უმაღლესი საგანმანათლებლო სივრცის საუკეთესო პრაქტიკას. ამ მიზნით, ბტუ აქტიურად თანამშრომლობს დასავლეთ ევროპისა და სხვა განვითარებული ქვეყნების წამყვან უნივერსიტეტებთან და კვლევით ცენტრებთან. აღნიშნული პარტნიორები რეგულარულად ახორციელებენ ბტუ-ს საგანმანათლებლო პროგრამების გარე შეფასებას, რაც უზრუნველყოფს პროგრამების შესაბამისობას საერთაშორისო სტანდარტებთან. გარე შეფასებები მოიცავს როგორც აკადემიური პროგრამების შინაარსის, ასევე სწავლების მეთოდების ანალიზს. აღნიშნული პროცესი მნიშვნელოვანია პროგრამების აკრედიტაციისთვის. საერთაშორისო პარტნიორების მიერ გაცემული რეკომენდაციები ხელს უწყობს ბტუ-ს კურსკულუმების გაუმჯობესებას, ინოვაციური სასწავლო მოდულების დამატებასა და თანამედროვე ტექნოლოგიების ინტეგრირებას სწავლების პროცესში. ბტუ რეგულარულად ახორციელებს პროგრამების განახლებას გარე ექსპერტთა შეფასებების საფუძველზე.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - ძირითადი მიმართულებები იქნება:

- საერთაშორისო პარტნიორობის გაღრმავება და ქსელის გაფართოება - განვითარების და საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური გეგმავს გააძლიეროს არსებული პარტნიორობა ევროპის, აზიისა და ამერიკის წამყვან უნივერსიტეტებთან და დაამყაროს ახალი სტრატეგიული-გრძელვადიანი ურთიერთობები პრიორიტეტულ მიმართულებებში; სტრატეგიის ნაწილია საერთაშორისო ქსელებში და კონსორციუმებში გაწევრიანება, ერთობლივად პროგრამების შექმნა და მსოფლიო უნივერსიტეტებთან ორი სადიპლომო პროგრამების გაფართოება; კონკრეტული მიზანია არსებული პარტნიორების რიცხვის 30%-ით ზრდა, რადგან ბტუ-ს პრიორიტეტია არა რაოდენობა, არამედ ხარისხი და გრძელვადიანი თანამშრომლობების შენარჩუნება არსებულ პარტნიორებთან და ახალი მხოლოდ სტრატეგიული თანამშრომლობების ამოქმედება.
- სტუდენტური და აკადემიური მობილობის გაფართოება - გეგმაშია გაცვლითი პროგრამების მოცულობის ზრდა, რაც გულისხმობს როგორც ბტუ-ში ჩამოსული, ისე გამგზავრებული სტუდენტებისა და პერსონალის რიცხვის მატებას; ბტუ მიზნად ისახავს 2032 წლამდე სტუდენტური მობილობის მონაწილე სტუდენტების რაოდენობის გაორმაგებას და ახალი გაცვლითი ხელშეკრულებების გაფორმებას; განსაკუთრებული

აქცენტი გაკეთდება პრაქტიკაზე დაფუძნებულ გაცვლით პროგრამებზე, რომლებიც სტუდენტებს მისცემს შესაძლებლობას იმუშაონ პარტნიორ საერთაშორისო კომპანიებში.

- ინოვაციური კვლევა და კომერციალიზაცია - ბტუ-ს ერთ-ერთი მთავარი მიზანი მულტიდისციპლინური კვლევითი პლატფორმების შექმნაა, რომლებიც დააკავშირებს აკადემიას, ბიზნესს და საზოგადოებას; კვლევის შედეგების კომერციალიზაცია იქნება სტრატეგიის დამატებითი ნაწილი პარტნიორი აშშ-ს ინსტიტუტების ხელშეწყობითა და ჩართულობით.
- საგანმანათლებლო პროგრამების დასავლურ სტანდარტებთან ჰარმონიზაცია - ბტუ მომავალშიც განაგრძობს საგანმანათლებლო პროგრამების დასავლურ სტანდარტებთან სრულ ჰარმონიზაციას, რაც ბტუ-ს ერთ-ერთ მთავარ სტრატეგიულ პრიორიტეტად რჩება. მომდევნო წლებში ბტუ მიზნად ისახავს სწავლებისა და კვლევის ხარისხის კიდევ უფრო მეტად დაახლოებას ევროპული და საერთაშორისო უმაღლესი საგანმანათლებლო სივრცის საუკეთესო პრაქტიკებთან. ბტუ გააფართოებს თანამშრომლობას დასავლეთ ევროპის და სხვა განვითარებული ქვეყნების წამყვან უნივერსიტეტებთან, კვლევით ცენტრებთან და საერთაშორისო აკრედიტაციის ორგანიზაციებთან. განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმობა გარე ექსპერტთა რეგულარულ შეფასებებს, რაც ხელს შეუწყობს სასწავლო პროგრამების უწყვეტ გაუმჯობესებას და საერთაშორისო სტანდარტებთან მათი შესაბამისობის ზრდას. დაგეგმილია პროგრამების სისტემატური ანალიზი აკადემიური შინაარსის, სწავლების მეთოდოლოგიის მიმართულებით, რათა უზრუნველყოს აკრედიტაციის პროცესების გამარტივება და მაღალი ხარისხის სწავლება. მომავალში ბტუ ასევე გააძლიერებს კურიკულუმების განახლების პროცესს საერთაშორისო პარტნიორების რეკომენდაციების საფუძველზე, რაც გულისხმობს ინოვაციური სასწავლო მოდულების და თანამედროვე ტექნოლოგიების ინტეგრირებას სასწავლო პროცესში. დაგეგმილია ახალი ერთობლივი და ორმაგი დიპლომის პროგრამების შექმნა, ჰიბრიდული და სრულად ციფრული სასწავლო კურსების დანერგვა და აკადემიური პერსონალის სისტემური პროფესიული განვითარების უზრუნველყოფა დასავლელ პარტნიორებთან თანამშრომლობით.
- სოციალური პასუხისმგებლობა და ინკლუზია - ბტუ გეგმავს სოციალური პროექტების ფართო პორტფელის განვითარებას, რომელიც მიზნად დაისახავს მოწყვლადი ჯგუფების ციფრულ განათლებაში ინტეგრაციას; განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდება ქალთა მონაწილეობაზე ტექნოლოგიებში, ლტოლვილთა განათლებაზე, რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდებისთვის ტექნოლოგიური პროგრამების ხელმისაწვდომობაზე; დაგეგმილია მინიმუმ 10 ახალი მასშტაბური სოციალური ინიციატივის განხორციელება საერთაშორისო ორგანიზაციების პარტნიორობით.
- ბტუ-ს პოზიციონირება გლობალურ რეიტინგებში - ბტუ შეიმუშავებს სტრატეგიას ბტუ-ს ცნობადობისა და პოზიციების გასამყარებლად საერთაშორისო საგანმანათლებლო რეიტინგებში (მაგ. QS, THE); დაგეგმილია კვლევითი პუბლიკაციების რაოდენობის ზრდა, საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის გაძლიერება და ბტუ-ს ბრენდის პოპულარიზაცია გლობალურ სამეცნიერო და ტექნოლოგიურ ფორუმებზე.

სამეწარმეო უნარების განვითარების ხელშეწყობა

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – აღნიშნული მიმართულება წარმოადგენს მეწარმეობის ცენტრის საქმიანობის ერთ-ერთ ძირითად მიმართულებას. მეწარმეობის ცენტრის მთავარ ფუნქციებში შედის:

- BTU-ში მეწარმეობის სწავლების პროცესის ზედამხედველობა და კოორდინაცია (ლექტორების მოძიება, სილაბუსების განახლება, სასწავლო მასალების შემუშავების ხელშეწყობა და ა.შ.)
- BTU-ს სტუდენტური სტარტაპების შექმნა/განვითარების ხელშეწყობა
- ქვეყანაში სტარტაპ ეკოსისტემის განვითარებისა და ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა

ამ მიზნით მეწარმეობის ცენტრი დაარსების მომენტიდან პარტნიორობს სხვადასხვა ადგილობრივ თუ საერთაშორისო ორგანიზაციასთან/კომპანიასთან/დაწესებულებასთან, მათ შორის ჰენლის ბიზნეს სკოლასთან, მასაჩუსეტსის ტექნოლოგიის ინსტიტუტთან (MIT) და სხვა.

განვლილ პერიოდში ყოველი სემესტრის დასრულების შემდეგ ხდებოდა ლექტორებთან საერთო შეხვედრის გამართვა, საგნის გარშემო მსჯელობა, სილაბუსებისა და სასწავლო მასალების გადახედვა და საჭიროების შემთხვევაში განახლება (მ.შ. MIT-ს მიერ გაზიარებული მასალების მიხედვით).

საანგარიშო პერიოდში განხორციელდა არაერთი აქტუალური ღონისძიება და პროექტი, მაგ.:

- სტუდენტების ხელშეწყობის მიზნით განვლილ პერიოდში განხორციელდა არაერთი საგანმანათლებლო

პროგრამა/აქტივობა: სტარტაპ პრე-აქსელერატორები, ტრენინგ კურსები, ბუთექმფეები, ვორქშოფები, სტარტაპ თოქები და ა.შ. ამასთან, ინიცირებულ იქნა სტუდენტური სტარტაპების საგრანტო კონკურსი, რომლის ფარგლებშიც 5.000+ თანხა გაიცემოდა შერჩეულ სტარტაპზე და ეს დამატებით მოტივაციას აძლევდა სტუდენტებს სამეწარმეო საქმიანობის კუთხით.

- ეკოსისტემის განვითარების ხელშეწყობის მიზნით ასევე არაერთი ინიციატივა და პროგრამა/პროექტი განხორციელდა მეწარმეობის ცენტრის ჩართულობით. მაგალითად: GITA-ს პროგრამები (რეგიონული პრე-აქსელერაციის პროგრამა, AI კვირეული და ა.შ.); USAID-ის ხელშეწყობით პრე-აქსელერაციის პროგრამა ქალი აგრომეწარმეებისთვის დასავლეთ საქართველოში, UNWomen-ის პროექტ EXPO-ს მხარდაჭერა საქართველოს მასშტაბით ქალი მეწარმეების ხელშესაწყობად და ა.შ. ბოლო ორი წელია BTU ახორციელებს პრე-აქსელერაციის პროგრამას საქართველოს მასშტაბით, რომლის ფარგლებშიც სტარტაპები გადიან რამდენიმეკვირიან ინტენსიური სწავლების კურსს და ფინალურ დემო დღეზე გადაეცემათ გრანტი - 15.000 და 10.000 ლარის ოდენობით.
- ეკოსისტემის ხელშეწყობის მიზნით უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს გლობალური სტარტაპ ფონდი (GSF), რომლის ფარგლებშიც პერიოდულად ხდება GSF სამიტების ორგანიზება, საერთაშორისო ინვესტორებისა თუ VC ფონდების წარმომადგენლების მოწვევა და მათთვის გამორჩეული ქართული სტარტაპების წარდგენა ინვესტირების მიზნით. GSF-ის ფარგლებში ამ დროისთვის მოზიდულია 1.300.000 ლარი.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) -

- სამსახურის განვითარების ხედვა - სამსახური ჩამოყალიბდეს რეგიონში წამყვან მეწარმეობის ჰაბად, რომელიც ხელს შეუწყობს ინოვაციური, ტექნოლოგიებზე დაფუძნებული და მაღალი პოტენციალის მქონე სტარტაპების შექმნა/განვითარებას - განათლების, კვლევისა და ინდუსტრიის ერთმანეთთან დაკავშირების გზით.
- სტრატეგიული მიზნები -
 - საგანმანათლებლო პროექტების ოდენობისა და მასშტაბის გაზრდა
 - ტარგეტირებული პროექტების/პროგრამების შემუშავება კონკრეტული სამიზნე ჯგუფებისთვის (მაგ: UNICEF-ის Upshift პროგრამის განხორციელება ახალგაზრდებში სიცუალური მეწარმეობის უნარების განვითარების მიზნით);
 - ჰიბრიდული ფორმატით პროექტების განხორციელება ქვეყნის მასშტაბით ჩართულობის უზრუნველსაყოფად და ა.შ.
 - BTU-ს სტარტაპების ბაზის გაძლიერება (პორტფოლიო სტარტაპების ხელშეწყობა)
 - ე.წ. „equity based“ გრანტების გაცემა, რის შედეგადაც ბტუ გახდება კომპანიის მცირე წილის მფლობელი და აქტიური ჩართულობითა და მენტორშიფით შეუწყობს ხელს სტარტაპის განვითარებას;
 - სტარტაპების დაკავშირება საერთაშორისო აქსელერატორებთან და მათი ინტერნაციონალიზაციის აქტიური ხელშეწყობა.
 - ინდუსტრიასთან და ინვესტორებთან კავშირების გაღრმავება
 - სტრატეგიული პარტნიორობების დამყარება წამყვან ინდუსტრიებთან (AI, ICT, აგრიტექი, ლოჯისტიკა, ჯანდაცვა, კრეატიული ინდუსტრია და ა.შ.);
 - ანგელოზ ინვესტორებისა და ვენჩურული ფონდის ქსელის ჩამოყალიბება ბტუ-ს ბაზაზე.

კარიერა, დასაქმება, პროფესიული განვითარება

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – ბტუ სწრაფად მზარდი საგანმანათლებლო ეკოსისტემის პირობებში უზრუნველყოფს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კარიერული განვითარების სრულფასოვან მხარდაჭერას. ბტუ-ს მიზანია, უზრუნველყოს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე, მათი პროფესიული ზრდა და ინტეგრაცია რეალურ სამუშაო გარემოში. 2019-2025 წლის შედეგები განსაზღვრავს ცენტრის განვითარების ვექტორს სტუდენტების რაოდენობის ზრდისა და შრომის ბაზრის ცვალებადი საჭიროებების გათვალისწინებით. კარიერული განვითარების ცენტრის მისიაა, უზრუნველყოს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისთვის თანამედროვე, ხელმისაწვდომი და პერსონალიზებული კარიერული სერვისები, ხოლო ხედვაა – ჩამოყალიბდეს რეგიონულ ლიდერად კარიერული მხარდაჭერის სფეროში.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) -

- ზრდის სტრატეგიული გეგმა 2025-2032 კონტექსტი: ბტუ ემზადება სტუდენტთა კონტინენტის ზრდის-თვის 5750-დან 11000-მდე. ეს მასშტაბური ზრდა მოითხოვს კარიერული განვითარების ცენტრის შესაბამის განვითარებას, რათა შექმნას ტექნოლოგიაზე დაფუძნებული, ინკლუზიური და მასშტაბური მხარდაჭერის სისტემა. ჩვენი მიზანია უზრუნველყოთ სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და პარტნიორი კომპანიების ეფექტური ჩართულობა და მხარდაჭერა კარიერული განვითარების პროცესში.
- ხედვა: ბტუ-ს სტუდენტისა და კურსდამთავრებულისთვის კარიერული განვითარებისთვის საჭირო რესურსებისა და შესაძლებლობების მიწოდება, რათა ისინი გახდნენ შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი კადრები და უზრუნველყოთ ძლიერი თანამშრომლობა დამსაქმებლებთან.
- კარიერული განვითარების ცენტრის მიერ ინიცირებული ახალი პროექტები:
 - Industry Insight Series
 - Industry Specific Career Fairs
 - Alumni Networking Event
 - Information Technologies: Digital Futures: IT Career Expo
 - Psychology in the Digital World: Inside the Mind: Psychology Career Talks
 - BTUAI Summer Sessions for Business

▪ სტრატეგიული გზა:

