ინტერვიუირება პროგრამის დამატებასთან დაკავშირებით

 ინტერვიუ დამსაქმებლებთან

 **კვლევის შედეგები:**

 პროფესიული კოლეჯი ,,ჰორიზონტი“ ახორციელებს სახელმწიფო პოლიტიკას პროფესიული განათლების სფეროში, რომელიც, შრომის ბაზრის მოთხოვნისა და მოსახლეობის მზარდი ინტერესების გათვალისწინებით, უმთავრეს მიზნებად ისახავს დასაქმებას, სამუშაო ადგილების შექმნასა და ინოვაციებზე დაფუძნებული ეკონომიკის ფორმირების ხელშეწყობას . კოლეჯს გააჩნია შესაბამისი სასწავლო გარემო, ადამიანური და მატერიალური რესურსი, რათა განახორციელოს პროფესიული საგანმანათლებლო სტანდარტის საფუძველზე შექმნილი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები , რომელიც, მიანიჭებს სტუდენტებს უმაღლეს პროფესიულ კვალიფიკაციას. პროფესიული კოლეჯი ,,ჰორიზონტი’’ გეგმავს ახალი პროგრამების დამატებას, მათ შორის: ბაღის დიზაინი,საფინანსო სერვისები,მეხილეობა, მებაღეობა, კომპიუტერული ქსელი და სისტემები. პროგრამების არსებობის საჭიროებისთვის ჩატარდა კვლევა დამსაქმებლებთან, ინტერვიუ ჩატარდა 55 დამასაქმებელთან.

 **1**. კითხვაზე - რამდენად ხშირად დგება თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში ახალი თანამშრომლების მიღების საჭიროება

1. 20 % ამტკიცებს - რამოდენიმე წელიწადში ერთხელ

2. 50% ამტკიცებს - წელიწადში ერთხელ

3.30% ამტკიცებს - წელიწადში რამდენჯერმე

**2.** კითხვაზე **-** როდის დგებაახალი თანამშრომლის(ების) მიღების საჭიროება?

1.30% აღნიშნავს - ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის გამო (იზრდება კომპანიის თანამშრომელთა რაოდენობა)

2.50% აღნიშნავს - სხვადასხვა მიზეზით არსებული კადრების გადინების გამო

**3**.როგორ/რა გზებით ავრცელებთ ინფორმაციას თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში არსებული ვაკანსიების შესახებ?

1.15% აცხადებს- ტელე და ბეჭდური მედიის საშუალებით

2.25% -ინტერნეტის/ვაკანსიების ვებ-გვერდების საშუალებით

3.40% - სოციალური ქსელების მეშვეობით

4.20% -ნაცნობ-მეგობრების დახმარებით

**4**. გზები/საშუალებები, რომლის გათვალისწინებითაც ხდება თქვენს ორგანიზაციაში /კომპანიაში ახალი კადრების მოძიება?

1. 30% აზრით- კომპანიის მოქმედი თანამშრომლებიდან , ნაცნობ-მეგობრებში)

2.50% აზრით - კოლეჯის კარიერული მხარდაჭერის ცენტრების მეშვეობით

3. 10% აზრით - მონაცემთ ბაზებიდან, სადაც განთავსებულია სამუშაოს მაძიებელთა რეზიუმეები (სარეზერვო მონაცემები)

4. 10% -სტაჟირების შედეგად

**5**. კითხვაზე - კადრების შერჩევის რა მეთოდებს იყენებთ?

1. 60% აზრით -მხოლოდ გასაუბრება

2. 40%აზრით -არაანაზრაურებადი სტაჟირება ან გამოსაცდელი ვადა

**6.** კითხვაზე - რამდენად ხშირად მოყვება თქვენს კომპანიაში/ორგანიზაციაში პრაქტიკა /დასაქმება(რმდენად ხშირად უფორმდება სამუშაო ხელშეკრულება სტაჟირებაგავლილ კადრს)?

1. 10% - იშვიათად

2.80%- ხშირად

3. 10% - ძალიან ხშირად

**7.** კითხვაზე - განათლების მიღწეული დონის მიხედვით რომელ პირებს აქვთ თქვენს ორგანიზაციაში /კომპანიაში დასაქმების უფრო მაღალი შანსი?

1.20% - ბაკალავრის დიპლომის მქონე პირებს

2.10% - მაგისტრის დიპლომის მქონე პირებს

3.70% -პროფესიული განათლების მქონე პირებს

**8.**თქვენს ორგანიზაციას /კომპანიას , როგორც დამსაქმებელს, შექმნია თუ არა პრობლემები სატანადო კადრების/თანამშრომლების მოძიებისას?

