



სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომელთა სამუშაოთი
კმაყოფილებისა და საჭიროებების კვლევის ანგარიში

ს.კაჭრეთი, 2022 წელი

სარჩევი

მოკლე მიმოხილვა -----	3
ძირითადი მიგნებები -----	3
2.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები -----	4
2.2 კვლევის მეთოდოლოგია და ინსტრუმენტი -----	4
2.3 სამიზნე ჯგუფი -----	6
3. კვლევის შედეგები -----	6
3.1 A ბლოკი: ზოგადი ინფორმაცია -----	6
3.2 B ბლოკი: არსებული გარემო და პირობები -----	7
3.3 B ბლოკი: ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია -----	8
3.4 B ბლოკი: ადმინისტრირება -----	9
3.5 B ბლოკი: მოტივაცია -----	10
3.6 საჭიროებები -----	10
დასკვნა -----	10
რეკომენდაციები -----	11

მოკლე მიმოხილვა

სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომელთა საჭიროებებისა და კმაყოფილების კვლევა ჩატარდა ხარისხის მართვის მენეჯერისა და ხარისხის მართვის სპეციალისტის მიერ 2022 წელს. მასში მონაწილეობა მიიღო სსიპ კოლეჯის „აისი“ ოთხივე ფილიალის (გურჯაანი, ს. კაჭრეთი; დედოფლისწყარო, ს. სამრეკლო; ლაგოდეხი, ს. შრომა; ახმეტა, ს. ქვემო ალვანი) თანამშრომლებმა. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების თანამშრომლების საჭიროებებისა და კმაყოფილების დადგენა.

კვლევა ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის, კერძო სტრუქტურულიზებული თვითადმინისტრირებადი ინტერვიუს ტექნიკის გამოყენებით. კვლევა განხორციელდა სსიპ კოლეჯის „აისი“ მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგიის გათვალისწინებით. კვლევა გახლავთ ანონიმური და შევსების პლატფორმად გამოყენებულია Google forms-ი. კვლევის ფარგლებში სტრუქტურულიზებული თვითადმინისტრირებადი ინტერვიუ შეავსო 157-მა თანამშრომელმა.

ძირითადი მიგნებები

ზოგადი ინფორმაცია

- კვლევის შედეგების თანახმად სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომელთა მონაცემები შემდეგია: ქალი 70%, კაცი 30%. ასაკის მიხედვით მონაცემები ასე გადანაწილდა: 20-დან 29 წლამდე 10%, 30-დან 39 წლამდე 20 % და 40 წელს ზემოთ 70%. სამუშაო გამოცდილების მონაცემებია: 2 წლამდე 23%, 2-დან 5 წლამდე 25%, 5-დან 10 წლამდე 17%, 10 წელზე მეტი 35%.

არსებული გარემო და პირობები

- სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომლები კმაყოფილები არიან სასწავლებელში არსებული სამუშაო გარემოთი და პირობებით. კვლევის შედეგების თანახმად, გამოკითხულთა უმრავლესობა თვლის, რომ ოფისი კარგად არის აღჭურვილი საჭირო ინვენტარითა და გათბობით.
- თანამშრომელთა უმრავლესობა, ერთხმად აღნიშნავს, რომ კოლეჯში არის საინფორმაციო ტექნოლოგიები ხელმისაწვდომია ყველასთვის. მათ შეუძლიათ ელ-ფოსტის, ინტერნეტისა და კომუნიკაციების სხვა საშუალებების გამოყენება.
- მიღებული პასუხებიდან ჩანს, რომ თანამშრომელთა დიდი ნაწილისთვის მისაღებია და ადეკვატურია სსიპ კოლეჯის „აისი“ სამუშაო გრაფიკი.

ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია

- სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომლების უმრავლესობა დადებითად აფასებს შიდა კომუნიკაციას, ინფორმაციის ნაკადის ადეკვატურობასა და ეფექტიანობას. სამუშაო შეხვედრების/თათბირების სიხშირე ზუსტად შეესაბამება საჭიროებებს და კოლეჯში თანამშრომლებს აქვთ სტაბილურობის განცდა.

