დანართი №11

დამსაქმებლების კმაყოფილების კითხვარი

(სარეკომენდაციო ფორმა)

1. რამდენად ხშირად დგება თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში ახალი თანამშრომლების მიღების საჭიროება?

1. რამდენიმე წელიწადში ერთხელ
2. წელიწადში ერთხელ
3. წელიწადში რამდენჯერმე
4. ყოველთვე
5. სხვა _____

2. ახალი თანამშრომლის(ების) მიღების საჭიროება დგება:

1. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის გამო (იზრდება კომპანიის თანამშრომელთა რაოდენობა)
2. სხვადასხვა მიზეზით არსებული კადრების გადინების გამო
3. სხვა

3. როგორ /რა გზებით ავრცელებთ ინფორმაციას თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში არსებული ვაკანსიების შესახებ?(დასაშვებია პასუხის რამდენიმე ვარიანტი)

1. ტელე და ბეჭდური მედიის საშუალებით
2. ინტერნეტის/ვაკანსიების ვებ-გვერდების საშუალებით
3. სოციალური ქსელების მეშვეობით
4. ნაცნობ-მეგობრების დახმარებით
5. პარტნიორი ორგანიზაციების/კომპანიების საშუალებით
5. სხვა _____

4. გთხოვთ მიუთითოთ ის გზები/საშუალებები, რომლის გათვალისწინებითაც ხდება თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში ახალი კადრების მოძიება ((მიუთითეთ მაქსიმუმ 3 პასუხი)

1.,,შიდა რესურსებით“ კადრების მოძიება (ორგანიზაციის/კომპანიის მოქმედი თანამშრომლებიდან, ნაცნობ-მეგობრებში)
2. უნივერსიტეტების კარიერული მხარდაჭერის ცენტრების მეშვეობით
3.ორგანიზაციის /კომპანიის ვებგვერდზე განცხადების განთავსების შედეგად შემოსული აპლიკაციების საკონკურსო წესით განხილვის საფუძველზე
4. მონაცემთა ბაზებიდან, სადაც განთავსებულია სამუშაოს მაძიებელთა რეზიუმეები (სარეზერვო მონაცემები)
5. სტაჟირების შედეგად
6. ტესტირების და/ან გასაუბრების შედეგად
7. რეკომენდაციის საფუძველზე
8. გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის საფუძველზე

კითხვარი შემუშავებულია უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის ექსპერტული დახმარებით

9. სხვა _____

5. კადრების შერჩევის რა მეთოდებს იყენებთ?

1. ტესტირება
2. ტესტირება და გასაუბრება
3. მხოლოდ გასაუბრება
4. არაანაზღაურებული სტაჟირება ან გამოსაცდელი ვადა
5. ანაზღაურებული სტაჟირება ან გამოსაცდელი ვადა

6. რამდენად ხშირად მოყვება თქვენს კომპანიაში / ორგანიზაციაში სტაჟირებას დასაქმება (რამდენად ხშირად უფორმდება სამუშაო ხელშეკრულება სტაჟირებაგავლილ კადრს)?

1. არასოდეს
2. იშვიათად
3. ხშირად
4. ძალიან ხშირად / როგორც წესი

7. როგორია თქვენი საკადრო პოლიტიკა სტუდენტებისთვის ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაოს შეთავაზების მხრივ?

1. გვაქვს ნახევარგანაკვეთიანი შეთავაზებები ფიქსირებული გრაფიკით
2. გვაქვს ნახევარგანაკვეთიანი შეთავაზებები მოქნილი გრაფიკით
3. გვაქვს მხოლოდ სრული განაკვეთის შეთავაზება (გულისხმობს შეღავათებს სტუდენტებისთვის მხოლოდ გამოცდების პერიოდში)
4. გვაქვს ე.წ. freelance შეთავაზებებიც (ამოცანაზე მორგებული, საოფისე გრაფიკის გარეშე)

8. ზოგადად, რომ შეაფასოთ, განათლების მიღწეული დონის მიხედვით რომელ პირებს აქვთ თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში დასაქმების უფრო მაღალი შანსი?

1. ბაკალავრის დიპლომის მქონე პირებს
2. მაგისტრის დიპლომის მქონე პირებს
3. დოქტორის დიპლომის მქონე პირებს
4. არ აქვს მნიშვნელობა

9. ჩამოთვლილთაგან რომელია ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორ(ებ)ი, თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულის მიღებისას? (დასაშვებია 3 პასუხის არჩევანი)

1. უნივერსიტეტის იმიჯი
2. უნივერსიტეტში სპეციალისტ(ებ)ის მომზადების დონე
3. უნივერსიტეტთან თანამშრომლობის ხანგრძლივი გამოცდილება
4. უნივერსიტეტის კარიერული მხარდაჭერის ცენტრის რეკომენდაცია
5. უნივერსიტეტის პროფესორ-მასწავლებლების რეკომენდაცია
6. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეულ(ებ)ის რეკომენდაცია
4. სხვა_____

10. თქვენს ორგანიზაციას/კომპანიას, როგორც დამსაქმებელს, შექმნია თუ არა პრობლემები სათანადო კადრების/თანამშრომლების მოძიებისას?

