

**1. სამაგისტრო პროგრამა: ადამიანური რესურსების
მენეჯმენტი**

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM)

2. აკადემიური ხარისხი: ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის

**მაგისტრი ბიზნესის ადმინისტრირების სფეროში
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT-HRM (MBA)**

3. სამაგისტრო პროგრამის ხელმძღვანელი:

ნათელა ლაცაბიძე,

თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი (CV
თან ერთვის - იხ. დანართი-1).

მურმან ცარციძე,

თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი (CV
თან ერთვის - იხ. დანართი-1).

4. პროგრამის ანალოგები: პროგრამა შედგენილია მსოფლიოს მოწინავე უნივერსიტეტების ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამების (MBA) შესაბამისად (იხ. დანართი 2) საქართველოს საგანმანათლებლო სფეროს სპეციფიკის გათვალისწინებით. პროგრამა ასევე ითვალისწინებს EUA (ევროპის უნივერსიტეტების ასოციაცია) და UNESCO-ს საერთაშორისო სტანდარტებს.

5. პროგრამის საკვალიფიკაციო დახასიათება:

პროგრამის მიზანი: ადამიანური რესურსები საზოგადოების უმთავრესი სიმდიდრეა. იგი საზოგადოების განვითარების უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია და განსაზღვრავს ქვეყნის ეკონომიკური სისტემის კონკურენტუნარიანობას.

მართვის ნებისმიერ დონეზე ადამიანური რესურსების გამორჩეული მნიშვნელობის გამო გაიზარდა მოთხოვნა "ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის" სპეციალისტებზე, რაც კიდევ უფრო საგრძნობი გახდება უახლოეს მომავალში. პროგრამის მიზანია მოამზადოს თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი მაგისტრები ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სფეროში – ბიზნესის ადმინისტრირების სპეციალობით, რომლებიც იმუშავენ ხელისუფლების ორგანოებში და მუნიციპალური მმართველობის სტრუქტურებში, სახელმწიფო და კერძო საკუთრების ორგანიზაციებში, განახორციელებენ ადამიანური რესურსების განვითარების ღონისძიებებს და ეფექტიანად გამოიყენებენ ადამიანური რესურსების მართვის თანამედროვე ტექნოლოგიებს.

პროგრამის შედეგი: სამაგისტრო პროგრამის დასრულების შემდეგ, მაგისტრი მიიღებს ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში სიდრმისეულ და სისტემურ ცოდნას, დაეუფლება იმ უნარ-ჩვევებს, რომელთა მეშვეობითაც შეძლებს სპეციფიკური და კრიზისული მოვლენების ანალიზს, მათ შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების დადგენას, ადამიანური რესურსების მართვაში ინოვაციური მეთოდების გამოყენებას. სწავლის პერიოდში შექმნილი ცოდნა და უნარ-ჩვევები სპეციალისტს საშუალებას მისცემს შეაფასოს ორგანიზაციის ადამიანური რესურსები და განახორციელოს მოთხოვნის პროგნოზირება; გამოავლინოს საკადრო სფეროში არსებული და მოსალოდნელი სოციალურ-ეკონომიკური ხასიათის პრობლემები; უხელმძღვანელოს ადამიანური რესურსების დაქირავების, პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების, ატესტაციის ჩატარების სამუშაოებს; გაერკვეს შრომითი ურთიერთობების მონაწილე მხარეების ინტერესებში, ჩამოაყალიბოს და არგუმენტირებულად წარმოადგინოს საკუთარი თვალსაზრისი მხარეთა მოლაპარაკებებისა და გარიგებების ხასიათის შესახებ; შეისწავლოს დაქირავებულთა ურთიერთობების არაფორმალური მხარეები, შეაფასოს მოსალოდნელი კონფლიქტები და დასახოს მისი გადაჭრის კონკრეტული გზები.

დასაქმება: შრომის ბაზარზე "ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის" სპეციალობის მაგისტრებზე მზარდი მოთხოვნაა, რაც მათი სტაბილური

დასაქმებისა და წარმატებული კარიერის კარგი წინაპირობაა. მაგისტრს შეუძლია დაიკავოს ხელმძღვანელი თანამდებობა მართვის სხვადასხვა დონეზე, დასაქმდეს როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო (საბანკო და საფინანსო დაწესებულებები, სადაზღვევო კომპანებში, კონსალტინგური ფირმები, სამრეწველო და სამშენებლო საწარმოები და სხვ.) სტრუქტურებში; მაგისტრს შეუძლია იმუშაოს სამეცნიერო-კვლევით და სასწავლო დაწესებულებებში.