1 წელი: მოკლევადიანი მიზნები

1. ციფრული განვითარების გაძლიერება -
 - კარიერული პლატფორმის ამოქმედება: ვაკანსიები, მენტორობა, CV-ის შეფასება, პერსონალური გზამკვლევი
 - ინოვაციური ტექნოლოგიების შესაძლებლობების შესწავლა სტუდენტების ჩართულობით: გატარდება ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებული კარიერული ხელსაწყოების ბაზრის მონიტორინგი, რომლის ფარგლებში გამოცხადდება სტუდენტური ჰაკათონი. მონაწილე სტუდენტებს მიეცემა შესაძლებლობა, წარადგინონ ინოვაციური იდეები და გადაწყვეტები, რომლებიც დაეხმარება კარიერულ განვითარებას – მაგალითად, რეზიუმეს ან ინტერვიუს მხარდაჭერის, კარიერული შესაბამისობის ან მენტორობის პროცესში. საუკეთესო იდეები შესაძლებელია შემდგომში პილოტურად დაიტესტოს უნივერსიტეტის ფარგლებში.
2. სტუდენტთა ჩართულობის გაძლიერება
 - სტუდენტური კარიერული ელჩების პროგრამის დაწერვა
3. დამსაქმებლების ჩართულობა
 - 15+ ახალი კომპანიის პარტნიორობა
 - ორი დასაქმების ფორუმის ორგანიზება
4. შედეგების მონიტორინგი
 - მონაცემების შეგროვება სტუდენტური ჩართულობისა და დამსაქმებლების უკუკავშირის შესახებ
5. კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის გაღრმავება
 - კვარტალური საინფორმაციო ბროშურის შექმნა
 - მენტორთა სესიების პილოტირება
 - წარმატებული კურსდამთავრებულების ისტორიების შეგროვება

2-3 წელი: საშუალოვადიანი მიზნები

1. მომსახურების გაფართოება
 - კარიერული კონსულტაციების გაორმაგება
 - სპეციალიზებული კარიერული ტრეკების დაწერვა
2. კარიერული თემატური საზოგადოებები
 - ინდუსტრიულად განაწილებული თემატური ჯგუფები და ღონისძიებები
3. სასწავლო პროგრამებთან შესაბამისობა და ახალი ინიციატივების ინტეგრირება
 - კარიერული მოდულების სავალდებულოობა
 - მიკროსერტიფიკატებისა და ბეჯების შემოღება
4. ტექნოლოგიური ინსტრუმენტები

- CRM სისტემების დანერგვა
 - პროცესების ავტომატიზაცია
 - 5. კურსდამთავრებულთა აქტიური ჩართულობა
 - წლიური შეხვედრები და ნეთვორქინგ ღონისძიებები
 - მენტორობის სტრუქტურირებული პროგრამა
 - "კარიერა ბტუ-ს შემდეგ" სერიის შექმნა
 - 6. პარტნიორ კომპანიებთან ურთიერთობა
 - 50+ ახალი კომპანიის პარტნიორობა
 - დამსაქმებელთა მრჩეველთა საბჭოს ჩამოყალიბება
 - კო-ბრენდული სტაჟირებები და ბუთექემპები
 - კომპანიების ბრენდინგის მხარდაჭერა ბტუ არხებით
 - 7. ადამიანური რესურსების გაძლიერება
 - 1 ახალი სრულგანაკვეთიანი თანამშრომლის შემოერთება
- 4-7 წელი: გრძელვადიანი მიზნები
1. ეროვნული და რეგიონული პოზიციონირება
 - ბტუ-ს კარიერული განვითარების ცენტრის პოზიციონირება, როგორც რეგიონული ლიდერი
 - სხვა უნივერსიტეტებთან კოლაბორაციული ფორუმების ჩატარება
 2. დამსაქმებლების ჩართულობა და პარტნიორობის გაღრმავება
 - 100+ ახალი კომპანიის პარტნიორობა
 - ყოველწლიური დაჯილდოვება: წლის საუკეთესო დამსაქმებელი
 - ინდუსტრიული ქეისების შექმნა სასწავლო პროცესში
 3. კურსდამთავრებულების ინტეგრაცია და უწყვეტი სწავლა
 - 100+ მენტორი კურსდამთავრებულის ჩართვა
 - უფასო უწყვეტი განათლება და კონსულტაციები
 - კურსდამთავრებულებისგან დასაქმების ინიციატივა
 4. შედეგები და რეპუტაცია
 - დასაქმების მაჩვენებელი 85%+ 6 თვეში
 - წლიური ანგარიშის გამოქვეყნება
 5. მდგრადობა და ინოვაცია
 - გარე დაფინანსების მოზიდვა
 - შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე სწრაფი ადაპტაცია
 6. ადამიანური რესურსების გაძლიერება
 - 2 ახალი სრულგანაკვეთიანი თანამშრომლის შემოერთება
- დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა
 - სტუდენტებისთვის:
 - CV და სამოტივაციო წერილის მხარდაჭერა (AI ინსტრუმენტებით)
 - ინტერვიუს მომზადება და სიმულაციური გასაუბრება
 - ქეის ინტერვიუები
 - ფრილანსინგის პროგრამა
 - სტუდენტური პროექტები
 - დასაქმების ფორუმები (ადგილობრივი და საერთაშორისო)
 - უწყვეტი განათლების პროგრამის უზრუნველყოფა
 - პერსონალური კონსულტაციები
 - რბილი უნარების გაუმჯობესების მიმართულებით აქტივობები
 - კურსდამთავრებულებისთვის:
 - ბტუ-ს კურსებზე უწყვეტი უფასო წვდომა
 - კარიერული კონსულტაცია
 - ნეთვორქინგის ღონისძიებები
 - მენტორობა სტუდენტებისთვის
 - კურსდამთავრებულთა ისტორიების გავრცელება

- ბტუ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმება
- Alumni Networking Space და ყოველწლიური ღონისძიება
- პარტნიორი კომპანიებისთვის:
 - მრჩეველთა საბჭოში ჩართვა
 - საუკეთესო ტალანტებთან წვდომა
 - სტაჟირების, ბუთქემპებისა და პროექტების ინიცირება
 - ლექციებში მონაწილეობა
 - ოფისის ვიზიტები
 - ექსპრეს დასაქმების სერვისი
 - წლიური აღიარების ჯილდოები
 - ერთობლივი კვლევები და ინოვაციური პროექტები
- ადმინისტრაცია და აკადემიური პერსონალი:
 - მენტორობა და რეკომენდაციების მომზადება
 - ინდუსტრიულ კონტენტზე დაფუძნებული საგნების დაგეგმვა
 - სტუდენტური პროგრესის შეფასება კარიერული პერსპექტივით
 - ღონისძიებებში აქტიური ჩართულობა
- ძირითადი მაჩვენებლები (KPIs):
 - სტაჟირების გავლის პროცენტული მაჩვენებელი;
 - დასაქმების და მაგისტრატურაში სწავლის გაგრძელების მაჩვენებელი;
 - პარტნიორი კომპანიების რაოდენობა;
 - უკუკავშირი სტუდენტებისა და დამსაქმებლებისგან;
 - კურსდამთავრებულთა ჩართულობის დინამიკა;
 - პლატფორმის გამოყენების სტატისტიკა.
- შეჯამება: სტუდენტების რაოდენობის გაორმაგება ნიშნავს ახალ გამოწვევებს მომსახურების მასშტაბირებისა და ხარისხის ერთდროული შენარჩუნებისთვის. ბტუ-ს სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის ზრდასთან ერთად, კარიერული განვითარების ცენტრი განაგრძობს განვითარებას სტრუქტურულად გამართული, ტექნოლოგიებზე დაფუძნებული და შედეგზე ორიენტირებული სტრატეგიით. ყურადღება გამახვილდება ციფრულ ხელსაწყოების დაინტეგრირებაზე, ადამიანურ რესურსებზე და კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა აქტიურ ჩართულობაზე, რაც მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს კარიერულ მხარდაჭერას და გააძლიერებს უნივერსიტეტის როლს შრომის ბაზართან ინტეგრაციაში.

ბტუ-ს საქმიანობის სამართლებრივი ასპექტები

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) - ბტუ-ს იურიდიული სამსახური პასუხისმგებელია ბტუ-ს საქმიანობის სამართლებრივ უზრუნველყოფაზე, სამართლებრივი დოკუმენტაციის ექსპერტიზაზე, დაინტერესებულ პირთა კანონიერი ინტერესების დაცვასა და სამსახურის დებულებით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი ფუნქცია-მოვალეობების შესრულებაზე. ზემოაღნიშნული მიზნების მისაღწევად, სამსახურის მიერ, საანგარიშო პერიოდის (2019-2025) განმავლობაში, განხორციელდა რიგი აქტივობები, რომლებიც მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება შემდეგით, მაგ.: საანგარიშო პერიოდში, ბტუ-ს მიერ განხორციელდა ახალი კამპუსის მშენებლობა, რაშიც, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, აქტიურად იყო ჩართული იურიდიული სამსახური, კერძოდ, იურიდიული სამსახური პასუხისმგებელი იყო სხვადასხვა სამართლებრივი საკითხის მოგვარებაზე, რაც, მათ შორის, მოიცავდა: სამშენებლო ნებართვასთან დაკავშირებულ სამართლებრივი პროცედურების გავლას, ადმინისტრაციულ ორგანოსთან წარმოებულ კორესპონდენციას, წარმომადგენლობას საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში შესაბამისი მონაცემების ცვლილებების ასახვის მიზნით, სხვადასხვა იურიდიული დოკუმენტაციის მომზადებას, როგორებიცაა: ხელშეკრულებების, მიღება-ჩაბარებების, მინდობილობებისა და სხვა სამართლებრივი დოკუმენტაციის მომზადება. იურიდიული სამსახურის მონაწილეობით განხორციელდა ახალი რეგულაციების შემუშავება ან/და არსებული რეგულაციების მისადაგება საქართველოს კანონმდებლობასთან (მაგ., ეს არის 2024 წლის 1 მარტიდან ძალაში შესული ცვლილებები პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ საქართველოს კანონში, რომლის თანახმადაც მონაცემთა დამუშავებაზე პასუხისმგებელ პირთა მიმართ დადგინდა დამატებითი სამართლებრივი მოთხოვნები პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების

შესახებ. აღნიშნულთან დაკავშირებით, შესაბამისი ცვლილებები შევიდა ბტუ-ს „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის წესში“, რომლითაც მკაფიოდ განისაზღვრა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის/დამუშავების სამართლებრივი სტანდარტები, მათ შორის, პერსონალურ მონაცემთა განადგურების წესი, ხელშეკრულების საფუძველზე განისაზღვრა ბტუ-ს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცერი, შემუშავებულ იქნა სხვადასხვა სახის თანხმობის ფორმები, როგორებიცაა: თანხმობა ფოტო/ვიდეო გადაღების შესახებ, დასაქმებულის თანხმობა პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების შესახებ; განახლდა ვიდეომონიტორინგის განხორციელების შესახებ მანიშნებელი პიქტოგრამები, რომლებიც განთავსებულ იქნა ბტუ-ს შენობასა და მიმდებარე ტერიტორიაზე. გარდა ამისა, პერიოდულად ხორციელდება საინფორმაციო ხასიათის შეხვედრები შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სფეროში მათი ცნობიერების ამაღლების მიზნით. ასევე, საანგარიშო პერიოდში, იურიდიული სამსახურის მონაწილეობით აქტიურად ხორციელდებოდა ურთიერთ-თანამშრომლობის შესახებ მემორანდუმების დადება პარტნიორ ორგანიზაციებთან. კერძოდ, იურიდიული სამსახურის ჩართულობით ცვლილებები შევიდა ურთიერთთანამშრომლობის შესახებ მემორანდუმის ფორმაში, რომლითაც განისაზღვრა სტაჟირების/პრაქტიკის გავლის შესაძლებლობის მქონე სტუდენტთა მინიმალური კონკრეტული ოდენობა, ამასთან, განისაზღვრა პარტნიორი ორგანიზაციის ვალდებულება, რომლის თანახმადაც, სტუდენტთა პრაქტიკის/სტაჟირების გავლის ობიექტზე, გამოყოფილ უნდა იქნას შესაბამის თანამშრომელი, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევს სტუდენტთა პრაქტიკის/სტაჟირების გავლასა და მათზე დაკისრებული დავალებების შესრულების ხარისხს. შედეგად, სტუდენტთა პრაქტიკის/სტაჟირების ხელშეწყობის მიზნით, კარიერული განვითარების სამსახურთან კოორდინაციით, გაფორმდა განახლებული მემორანდუმები პარტნიორ ორგანიზაციებთან. გარდა ამისა, აღსანიშნია, რომ ურთიერთთანამშრომლობის შესახებ მემორანდუმების დადება განხორციელდა არა მხოლოდ პრაქტიკის ობიექტებთან, არამედ ისეთ ორგანიზაციებთან, რომლებიც ბტუ-სთან თანამშრომლობის გზით, ხელს უწყობენ ბიზნესისა და ტექნოლოგიების სფეროში სამეცნიერო და შემოქმედებითი პროექტების განხორციელებას. მაგალითად, აღსანიშნია, ბტუ-ს მიერ დადებული მემორანდუმი „Iamthecode“ და „ათასწლეულის ფონდთან“, რომლის მეშვეობითაც ელექტრონული სასწავლო კურსების ხელმისაწვდომობის გზით, 60 000 (სამოცი ათასი) მასწავლებლისათვის უზრუნველყოფილი იქნება კვალიფიკაციური ცოდნის მიღების შესაძლებლობა თანამედროვე ტექნოლოგიების დარგში. ასევე, საანგარიშო პერიოდში, განხორციელდა ბტუ-ში არსებული შრომითი ხელშეკრულებების მისადაგება საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებთან. კერძოდ, იურიდიული სამსახურის ჩართულობით, ცვლილება შევიდა ადმინისტრაციული, დამხმარე და აკადემიური პერსონალის შრომითი ხელშეკრულებების ფორმებში, რომლებიც შემდგომში დამტკიცებულ იქნა ბტუ-ში მოქმედი წესის შესაბამისად. მაგალითისთვის, ცვლილებების შედეგად: განისაზღვრა დასაქმებულის სამუშაოს შესრულების კონკრეტული ადგილი; ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების წესი; ასევე, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ კანონში შესული ცვლილების გათვალისწინებით, დამატებით განისაზღვრა ბტუ-ს ვალდებულება დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების საჯაროდ გამოქვეყნების/შესაძენის პირისთვის გადაცემის შემთხვევაში, მონაცემთა სუბიექტის წერილობითი თანხმობის მოპოვების შესახებ. გარდა ამისა, იურიდიული სამსახური, საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში, აქტიურად იყო ჩართული დასაქმებულთა და სტუდენტთა კანონიერი ინტერესების დაცვაში. კერძოდ, ბტუ-ს ტერიტორიაზე ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში, იურიდიული სამსახური უზრუნველყოფდა დისციპლინური წარმოების სამართლებრივ მონიტორინგს, შესაბამისი პროცედურების გავლასა და მონაწილეობდა შესაბამისი დისციპლინური სახდელის განსაზღვრაში, რომელიც ეფუძნებოდა ბტუ-ს შინაგანაწესით, წინასწარ გათვალისწინებულ მკაფიო და მიუკერძოებელ წესებს. გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, იურიდიული სამსახური აქტიურად იყო ჩართული სამსახურის დებულებით გათვალისწინებულ სხვა აქტივობებში, მათ შორის, კონკრეტული სტრუქტურული ერთეულის დავალებით, სხვადასხვა სახის ხელშეკრულებების, ოფიციალური კორესპონდენციისა და იურიდიული ხასიათის დასკვნების/კონსულტაციების მომზადებაში.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - იურიდიული სამსახურის განვითარების სტრატეგია მჭიდროდ არის დაკავშირებული ბტუ-ს მისიასთან და დაწესებულების განვითარების სტრატეგიასთან. აღნიშნულის გათვალისწინებით, იურიდიული სამსახურის განვითარების ხედვა, მისი კომპეტენციის ფარგლებში, დაკავშირებულია რიგი აქტივობების განხორციელებასთან:

- იურიდიული სამსახურის დებულებისა და საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სხვა დამატებითი სამართლებრივი აქტივობების განხორციელება, რომლებიც ხელს შეუწყობს ბტუ-ს მისიითა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით გათვალისწინებული ამოცანების შესრულებას.