ადმინისტრირება

- კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, რომ თანამშრომელთა დიდი ნაწილი მაღალი ქულით აფასებს ორგანიზაციის ეფექტიან და ქმედით სტრუქტურას.
- გამოკითხულთა უმეტესი ნაწილი, კვლავ გამოთქვამს სურვილს ანაზღაურების ზრდაზე.
- თანამშრომელთა უმრავლესობის აზრით, ყველა პოზიციისთვის არსებობს ისეთი სამუშაო აღწერილობები, რომელიც განსაზღვრავს მათ პასუხისმგებლობას.

მოტივაცია

- სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომლები კმაყოფილები არიან კოლეჯში არსებული კარიერული განვითარების ობიექტური გარემოთი, ასევე იმ სისტემით, რომელიც ქმნის ადეკვატურ მოტივაციას თანამშრომლებში. პროცენტულად ერთ-ერთი მაღალი შეფასება აქვს კოლეჯში არსებულ პროფესიული ზრდის შესაძლებლობას.

საჭიროებები

- კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობა გამოთქვამს სურვილს პროფესიის შესაბამისი ტრენინგ-კურსების ჩატარების შესახებ, ასევე მაღალი ინტერესია კომპიუტერული ტექნოლოგიების დაუფლების მიმართ.
- სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომლები ინტერესს იჩენენ ისეთი დამატებითი აქტივობების მიმართ, რომელიც ხელს შეუწყობს თანამშრომელთა უკეთ გაცნობას და დაახლოვებას.

2.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენს სსიპ კოლეჯ „აისი“-ის თანამშრომელთა სამუშაოთი კმაყოფილებისა და საჭიროებების შესწავლა. აქედან გამომდინარე შემუშავდა კვლევის შემდეგი ამოცანები:

- A ბლოკი: ზოგადი ინფორმაცია;
- B ბლოკი: არსებული გარემო და პირობები;
- C ბლოკი: გაუმჯობესების შესაძლებლობები;

2.2 კვლევის მეთოდოლოგია და ინსტრუმენტი

კვლევაში გამოყენებულია რაოდენობრივი სტრუქტურირებული თვითადმინისტრირებადი კვლევის მეთოდი. ამ მეთოდის შერჩევა განაპირობა საკვლევი საკითხების სიმრავლემ და სტატისტიკურად სანდო ინფორმაციის შეგროვების საჭიროებამ. რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი გვამძლევს საკვლევი აუდიტორიიდან მიღებული ინფორმაციის განზოგადებისა და დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობას. ასევე აღნიშნული მეთოდი არის სანდო წყარო თავისი ანონიმურობიდან გამომდინარე და ასახავს რეალურ მონაცემებს.

კვლევის სამიზნე ჯგუფად განისაზღვრა სსიპ კოლეჯის „აისი“ ოთხივე ლოკაციის თანამშრომლები. კვლევა ჩატარდა ანონიმურად, Google forms-ის პლატფორმაზე სტრუქტურირებული თვითადმინისტრირებადი ინტერვიუს ტექნიკის გამოყენებით.

თანამშრომლებს მეილების საშუალებით დაეგზავნათ კითხვარის შესავსები ლინკი და განესაზღვრათ გარკვეული დრო მათ შესავსებად. კითხვარის თავში განსაზღვრული იყო კვლევის მიზანი და ამოცანები, ასევე შევსების ინსტრუქცია და ცხრილის ქულობრივი შეფასების განმარტება. კვლევის ფარგლებში კითხვარი გაეგზავნა 186 თანამშრომელს, მიღებულია 157 პასუხი, რაც მიახლოებით 85 %-ია.