6. სამაგისტრო პროგრამაზე მიღების წინაპირობები: "ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის" სპეციალობაზე სწავლის გაგრძელების პრეტენდენტს უნდა ჰქონდეს ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი (სასურველია მენეჯმენტის ან ეკონომიკის დარგში); დიპლომის დანართის მიხედვით საშუალო აკადემიური მოსწრება უნდა იყოს "კარგი" ან მეტი (ხუთბალიანი შეფასების პირობებში არანაკლებ 4,0). სხვა შემთხვევაში კონკურსანტს მოეთხოვება ერთი წლის მუშაობის სტაჟი.

მისაღებ გამოცდაზე ერთნაირი ქულების დაგროვების შემთხვევაში, მაგისტრატურაში ჩარიცხვისას ყურადღება მიექცევა სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობას და უცხოეთის უნივერსიტეტებში სტაჟირებას (დამადასტურებელი დოკუმენტები პრეტენდენტებმა უნდა წარმოადგინონ საბუთებთან ერთად).

მისაღები გამოცდები ჩატარდება უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მიერ შემუშავებული საგამოცდო სისტემის მიხედვით.

პრეტენდენტს მოეთხოვება ერთ-ერთი უცხო ენის ცოდნა (B1 დონე)

9. კვლევითი კომპონენტი.

"ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის" სპეციალობის მაგისტრების მომზადება განხორციელდება თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტზე - მენეჯმენტისა და ადმინისტრირების პროგრამის ფარგლებში. აღნიშნული სპეციალობის მაგისტრანტები სამაგისტრო ნაშრომებს შეარჩევენ და კვლევას განახორციელებენ სპეციალობის შესაბამისად განსაზღვრული

ფორმატის ფარგლებში. კერძოდ, კონკრეტული თემა (საკვლევი პრობლემა) შეირჩევა შემდეგი აქტუალური საკითხებიდან:

- ადამიანური რესურსების მართვის პრინციპები და მეთოდები;
- ადამიანური რესურსების დაგეგმვა და პრესონალზე მოთხოვნის პროგნოზირება;
- ადამიანური რესურსების მოზიდვისა და შერჩევის პროცედურები;
- პერსონალის შრომითი მოტივაციისა და ანაზღაურების პრობლემები;
- პერსონალის ატესტაციისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სრულყოფის მიმართულებები;
- ადამიანური რესურსების განვითარების დაგეგმვა, ტრენინგები და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობა;
- შრომითი კონფლიქტების მართვა;
- შრომითი კონფლიქტების მართვა და სოციალურ-პარტნიორული ურთიერთობების განვითარება;
- უმუშევართა სოციალური დაცვის ფორმების შემუშავება და მათი განვითარების მიმართულებების განსაზღვრა;
- საერთაშორისო შრომით და სოციალურ ნორმებთან საქართველოს კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები და კონვენციები, ევროპის სოციალური ქარტია და სხვა);
- ეკონომიკური განვითარებისა და სიღარიბის დაძლევის პროგრამის სრულყოფის მიმართულებები (შრომის ბაზრისა და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში);
- ადამიანური რესურსების დასაქმების რეგიონული თავისებურებების კვლევა და მოსახლეობის დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების შესაძლებლობების განსაზღვრა;
- უმუშევრობისაგან დაზღვევის სისტემის სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები;
- შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების საკანონმდებლო და ეკონომიკური საფუძვლების შემუშავება;

➤ ქრონიკული უმუშევრობის ნეგატიური სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები და მისი დაძლევის გზების შემუშავება;

სამაგისტრო ნაშრომი შინაარსობრივად და სტრუქტურულად უნდა აკმაყოფილებდეს საერთო საუნივერსიტეტო მოთხოვნებს.

სამაგისტრო ხარისხის მინიჭება მოხდება სამაგისტრო ნაშრომის დაცვის შემდეგ.

- საკურსო და პროფესიული პრაქტიკის ანგარიში შეადგენს სამაგისტრო ნაშრომის ორგანულ ნაწილს (თითოეული დაახლოებით მთლიანი მოცულობის 1/3-ს) და ფორმდება თსუ-ში დადგენილი წესით; პროფესიულ პრაქტიკას მაგისტრები გაივლიან ხელშეკრულებით წინასწარ განსაზღვრულ ობიექტებზე.