- ახალი რეგულაციების დანერგვა ან/და არსებულ რეგულაციებში შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება, რომლებიც, ერთი მხრივ, შესაძლოა განპირობებული იყოს საქართველოს კანონმდებლობასა და ნორმატიულ აქტებში შესული ცვლილებებით, ხოლო, მეორე მხრივ, ბტუ-ს ორგანიზაციული საჭიროებით. აღნიშნული ხელს შეუწყობს დაწესებულებას, განახორციელოს საკუთარი საქმიანობა მოქმედი კანონმდებლობისა და წინასწარ, მკაფიოდ, განსაზღვრული სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე.
- ბტუ-ს ინტერნაციონალიზაციის პროცესში ჩართულობა, რაც განვითარებისა და საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურთან კოორდინაციით, მოიაზრებს იურიდიული ხასიათის დოკუმენტაციის/კორესპონდენციის მომზადებას, როგორც ადგილობრივ, ასევე, უცხოურ პარტნიორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის დამყარების/გაღრმავების მიზნით;
- ბტუ-ს სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა კარიერული განვითარების ხელშეწყობაში ჩართულობა, რაც ბტუ-ს კარიერული განვითარების ცენტრთან კოორდინაციით, მოიაზრებს პრაქტიკის/სტაჟირების ობიექტებთან ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმების მომზადებასა და გაფორმებას, რაც გაზრდის დაწესებულების სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა კარიერული განვითარებისა და დასაქმების შესაძლებლობებს.
- საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, ბტუ-ს საგანმანათლებლო საქმიანობაში ხელოვნური ინტელექტის დანერგვის ხელშეწყობა. კერძოდ, აღნიშნულ პროცესში მოითხოვს შესაბამისი სამართლებრივი ასპექტების გათვალისწინებას და საჭიროების შემთხვევაში, სამართლებრივი რეგულაციის/ინსტრუქციის შემუშავებასა და დანერგვას, რომელიც უზრუნველყოფს ხელოვნური ინტელექტის მართლზომიერ გამოყენებასა და ყველა დაინტერესებული პირის კანონიერი ინტერესების დაცვას.
- ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან კოორდინაციით, ბტუ-ში შრომის უსაფრთხოებისა და შრომითი-სამართლებრივი ურთიერთობების გაუმჯობესების ხელშეწყობა, რაც შესაძლებელია განხორციელდეს ბტუ-ს შინაგანაწესში, შრომით ხელშეკრულებასა და ბტუ-ს სხვა ნორმატიულ აქტებში შესაბამისი ცვლილებების განხორციელების გზით.
- თემატური შეხვედრების ჩატარება შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის საჭიროებიდან გამომდინარე, რაც ხელს შეუწყობს, ერთი მხრივ, შესაბამისი ერთეულის ცნობიერების ამაღლებას სხვადასხვა სამართლებრივ საკითხზე, ხოლო, მეორე მხრივ, გამოკვეთს იმ ზოგად საჭიროებებს სამართლებრივი მიმართულებით, რომელთა დანერგვაც მიზანშეწონილია დაწესებულების გამართული ფუნქციონირებისთვის.

საქმისწარმოება. საქმისწარმოების სისტემის გამოყენება

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – ბტუ-ში საქმისწარმოების პროცესს უზრუნველყოფს კანცელარიის სამსახური. ეს პროცესი მოიცავს ყველა სახის ოფიციალური დოკუმენტაციის მომზადებას, რეგისტრაციას და შენახვას. საქმისწარმოება რეგულირდება მოქმედი „საქმისწარმოების ერთიანი წესებით“ და სრულად ითვალისწინებს იმ სპეციფიკურ პირობებსა და მოთხოვნებს, რომლებიც დეტალურად არის გათვალისწინებული დოკუმენტში „მიდა დოკუმენტების მართვის პროცედურა“.

1. სტატისტიკის ანალიზი 2022-2025 (აპრილის მდგომარეობით)

#	დასახელება	წელი / რაოდენობა					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.	სამართლებრივი აქტი (ბრძანება/განკარგულება)	256	372	301	157	-	-
2.	შემოსული კორესპონდენცია (იურიდიული/ფიზიკური პირები)	8348	13420	14289	6107	-	-
3.	გასული კორესპონდენცია (იურიდიული/ფიზიკური პირები)	4454	7363	8725	3289	-	-
4.	სხვა, მათ შორის:						
4.1.	მემორანდუმები	103	99	50	27	-	-
4.2.	ხელშეკრულებები	540	380	467	173	-	-

მაგ., 2022 წლიდან ბტუ-ში:

- გამოცემულია ჯამში 1086 სამართლებრივი აქტი (ბრძანება/განკარგულება). 2025 აკადემიური წლის გაზაფხულის სემესტრში ბტუ-ს კანცელარიის სამსახურმა ჩაატარა ბტუ-ს სამართლებრივი აქტების სტატისტიკური მონაცემების შესწავლა და გამოვლინდა შესაბამისი წლების მიხედვით სამართლებრივი აქტების რაოდენობრივი ზრდა, რაც დაკავშირებულია სტუდენტების, აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის რიცხოვნობის ზრდასთან.

- შემოსულია, მიღებულია და გადამისამართებულია 42,164 კორესპონდენცია, სადაც გაერთიანებულია როგორც იურიდიული, ასევე ფიზიკური პირებისგან მიღებული კორესპონდენცია.
 - გასულია 23,831 კორესპონდენცია, სადაც გაერთიანებულია როგორც იურიდიული, ასევე ფიზიკური პირებისადმი გაგზავნილი კორესპონდენცია.
 - გაფორმებულია ჯამში 279 მემორანდუმი. წლების მიხედვით განხორციელდა პარტნიორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გაძლიერება და შესაბამისად შეთანხმებების/მემორანდუმების რაოდენობის ზრდა.
 - გაფორმებულია ჯამში 1,560 ხელშეკრულება, სადაც შედის ერთჯერადი მომსახურების ხელშეკრულებებიც. წლების მიხედვით დინამიკაში ჩანს ხელშეკრულებების რაოდენობის ზრდა, რაც დაკავშირებულია ერთჯერადი მომსახურების მოთხოვნების ზრდასთან.
2. საქმისწარმოების სისტემის განვითარება - შპს „ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი“ 2016 წლიდან 2020 წლის ჩათვლით საქმისწარმოება ხორციელდებოდა Gmail-ის ელექტრონული ფოსტის სისტემის მეშვეობით. 2020 წელს საქმისწარმოების მიმართულებით განხორციელდა ელექტრონული ხელმოწერისა და ელექტრონული შტამპის დანერგვა, რომელიც სრულ შესაბამისობაშია საქართველოს კანონმდებლობასთან, კერძოდ კი „ელექტრონული დოკუმენტისა და ელექტრონული სანდო მომსახურების შესახებ“ კანონთან. 2021 წლის იანვრის თვიდან ამოქმედდა E-DOCUMENT ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს დოკუმენტების უსაფრთხო შექმნას, დამუშავებას, შენახვასა და მართვას დადგენილი სტანდარტების შესაბამისად.
3. ცხელი ხაზისა და ელექტრონული (ელ.ფოსტაზე მიღებული) კორესპონდენციის მართვა - კანცელარიის სამსახური უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის ცხელ ხაზზე შემოსულ ზარებზე პასუხის გაცემასა და უნივერსიტეტის ოფიციალურ ელექტრონულ ფოსტაზე შემოსულ წერილებზე რეაგირებას. 2019 წლიდან უნივერსიტეტის ცხელი ხაზის მართვა კანცელარიის სამსახურს გადაეცა და აღნიშნული პერიოდიდან დღემდე სამსახური უზრუნველყოფს შემოსულ ზარებზე პასუხს.
4. ზარების სტატისტიკური მონაცემები - სტატისტიკური ანალიზის მიხედვით, ზაფხულის პერიოდში ზარების რაოდენობა მნიშვნელოვნად იზრდება და აღწევს 26,143 ზარს, რაც გამოწვეულია აბიტურიენტთა მომატებული აქტივობით და მიღების პროცესთან დაკავშირებული ინფორმაციისადმი მოთხოვნით. სწავლის პერიოდში ზარების რაოდენობა მერყეობს 1,530-დან 7,075-მდე, რაც ასახავს აკადემიური სემესტრების განმავლობაში სტუდენტებისა და დაინტერესებული მხარეების ცვალებად საჭიროებებს. ზაფხულის პერიოდში მომსახურების ხარისხის შენარჩუნებისა და გაუმჯობესების მიზნით, კანცელარიის სამსახურში ხორციელდება ადამიანური რესურსის დამატება. ეს პროცესი განხორციელდება სხვადასხვა ფორმით: (მომსახურების ხელშეკრულებით), ერთჯერადი ხელშეკრულებით და სხვა შესაბამისი მეთოდებით. აღნიშნული რაოდენობა განისაზღვრება უნივერსიტეტში არსებული და ოფიციალურად დამტკიცებული წესის შესაბამისად, რომელიც წარმოადგენს პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიას.
5. ელ.ფოსტაზე შემოსული ელექტრონული კორესპონდენციის მართვა - კანცელარიის სამსახური ასევე უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის ოფიციალურ ელექტრონულ ფოსტაზე შემოსული წერილების ანალიზს, მათზე გამართული პასუხის მომზადებას ან შესაბამის ადრესატთან გადამისამართებას. 2022 წლიდან დღევანდელ დღემდე, კერძოდ 2025 წლის მაისის ჩათვლით, უნივერსიტეტის ოფიციალურ ელექტრონულ მისამართზე info@btu.edu.ge შემოსულია 38,529 წერილი.
6. განხორციელებული აქტივობები და ტრენინგები საქმისწარმოების მიმართულებით:
- ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემაში ჩართვა - სსიპ საქართველოს საფინანსო ანალიტიკურ სამსახურთან 2020 წლის 28 დეკემბერს (N MO-02/02-295 წერილის საფუძველზე) გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის ფარგლებში შპს „ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი“ მიენიჭა საქმისწარმოების ელექტრონული პროგრამის (eDoc) გამოყენების უფლება და ჩაერთო ელექტრონულ საქმისწარმოების სისტემაში.
 - ელექტრონულ საქმისწარმოებაზე სრული გადასვლა - 2021 წლის თებერვლის თვიდან ბტუ სრულად გადავიდა ელექტრონულ საქმისწარმოებაზე და დაიწყო ელექტრონული საქმისწარმოების პროგრამის (eDoc) სისტემური გამოყენება.
 - ახალი თანამშრომლების ინსტრუქტაჟი - კანცელარიის სამსახური ყოველ ახალ დანიშნულ თანამშრომელთან აწყობს საინფორმაციო შეხვედრას და ახორციელებს მოკლე ინსტრუქტაჟს ელექტრონული

საქმისწარმოების პროგრამაში (eDoc) მუშაობის მეთოდოლოგიის თაობაზე.

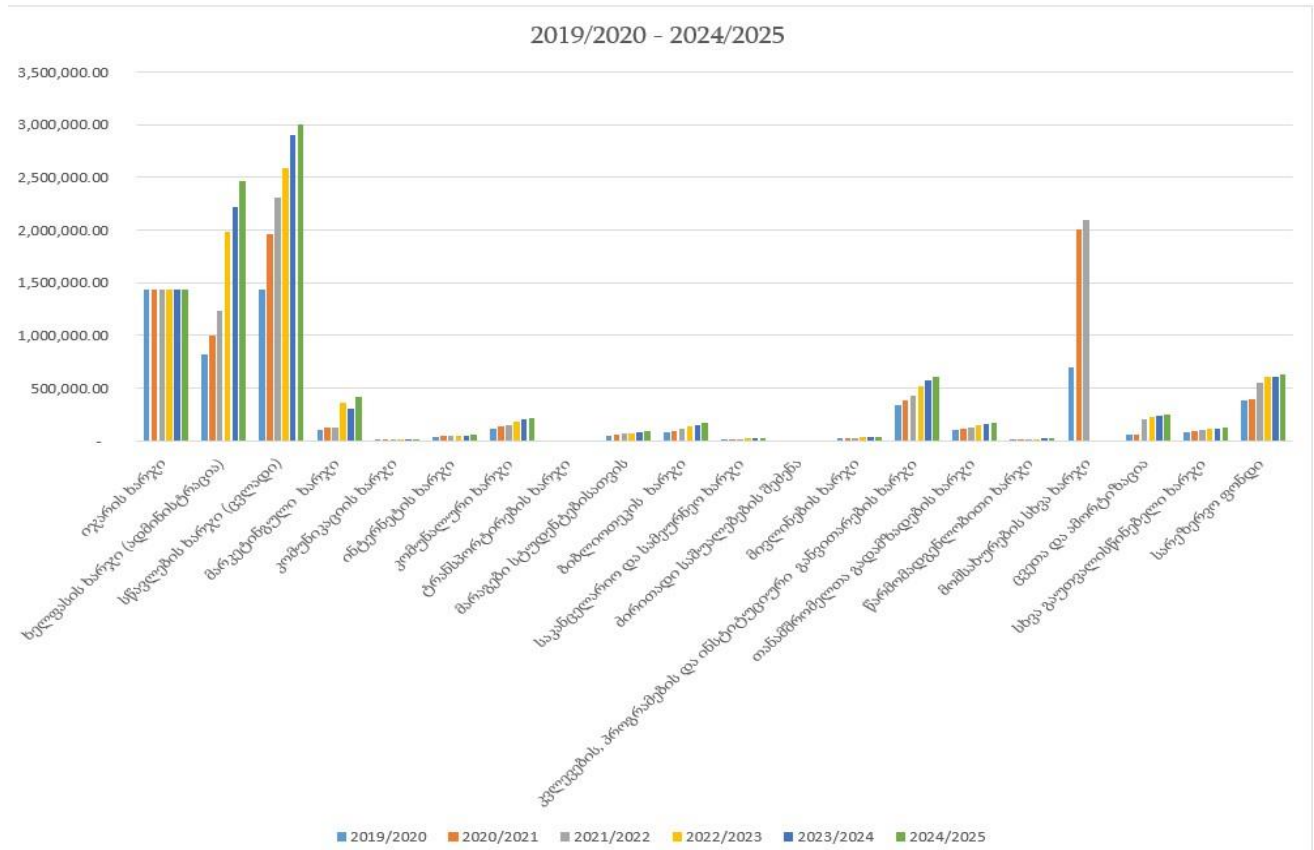
- ცენტრალიზაციის პროექტის განხორციელება - 2021 წლის თებერვლის თვიდან დაიწყო პროექტის აქტიური განხორციელება, რომელიც ითვალისწინებს ბტუ-ს ელექტრონული საქმისწარმოების ცენტრალიზებას, სტუდენტებისა და ადმინისტრაციული პერსონალის კორესპონდენციის გაერთიანებას (eDoc) პროგრამაში, ასევე სტუდენტების ონლაინ სასწავლო პლატფორმის (Classroom) კორესპონდენციის ინტეგრაციას.
- საარქივო დოკუმენტაციის მართვა - ყოველი კალენდარული წლის ბოლოს ხორციელდება საარქივო დოკუმენტაციის სისტემატური გადაბარების პროცესი დადგენილი წესების შესაბამისად.
- საქმეთა ნომენკლატურის დამტკიცება - ყოველი კალენდარული წლის დასაწყისში კანცელარიის სამსახურის მიერ გამოიცემა პირველი ბრძანება საქმეთა ნაერთი ნომენკლატურის დამტკიცების თაობაზე, რაც უზრუნველყოფს წლიური საქმისწარმოების სწორ ორგანიზაციას.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - მომდევნო პერიოდში კანცელარიის სამსახურის მუშაობის ძირითადი მიმართულებები:

- o სამართლებრივი აქტები - ბრძანებები, განკარგულებები, მართვის ორგანოების ოქმები;
- o კორესპონდენციის მართვა - შემოსული კორესპონდენცია (იურიდიული/ფიზიკური პირებიდან), გასული კორესპონდენცია (იურიდიული/ფიზიკური პირებისთვის)
- o მემორანდუმები
- o ხელშეკრულებები
- o საქმისწარმოების პროცესში გამოვლენილი სხვა აქტივობები
- o ახალი თანამშრომლების ინსტრუქტაჟი
- o საარქივო დოკუმენტების მართვა
- o საერთო ნომენკლატურის დამტკიცება და კონტროლი მის შესრულებაზე
- o არქივში დოკუმენტების გადაბარება
- o კანცელარიის ცხელ ხაზზე შემოსულ კითხვებზე პასუხის გაცემა
- o ელ.ფოსტაზე შემოსული ელექტრონული კორესპონდენციის მართვა
- o სხვა საქმიანობა, რომელიც არის დაკავშირებული კანცელარიის ფუნქციებთან და საქმისწარმოების სანდოობის უზრუნველყოფასთან.