ცხრილი N1

კვლევის მეთოდოლოგია	
მეთოდი	რაოდენობრივი კვლევა
ტექნიკა	სტრუქტურირებული თვითადმინისტრირებადი ინტერვიუ
პლატფორმა	Google forms
სამიზნე ჯგუფი	სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომლები
რესპოდენტთა რაოდენობა	186 რესპოდენტი
კვლევის არეალი	სსიპ კოლეჯის „აისი“ ყველა ფილიალი
ინტერვიუს ხანგრძლივობა	15-20 წუთი

კითხვარი შედგებოდა რამდენიმე თემატური ბლოკისაგან:

- A ბლოკი: ზოგადი ინფორმაცია - დემოგრაფიული მახასიათებლები (სქესი, ასაკი, პოზიცია ორგანიზაციაში, მუშაობის სტაჟი);
- B ბლოკი: არსებული გარემო და პირობები;
- სამუშაო გარემო და პირობების შეფასება;
- ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია - შიდა კორპორატიული კულტურისა და კომუნიკაციის შეფასება;
- ადმინისტრირება - კოლეჯში არსებული გარემოსა და ანაზღაურების შეფასება;

- მოტივაცია - პროფესიული ზრდისა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობის შეფასება;
- C ბლოკი: გაუმჯობესების შესაძლებლობები;

2.3 სამიზნე ჯგუფი

სამიზნე ჯგუფად, კვლევის სპეციფიკიდან და მიზნებიდან გამომდინარე, განისაზღვრა სსიპ კოლეჯის „აისი“ ოთხივე ფილიალის მოქმედი თანამშრომლები (დირექცია, ადმინისტრაცია, მასწავლებლები, ტექნიკური პერსონალი). კვლევის პერიოდისთვის წარმოდგენილი იყო ჯამურად 186 თანამშრომელი, რომელიც გადანაწილებულნი არიან სსიპ კოლეჯის „აისი“ ოთხივე ლოკაციაზე.

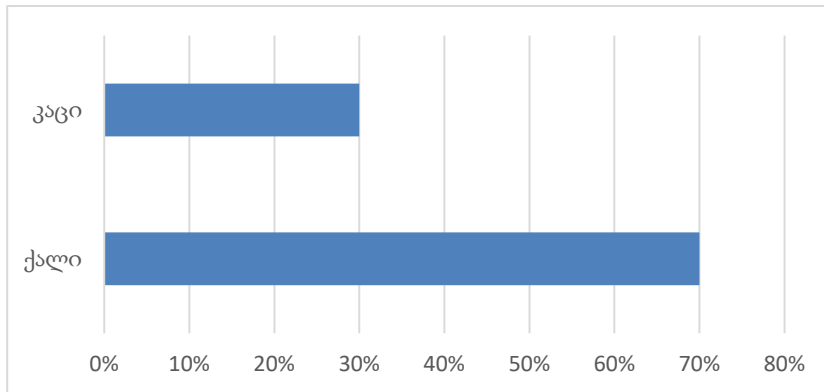
3. კვლევის შედეგები

3.1 A ბლოკი: ზოგადი ინფორმაცია

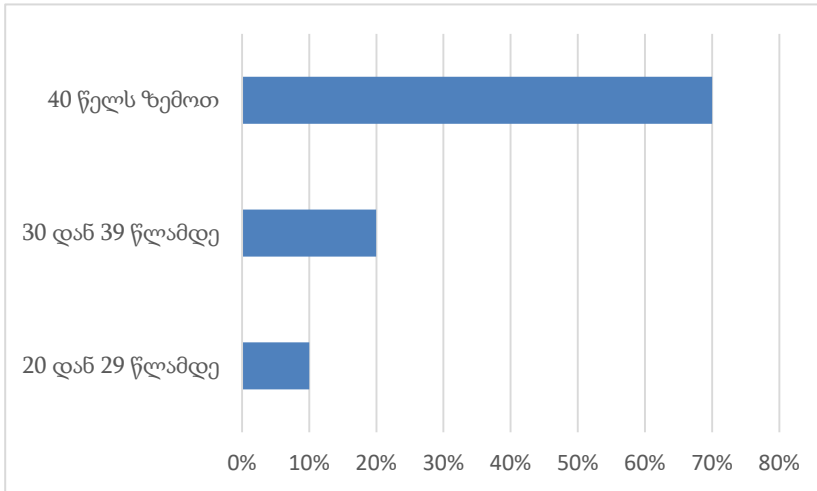
კვლევის ფარგლებში თანამშრომლებმა შეავსეს დემოგრაფიული მონაცემები: სქესი, ასაკი, პოზიცია ორგანიზაციაში და სამუშაო სტაჟი.