- სამაგისტრო ნაშრომი უნდა მოიცავდეს თეორიულ, ანალიზურ და დასკვნით სარეკომენდაციო ნაწილებს. შრომის მოცულობა დანართებთან და გამოყენებულ ლიტერატურასთან ერთად უნდა იყოს 100 ნაბეჭდი გვერდი (AcadNusx; 12 შრიტით; ინტერვალი 1,5)

სამაგისტრო ნაშრომის დაცვა წარმოებს საჯაროდ. საატესტაციო კომისია განსაზღვრავს დაცვის პროცედურასა და რეგლამენტს. დაცვამდე სამაგისტრო ნაშრომების წინასწარ განხილვასა და რეცენზირებას უზრუნველყოფს საბაზო პროგრამა;

მაგისტრანტს, რომელიც წარმატებით დაძლევა სამაგისტრო პროგრამით გათვალისწინებულ სამუშაოებს და დაიცავს სამაგისტრო ნაშრომს (დააგროვებს 120 კრედიტს), სახელმწიფო ატესტაციის საფუძველზე მიენიჭება ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის მაგისტრის აკადემიური ხარისხი ბიზნესის ადმინისტრირების სფეროში.

10.სამეცნიერო კვლევის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა- სწავლების პროცესში გამოყენებული იქნება თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა, საბიბლიოთეკო ფონდი, ლაბორატორიები და არსებული სამეცნიერო პოტენციალი (მათ შორის უცხოელ პარტნიორებთან კონტაქტები).

პროგრამის ხელმძღვანელები

სახელი, გვარი: ნათელა ლაცაბიძე

თანამდებობა: ივ. ჯავახიშილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი

სამუშაო ადგილი: ივ. ჯავახიშილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

საკონტაქტო ინფორმაცია (ტელეფონი, ელ-ფოსტა, მისამართი)

საკონტაქტო ტელეფონები: 309 371; 893 269 431.

ელ. ფოსტა: natlasa@mail.ru

მისამართი: თბილისი, უნივერსიტეტის ქ. №2, X კორპუსი, ოთახი 506.

ბოლო 5 წლის განმავლობაში წაკითხული სალექციო კურსები:

შრომის ბაზრის რეგულირება და მართვა, ადამიანური კაპიტალი და განათლების ეკონომიკის საფუძვლები, მოსახლეობის შემოსავლები და ცხოვრების დონე, შრომის ეკონომიკა.

სამეცნიერო კვლევის სფეროები:

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურისა და კონიუნქტურის, ადამიანური რესურსების ფორმირებისა და დასაქმების, სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების, მოსახლეობის სოციალური დაცვის, მომუშავეთა მოტივაციის აქტუალური საკითხები.

ბოლო 5 წლის პუბლიკაციები:

1. მოსახლეობის დასაქმების რეგულირების ძირითადი მიმართულებები. თსუ შრომები "ეკონომიკის აქტუალური საკითხები", თსუ გამომცემლობა, თბილისი 2000წ. გვ. 96-104.
2. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მეთოდოლოგიური საკითხები. თსუ შრომები "ეკონომიკა," თსუ გამომცემლობა, თბილისი 2001. გვ. 68-72.
3. მეორეული დასაქმების სოციალურ-ეკონომიკური ასპექტები. ჟურნალი "სოციალური ეკონომიკა", იანვარი-თებერვალი, 2003წ. გვ. 34-41.
4. ეფექტიანი დასაქმება— სიღარიბის დაძლევის უმთავრესი ფაქტორი. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, ბიულეტენი №82 2003 დეკემბერი, გვ. 3-34.
5. არაფორმალური დასაქმების რეგიონული თავისებურებები. ჟურნალი "სოციალური ეკონომიკა", №5 2004წ. გვ. 36-46.

6. შრომის ეკონომიკა (სახელმძღვანელო - თანაავტორი). გამომცემლობა "ენა და კულტურა", თბილისი 2004 წ.
7. რეგიონული ეკონომიკა (სახელმძღვანელო - თანაავტორი). გამომცემლობა "ენა და კულტურა", თბილისი 2004 წ.
8. О преодолении массовой безработицы и обеспечении эффективной занятости в Грузии. Журналъ Общество и Экономика, №10, 2004, Стр.168-173.
9. უმუშევრობის შემცირების მიმართულებები, საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, ბიულეტენი №94 2005 გვ.2-48.
10. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე და დასაქმების თავისებურებები (ქ. თბილისის მაგალითზე). ჟურნალი "სოციალური ეკონომიკა", №6 2005წ. გვ. 35-48.
11. Спрос на рабочую силу в Грузии и тенденции его изменения. Журналъ ЭКО. Издательство "Наука", Новосибирск, №2, 2006, Стр.177-185