ფინანსური მდგრადობა

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – BTU-ში ფინანსური მართვის სისტემა უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნების მიღწევას, რესურსების ეფექტიან განაწილებას და ბიუჯეტის გამჭვირვალე მართვას. ბტუ-ს საფინანსო სამსახური მნიშვნელოვან როლს ასრულებს უნივერსიტეტის მდგრადობის, სტაბილურობისა და განვითარებისთვის საჭირო ფინანსური რესურსების მართვასა და დაგეგმვაში. საანგარიშო პერიოდში (2019-2025) საფინანსო სამსახურის ფუნქციებიდან გამომდინარე, რომელიც მოიაზრებს ბიუჯეტირების სისტემის დაგეგმვას და მართვას, ფინანსური ანალიზსა და კონტროლს, სტრუქტურულ ერთეულებთან კოორდინაციას ბიუჯეტის დაგეგმვისთვის და ფინანსური პოლიტიკის განხორციელებას, უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოფილი იყო ბტუ-ს ფინანსური რესურსების ეფექტიანი მართვა. ფინანსური მდგრადობისთვის, საანგარიშო პერიოდში მიუხედავად ყოველწლიურად მზარდი ბიუჯეტისა, შეიქმნა სარეზერვო ფონდი. გამჭვირვალობისთვის დაინერგა ციფრული პროდუქტები (აღრიცხვის სისტემა, სტუდენტების დისტანციური გადახდის სისტემა UCC-ს შუამავლობით) დაჩატარდა გარე აუდიტი. შემუშავდა და დაინერგა ფინანსური ტრანზაქციების მართვის დოკუმენტები. ბტუ-ს ბიუჯეტის დინამიკა 2019-2025 წლებში:



როგორც ანალიზიდან ჩნას, ბიუჯეტი უზრუნველყოფს ბტუ-ს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულების შესაძლებლობას, ხოლო საგანმანათლებლო პროგრამების შემთხვევაში - რენტაბელობის დაცვის პირობებში პროგრამების სრულფასოვან განხორციელებას. ასევე, აღსანიშნავია რომ ბტუ-ს არსებობის პერიოდში (2016-2025) არ დაფიქსირებულა ბიუჯეტით გამოყოფილი თანხების არასაკმარისობის ფაქტი და ასევე ბტუ-ს გააჩინა სარეზერვო ფონდი, რომელიც საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოფს ბტუ-ს საქმიანობის, მათ შორის ახალი მიზნებისა და გამოწვევების დაფინანსებას.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - ბტუ-ს 2019-2025 წლების საქმიანობის ფინანსური ანალიზისა და 2026-2032 წლების სტრატეგიული ხედვის მიზანია ფინანსური სისტემის მოდერნიზაცია, პროცესების დიგიტალიზაცია და უნივერსიტეტის მასშტაბური განვითარების მხარდაჭერი გრძელვადიანი ფინანსური სტრატეგიების ჩამოყალიბება, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ბტუ-ს მისიის შესრულების ფინანსური მხარდაჭერა და დაინტერესებული მხარეებისთვის ფასეულობის ზრდა. საფინანსო სამსახურის სტრატეგიული განვითარების ხედვა ემყარება მდგრადობის, ინოვაციისა და გამჭვირვალობის პრინციპებს. ამ ხედვის წარმატებით განხორციელება უზრუნველყოფს ბტუ-ს, როგორც რეგიონული ლიდერის, ფინანსურ უსაფრთხოებას, ხარისხიანი განათლებისა და თანამედროვე ინფრასტრუქტურის ხელმისაწვდომობას სტუდენტებისა და აკადემიური საზოგადოებისათვის.

- საფინანსო სამსახურის ძირითადი სტრატეგიული მიზნები:
 - o ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა:
 - უნივერსიტეტის შემოსავლის დივერსიფიკაცია;
 - რისკების შეფასებისა და მართვის თანამედროვე ინსტრუმენტების დანერგვა;
 - რეზერვების დაგროვების მექანიზმების ჩამოყალიბება.
 - o ციფრული ტრანსფორმაცია:
 - სრულად ელექტრონული ბუღალტრული და ფინანსური სისტემების დანერგვა;
 - KPI-ებზე დაფუძნებული ფინანსური ანალიტიკის განვითარება;
 - ფინანსური პროცესების ავტომატიზაცია და მონაცემებზე დაფუძნებული მიდწევების მონიტორინგი.
 - o ინვესტიციების მართვის სტრატეგია:

- უნივერსიტეტის ახალი შენობების, ლაბორატორიებისა და ინფრასტრუქტურის განვითარებისთვის საინვესტიციო გეგმების მომზადება;
- საერთაშორისო და ადგილობრივი დაფინანსების წყაროების მოძიება და ეფექტური გამოყენება;
- საჯარო-კერძო პარტნიორობების და გრანტების მექანიზმების გააქტიურება.
- o ფინანსური გამჭვირვალობის გაძლიერება:
 - ანგარიშგების პროცედურების გამარტივება და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობა;
 - ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესში თანამშრომელთა, სტუდენტთა და პარტნიორთა ჩართულობის გაზრდა;
 - ყოველწლიური ფინანსური ანგარიშგებების ხელმისაწვდომი და გასაგები ფორმით გავრცელება.
- o ადამიანური კაპიტალის გაძლიერება:
 - საფინანსო სამსახურის თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლება
 - შიდა ტრენინგების, სერტიფიცირების და საერთაშორისო გამოცდილების პროგრამების დანერგვა
 - ძლიერი და პასუხისმგებელი ფინანსური გუნდის ჩამოყალიბება
- ძირითადი სტრატეგიული პროექტები:
 - o ბიუჯეტირების თანამედროვე მოდელის დანერგვა – აქტივობაზე დაფუძნებული ბიუჯეტირების სისტემა;
 - o ფინანსური მართვის პლატფორმა BTU-FINANCE – უნივერსიტეტისთვის შექმნილი ინტეგრირებული მართვის სისტემა;
 - o ფინანსური პროგნოზირების მოდელები – ეკონომიკური სცენარების ანალიზისა და სწრაფი რეაგირების მექანიზმები;
 - o სტუდენტური ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმების განვითარება – სტიპენდიების, სწავლის გადასახადების მოქნილი სისტემების დანერგვა.
- შესრულების მონიტორინგი და შეფასება - სტრატეგიის განხორციელება ყოველწლიურად შეფასდება შემდეგი მაჩვენებლების საფუძველზე:
 - o ფინანსური რეზერვების ზრდა;
 - o შემოსავლის სტრუქტურის დივერსიფიკაცია;
 - o ფინანსური პროცესების ავტომატიზაციის დონე;
 - o ინვესტიციების მოზიდვისა და ათვისების მაჩვენებლები;
 - o ფინანსური ანგარიშგების წარდგენის დრო და ხარისხი.
- ფინანსური ანალიზისა და პროგნოზირების მოდელები
 - o სცენარებზე დაფუძნებული ფინანსური პროგნოზირება - შეიმუშავება სამი ძირითადი სცენარი (ოპტიმისტური, საბაზო და პესიმისტური), რომელიც დაეფუძნება შემდეგ მონაცემებს:
 - სტუდენტთა ზრდის ტემპი;
 - სწავლების ხარჯების ცვლილება;
 - კურსის ღირებულების ცვლილება.
 - o KPI დაფუძნებული ანალიზის ჩარჩო - ფინანსური წარმატების მონიტორინგისთვის გამოიყოფა ძირითადი მაჩვენებლები, როგორიცაა:
 - შემოსავლების ზრდის ტემპი (% წლიურად);
 - ადმინისტრაციული ხარჯების წილი ჯამურ ბიუჯეტში;
 - სტუდენტზე საშუალო ხარჯი.
 - რეზერვების მოცულობა
 - o ხარჯების ოპტიმიზაციის მოდელი:
 - ABC (Activity-Based Costing) მეთოდით ხარჯების გადანაწილება;
 - ინვესტიციების უკუგების ანალიზი (ROI);
 - მოგება-ზარალის პროგნოზი ახალი პროექტებისთვის.
- **ბტუ-ს სტუდენტთა კონტინგენტის ზრდის ფარგლებში შემუშავებული საპროგნოზო მაჩვენებლები:**
ბტუ-ს სტუდენტთა კონტინგენტის ზრდის პროცესში შემუშავდა სტუდენტთა მიღებების რაოდენობების საპროგნოზო მაჩვენებელი.

2025-2028 პერიოდში დაგეგმილი სტუდენტთა საპროგნოზო რაოდენობები

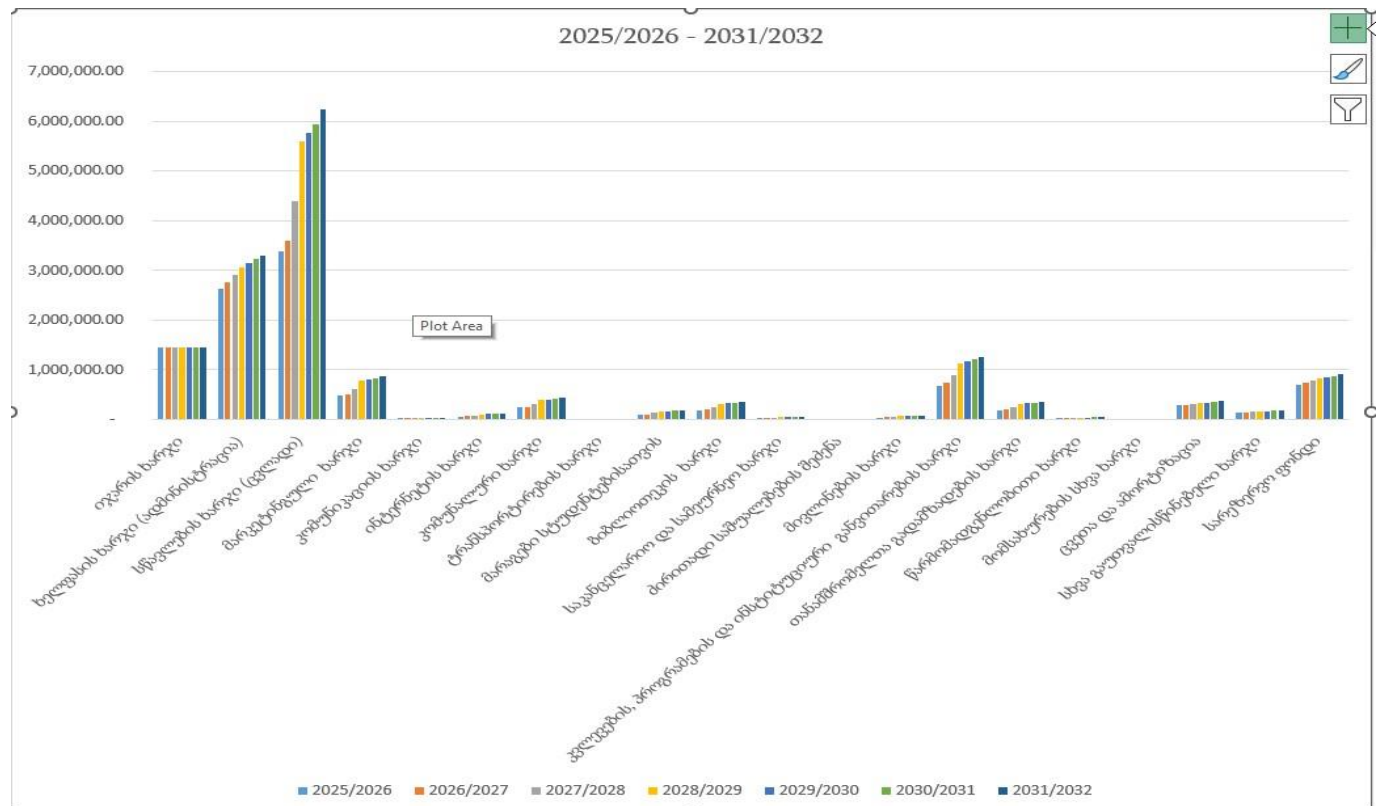
(2024-2025 აკადემიური წლის მონაცემების და 2025-2028 პერიოდში გამოცხადებული ვაკანტური ადგილების გათვალისწინებით)

პროგრამა	წელი	სტუდენტების საპროგნოზო რაოდენობა			
		2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
ბაკალავრიატი					
ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი)	1127	1313	1081	1275	1420
ბიზნესის ადმინისტრირება (ფინანსები)	410	529	587	620	760
ციფრული მარკეტინგი	793	1645	1329	1592	1880
საინფორმაციო ტექნოლოგიები	1721	1661	1583	1660	1775
კომპიუტერული მეცნიერება და ხელოვნური ინტელექტი	131	760	1050	1340	1800
ფსიქოლოგია ციფრულ სამყაროში	0	150	400	700	1100
2027-2029 - ახალი საბაკალავრო პროგრამები					
ახალი საბაკალავრო პროგრამა (არა ICT მიმართულების)	0	0	0	150	400
ახალი საბაკალავრო პროგრამა	0	0	0	0	150
მაგისტრატურა					
ბიზნესის ადმინისტრირება და თანამედროვე ტექნოლოგიები	201	201	245	250	253
ინფორმაციული სისტემების მართვა - DevOps	106	169	129	175	253
საერთაშორისო უსაფრთხოება და ტექნოლოგიები	45	117	224	234	253
ბიზნესის ადმინისტრირება აღმასრულებელი მენეჯერებისთვის (EMBA)	35	100	124	154	185
ციფრული მარკეტინგი (EMBA)	0	65	165	170	185
მონაცემებზე დაფუძნებული ციფრული მარკეტინგი	0	65	140	200	252
2027-2029 - ახალი სამაგისტრო პროგრამები					
ახალი სამაგისტრო პროგრამა (EMBA)	0	0	0	100	200
ახალი სამაგისტრო პროგრამა (არა ICT მიმართულების)	0	0	0	0	100
დოქტორანტურა					
ბიზნესის ადმინისტრირება	10	10	15	16	17
ციფრული მმართველობა და ხელოვნური ინტელექტი საჯარო სექტორში	9	9	14	14	17
სულ:	5750				11000

აღნიშნულის გათვალისწინებით საფინანსო სამსახურის მიერ გაკეთდა 2026-2032 წლების საპროგნოზო ბიუჯეტი, რომელშიც ასევე ასახულია ნულოვანი მოგებისთვის აუცილებელი სტუდენტთა რაოდენობები.