პასუხების მიხედვით დემოგრაფიული მონაცემები შემდეგი სახისაა:

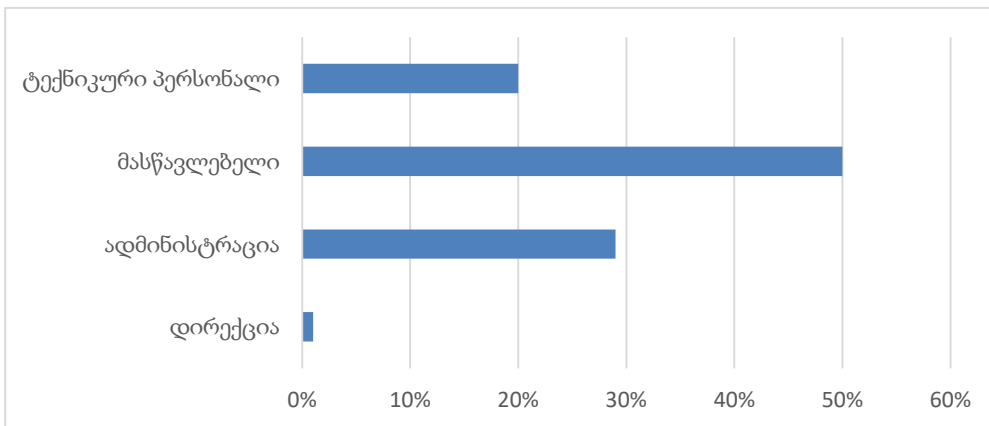
დიაგრამა N1 სქესი.



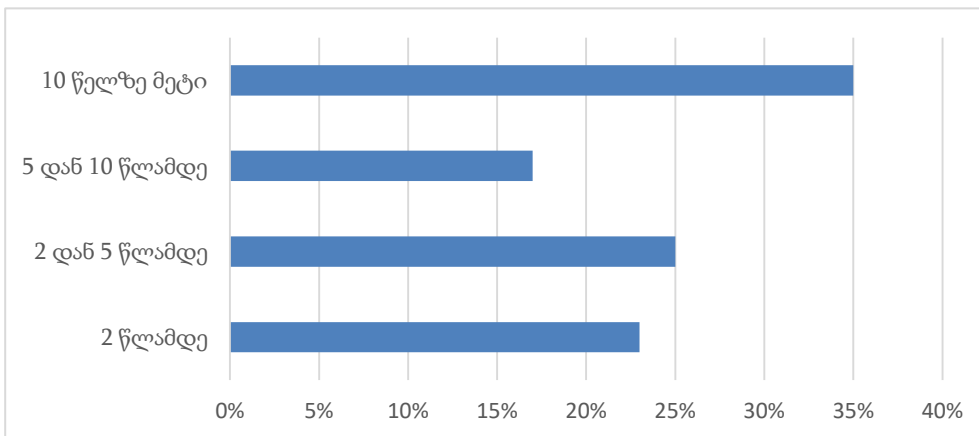
დიაგრამა N2 ასაკი



დიაგრამა N3 სამუშაო პოზიცია.



დიაგრამა N4 სამუშაო გამოცდილება კოლეჯში.