ბოლო 5 წლის განმავლობაში მიღებული სამეცნიერო გრანტები:

1. „Tacis Tempus“-ის პროექტი - „ინფორმაციისა და ლიბერალური უმაღლესი განათლების ცენტრი – მონაწილე (2000 წ.);
2. "კავკასიის ქვეყნების ეკონომიკური კავშირურთიერთობა" – მონაწილე (1998-2001);
3. მოქალაქეთა საზოგადოებრივი გართიანების კავშირი "დინამიკური ფსიქოლოგია განვითარებისა და დემოკრატიისათვის" – "ქართული მედია და სოციალური სფერო" – ექსპერტი (2003);
4. ევრაზიის ფონდი, კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი CRRC, სოციალური პრობლემების გადაწყვეტის მიმართულებები სახელმწიფოს ჩარევის გარეშე – კონსულტანტი (2006-2006 წწ.).

ბოლო 5 წლის განმავლობაში სამაგისტრო/საკანდიდატო ნაშრომების ხელმძღვანელობა, სადოქტორო დისერტაციის კონსულტანტობა

1. ხელფასის სახელმწიფო რეგულირება (2001 წ.);
2. სპეციალისტთა დასაქმების პრობლემები საქართველოში (2001 წ.);
3. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები (2002 წ.);
4. უმუშევრობის სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები (2003 წ.);
5. მოსახლეობის დასაქმების პრობლემები სამეგრელოს რეგიონში (2004 წ.);
6. შრომის ანაზღაურების პრობლემები საქართველოს საბიუჯეტო სფეროში (2005 წ.);
7. არაფორმალური დასაქმების პრობლემები ქ. ზუგდიდში (2006 წ.);

სახელი, გვარი: მურმან ცარციძე

თანამდებობა: ივ. ჯავახიშილის სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი

სამუშაო ადგილი: ივ. ჯავახიშილის სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის
ფაკულტეტი

საკონტაქტო ინფორმაცია (ტელეფონი, ელ-ფოსტა, მისამართი)

საკონტაქტო ტელეფონები: 303 514; 877 422 722.

ელ. ფოსტა: lomi1965@mail.ru

მისამართი: თბილისი, უნივერსიტეტის ქ. №2, X კორპუსი, ოთახი 610.

ბოლო 5 წლის განმავლობაში წაკითხული სალექციო კურსები:

შრომის ეკონომიკა და ორგანიზაცია; შრომის ბაზარი და შრომითი ურთიერთობების მართვა; პერსონალის მართვა. დასაქმების სახელმწიფო სისტემის მართვა; დასაქმება და შრომის ბაზრის რეგულირება; შრომის ბაზარი: ანალიზი, მეთოდოლოგია, მართვა. საერთაშორისო შრომის ბაზარი და საერთაშორისო მიგრაცია.

სამეცნიერო კვლევის სფეროები:

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურისა და კონიუნქტურის, ადამიანური რესურსების ფორმირებისა და დასაქმების, სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების, მოსახლეობის სოციალური დაცვის, მომუშავეთა მოტივაციის აქტუალური საკითხები.

ბოლო 5 წლის პუბლიკაციები:

№	დასახელება	გამომცემლობა, ჟურნალი, გამოშვების წელი, №
01	საქართველოს მოსახლეობის დასაქმებისა და მისი სახელმწიფო რეგულირების ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ	ჟურნალი „ეკონომიკა“ №7, თბილისი 2001წ. გვ.139-143.
02	შრომის ბაზრის თავისებურებები და განვითარების ტენდენციები საქართველოში	ჟურნალი „ეკონომიკა“ №8, თბილისი 2001წ. გვ. 25-30.
03	Проблемы государственной политики занятости в Грузии	Журнал "Общество и экономика" №10, Москва 2001г. стр. 137-142.