დასახელება	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031	2031/2032
შემოსავალი უმაღლესი განათლებისაგან	13,080,000.00	13,918,738.55	16,990,839.47	21,606,847.88	21,922,916.35	22,481,968.43	22,931,607.80
საოჯარო შემოსავალი					-	-	-
შემოსავალი დონორებიდან	506,364.32	717,843.00	789,627.00	868,590.00	903,333.60	986,440.29	1,035,762.31
სხვა შემოსავალი							
სულ შემოსავლები	13,586,364.32	14,636,581.55	17,780,466.47	22,475,437.88	22,826,249.95	23,468,408.72	23,967,370.10
ხარჯები							
დასახელება	ხარჯი წელიწადში	ხარჯი წელიწადში	ხარჯი წელიწადში	ხარჯი წელიწადში	ხარჯი წელიწადში	ხარჯი წელიწადში	ხარჯი წელიწადში
ოჯარის ხარჯი	1,440,000.00	1,440,000.00	1,440,000.00	1,440,000.00	1,440,000.00	1,440,000.00	1,440,000.00
ხელფასის ხარჯი (ადმინისტრაცია)	2,633,843.52	2,765,536.00	2,903,813.00	3,049,004.00	3,140,474.12	3,234,688.34	3,299,382.11
სწავლების ხარჯი (ცვლადი)	3,384,749.00	3,601,792.00	4,396,768.00	5,591,266.00	5,759,003.98	5,931,774.10	6,228,362.80
მარკეტინგული ხარჯი	473,903.00	504,291.00	615,597.00	782,840.00	806,325.20	830,514.96	872,040.70
კომუნიკაციის ხარჯი	9,290.00	9,886.00	12,068.00	15,347.00	15,807.41	16,281.63	17,095.71
ინტერნეტის ხარჯი	63,718.00	67,804.00	82,769.00	105,255.00	108,412.65	111,665.03	117,248.28
კომუნალური ხარჯი	237,902.00	253,157.00	309,033.00	392,990.00	404,779.70	416,923.09	437,769.25
ტრანსპორტირების ხარჯი	-	-	-	-	-	-	-
მარაგები სტუდენტებისათვის	100,929.00	107,401.00	131,106.00	166,724.00	171,725.72	176,877.49	185,721.37
ბიბლიოთეკის ხარჯი	191,699.00	203,991.00	249,015.00	316,666.00	326,165.98	335,950.96	352,748.51
საკანცელარიო და სამეურნეო ხარჯი	29,199.00	31,071.00	37,929.00	48,233.00	49,679.99	51,170.39	53,728.91
ბირთვადი სამუშაოების შეძენა	-	-	-	-	-	-	-
მივლინების ხარჯი	42,485.00	45,209.00	55,187.00	70,180.00	72,285.40	74,453.96	78,176.66
კვლევების, პროგრამების და ინსტიტუციური განვითარების ხარჯი	686,660.00	730,691.00	891,967.00	1,134,293.00	1,168,321.79	1,203,371.44	1,263,540.02
თანამშრომელთა გადამზადების ხარჯი	192,747.00	205,107.00	250,378.00	318,400.00	327,952.00	337,790.56	354,680.09
წარმომადგენლობითი ხარჯი	25,232.00	26,850.00	32,776.00	41,680.00	42,930.40	44,218.31	46,429.23
მომსახურების სხვა ხარჯი	-	-	-	-	-	-	-
ცვთა და ამორტიზაცია	282,119.00	300,210.00	315,221.00	330,982.00	340,911.46	351,138.80	368,695.74
სხვა გაუთვალისწინებელი ხარჯი	139,403.00	148,342.00	155,759.00	163,547.00	168,453.41	173,507.01	182,182.36
სარეზერვო ფონდი	700,000.00	744,887.00	782,131.00	821,238.00	845,875.14	871,251.39	914,813.96
სულ ხარჯი	10,633,878.52	11,186,225.00	12,661,517.00	14,788,645.00	15,189,104.35	15,601,577.48	16,212,615.70
სხვაობა შემოსავლებსა და ხარჯებს შორის	2,952,485.80	3,450,356.55	5,118,949.47	7,686,792.88	7,637,145.60	7,866,831.24	7,754,754.40
სტუდენტების საჭირო რაოდენობა ნულთან მოგების წერტილში	4,254.00	4,474.00	5,065.00	5,915.00	6,076.00	6,241.00	6,485.00

გარდა აღნიშნულისა, სამსახურის მიერ შემუშავებულია ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილის საპროგნოზო მაჩვენებლები:



ინფრასტრუქტურა და მატერიალურ-ტექნიკური რესურსები

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის (ბტუ) ინფრასტრუქტურის მართვის სამსახურის მიზანია უზრუნველყოს საერთაშორისო სტანდარტებთან ბტუ-ს ინფრასტრუქტურის და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის შესაბამისობა, უსაფრთხო გარემო და სწავლა-სწავლების, კვლევისა და შრომისასთვის აუცილებელი მატერიალურ-ტექნიკური რესურსები. ასევე სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად, ხელი შეუწყოს საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და მმართველობითი საქმიანობის ხარისხის გაზრდას საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით. შესაბამისად, სამსახურის ამოცანებს წარმოადგენს ბტუ-ს ინფრასტრუქტურის და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის შენარჩუნება, განვითარება და განახლება, კეთილმოწყობილი უსაფრთხო გარემოს შექმნა, სწავლების, კვლევის და შრომის მატერიალურ ტექნიკური რესურსებით უზრუნველყოფა. ბტუ-ში მოქმედებს მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებით სარგებლობის წესები:

- მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებით დანიშნულებისამებრ სარგებლობა შეუზღუდავად თანასწორ პირობებში შეუძლიათ ბტუ-ს სტუდენტებს, ადმინისტრაციულ, დამხმარე, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს. დაუშვებელია ბტუ-ს სტუდენტის ან პერსონალის მიერ ბტუ-ს სხვა სტუდენტისთვის ან პერსონალისთვის შენობით, ბიბლიოთეკის ფონდებით და ბტუ-ს სხვა მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებით სარგებლობის უფლების შეზღუდვა;
- ბტუ-ში გამორიცხულია მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გამოყენების ისეთი წესების შემოღება, რამაც შეიძლება შექმნას ცენზურის დაწესების საფრთხე ან შეზღუდოს გამოხატვის თავისუფლება;
- ბტუ-ს მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებით სარგებლობის უფლების ერთადერთ შეზღუდვას წარმოადგენს მათი გამოყენება კანონსაწინააღმდეგო საქმიანობისთვის;
- უზრუნველყოფილია ბტუ-ში მოქმედი წესების შესახებ ინფორმაციის საჯაროობა: შინაგანაწესი, რომელიც არეგულირებს ამ საკითხებს, განთავსებულია ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის.

საანგარიშო პერიოდში (2019-2025) ბტუ-ს ინფრასტრუქტურის სამსახურის მიერ სისტემატიურად ხორციელდებოდა ბტუ-ს ინფრასტრუქტურის და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის შენარჩუნება, განვითარება და განახლება, კეთილმოწყობილი უსაფრთხო გარემოს შექმნა, სწავლების, კვლევის და შრომის მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებით უზრუნველყოფა. აღნიშნული უზრუნველყოფილი იყო იმ ღონისძიებების გატარებით, რომლებიც დაკავშირებული იყო ბტუ-ს ინფრასტრუქტურის, მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის და აღჭურვილობის სათანადო მდგომარეობის შენარჩუნება-განვითარება-მოდერნიზებასთან. სისტემატიურად მიმდინარეობდა და საჭიროების შემთხვევაში უმჯობესდებოდა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის უზრუნველყოფის მიზნით სათანადო პირობების კონტროლი. სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან თანამშრომლობით ვითარდებოდა მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა, როგორც კომპიუტერული ტექნიკა და პროგრამული უზრუნველყოფა; საბიბლიოთეკო ფონდი და საერთაშორისო ელ.ბაზები. საპროგნოზო მოთხოვნიდან გამომდინარე ხდებოდა აღჭურვილობის შეძენა. მუდმივად ხდებოდა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიერ ბტუ-ს ინფრასტრუქტურით სარგებლობის, სასწავლო და კვლევითი საქმიანობისთვის აუცილებელი რესურსებით სარგებლობის პირობების გაუმჯობესება. ტარდებოდა ტრენინგები, საინფორმაციო შეხვედრები და ინსტრუქტაჟები, როგორც ინფრასტრუქტურის სამსახურის თანამშრომლებისთვის, ასევე ბტუ-ს ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის, ასევე სტუდენტების უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად. საანგარიშო პერიოდში, კანონმდებლობის შესაბამისად, ბტუ-მ უზრუნველყო შესაბამისი რაოდენობისა და კომპეტენციის უსაფრთხოების სპეციალისტების დასაქმება, ხოლო 2024 წლიდან ბტუ-ს ემსახურება "HSE Group" LLC, რომელიც უზრუნველყოფს ბტუ-ში სწავლის და შრომის უსაფრთხო გარემოს კონტროლს. ინფრასტრუქტურის სამსახური ყოველწლიურად აფასებს დაინტერესებული მხარეების კმაყოფილებას და საჭიროების შემთხვევაში აუმჯობესებს ინფრასტრუქტურის პირობებს. 2019-2024 წლების განმავლობაში ეტაპობრივად ხორცილდებოდა ბტუ-ს შენობის გარემონტება და აღჭურვა, რაც პირდაპირ კავშირში იყო ბტუ-ს მისიასთან, პროგრამების მოთხოვნადობასთან და შესაბამისად სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდასთან. ბტუ-ს მატერიალური რესურსი, ავტორიზაციის მიღების (2016) შემდგომ პერიოდში მნიშვნელოვნად შეიცვალა. 2016-2021 პერიოდში სასწავლო ფართის ათვისების დინამიკა იყო შედეგი: 2016-2017 სასწავლო წლისთვის ბტუში არსებობდა 50 სტუდენტზე გათვლილი 8 აუდიტორია, 3 კომპიუტერული კლასი, შეხვედრების 1 ოთახი, ბიბლიოთეკა წიგნის საცავით და ადმინისტრაციული ოფისები. 2018-2019 სასწავლო წლისთვის არსებულ სასწავლო სივრცეებს დაემატა 50 სტუდენტზე გათვლილი 3 აუდიტორია. 6 კომპიუტერული კლასი, 520 სტუდე-

ნტზე გათვლილი აუდიტორია, 1 ლაბორატორია და საკონფერენციო სივრცე. 2020-2021 წლისთვის ბტუ-ს სივრცეებს დაემატა 3 კომპიუტერული აუდიტორია, 2 ლაბორატორია და 1 სამუშაო სივრცე. 2022 წელს გარემონტდა ახალი აუთვისებელი სივრცე ფართის, სადაც 2022-2023 სასწავლო წლისთვის განთავსდა 3-50 სტუდენტზე გათვლილი აუდიტორია, 4 კომპიუტერული კლასი და 1 ოფისი. 2022 – 2024 წლებში ბტუ-ს ინფრასტრუქტურა უზრუნველყოფდა 5750 სტუდენტის სასწავლო პირობებისთვის აუცილებელ ყველა რესურსს. კერძოდ, 14 – 50 სტუდენტზე გათვლილი აუდიტორიას, 27 სტუდენტზე გათვლილ 17 კომპიუტერულ კლასს და 21 სტუდენტზე გათვლილი 5 აუდიტორიას. ასევე ყველა იმ სასწავლო და დამხმარე ფართს, ტექნოლოგიურ ლაბორატორიებს და საბიბლიოთეკო სივრცეებს, რომლებიც განთავსებულია ბტუ-ს A კორპუსში. ბტუ-მ განვითარების სტრატეგიული მიზნების შესაბამისად, 2024 წელს დაიწყო ახალი კამპუსის მშენებლობა, რომელიც 2025 წლიდან შევიდა ექსპლოატაციაში, რამაც ბტუ-ს სასწავლო ფართი თითქმის გააორმაგა. გარდა ფართის ცვლილებისა, 100 სტუდენტზე გათვლილი აუდიტორიების შექმნამ, გაზარდა ბტუ-ს სასწავლო პროცესის სიმძლავრე. ამჟამად ბტუ-ს ახალი B კორპუსი სტუდენტებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს თავაზობს 100 სტუდენტზე გათვლილ 8 სრულად აღჭურვილ აუდიტორიას, 50 სტუდენტზე გათვლილ 2 სივრცეს და 27 სტუდენტზე გათვლილ 6 კლასს, კაფეტერიას, სტუდენტურ სივრცეებს. შენობა სრულად აღჭურვილია, ხოლო კომპიუტერული კლასები აღჭურვილია იმ მოთხოვნების გათვალისწინებით, რომლებიც შემუშავდა კონტინგენტის ზრდის ფარგლებში საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომპიუტერული მეცნიერებების პროგრამებზე მისაღებ სტუდენტთა საპროგნოზო რაოდენობებით და კომპიუტერული აუდიტორიების დატვირთვის ანალიზით:

კომპიუტერული კლასები	დატვირთვა 2024-2025	დატვირთვა 2025-2026	დატვირთვა 2026-2027	დატვირთვა 2027-2028	დატვირთვა 2028-2029
A (კორპუსი)	35%	45%	56%	66%	69%
B (კორპუსი)	0%	33%	50%	100%	100%
B კორპუსის კლასების გამოყენება	0	2	3	6	6

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - ინფრასტრუქტურის მართვის სამსახურის სამომავლო ხედვა ემყარება ბტუ-ს მისიის შესრულებასა და სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის ახალ რეალობას. ბტუ მზადაა არა მხოლოდ სივრცობრივად გაიზარდოს, არამედ შექმნას ისეთი ეკოსისტემა, რომელიც იქნება განსაკუთრებული, ინოვაციური და სოციალური პასუხისმგებლობით გამორჩეული. ბტუ განვითარების ახალ ეტაპზე გადადის: დაგეგმილია სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდა 5,750-დან 11,000-მდე. აღნიშნული მიზანი განსაზღვრავს ინფრასტრუქტურის მართვის სამსახურის მთავარ ამოცანას – თანამედროვე, მოქნილი და მასშტაბირებადი გარემოს უზრუნველყოფას, რომელიც სრულად დააკმაყოფილებს საგანმანათლებლო, ტექნოლოგიურ და სოციალური განვითარების მოთხოვნებს. ბტუ-ს ინფრასტრუქტურული განვითარების ხედვა ეფუძნება ბტუ-ს სწრაფი ზრდის ტემპს, საერთაშორისო სტანდარტებისადმი შესაბამისობის საჭიროებას, უსაფრთხო და ინკლუზიური გარემოს უზრუნველყოფის მიზანსა და ციფრული ტრანსფორმაციის მხარდაჭერას და მიზნად ისახავს ბტუ გადაიქცეს რეგიონში ერთ-ერთ წამყვან და ტექნოლოგიურად გამართულ უნივერსიტეტად, რომელიც შეასრულებს მის სოციალურ მისიას და აკადემიურ მისწრაფებებს უსაფრთხო, ინოვაციური და მდგრადი გარემოს პირობებში.