1. დიახ
2. მეტ-ნაკლებად
3. არა **(გადადით კითხვაზე #13)**

11. რა სახის პრობლემები შექმნია თქვენს ორგანიზაციას/კომპანიას ახალი თანამშრომლების მოძიებისას? (დასაშვებია პასუხის 3 ვარიანტი)

1. შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა
2. კურსდამთავრებულების მხრიდან დასაქმებისთვის არასაკმარისი მზაობა (მაგ: სამსახურის რეჟიმისადმი შეუგუებლობა, სხვა უნარ-ჩვევები, რომლებიც დაკავშირებულია შრომით ურთიერთობებთან, გუნდურ და ინდივიდუალურ მუშაობასთან და ა.შ.)
3. უნივერსიტეტების დასაქმების ცენტრებთან არშემდგარი თანამშრომლობა
4. რეგიონებში დასაქმებისთვის კურსდამთავრებულების არასაკმარისი მზაობა
5. უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულების შესახებ ინფორმაციაზე არ მიმიწვდება ხელი
6. სხვა _____
7. არ შეგვქმნია არანაირი პრობლემა

12. თქვენი აზრით, რა არის იმის მიზეზი, რომ თქვენს ორგანიზაციას/კომპანიას შეექმნა სხვადასხვა სახის პრობლემები ახალი თანამშრომლების მოძიებისას? (დასაშვებია პასუხის 3 ვარიანტი) *ამ კითხვას პასუხობენ ის რესპონდენტები, რომლებმაც მე-10 კითხვაზე მიუთითეს დადებითი პასუხები. დასაშვებია პასუხის რამდენიმე ვარიანტი*

1. საგანმანათლებლო სისტემის ხარვეზი
2. ხარვეზები პროფესიულ სტანდარტებში
3.უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამებით გათვალისწინებული სასწავლო კურსების, ნაკლები ორიენტაცია პრაქტიკაზე
4.პედაგოგების/პროფესორ-მასწავლებლების ნაკლები კვალიფიკაცია
6. სახელმძღვანელოების დაბალი ხელმისაწვდომობა (მათ შორის ქართულ ენაზე)
7. უნივერსტეტების მენეჯმენტის ხარვეზი
7. სხვა _____

13. თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში ხელმძღვანელ პოზიციაზე <u>ძირითადად</u> დასაქმებული არიან ინდივიდები:

მონიშნეთ შესაბამისი გრაფა	**საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლის მიერ გაცემული**	**საზღვარგარეთ მიღებული**
ბაკალავრის დიპლომით		
მაგისტრის დიპლომით		
დოქტორის დიპლომით		
სხვა_____		

14. ზოგადად, თუ შევაფასებთ თსუ–ს კურსდამთავრებულებს, რამდენად კვალიფიციური კადრი მოდის თქვენთან სამუშაოს საძიებლად?
გთხოვთ, შეფასება განახორციელოთ 5-ქულიან სკალაზე, სადაც ციფრი "1" ნიშნავს - "ძალიან არაკვალიფიციური", ხოლო ციფრი "5" - "ძალიან კვალიფიციური"
ქულა (ჩაწერეთ)_____

ძალიან არაკვალიფიციური				ძალიან კვალიფიციური
1	2	3	4	5

15. გაქვთ თუ არა ჩამოყალიბებული/გაწერილი კონკრეტული კომპეტენციები, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს პირი (მაგ: უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული), თქვენთან რომ დასაქმდეს?

1. დიახ
2. არა

16. გთხოვთ დაასახელოთ მაქსიმუმ სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპეტენცია, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს პირი (მაგ: უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული) თქვენთან რომ დასაქმდეს...

1. პრაქტიკული ცოდნა
2. თეორიული ცოდნა
3. გუნდური მუშაობის უნარი
4. დამოუკიდებლად მუშაობის უნარი
5. პრეზენტაბელურობა
6. უცხო ენის/ენების ცოდნა
7. ანალიტიკური აზროვნება
8. შემოქმედებითობა
9. გადაწყვეტილებების მიღების უნარი

17. აუცილებელია თუ არა თსუ–ს კურსდათავრებულს უკვე ჰქონდეს სამუშაო გამოცდილება, ვიდრე თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში დაასაქმებთ?