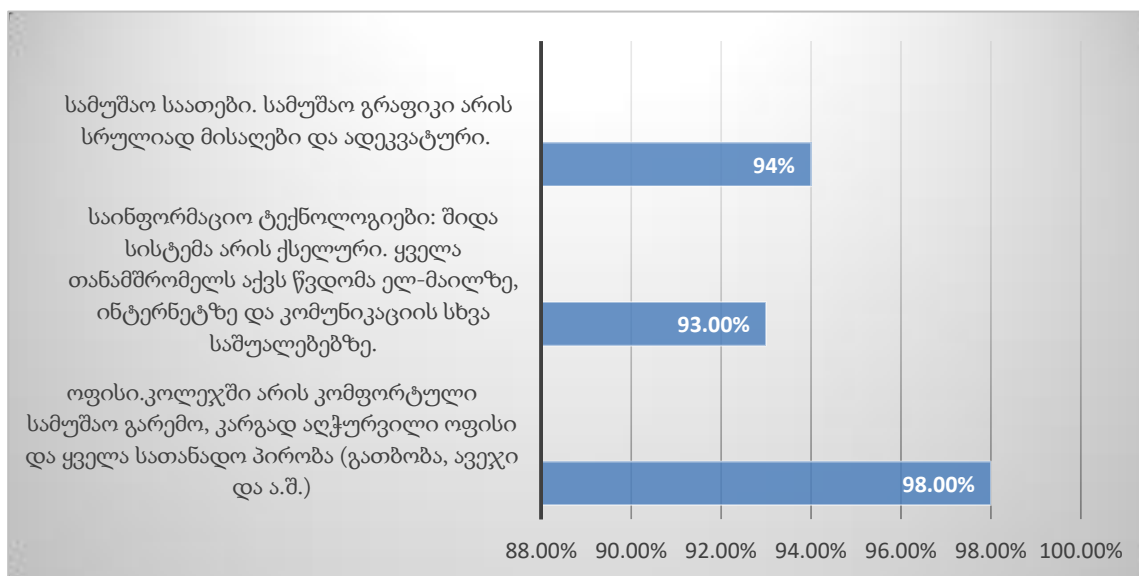
3.2 B ბლოკი: არსებული გარემო და პირობები

კვლევის ფარგლებში შესწავლილ იქნა თანამშრომლების დამოკიდებულება სსიპ კოლეჯში „აისი“ არსებული სამუშაო გარემოს და პირობების მიმართ. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სსიპ კოლეჯის „აისი“ თანამშრომლები კმაყოფილები არიან კოლეჯში არსებული სამუშაო გარემოთი და პირობებით. გამოკითხულთა უმრავლესობა (98%) მიიჩნევს რომ კოლეჯში არის კომფორტული სამუშაო გარემო და ყველა სათანადო პირობა ეფუძნება მუშაობისთვის (ავეჯი, ტექნიკა, გათბობა და ა.შ). თანამშრომელთა 94 % დადებითად აფასებს სამუშაო საათებს.

სამუშაო გარემოსა და პირობების შესახებ მონაცემთა პროცენტული განაწილება იხილეთ გრაფიკ N5-ზე.

გრაფიკი N5 სამუშაო გარემო და პირობები.

*შენიშვნა: გრაფიკზე წარმოდგენილია პროცენტული პასუხები სრულიად ვეთანხმები და ნაწილობრივ ვეთანხმები.