- სტრატეგიული მიზნები და ამოცანები:
 - o მატერიალურ-ტექნიკური ინფრასტრუქტურის განვითარება. ახალი სასწავლო კორპუსის სრულად ინტეგრირება საგანმანათლებლო პროცესში.
 - კორპუს B-ის მოდულური განახლება დამატებითი სართულებით, საჭიროების მიხედვით;
 - ახალი ადმინისტრაციულ-საკონსულტაციო ცენტრის მოწყობა;
 - სივრცის გამტარიანობის ოპტიმიზაცია სასწავლო პროცესი იგეგმება მრავალცვლიან რეჟიმში (9:00–21:00), რაც საშუალებას იძლევა მაქსიმალურად გამოიყენოს არსებული ფართობი;
 - ტექნოლოგიური მართვის ინსტრუმენტების დანერგვა სასწავლო ცხრილების ოპტიმიზაციისთვის;
 - აუდიტორიებისა და ლაბორატორიების დატვირთულობის მონიტორინგი ციფრული პლატფორმის მეშვეობით.
 - o ეკოლოგიური მდგრადობა და ენერგოეფექტიანობა
 - შენობებში მზის პანელების და ენერგოეფექტური გამათბობლების/გაგრილების სისტემების ეტაპობრივი დანერგვა;

- წარმოება-ნარჩენების მენეჯმენტის ეკოლოგიური სქემის შექმნა;
- გამწვანებული ღია სივრცეების რაოდენობის ზრდა სტუდენტებისთვის და პერსონალისთვის.
- o თანამედროვე ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურა
 - ყველა აუდიტორიის აღჭურვა ჰკვიანი დაფებით, სწრაფი Wi-Fi ქსელით და ვიდეოტრანსლაციის ტექნიკით;
 - კომპიუტერული ლაბორატორიების ტექნიკის განახლება ყოველ 3 წელიწადში;
 - უსაფრთხოების სისტემა: ვიდეოკონტროლი, საგანგებო ევაკუაციის ალგორითმები.
- o ხელმისაწვდომობა და უნივერსალურობა
 - ბტუ-ს სივრცეების სრულად ადაპტაცია შშმ პირთათვის: პანდუსები, ლიფტები, სველი წერტილები;
 - ვიზუალური და ხმოვანი ნავიგაცია ყველა სართულზე;
 - ხელმისაწვდომი ტექნოლოგიები აუდიტორიებში და ბიბლიოთეკაში.
- o განვითარების ფაზები (2026-2032)

წელი	ძირითადი ამოცანები
2025-2026	ახალი კორპუსის სრული ამუშავება, ციფრული ინფრასტრუქტურის განახლება
2026-2027	დამატებითი აუდიტორიების დაგეგმარება და პირველადი მშენებლობის დაწყება
2028-2029	ტექნოლოგიური ინოვაციების ლაბორატორიის შექმნა, მწვანე ენერგიის დანერგვა
2030-2031	სტრატეგიის შეფასება, სივრცის სრულად ოპტიმიზაცია და დაგეგმვა 2032-2036 ციკლისთვის

- o რესურსები და მდგრადობა

განვითარების ხედვაში ასახული ყველა მიზანი დაფუძნებულია შემდეგ პრინციპებზე:

- ფინანსური მდგრადობა: ბტუ-ს გააჩნია დივერსიფიცირებული შემოსავლის წყაროები და მზარდი ბიუჯეტი;
- ადამიანური რესურსი: ინფრასტრუქტურის მართვის გუნდის გაძლიერება შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პერსონალით;
- მონიტორინგი და შეფასება: PDCA ციკლის მექანიზმების რეგულარული გამოყენება პროექტების დაგეგმვისა და შესრულების პროცესში.

საბიბლიოთეკო რესურსები, სერვისები, სივრცეები

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) –

1. სტატისტიკური მონაცემები (2022-2025)

#	დასახელება	წელი / რაოდენობა			
		2022	2023	2024	2025
1.	წიგნადი ფონდი	3055	3467	3930	7317
2.	ბიბლიოთეკის ბიუჯეტი	134000	151913	169827	-
3.	ტურნიტინის ექსპონატების რაოდენობა	300	600	1200	2000
4.	საბიბლიოთეკო სივრცეები	5	5	5	6

2. წიგნადი ფონდი - 2022 წლიდან 2025 წლის ჩათვლით, ბტუ-ს ბიბლიოთეკის ბეჭდური ფონდი გაიზარდა 4262 ერთეულით, რაც მნიშვნელოვნად ზრდის აკადემიური რესურსების ხელმისაწვდომობას და ბიბლიოთეკის ინტელექტუალურ პოტენციალს. ბიბლიოთეკა ფლობს როგორც ბეჭდურ, ისე ციფრულ რესურსებს, მათ შორის: 13 საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზა EBSCO-ს ციფრული კოლექცია, რომელიც მოიცავს 155,900-ზე მეტ ელექტრონულ წიგნს. საბიბლიოთეკო რესურსებზე წვდომა შესაძლებელია როგორც ადგილზე, ისე დისტანციურად მოქნილი სერვისების გამოყენებით:

- წიგნის დისტანციური შეკვეთა
- ციფრულ ფონდზე წვდომა დისტანციურად
- დისტანციური წვდომის პანელის გააქტიურება
- სერვისები „შევეითებე ბიბლიოთეკას“ და „მოითხოვე ტრენინგი“ - ბიბლიოთეკარებთან კომუნიკაციისა და ინდივიდუალური მხარდაჭერისთვის. ეს პლატფორმები და სერვისები უზრუნველყოფს ბიბლიოთეკის

რესურსების შეუფერხებელ გამოყენებას ნებისმიერ დროს და ნებისმიერი ადგილიდან, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სტუდენტების მხარდი რაოდენობისა და ჰიბრიდული სწავლის პირობებში.

3. ბიბლიოთეკის ბიუჯეტი - ბიბლიოთეკის ბიუჯეტი დინამიურია და ფორმირდება აკადემიური წლის დაწყებამდე, თუმცა სემესტრულად ხდება მისი გადახედვა, გამომდინარე მიმდინარე საჭიროებებიდან და ობიექტური გარემოებების ცვლილებიდან. მაგალითად, ახალი კამპუსის ამოქმედებისა და დამატებითი საბიბლიოთეკო სივრცის შექმნის პარალელურად, 2025 წელს განხორციელდა 3310 ახალი გამოცემის შესყიდვა, რაც ბიბლიოთეკის განვითარების მნიშვნელოვანი ეტაპი იყო. ბიუჯეტის სტაბილური ზრდა ბოლო წლებში მიუთითებს ბიბლიოთეკის, როგორც სტრუქტურული ერთეულის, გაძლიერებაზე და მის სტრატეგიულ განვითარებაზე. ბიუჯეტის ზრდის ძირითადი მიზეზებია:

- ახალი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის მხარდაჭერა და შესაბამისი სასწავლო რესურსებით უზრუნველყოფა
- სილაბუსებით განსაზღვრული ლიტერატურისა და ელექტრონული სამეცნიერო ბაზების შეძენა
- ბიბლიოთეკის მიერ ჩატარებული შიდა კვლევების შედეგად იდენტიფიცირებული საჭიროებების დაკმაყოფილება
- საგანმანათლებლო და კულტურული აქტივობების მხარდაჭერა, მათ შორის წიგნის კლუბის ფარგლებში ორგანიზებული ღონისძიებების დაფინანსება

4. ანტიპლაგიატის პროგრამა Turnitin - ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფს ანტიპლაგიატის პროგრამა Turnitin-ის სრულ ადმინისტრირებას. პლატფორმა ფუნქციონირებს მუდმივი განახლების რეჟიმში, რაც უზრუნველყოფს თანამედროვე სტანდარტების შესაბამის მუშაობას როგორც სტუდენტებისთვის, ასევე აკადემიური პერსონალისთვის. 2022 წელს უნივერსიტეტს ჰქონდა 200 Turnitin-ის ექსპანთი, მაშინ როცა 2025 წლისთვის ეს რაოდენობა გაიზარდა 2000 აქტიურ ექსპანთამდე. სამომავლოდ დაგეგმილია ექსპანთების რაოდენობის გაზრდა 4000-მდე, რაც სრულად დააკმაყოფილებს როგორც საბაკალავრო, ასევე სამაგისტრო და სადოქტორო საფეხურის სტუდენტთა მოთხოვნებს განსაკუთრებით დამამთავრებელი კურსების ფარგლებში. პროგრამა მუდმივად იხვეწება ახალი შესაძლებლობებით. ბოლო განახლებების ფარგლებში დამატებულია:

- Quick Submit ფუნქცია - ინსტრუქტორებს შესაძლებლობა აქვთ ნებისმიერი რაოდენობის ნაშრომი მარტივად ატვირთონ და გადაამოწმონ პლაგიატზე, რომელიც შეიცავს მინიმუმ 20 სიტყვას.
- AI დეტექცია - ინტეგრირებულია ხელოვნური ინტელექტით შექმნილი შინაარსის გამოვლენის ფუნქცია.
- სადისკუსიო სივრცეები (Discussion Boards) - შესაძლებელია თემატური ფორუმების შექმნა სტუდენტებისთვის.

Turnitin-ის ინტეგრაცია უზრუნველყოფს არა მხოლოდ პლაგიატთან ბრძოლას, არამედ აკადემიური წერის უნარების განვითარებას, კვლევის ხარისხის გაუმჯობესებას და სტუდენტებში ეთიკური სტანდარტების ჩამოყალიბებას.

5. განხორციელებული აქტივობები და ტრენინგები - ბიბლიოთეკა უწყობს ხელს აკადემიური საზოგადოების ინფორმირებულობას და უნარების გაძლიერებას სხვადასხვა მიმართულებით. ამ მიზნით, ბიბლიოთეკა სთავაზობს მკითხველს თემატურ ტრენინგებს, რომლებიც ხელმისაწვდომია როგორც სტუდენტებისთვის, ისე ლექტორებისთვის. ტრენინგების ჩამონათვალი:

- საბიბლიოთეკო რესურსების გამოყენება
- საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებთან მუშაობის ტექნიკები
- სასწავლო და სამეცნიერო ჟურნალის შერჩევა და მასში უფასოდ გამოქვეყნების შესაძლებლობები
- მეცნიერების პროფილების (ORCID, Google Scholar, ResearchGate) შექმნა და მართვა
- „ლექტორთა აკადემიის“ ფარგლებში ბიბლიოთეკის რესურსების გამოყენება სასწავლო პროცესში
- Turnitin-ის გამოყენების ტრენინგები - როგორც ლექტორებისთვის, ისე სტუდენტებისთვის. ტრენინგები ტარდება როგორც სასწავლო პროგრამის კოორდინატორებთან შეთანხმებით სასწავლო პროცესში ინტეგრირებულად, ასევე მომხმარებლის ინდივიდუალური მოთხოვნის საფუძველზე („მოითხოვე ტრენინგი“ სერვისის გამოყენებით). ტრენინგები როგორც წესი, ტარდება დისტანციურ რეჟიმში, რაც აადვილებს ტრენინგებზე ხელმისაწვდომობას და იძლევა საშუალებას ფართო აუდიტორიას მივაწოდოთ საჭირო ინფორმაცია - განსაკუთრებით სტუდენტთა კონტინენტის ზრდის პირობებში.

6. საბიბლიოთეკო სივრცეები - ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის სივრცეები

განთავსებულია როგორც ძველი, ისე ახალი კამპუსის ტერიტორიაზე, რაც უზრუნველყოფს მრავალფუნქციური და თანამედროვე ინფრასტრუქტურის არსებობას. არსებული გარემო ერგება როგორც ინდივიდუალური, ასევე ჯგუფური სამუშაოების საჭიროებებს და ითვალისწინებს სტუდენტური ცხოვრების სხვადასხვა მოთხოვნას. ბიბლიოთეკა აერთიანებს :

- ინდივიდუალური კითხვის ზონებს
- ჯგუფური მუშაობისთვის განკუთვნილ სივრცეებს
- კომპიუტერულ დარბაზებს
- მცირე საკონფერენციო სივრცეებს

2024 წლამდე ბიბლიოთეკა აერთიანებდა 5 დამოუკიდებელ სივრცეს. ახალი კამპუსის გახსნის შედეგად ბიბლიოთეკას დაემატა მულტიფუნქციური სივრცე, რომელიც გათვლილია 200-მდე სტუდენტისთვის და სრულად ადაპტირებულია როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლაბორაციული მუშაობისთვის. ბიბლიოთეკის ინფრასტრუქტურა მზად არის განახორციელოს სივრცეების ეტაპობრივი გაფართოება სტუდენტთა მზარდი რაოდენობისა და სასწავლო პროცესის დინამიკის შესაბამისად. სამომავლოდ დაგეგმილია სივრცეების მოდერნიზაცია და დამატებითი სამუშაო ზონების შექმნა, რაც გააუმჯობესებს სასწავლო გამოცდილებას და წახალისებს აქტიურ კვლევით საქმიანობას.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - ბტუ-ს ბიბლიოთეკა ბოლო ოთხი წლის განმავლობაში განვითარდა როგორც სრულფასოვანი საგანმანათლებლო, კვლევითი და სერვისული ცენტრი, რომელიც პასუხობს თანამედროვე აკადემიური სივრცის მოთხოვნებს. 2022–2025 წლებში განხორციელებული ნაბიჯები მათ შორის წიგნადი ფონდის მნიშვნელოვანი ზრდა, ციფრული რესურსების და სერვისების გამრავალფეროვნება, ინფრასტრუქტურის გაფართოება და ანტიპლაგიატის მექანიზმების გაძლიერება მკაფიოდ აჩვენებს სისტემურ და პროგრესულ განვითარებას რომელიც შეძლებს შეუფერხებლად გაუმკლავდეს სტუდენტთა გაზრდილ რაოდენობას. ბიბლიოთეკა 2026–2032 წლებში განაგრძობს გარდაქმნას თანამედროვე, მონაცემებზე და საჭიროებებზე მორგებულ საინფორმაციო ჰაბად. ბიბლიოთეკის მიზანია შექმნას ინტეგრირებული, ინკლუზიური და ტექნოლოგიურად განვითარებული სივრცე, რომელიც ხელს უწყობს სწავლების, კვლევის და სამეწარმეო გარემოს გაძლიერებას.

IT ინფრასტრუქტურა

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – მნიშვნელოვანი პროექტები და ტექნოლოგიური მიღწევები (2019–2025)

- სასწავლო პლატფორმის ინფრასტრუქტურული ტრანსფორმაცია BTU Classroom Cloud
BTU Classroom-ის სრული მიგრაცია Amazon Web Services-ზე განხორციელდა ბტუ- დისტანციური სწავლების სერვისების სტაბილურობისა და გამტარუნარიანობის გასაზრდელად. სისტემამ მიიღო მაღალი ხელმისაწვდომობა (High Availability), რაც შესაძლებელს ხდის უწყვეტად წარმართულ სწავლებას თუნდაც პიკურ დატვირთვებზე.
- ფინანსური ოპერაციების უსაფრთხო ციფრული სივრცე – BTU Billing Cloud
ბუღალტრული და ფინანსური მენეჯმენტის სისტემის (BTU Billing) კლაუდზე გადასვლამ მნიშვნელოვნად შეამცირა შიდა ოპერაციული რისკები. სისტემა უზრუნველყოფს ზუსტ ანგარიშგებას, სწრაფ ტრანზაქციებს და შესაბამისობას საერთაშორისო აუდიტის მოთხოვნებთან.
- აბიტურიენტთა რეგისტრაციისა და კონტრაქტების მართვის სისტემა – BTU Register
აბიტურიენტთა რეგისტრაციის პლატფორმის განვითარება და ჰოსტინგი Amazon-ის ინფრასტრუქტურაზე ბტუ-სთვის სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იყო. ელექტრონული ხელმოწერის ინტეგრაცია, ავტომატიზირებული განაცხადების დამუშავება და უსაფრთხო მონაცემთა შენახვა ქმნის მაღალი დონის მომსახურებას სტუდენტებისთვის.
- შიდა ქსელური ინფრასტრუქტურის სრული განახლება -
 - A კორპუსის ქსელური ინფრასტრუქტურის სრულმა მოდერნიზებამ – მათ შორის მართული კომუტატების, VLAN არქიტექტურისა და QoS მექანიზმების დანერგვამ – შექმნა ტექნოლოგიური ბაზა, რომელიც ეყრდნობა გამტარიანობას, საიმედოობასა და მასშტაბურობას.
 - ახალ კამპუსში ციფრული ქსელის შექმნა – B კორპუსის IT არქიტექტურა - 2025 წელს ექსპლუატაციაში შესულ ახალ B კორპუსში თავიდანვე დამონტაჟდა თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი ქსელური ინფრასტრუქტურა. პროექტი ითვალისწინებდა ინფრასტრუქტურის სკალირებადობას, რაც მომავალში

შესაძლებელს გახდის მისი რესურსების მოდულურ გაზრდას.