1.10% აცხადებს - დიახ

2.70% აცხადებს - მეტ-ნაკლებად

3.20% აცხადებს - არა

**9.** კითხვაზე - რა სახის პრობლემები შექმნია თქვენს ორგანიზაციას/კომპანიას ახალი თანამშრომლების მოძიებისას?

1.50% - შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა

2.50% - კურსდამთავრებულების მხრიდან დასაქმებისთვის არასაკმარისი მზაობა გუნდურ და ინდივიდუალურ მუშაობასთან.

**10.**კითხვაზე - თქვენი აზრით, რა არის იმის მიზეზი, რომ თქვენს ორგანიზაციას/კომპანიას შეექმნა სხვადასხვა სახის პრობლემები ახალი ტანამშრომლების მოძიებისას? (შენიშვნა:დასაშვებია პასუხის რამოდენიმე ვარიანტი) ამ კითხვას პასუხობენ ის რესპოდენტები, რომლებმაც მე-10 კითხვაზე მუთითეს დადებითი პასუხები. დასაშვებია პასუხის რამდენიმე ვარიანტი
1. 10% აღნიშნავს - საგანმანათლებლო სისტემის ხარვეზი

2.80%-სახელმძღვანელოების დაბალი ხელმისაწვდომობა (მათ შორის ქართულ ენაზე)

3. 10%- უნივერსიტეტების მენეჯმენტის ხარვეზი

**11.** კითხვაზე - თქვენს ორგანზაციაში/კომპანიაში ხელმძღვანელ პოზიციაზე ძირითადად დასაქმებულები არიან :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლის მიერ გაცემული | საზღავრგარეთ მიღებული |
| ბაკალავრის დიპლომით | 1. 40%
 | 1 |
| მაგისტრის დიპლომით | 1. 10%
 | 2 |
| პროფესიული დიპლომის | 1. 50%
 | 4 |

12. განათლების რომელი დონის კურსდამთავრებულებს ისურვებდით თანამშრომლად?

1.80%- პროფესიული

2.10% - ბაკალავრი

3.10% -მაგისტრანტი

13.კითხვაზე - დაასახელეთ მაქსიმუმ სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპეტენცია, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს პირი თქვენთან რომ დასაქმდეს...

1.50% აცხადებს - პრაქტიკული ცოდნა

2.30% აცხადებს -თეორიული ცოდნა

3.10% - გუნდური მუშაობის უნარი

4. 5%- ანალიტიკური აზროვნება

5. 5%- შემოქმედებითობა

14. აუცილებელია თუ არა კოლეჯის კურსდამთავრებულს უკვე ჰქონდეს სამუშაო გამოცდიოლება , ვიდრე თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში დაასაქმებთ?

1.20% - საკმარისია მცირე გამოცდილება ნებისმიერ ორგანიზაციაში

2. 20%- არ ვითხოვთ არანაირ სამუშაო გამოცდილებას

3. 20% - კარგი იქნებოდა გამოცდილება ფინანსური სერვისების მიმართულებით

4. 20% -კარგი იქმნებოდა სოფლის მეურნეობის,მიმართულებით გამოცდილება.

5.20% - კარგი იქნებოდა კომპიუტერული ქსელებისა და სისტემების მიმართულებით გამოცდილება.

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

1.70% - დიახ

2.30% - უფრო დიახ, ვიდრე არა

**16.** რა ტიპის აქტივობები უნდა განხორციელდეს სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის?

1. 15%- დასაქმების ფორუმების(job fair) ჩატარება

2.25%- ორგანიზაციამ/კომპანიამ აქტიურად იტანამშრომლოს კოლეჯის კარიერული მხარდაჭერის ცენტრებთან

3.60% - დამსაქმებლებსა და კოლეჯს შორის თანამშრომლობის მემორანდუმების გაფორმება

 გამოკითხულ დამსაქმებელთა 20% -ის საქმიანობის სფერო- ფინანსები და საბანკო საქმეა, 40%- სოფლის მეურნეობა. 10% - ტურიზმის სფეროა (სასტუმროების, რესტორნების - ბაღებისა და ეზოების კეთილმოწყობა) , 20% - კომპიუტელი ქსელებისა და სისტებების მიმართულება, 10% - განათლების სფერო. აღსანიშნავია დამსაქმებლების პასუხები კოლეჯ ,,ჰორიზონტთან’’თანამშრომლობის შესახებ, მათი აზრით დეფიციტია კვალიფიციური კადრები და ამ მხრივ მისასალმებელია კოლეჯთან ურთიერთობა, კოლეჯის დახმარებით ადვილად პოულობენ მათთვის საჭირო კადრებს და ეძლევათ პოტენციური თანამშრომლობის შესაძლებლობა შემდეგ პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებზე: საფინანსო სერვისები, კომპიუტერული ქსელი და სისტემები, ბაღის დიზაინი, მეხილეობა,