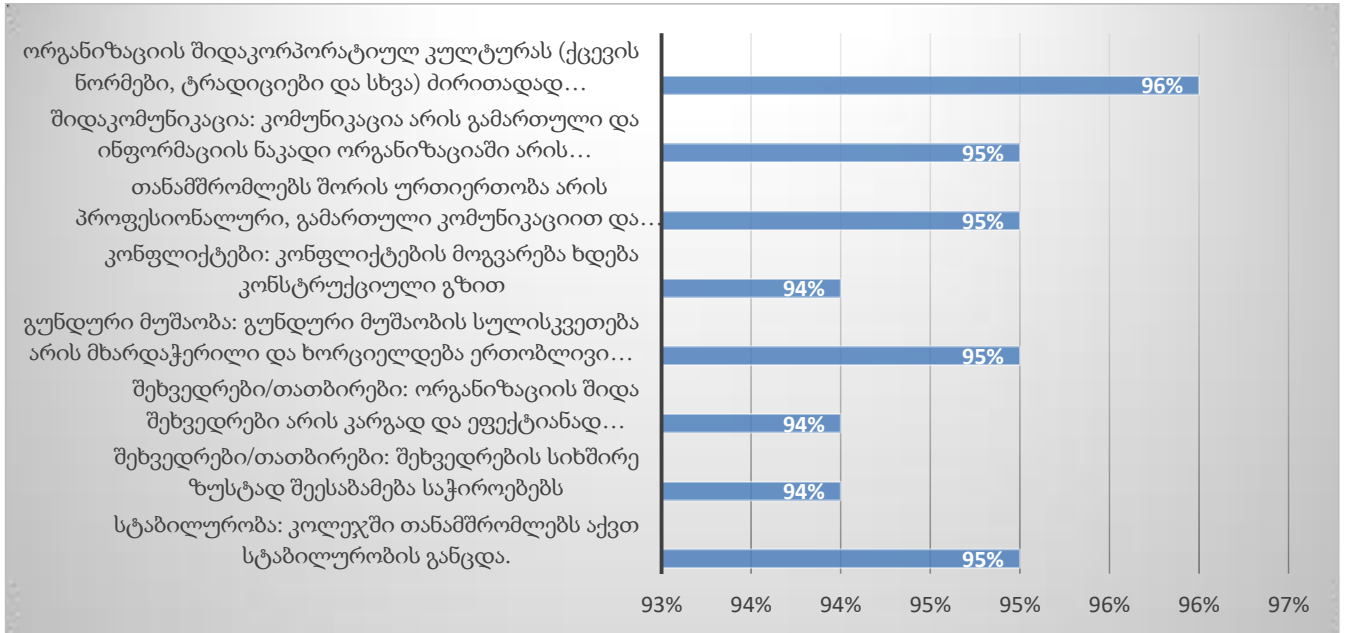
3.3 B ბლოკი: ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია

კვლევის შედეგებიდან ჩანს, რომ თანამშრომლები სსიპ კოლეჯში „აისი“ არსებულ ორგანიზაციულ კულტურას და კომუნიკაციას უმაღლეს შეფასებას აძლევენ. გამოკითხულთა უმეტესობა მიიჩნევს, რომ ორგანიზაციაში კომუნიკაცია არის გამართული და ინფორმაციის ნაკადი ორგანიზაციაში არის ადეკვატური და ეფექტიანი (95 %). ასევე მაღალი შეფასება აქვს შიდა შეხვედრების/თათბირების კარგად და ეფექტიანად ორგანიზებას (94 %) და სიხშირის მაჩვენებელს (94 %).

ორგანიზაციული კულტურისა და კომუნიკაციის კითხვების პროცენტული განაწილება იხილეთ გრაფიკ N 6-ზე.

გრაფიკი N6 ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია.

*შენიშვნა: გრაფიკზე წარმოდგენილია პროცენტული პასუხები სრულიად ვეთანხმები და ნაწილობრივ ვეთანხმები.