04	ხელფასის რეფორმირების ძირითადი მიმართულებები ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში	ჟურნალი „ეკონომიკა“ №3-4, თბილისი 2002წ. გვ. 11-16.
05	ხელფასის ორგანიზაციის პრინციპები და მისი რეგულირების ძირითადი მიმართულებები	ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“, მაის-ივნისი №3, თბილისი 2002წ. გვ. 26-32.
06	Минимальная зарплата и необходимость ее регулирования	Журнал "Современные аспекты экономики" №9(22), Санкт-Петербург, 2002г. стр.82-91.
07	შრომის ბაზარი და არაფორმალური დასაქმება საქართველოში	ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“, სექტემბერ-ოქტომბერი №5, თბილისი 2002წ. გვ.10-17.
08	შრომის ბაზრის არსისა და ფუნქციების თანამედროვე გაგება	ჟურნალი „საქართველოს მეცნიერებათა აკადემიის მაცნე-ეკონომიკის სერია“, ტომი 10, №3-4, 2002წ. გვ.260-274.
09	Эффективная занятость населения как главный фактор преодоления бедности	Журнал "Современные аспекты экономики" №10 (23), Санкт-Петербург, 2002г. стр.250-260.
10	სამუშაო ძალის ღირებულება და ფასი შრომის ბაზრის ელემენტების სისტემაში	ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“, იანვარ-თებერვალი №1, თბილისი 2003წ. გვ.42-51.
11	სამუშაო ძალის ღირებულების განსაზღვრის მეთოდიკა	გამომცემლობა „მეცნიერება“, ქ. თბილისი 2003წ. გვ.290-303.
12	National labor market of Georgia: the peculiarities of formation and tendencies of development	ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“, სექტემბერ-ოქტომბერი №5, თბილისი 2003წ. გვ.19-22.
13	Specific Features and Trends in the Development and Functioning of the Georgian Labor Market	Problems of Economic Transition. NO. 7, M.E. Sharpe Inc. Armonk NY. November 2003. P. 65-68.
14	ეფექტიანი დასაქმება-სიღარიბის დაძლევის უმთავრესი ფაქტორი	საქსტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის ბიულეტენი, დეკემბერი №82, თბილისი 2003წ.
15	О преодолении массовой безработицы и обеспечении эффективной занятости в Грузии.	Журнал "Общество и экономика" №10, Москва 2004г.
16	მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სრულყოფისათვის	ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“, იანვარ-თებერვალი №1, თბილისი 2005წ.
17	უმუშევრობის შემცირების მიმართულებები.	საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, ბიულეტენი, აგვისტო №94, თბილისი 2005წ. გვ. 2-49.
18	მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე და დასაქმების თავისებურებები (ქ. თბილისის მაგალითზე)	ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“, ნოემბერ-დეკემბერი №6, თბილისი 2005წ. გვ.34-49.
19	Спрос на рабочую силу и тенденции его изменения	Журнал "ЭКО" № 2, изд-во "Наука", Новосибирск, 2006г. стр. 160-168.

20	ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების თავისებურებანი საქართველოში	საქართველოს მეცნიერებათა აკადემიის შრომების კრებული, ტ.5. თბილისი 2006წ.
----	---	--

ბოლო 5 წლის განმავლობაში მიღებული სამეცნიერო გრანტები:

1. ევრაზიის ფონდი, კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი **CRRC**, სოციალური პრობლემების გადაწყვეტის მიმართულებები სახელმწიფოს ჩარევის გარეშე – კონსულტანტი (2006-2006 წწ.).

ბოლო 5 წლის განმავლობაში სამაგისტრო/საკანდიდატო ნაშრომების ხელმძღვანელობა, სადოქტორო დისერტაციის კონსულტანტობა

1. შრომის ბაზრის ფორმირების თანამედროვე მდგომარეობა, ინფრასტრუქტურა და კონიუნქტურა საქართველოში;
2. საწარმოო პერსონალის მართვის სისტემა და მისი ეფექტიანობა სამრეწველო ფირმაში;
3. ხელფასის ორგანიზაციის თანამედროვე სისტემები და შრომის მოტივაცია სამრეწველო ფირმაში;
4. ინვესტიციები ადამიანურ კაპიტალში და მისი ეფექტიანობა;
5. შრომის ბაზრის ფორმირება და დასაქმების თავისებურებები საქართველოში;
6. სამუშაო ძალის ხარიხი და პროფესიული განათლების სისტემა საქართველოში;
7. შრომის საერთაშორისო ბაზარი და მიგრაცია;
8. სოციალური დაზღვევის სისტემა და მისი განვითარების მიმართულებები საქართველოში;
9. მიგრაციული პროცესების თანამედროვე მდგომარეობა და კანონზომიერებები;
10. საერთაშორისო შრომის ბაზარი;
11. სოციალური დაზღვევის ორგანიზაცია საქართველოში.