- ციფრული მხარდაჭერის სისტემის დანერგვა – Jira Helpdesk
ბტუ-მ დანერგა Jira Service Management-ის პლატფორმა, რომელიც აკონტროლებს IT მოთხოვნების მთელ ციკლს: მოთხოვნის მიღება, კლასიფიკაცია, გადამისამართება და შესრულება. Helpdesk-ის ავტომატიზაციამ გააუმჯობესა რეაგირების დრო და გაზარდა მომსახურების ხარისხი.
- ბტუ-ს ვებსაიტის ქლაუდზე ჰოსტინგი – Btu.edu.ge Cloud Migration
ბტუ-ს ვებსაიტის ჰოსტინგის მიგრაცია AWS-ზე უზრუნველყოფს მაღალ ხელმისაწვდომობას, სწრაფ მუშაობას და ინფორმაციული უსაფრთხოების მაქსიმალურ დონეს. პლატფორმა წარმოადგენს საკომუნიკაციო ხიდს სტუდენტებს, აბიტურიენტებსა და დაინტერესებულ საზოგადოებას შორის.
- კომპიუტერული ტექნიკის განახლება – აუდიტორიებისა და ლაბორატორიების გაძლიერება
სასწავლო პროცესის ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად IT სამსახურმა განახორციელა ტექნიკის განახლება და დამატება. შეძენილი ტექნიკა შეესაბამება საინჟინრო და პროგრამირების მიმართულებების სპეციფიკურ საჭიროებებს და ოპტიმიზირებულია თანამედროვე სასწავლო რესურსებთან ინტეგრაციისთვის.
- კიბერუსაფრთხოების სისტემური რეფორმა – Fortinet SIEM ინტეგრაცია
საინფორმაციო სისტემების მართვისა და მონიტორინგის თანამედროვე მიდგომების დანერგვით (Forti SIEM და FortiAnalyzer), BTU განავითარა რეალურ დროში საფრთხეების გამოვლენისა და რეაგირების უნარი. ეს უზრუნველყოფს მონაცემთა დაცულობასა და შესაბამისობას GDPR-ისა და ISO სტანდარტებთან.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) - ამ პერიოდში გაგრძელდება IT ინფრასტრუქტურის შემდგომი განვითარება და სტუდენტთა, მათ შორის:

- A კორპუსის უკაბელო ქსელის მოდერნიზაცია – Wi-Fi 6-ის დანერგვა
დაგეგმილია არსებული უკაბელო ქსელის ჩანაცვლება Wi-Fi 6 ტექნოლოგიით, რაც გაზრდის მონაცემთა გადაცემის სიჩქარეს, შეამცირებს დაგვიანებას და უზრუნველყოფს მაღალი სიმჭიდროვის სივრცეებში სტაბილურ კავშირს.
- BTU Classroom-ის განვითარების ახალი ეტაპი – AI-დამხმარე პლატფორმა
BTU Classroom-ის განვითარება ითვალისწინებს ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრაციას ინდივიდუალური სასწავლო მარშრუტების შესაქმნელად. იგეგმება მოდულების დამატება, რაც მოიცავს შიდა შეფასების სისტემას, ვირტუალურ დამრიგებელს და სტუდენტური პროგრესის პროგნოზირებას.
- ინტელექტუალური აგენტების დანერგვა – ციფრული ადმინისტრირების ტრანსფორმაცია
ბტუ გეგმავს ხელოვნური ინტელექტის აგენტების გამოყენებას უნივერსიტეტის ადმინისტრაციულ პროცესებში: საბუღალტრო კონსულტაციებში, HR მენეჯმენტში, Helpdesk-ში და სტუდენტურ კომუნიკაციაში. ეს მნიშვნელოვნად შეამცირებს მექანიკურ დატვირთვას და გააუმჯობესებს მომსახურების სისწრაფეს.

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი მტკიცედ ადგას ციფრული ტრანსფორმაციის გზაზე. განხორციელებული პროექტები პასუხობს თანამედროვე გამოწვევებს და ქმნის წინაპირობას მომავლისთვის, სადაც ბტუ იქნება ინოვაციების, უსაფრთხო გარემოსა და ტექნოლოგიური მრავალფეროვნების სინთეზი. საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახური აქტიურად აგრძელებს მუშაობას სისტემების დახვეწაზე და მზადაა ბტუ-ს ტექნოლოგიური განვითარება კიდევ უფრო მაღალ საფეხურზე აიყვანოს.

მარკეტინგული ხედვა

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) –

- განხორციელდა 1000+ რეგიონული ვიზიტი და შეხვედრა სკოლებში, რაც მნიშვნელოვანი მექანიზმი გახდა ახალგაზრდების მოსაზიდად და ცნობადობის გასაზრდელად;
- წარმატებით ჩატარდა ღია კარის დღეები, STEM ბანაკები, მათემატიკის ოლიმპიადები, იდეათონები და ტექნოლოგიური ჰაკათონები ათასობით მონაწილით;
- ბტუ-ს ვებგვერდის (www.btu.edu.ge) მეშვეობით უზრუნველყოფილი იქნა ყველა მნიშვნელოვანი სიახლის, პროგრამის, მიღების ვადის, საერთაშორისო და კორპორატიული პარტნიორობის შესახებ ინფორმაციის საჯაროობა;
- შეიქმნა და დაიწყო განვითარების ეტაპი პლატფორმა BTUAI.GE – ხელოვნური ინტელექტის ეროვნული ცენტრის სახით;
- სოციალურ მედიაში გაიზარდა ჩართულობა 300%-ით, განსაკუთრებით TikTok-სა და Instagram-ზე, სადაც

ბტუ გახდა ერთ-ერთი წამყვანი საგანმანათლებლო ბრენდი;

- გაიზარდა ჩარიცხულთა რაოდენობა 100%-მდე საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებზე, რაც ეფექტიანი მარკეტინგული კომუნიკაციის შედეგია;
- ბტუ-ს აქტივობები აქტიურად გაშუქდა 250-ზე მეტ მედიაპლატფორმაზე, მათ შორის ეროვნული ტელევიზიების, რეგიონული მაუწყებლების და დარგობრივი მედიის მიერ (Entrepreneur, Marketer, EDU.aris.ge და სხვ.);
- ინფლუენსერული კამპანიების საშუალებით მიღწეულია ათასობით ახალგაზრდის ჩართულობა, მათ შორის ცნობილი სტუდენტების მონაწილეობით;
- განხორციელდა კურსდამთავრებულთა გამოკითხვები და შემუშავდა Alumni სერვისები, რაც საშუალებას იძლევა მათი წარმატების ისტორიების ეფექტიანად გამოყენება მარკეტინგულ კამპანიებში;
- ბტუ-ს პოზიციონირებულია როგორც დასაქმებაზე ორიენტირებული უნივერსიტეტი, განსაკუთრებით LinkedIn-ის პლატფორმაზე;
- ვებგვერდისა და ციფრული არხების ინტეგრაციით მომხმარებელს მიეწოდება განახლებული ინფორმაცია პროგრამებზე, ღონისძიებებზე, პარტნიორობებზე და კარიერულ შესაძლებლობებზე.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) -

- სტრატეგიის მიზნები:
 - ბტუ-ს გლობალური პოზიციონირების გაძლიერება;
 - ტექნოლოგიურ ტრენდებზე დაფუძნებული კომუნიკაციის განვითარება;
 - ახალგაზრდების, სკოლების და რეგიონების ჩართულობის ზრდა ტექნოლოგიურ სფეროში;
 - კურსდამთავრებულების დასაქმების მაჩვენებლების და რეპუტაციის წარმოჩენა;
 - მარკეტინგული ანალიტიკის გაძლიერება და მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღება;
 - მიზნობრივი კამპანიების გაძლიერება თითოეული აუდიტორიისთვის;
 - ციფრული მედიის ეფექტიან გამოყენებაზე დაფუძნებული კამპანიების შემუშავება და განხორციელება;
 - სტრატეგიული პარტნიორობების მხარდაჭერა და კომუნიკაციური მექანიზმების გამყარება.
- სამიზნე აუდიტორია:
 - აბიტურიენტები, მაგისტრანტობის და დოქტორანტობის კანდიდატები;
 - STEM მიმართულებით დაინტერესებული მოსწავლეები;
 - პროფესიული გადამზადების მსურველები (მათ შორის უფროსი ასაკის სეგმენტი);
 - კურსდამთავრებულები (BTU Alumni);
 - დამსაქმებლები და პარტნიორი ორგანიზაციები;
 - სკოლის ადმინისტრაციები, მასწავლებლები და მშობლები;
 - მედია და საზოგადოება;
 - საერთაშორისო პარტნიორები და უცხოელი სტუდენტობის მადიებლები;
 - დამსაქმებლები და დარგობრივი ორგანიზაციები.
- ძირითადი სამომავლო მიმართულებები:
 - BTU-ის მარკეტინგული პოზიციონირების გაძლიერება საერთაშორისო და ადგილობრივ სივრცეში;
 - აბიტურიენტებისა და მაგისტრანტობის კანდიდატების მოზიდვის კამპანიების გაფართოება;
 - დაინტერესებული მხარეებისთვის (მშობლები, სკოლები, რეგიონული საზოგადოება) ინფორმაციის სისტემატური და საჯარო მიწოდება, მათ შორის www.btu.edu.ge ვებგვერდისა და პარტნიორი მედია არხების მეშვეობით;
 - პერსონალიზებული მარკეტინგული კამპანიების შემუშავება და განხორციელება სხვადასხვა აუდიტორიისთვის;
 - ციფრული მარკეტინგის თანამედროვე ინსტრუმენტების დანერგვა: • AI-ზე დაფუძნებული კომუნიკაცია; • Smart Targeting მექანიზმები; • მონაცემებზე დაფუძნებული ანალიტიკა;
 - ახალი აკადემიური პროექტების, ლაბორატორიებისა და ინიციატივების მარკეტინგული მხარდაჭერა;
 - რეგიონულ დონეზე ტექნოლოგიური ინიციატივებისა და ღონისძიებების გაფართოება;
 - ღია კარის დღეების, ტური კამპუსზე და კარიერული კონსულტაციების პოპულარიზაცია;

- კურსდამთავრებულების წარმატებული ისტორიის ვიდეო და ციფრული სერიების წარმოება;
- სოციალური მედია კამპანიების თემატური სეგმენტაცია (მოსწავლეებისთვის, მშობლებისთვის, დამსაქმებლებისთვის);
- სტრატეგიული PR სტატიებისა და ინტერვიუების მომზადება, მედია პარტნიორობების გაძლიერება;
- ჰაკათონების, იდეათონების, ტექნოლოგიური და სამეწარმეო კონკურსების ფართო დაფარვა;
- რეგიონული მასშტაბით მოსწავლეთათვის გათვლილი ბანაკების და ოლიმპიადების სერიების მხარდაჭერა;
- სკოლის მოსწავლეებისა და მშობლების ჩართულობაზე დაფუძნებული კამპანიების გაძლიერება;
- სტუდენტური გაცვლითი პროგრამებისა და საერთაშორისო გამოცდილების კომუნიკაცია სამიზნე აუდიტორიებისთვის;
- BTUAI.GE პლატფორმის განვითარება, როგორც ხელოვნური ინტელექტის ეროვნული ცენტრის კომუნიკაციის ნაწილი.

ხარისხის მართვა და უზრუნველყოფა

საანგარიშო პერიოდი (2019-2025) – აღნიშნულ პერიოდში გამოიყენებოდა ბტუ-ში მოქმედი განვითარების სტრატეგიით და გეგმებით (2019-2025), ასევე ხარისხის მართვისა და უზრუნველყოფის ძირითადი მარეგულირებელი დოკუმენტით „ხარისხის უზრუნველყოფის სახელმძღვანელო“ გათვალისწინებული მიდგომები, შემოწმება-შეფასების პროცედურები, მექანიზმები და კრიტერიუმები. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანი იყო ბტუ-ში ხარისხის კულტურის დანერგვა და როგორც ინსტიტუციური, ასევე სტრუქტურული ერთეულების დონეზე სისტემატური შეფასება და გაუმჯობესების მექანიზმების გამოყენება (მაგ., რისკების შეფასება, SWOT ანალიზი, PDCA პრინციპი). ხარისხის უზრუნველყოფა, გარდა შიდა შეფასებების შედეგებისა, ასევე მოიცავდა გარე შეფასების შედეგებს (მათ შორის, შესწავლა, გაუმჯობესებაზე მიმართული აქტივობების გატარება და გარე შეფასებით აღნიშნულის დადასტურება). აღნიშნულ პერიოდში ბტუ-ში მოქმედი ხარისხის მართვის სისტემის და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობა დასტურდება ბტუ-ში განხორციელებული გარე შედეგებით (ყველა საგანმანათლებლო პროგრამა არის აკრედიტებული; ბტუ-მ წარმატებით გაიარა რეაკრედიტაცია; რამდენიმე გარე შეფასების შემთხვევაში ბტუ-ს ხარისხის მართვა და უზრუნველყოფა გარე შემფასებლების მიერ „საუკეთესო პრაქტიკად“ იყო მიჩნეული). აღნიშნულიდან გამომდინარე, სამომავლოდ იქნება გამოყენებული უკვე არსებული მიდგომები და ხარისხის მართვის და უზრუნველყოფის სისტემის განვითარების სტრატეგია.