1. საკმარისია მცირე გამოცდილება ნებისმიერ ორგანიზაციაში
2. აუცილებელია სამუშაო პრაქტიკა გაიაროს ჩვენთან
3. აუცილებელია მინიმუმ ერთწლიანი სამუშაო გამოცდილება
4. აუცილებელია მინიმუმ 1-3 თვიანი სტაჟირება ჰქონდეს გავლილი
5. არ ვითხოვთ არანაირ სამუშაო გამოცდილებას
6. სხვა_____

18. თსუ–ს კურსთამთავრებულს თქვენთან სამუშაოზე მიღების შემდგომ სჭირდება გარკვეული მომზადების გავლა, სანამ სრული დატვირთვით შეუდგება მუშაობას?

1. ისინი საჭიროებენ დამატებით გადამზადებას, სანამ მუშაობას დაიწყებენ
2. მიღებისთანავე ვასაქმებთ, მაგრამ მათ ევალებათ გაიარონ შიდა ორგანიზაციული ტრენინგი/სწავლება
3. მიღებისთანავე იწყებენ მუშაობას ყოველგვარი პრობლემების გარეშე
4. სხვა _____

კითხვარი შემუშავებულია უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის ექსპერტული დახმარებით

19. თქვენი აზრით, რა ხარვეზები აქვთ თსუ–სკურსდამთავრებულებს პროფესიული მომზადების თვალსაზრისით? (შენიშვნა: დასაშვებია პასუხის 3 ვარიანტი)

1. თეორიული ცოდნა
2.პრაქტიკული სამუშაოსთვის მზაობა / უნარები
3.დამოუკიდებლობა/ინიციატივა
4. პასუხისმგებლობის უნარი
5. გუნდური მუშაობის უნარი
6. პრეზენტაციის უნარი მშობლიურ და უცხო ენებზე
7. არა აქვთ ხარვეზი
8. სხვა___

20. თქვენი აზრით, მზად არის თუ არა დღეს თანამედროვე ბიზნესი სოციალური პარტნიორობისათვის?(სტუდენტების, სტაჟირების გავლის მსურველთა მიღება მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით. გთხოვთ, შეაფასოთ 5-ქულიან სკალაზე, სადაც ციფრი "1" ნიშნავს - " სრულიად არ არის მზად", ხოლო ციფრი "5" სრულიად მზად არის)

სრულიად არ არის მზად				**სრულიად მზად არის**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

21. რა ტიპის აქტივობები უნდა განხორციელდეს სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობისათვის? (დასაშვებია პასუხის 3 ვარიანტი)

1. დასაქმების ფორუმების (Job Fair) ჩატარება
2. სტუდენტების ექსკურსიების ორგანიზება სხვადასხვა ორგანიზაციებსა და კომპანებში
3. ორგანიზაციების/კომპანიების პრეზენტაცია სტუდენტებისთვის უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში
4. პრაქტიკული სემინარები (ინტერაქტიული მეთოდების გამოყენებით, მაგ: საქმიანი თამაშები)
5. ერთობლივი სამეცნიერო კონფერენციები
6. სტაჟიორების საჭიროების შემთხვევაში ორგანიზაციამ/კომპანიამ მიმართოს უნივერსიტეტს დახმარებისთვის
7. ორგანიზაციამ/კომპანიამ აქტიურად ითანამშრომლოს უნივერისტეტების კარიერული მარდაჭერის ცენტრებთან
8. დასაქმებლებსა და უნივერსიტეტებს შორის თანამშრომლობის მემორანდუმების გაფორმება
9. სხვა .....

დემოგრაფიული ნაწილი:

D1: ორგანიზაციის ტიპი

1. საჯარო სამსახური
2. კერძო კომპანია
3. არასამთავრობო ორგანიზაცია
4. საერთაშორისო ორგანიზაცია
5. სხვა_____

კითხვარი შემუშავებულია უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის ექსპერტული დახმარებით

D2: ორგანიზაციის საქმიანობის სფერო

1. ფინანსები და საბანკო საქმე
2. ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება
3. კომერცია/ საბითუმო და საცალო ვაჭრობა
4. სოფლის მეურნეობა
5. განათლება/მეცნიერება /ტრენინგი
6. იურისპრუდენცია
7. მარკეტინგი/პიარი
8. ტრანსპორტი/კავშირგაბმულობა
9. გამომცემლობა/მედია
10. კვლევა და განვითარება
11. საინფორმაციო ტექნოლოგიები
12. ტურიზმი/სასტუმროები/რესტორნები
13. ადმინისტრაცია (Public Administration)
14. წარმოება
15. მშენებლობა
16. კვების პროდუქტების წარმოება
17. მომხმარებელთა მომსახურება
18. ინჟინერია
19. სხვა_____

D3: რესპონდენტის თანამდებობა_____

D4: რესპონდენტის სქესი_____

D5: რესპონდენტის ასაკი_____

მადლობას გიხდით თანამშრომლობისათვის!

კითხვარი შემუშავებულია უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის ექსპერტული დახმარებით