

კითხვარი დამსაქმებლებისათვის

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

1. რამოდენიმე 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. როგორ /რა გზებით ავრცელებთ ინფორმაციას თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში არსებული ვაკანსიების შესახებ?(შენიშვნა: დასაშვებია პასუხის რამოდენიმე ვარიანტი)

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

4. გთხოვთ მიუთითოთ ის გზები/საშუალებები, რომლის გათვლისწინებითაც ხდება თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში ახალი კადრების მოძიება (შენიშვნა: დასაშვებია პასუხის რამოდენიმე ვარიანტი)

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
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)?

აქ შეიძლება პროცენტულად გამოსახონ პასუხები, არ ვიცი, როგორ აჯობებს, მაგალითად ვასაქმებთ ჩვენთან სტაჟირებაგავლილი კანდიდატების:

1. არასოდეს
2. იშვიათად
3. ხშირად
4. ძალიან ხშირად

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

1. გვაქვს ნახევარგანაკვეთიანი შეთავაზებებიც
2. გვაქვს ნახევარგანაკვეთიანი შეთავაზებებიც მოქნილი გრაფიკით
3. გვაქვს მხოლოდ სრული განაკვეთის შეთავაზება (გულისხმობს შეღავათებს ტუდენტებისთვის 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? (შენიშვნა: დასაშვებია პასუხის რამოდენიმე ვარიანტი)

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 #9

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

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

12. თქვენი აზრით, რა არის იმის მიზეზი, რომ თქვენს ორგანიზაციას/კომპანიას შეექმნა სხვადასხვა სახის პრობლემები ახალი თანამშრომლების მოძიებისას? (შენიშვნა: დასაშვებია პასუხის რამოდენიმე 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, სილაბუსების ნაკლები ორიენტაცია პრაქტიკაზე
4. ზოგადად სასწავლო კურსების ხარისხი
5. პედაგოგების/პროფესორ-მასწავლებლების ნაკლები კვალიფიკაცია
6. სახელმძღვანელოების დაბალი ხელმისაწვდომობა (მათ შორის ქართულ ენაზე)
7. უნივერსიტეტების მენეჯმენტის ხარვეზი
7. სხვა _____

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

	საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლის მიერ გაცემული	საზღვარგარეთ მიღებული
ბაკალავრის დიპლომით	1	1
მაგისტრის დიპლომით	2	2
დოქტორის დიპლომით	3	3
სხვა _____	4	4

99. არ აქვს მნიშვნელობა

14. ზოგადად, თუ შევასებთ უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულებს, რამდენად კვალიფიციური კადრი მოდის თქვენთან სამუშაოს საძიებლად?

გთხოვთ, შევასება განახორციელოთ 5-ქულიან სკალაზე, სადაც ციფრი "1" ნიშნავს - "ძალზე არაკვალიფიციური", ხოლო ციფრი "5" - "ძალზე კვალიფიციური"
ქულა (ჩაწერეთ)_____

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 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 უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს უკვე ჰქონდეს სამუშაო გამოცდილება, ვიდრე თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში დასაქმებთ?

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. უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს თქვენთან სამუშაოზე მიღების შემდგომ სჭირდება გარკვეული მომზადების გავლა, სანამ სრული დატვირთვით შეუდგება მუშაობას?

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

19. თქვენი აზრით, რა ხარვეზები აქვთ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს პროფესიული მომზადების თვალსაზრისით? (შენიშვნა: დასაშვებია პასუხის რამოდენიმე ვარიანტი)

1. თეორიული ცოდნა
2. პრაქტიკული სამუშაოსთვის მზაობა / უნარები
3. დამოუკიდებლობა/ინიციატივა
4. პასუხისმგებლობის უნარი
5. გუნდური მუშაობის უნარი
6. რეპრეზენტაბელურობა მშობლიურ და უცხო ენებზე
7. უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა პროფესიული მომზადება სავსებით გვაკმაყოფილებს
8. სხვა _____

14. თქვენი აზრით, მზად არის თუ არა დღეს თანამედროვე ბიზნესი სოციალური პარტნიორობისათვის?(სტუდენტების, სტაჟირების გავლის მსურველთა მიღება მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით)

1. დიახ
2. უფრო დიახ, ვიდრე არა
3. უფრო არა, ვიდრე დიახ
4. არა

15. რა ტიპის აქტივობები უნდა განხორციელდეს სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობისათვის? (შენიშვნა: დასაშვებია პასუხის რამოდენიმე ვარიანტი)

1. დასაქმების ფორუმების (Job Fair) ჩატარება
2. სტუდენტების ექსკურსიების ორგანიზება სხვადასხვა ორგანიზაციებსა და კომპანებში
3. ორგანიზაციების/კომანიების პრეზენტაცია სტუდენტებისთვის უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში
4. პრაქტიკული სემინარები (ინტერაქტიული მეთოდების გამოყენებით, მაგ: საქმიანი თამაშები)
5. ერთობლივი სამეცნიერო კონფერენციები
6. სტაჟირების საჭიროების შემთხვევაში ორგანიზაციამ/კომპანიამ მიმართოს უნივერსიტეტს დახმარებისთვის
7. ორგანიზაციამ/კომპანიამ აქტიურად ითანამშრომლოს უნივერსიტეტების კარიერული მარდაჭერის ცენტრებთან
8. დასაქმებულებსა 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 _____

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_____