3.4 B ბლოკი: ადმინისტრირება

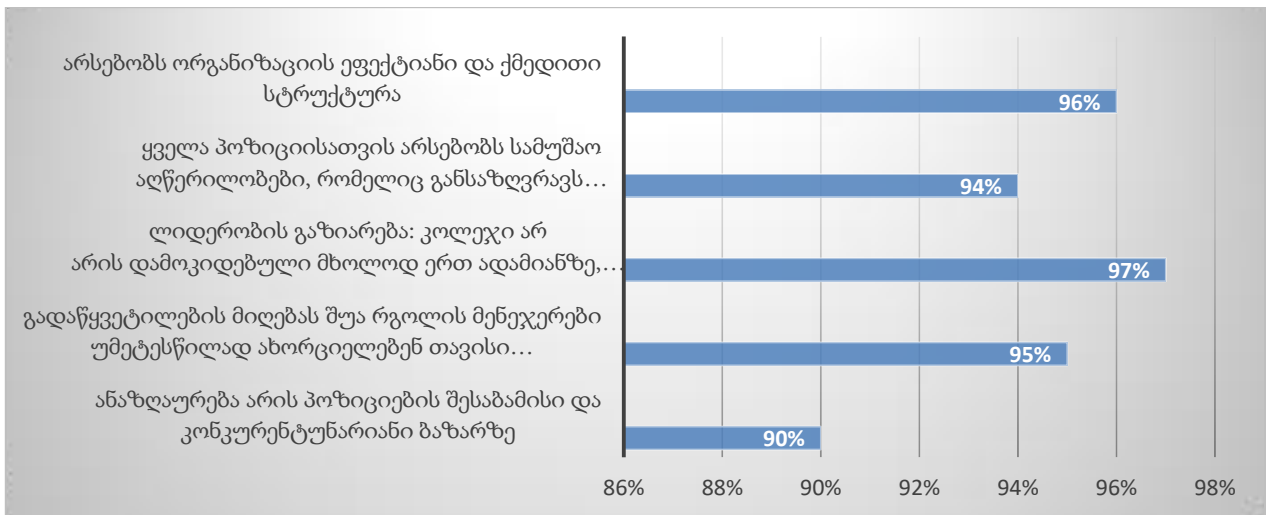
კვლევის ფარგლებში ერთ-ერთი საკვლევი საკითხი იყო სსიპ კოლეჯის „აისი“ ადმინისტრირების შეფასება სხვადასხვა პარამეტრის მიხედვით.

კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, რომ პროცენტულად ერთ-ერთი მაღალი შეფასება აქვს ორგანიზაციის ეფექტიან და ქმედით სტრუქტურას (96 %). ასევე მაღალი ქულებით ფასდება ლიდერობის გაზიარება (97 %). შედარებით დაბალი მაჩვენებელი აქვს ანაზღაურებას პოზიციების შესაბამისად (90 %).

ადმინისტრირების შეფასების პროცენტული განაწილება იხილეთ გრაფიკ N 7-ზე.

გრაფიკი N7 ადმინისტრირება.

*შენიშვნა: გრაფიკზე წარმოდგენილია პროცენტული პასუხები სრულიად ვეთანხმები და ნაწილობრივ ვეთანხმები.