სამომავლო ხედვა (2026-2032) – ბტუ-ს ხარისხის მართვის და უზრუნველყოფის ხედვაში მოიაზრება:

- ძირითადი სტრატეგიული მიზნების განსაზღვრა (მაგ., ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის და შიდა სტანდარტების აქტუალობა; ხარისხის კულტურის ხელშეწყობა; შედეგებზე ორიენტირებული მართვა);
- ძირითადი სტრატეგიული ამოცანების განსაზღვრა (მაგ., არსებული ხარისხის მართვის სისტემების გაუმჯობესება ობიექტური საჭიროებების დროულად გათვალისწინების შედეგად; ხარისხზე ორიენტირებული კულტურის განვითარება და თანამშრომლობითი მიდგომის ხელშეწყობა; უწყვეტი გაუმჯობესების მექანიზმების გამოყენება; მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღება; შესრულების მონიტორინგის და შეფასების სისტემების გაძლიერება; ანგარიშვალდებულების მექანიზმების განვითარება, სხვ.);
- ხარისხის უზრუნველყოფის და განვითარების ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრა, მათ შორის:
 - საგანმანათლებლო პროგრამები (მაგ., საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობა აკრედიტაციის მოთხოვნებთან, საგანმანათლებლო პროგრამების რეგულარული განახლება, სწავლების შედეგების მიღწევის შეფასების კრიტერიუმები, შეფასების სისტემის ობიექტურობის და სისტემატურობის უზრუნველყოფა, სხვ.);
 - სწავლების ხარისხი (მაგ., სასწავლო პროცესის ორგანიზების და მართვის ხარისხი, თანამედროვე სწავლების მეთოდების დანერგვა, სტუდენტთა საჭიროებების ანალიზის და რეაგირება, სხვ.);
 - კვლევითი საქმიანობა (მაგ., კვლევითი პროექტების ხარისხის სტანდარტები; პუბლიკაციების ხარისხის კონტროლი; კვლევით ეთიკასთან დაკავშირებული პროცედურების განვითარება);
 - ადამიანური რესურსები (მაგ., ადმინისტრაციული, დამხმარე და პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და მათთან შესაბამისობა; პერსონალის პროფესიული გან-

- ვითარება, პერსონალის მუშაობის ეფექტურობის და ხარისხის სისტემატური შეფასება)
- ინფრასტრუქტურა და მატერიალურ-ტექნიკური რესურსი (მაგ., ინფრასტრუქტურის მდგომარეობა, ხელმისაწვდომობა და შესაბამისობა დადგენილ მოთხოვნებთან, საგანმანათლებლო პროცესის უზრუნველყოფა შესაბამისი რესურსებით (მათ შორის, საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები, პროგრამული უზრუნველყოფა, კომპიუტერული ტექნიკა, საბიბლიოთეკო ფონდი და სხვ. საკმარისობა და დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობა), უსაფრთხოება და ხელმისაწვდომობა;
 - ელექტრონული სწავლების ხელშეწყობა (მაგ., ტექნოლოგიური უზრუნველყოფა; საბიბლიოთეკო რესურსებთან და ბაზებთან დისტანციური წვდომა, სხვ.) და ციფრული პლატფორმების განვითარება (მაგ., სასწავლო პროცესის მართვის სისტემები; სტუდენტთა ინფორმირების სისტემები; მონაცემთა ანალიზის ინსტრუმენტები, სხვ.);
 - პროგრამების განმახორციელებელი და სასწავლო პროცესის მართვაში, ადმინისტრირებაში და სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისებში ჩართული პერსონალის პროფესიული ზრდის ხელშეწყობა (მაგ., რეგულარული ტრენინგების, ღონისძიებების და საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზება; კვლევითი უნარების განვითარების პროგრამები/აქტივობები; პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის განვითარება თანამედროვე სწავლა-სწავლებისა და შეფასების მეთოდების გამოყენების მიმართულებით, სხვ.);
 - სტუდენტთა მხარდაჭერა (მაგ., მიღწეული შედეგების გაუმჯობესების შესაძლებლობა, სტუდენტთა კონსულტირება, ინდივიდუალური მხარდაჭერა, სხვ.); ფინანსური მხარდაჭერა (მაგ., ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები, აკადემიური სტიპენდიები, დასაქმების ხელშეწყობა, სხვ.); კარიერული მხარდაჭერა (მაგ., დასაქმების ხელშეწყობა, სტაჟირების პროგრამები, სხვ.);
 - ადმინისტრაციული პროცესები (მაგ., სერვისების ხარისხის გაუმჯობესება; რეაგირების დროის შემცირება; პროცესების გამჭვირვალობის გაზრდა);
 - რისკების განსაზღვრა, პრევენცია და მართვა, მათ შორის:
 - o რისკების იდენტიფიცირების პროცესი (მაგ., ყოველწლიურად რისკის/პოტენციური რისკის შემქმნელი ძირითადი გარე ფაქტორების დადგენა, რისკების იდენტიფიცირება და ამ პროცესში ყველა სტუქტურული ერთეულის მონაწილეობა; SWOT ანალიზის ჩატარება, სხვ.);
 - o რისკების კატეგორიის დადგენა - გავლენის და ალბათობის მასშტაბით (მაგ., მაღალი, საშუალო, დაბალი) და ბტუ-ს მხრიდან კონტროლის შესაძლებლობით (კონტროლირებადი, ნაწილობრივ კონტროლირებადი, არაკონტროლირებადი);
 - o ძირითადი რისკების განსაზღვრა -
 - აკადემიური რისკები, მაგ. - 1) რისკი: სწავლების ხარისხის გაუარესება (მაგ., სწავლების ხარისხის შემცირება; სასწავლო პროცესის დაგეგმვის, მართვის, ორგანიზების და სტუდენტთა მხარდაჭერის არასაკმარისობა; პროგრამების ხარისხის შემცირების გამო სტუდენტთა და/ან კურსდამთავრებულთა კმაყოფილების მაჩვენებლის, პროგრამის მოთხოვნადობის და/ან პროგრამაზე ჩარიცხვის მაჩვენებლის კლება, დამსაქმებლებისთვის პროგრამის აქტუალობის შემცირება და სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის შემცირება, ასევე პროგრამის ინტერნაციონალიზაციის (გაცვლითი პროგრამების) მაჩვენებლის კლება უცხოეთის უსდ-ების პროგრამებთან ბტუ-ს პროგრამების შეუსაბამობის გამო, სხვ; ზეგავლენა: მაღალი / ალბათობა: საშუალო; პრევენცია და რეაგირება: პროგრამების და სასწავლო პროცესის რეგულარული მონიტორინგი, პერსონალის ტრენინგები, სწრაფი რეაგირება, დამატებითი რესურსების მოპოვება, ალტერნატიული სწავლების მეთოდების დანერგვა, სხვ.); 2) რისკი: აკრედიტაციის დაკარგვა (მაგ., ზეგავლენა: მაღალი / ალბათობა: დაბალი; პრევენცია და რეაგირება: სტანდარტებთან შესაბამისობის მუდმივი მონიტორინგი, სწრაფი გამოსწორების მექანიზმები, დარგის სპეციალისტებთან კონსულტაციები, პროგრამების სისტემატური გარე და შიდა შეფასებები აკრედიტაციის პროცესის დაწყებამდე, სხვ.); 3) რისკი: სტუდენტთა მოლოდინებთან შეუსაბამობა (მაგ., ზეგავლენა: საშუალო | ალბათობა: საშუალო; პრევენცია და რეაგირება: რეგულარული კომუნიკაცია და უკუკავშირი, სწრაფი რეაგირების მექანიზმი, ნეგატიური სიტუაციის სწრაფი გამოსწორების მექანიზმები, ადეკვატური რეაგირება და ღონისძიებები, სხვ.);
 - ოპერაციული რისკები, მაგ. - 1) რისკი: ტექნოლოგიური სისტემების შეუსაბამობები (მონაცემთა აღდგენის პროცედურები, ტექნიკური მხარდაჭერის გაძლიერება, ზეგავლენა: მაღალი / ალბათო-

ბა: საშუალო; პრევენცია და რეაგირება: რეგულარული შემოწმება, ბექაპ სისტემების არსებობა, კრიზისულ რეჟიმში მოქმედების მექანიზმები და ოპერაციები, სხვ.); 2) რისკი: კიბერუსაფრთხოების საფრთხეები (მაგ., ზეგავლენა: მაღალი / ალბათობა: მაღალი; პრევენცია და რეაგირება: უსაფრთხოების სისტემების რეგულარული განახლება, პერსონალის ტრენინგი, ინციდენტებზე რეაგირების პროტოკოლები და მათ გამოყენებაზე პასუხისმგებელი პირები, მონაცემთა აღდგენის პროცედურები, სხვ.); 3) რისკი: პროგრამის განმახორციელებელი, ასევე პროგრამის განხორციელების დაგეგმვაში, მართვაში და ადმინისტრირებაში ჩართული პერსონალის არარელევანტური დატვირთვა (მაგ., ზეგავლენა: მაღალი / ალბათობა: მაღალი, პრევენცია და რეაგირება: სამუშაო დატვირთვის რეგულარული მონიტორინგი, ადმინისტრაციული მხარდაჭერა, პრიორიტეტების გადახედვა, სხვ.);

- ფინანსური რისკები, მაგ. - 1) რისკი: ბიუჯეტის დეფიციტი (მაგ., ზეგავლენა: მაღალი / ალბათობა: საშუალო; პრევენცია და რეაგირება: ფინანსური მონიტორინგი, ალტერნატიული შემოსავლების წყაროების ძიება, ხარჯების ოპტიმიზაცია, ღონისძიებების (გარდა გადაუდებელი აქტივობებისა) გაუქმება, სარეზერვო ფონდის შექმნა და გამოყენება, დაფინანსების დივერსიფიცირებული წყაროების მოძიება, სხვ.); 2) რისკი: სტუდენტთა რაოდენობის შემცირება (მაგ., ზეგავლენა: მაღალი / ალბათობა: საშუალო, მარკეტინგის გაძლიერება, პოტენციური სტუდენტების მოძიების ალტერნატიული სტრატეგიების შემუშავება-ამოქმედება, პროგრამების შეთავაზების მექანიზმების გაუმჯობესება, პროგრამების აქტუალიზაცია, სხვ.).
- ხარისხის კონტროლის მექანიზმები, მათ შორის:
 - შიდა ხარისხის შეფასება (მაგ., რეგულარული თვითშეფასების პროცედურები; კოლეგებისა და სტუდენტების შეფასების სისტემები; პროგრამების და მათი კომპონენტების ხარისხის პერიოდული მონიტორინგი);
 - გარე ხარისხის შეფასება (მაგ., დამოუკიდებელი ექსპერტების მონაწილეობა; დარგის სპეციალისტების, დამსაქმებლების უცხოეთის უსდ-ების წარმომადგენლებთან და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა).
- მონიტორინგი და შეფასება, მათ შორის:
 - შესრულების ინდიკატორების (KPI) განსაზღვრა (მაგ., სტუდენტთა კმაყოფილების მაჩვენებელი (მაგ., სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მაჩვენებელი; პროგრამით დაგეგმილი შედეგების (დაგეგმილი სამიზნე ნიშნულების) მიღწევის მაჩვენებელი, პროგრამებით დადგენილ დროში სწავლის დასრულების მაჩვენებელი; პროგრამის კურსდამთავრებულთა საშუალო ქულა (GPA); პროგრამით გათვალისწინებული კვალიფიკაციით სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა (სწავლის დანთავრებიდან საშუალოდ 1 წლის) დასაქმების მაჩვენებელი; პროგრამების რეიტინგი (სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების და კურსდამთავრებულთა საშუალო ქულის მიხედვით); პროგრამებით კმაყოფილების მაჩვენებელი; პროგრამების რეიტინგი, პროგრამაზე სწავლის მსურველთა და ჩარიცხულთა მაჩვენებელი, სხვ.);
 - სისტემატური შიდა შეფასება - 1) ყოველწლიური ბტუ-ს შეფასება (მაგ., სტრატეგიული მიზნების შესრულების ანალიზი, პროცესების ეფექტურობის შეფასება, სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის შეფასება, ინსტიტუციურ დონეზე ბტუ-ს საქმიანობის და რისკების შეფასება, ასევე ყოველწლიური ბტუ-ს თვითშეფასება, ცვლილებების საჭიროებების განსაზღვრა, სხვ.); 2) პროგრამების შეფასება (ყოველწლიური შეფასება (სემესტრის დაწყებამდე), ყოველ 2-3 წელიწადში პროგრამების კომპლექსური შეფასება, პროგრამების გადახედვა საგანმანათლებლო სივრცეში და დარგში არსებულ საჭიროებებთან შესაბამისობის შემოწმების და სრულყოფის მიზნით, სხვა ანალოგიურ პროგრამებთან კონკურენტული ანალიზი, სხვ.).
- ხარისხის მართვის და უზრუნველყოფის ძირითადი პირობები, მათ შორის:
 - ხარისხის მართვის სისტემის, ხარისხის შეფასების მკაფიო, სამართლიანი და გამჭვირვალე პროცედურების და მექანიზმების არსებობა, ასევე ხარისხის კონტროლის სისტემის შეფასება;
 - ბტუ-ში მოქმედი ხარისხის მართვის სისტემის, მიდგომებისა და მოთხოვნების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა;
 - შეფასების მექანიზმების მრავალფეროვნება და რელევანტურობა;
 - დაგეგმილ ნიშნულებთან შედარებთან შედარება (მიღწევის კონტროლი, შედეგების და ცდომილების გამოძიება მიზნების ანალიზი, რეაგირება, ახალი მაჩვენებლების დადგენა და ამოქმედება, შედეგზე

კონტროლი);

- შეფასების პროცესის ძირითადი პრინციპების შესრულება:
 - o მასშტაბურობა - ბტუ-ში ყველა პროცესის ეფექტიანობის და ხარისხის კონტროლი;
 - o გეგმიურობა - შემოწმებების ჩატარება შეთანხმებული გეგმის მიხედვით;
 - o ობიექტურობა - კონტროლის შედეგებზე სუბიექტური გავლენის გამორიცხვა;
 - o გამჭვირვალობა - კონტროლის მიზნების, მექანიზმების და შედეგების შესახებ დაინტერესებულ მხარეთა ინფორმირება;
 - o დიფერენცირება - კონტროლის სუბიექტის სპეციფიკის გათვალისწინება.
- ხარისხის შეფასების პროცესში წინასწარ დადგენილი სხვადასხვა კრიტერიუმების გამოყენება, მაგ.:
 - o მოთხოვნებთან შესაბამისობის კრიტერიუმი (მაგ., ვადების დაცვა, საქმიანობის მასშტაბი, აქტივობის თავისებულებების გათვალისწინება, დაგეგმვა, ორგანიზება და განხორციელება, სხვ.);
 - o მაქსიმუმის/მინიმუმის (საკმარისობის) კრიტერიუმები (მაგ., მონაწილეთა რაოდენობა, დაფინანსების, ადმინისტრაციული, ადამიანური და მატერიალურ-ტექნიკური რესურსით უზრუნველყოფა, სხვ.);
 - o უპირატესობის კრიტერიუმი (გამოიყენება შეფარდებითი შეფასებებისათვის. მაგ., ბტუ-ს განვითარებისთვის მნიშვნელობა, საზოგადოებრივი და/ან საერთაშორისო მნიშვნელობა, სხვ.).
- შეფასების პროცესის სისტემატურობა, გამჭვირვალობა, კომპლექსურობა, უკუკავშირი დაინტერესებულ მხარეებთან. შედეგების დოკუმენტირება;
- შეფასების პროცესში დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობა, შეფასების ობიექტურობა, შეფასების შედეგების გამჭვირვალობა და დაინტერესებული მხარეებისთვის ხელმისაწვდომობა;
- დარღვევების/შეუსაბამოების იდენტიფიცირება, დარღვევებზე/შეუსაბამოებებზე დრული და რელევანტური რეაგირება, გამომწვევი მიზეზების შესწავლა და აღმოფხვრა, ასევე დარღვევების/შეუსაბამოების და რისკების პრევენცია;
- ხარისხის უზრუნველყოფა და მუდმივი გაუმჯობესების პრინციპის გამყენება როგორც ინსტიტუციურ, ასევე სტრუქტურული ერთეულების დონეზე;
- შეფასებების შედეგების გამოყენება სწორი მმართველობითი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.
- ხარისხის მართვის სისტემის გამოყენების ძირითადი შედეგები, მათ შორის:
 - ბტუ-ს საქმიანობის (მათ შორის, ძირითადი და დამხმარე პროცესების) სტანდარტებთან და მოთხოვნებთან შესაბამისობა, რაც წარმოადგენს ბტუ-ს მდგრადობის ერთ-ერთ საფუძველს;
 - ბტუ-ს საქმიანობის ყველა ასპექტის გაუმჯობესების და განვითარების შესაძლებლობა;
 - სწორი მმართველობითი გადაწყვეტილების მიღება გარე და შიდა შეფასების ობიექტურ შედეგებზე დაყრდნობით;
 - ინსტიტუციური ხარისხის კულტურა.