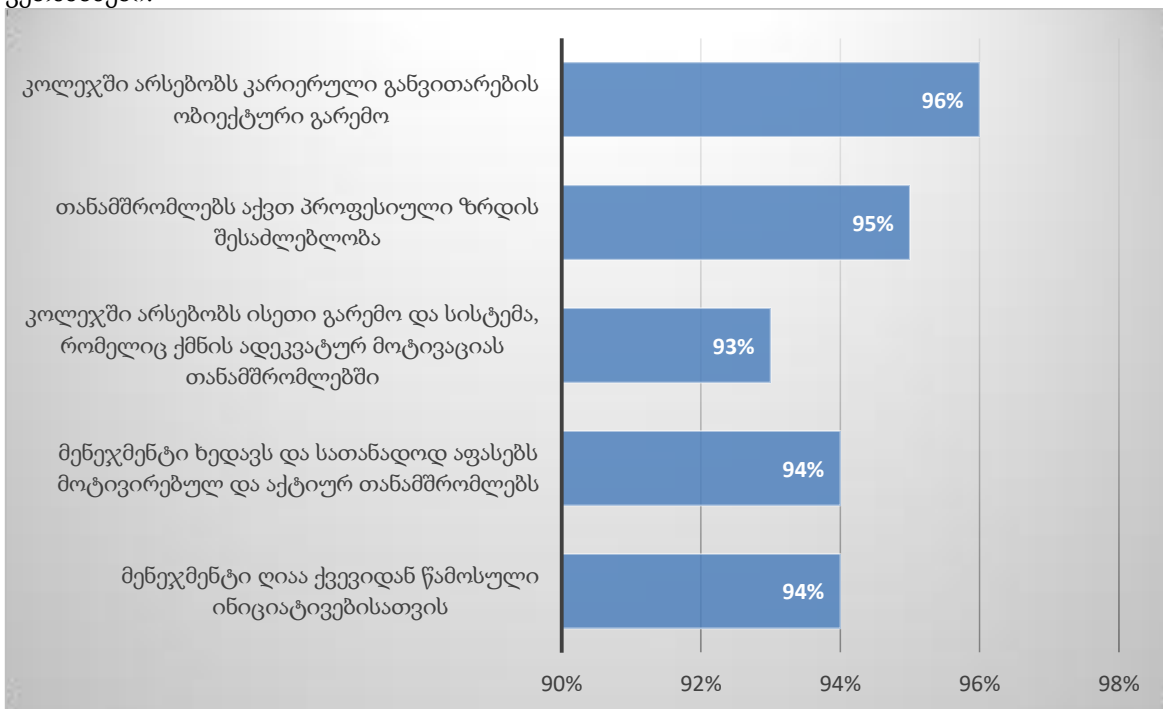
3.5 B ბლოკი: მოტივაცია

კვლევის ერთ-ერთი საკითხია მოტივაციის ამაღლება, პროფესიული ზრდისა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობის შეფასება. პასუხებიდან ჩანს, რომ ერთ-ერთი მაღალი შეფასება აქვს კითხვას კოლეჯის „აისი“ თანამშრომლებს აქვთ პროფესიული ზრდის შესაძლებლობა (95 %). ასევე უმაღლესი შეფასება აქვს კოლეჯში არსებულ კარიერული განვითარების ობიექტურ გარემოს (96 %).

მოტივაციის შეფასების პროცენტული განაწილება იხილეთ გრაფიკ N 8-ზე.

გრაფიკი N8 მოტივაცია.

*შენიშვნა: გრაფიკზე წარმოდგენილია პროცენტული პასუხები სრულიად ვეთანხმები და ნაწილობრივ ვეთანხმები.



3.6 საჭიროებები

კვლევაში არსებობდა ისეთი შეკითხვები, სადაც თანამშრომლები გამოთქვამდნენ საკუთარ საჭიროებებსა და სურვილებს. ყველაზე მაღალი მოთხოვნა ჰქონდა პროფესიის შესაბამისად ტრენინგებსა და კარიერული ზრდისთვის საჭირო ვებინარებს. ასევე დიდი მოთხოვნა იყო კომპიუტერული ტექნოლოგიების უკეთ დაუფლებისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარებაზე.

დასკვნა

დასკვნის სახით შეგვიძლია ვთქვათ რომ, კვლევის მიზანი და ამოცანები მიღწეულია. შედეგებიდან მკაფიოდ ჩანს თანამშრომლების კმაყოფილება კოლეჯში „აისი“ არსებული სამუშაო გარემოთი და პირობებით, ასევე ორგანიზაციული კულტურითა და კომუნიკაციით, ადმინისტრირებით. ამის მიუხედავად კვლევის შედეგებიდან ჩანს, რომ კვლევაში მონაწილე თანამშრომელთა უმრავლესობა დიდ ინტერესს გამოთქვამს კარიერული ზრდისთვის, პროფესიების შესაბამისი, ტრენინგებისა და ვებინარების მიმართ. ასევე მაღალი ინტერესია კომპიუტერული ტექნოლოგიების უნარჩვევების დაუფლების მიმართ.

რეკომენდაციები

- ჩატარდეს უფრო მეტი ყველა თანამშრომელზე მორგებული პროფესიული ხასიათის ტრენინგები, ვებინარები და ვორქშოუები;
- დაიგეგმოს ტრენინგები თანამშრომელთა უნარების გაუმჯობესებისათვის კომპიუტერული ტექნოლოგიების მიმართულებით.