



სსიპ კოლეჯის „აისი“ „ადმინისტრაციის სამუშაოთი
კმაყოფილებისა და საჭიროებების კვლევის ანგარიში
2024 წელი“

ს. კაჭრეთი 2024

სარჩევი

შესავალი -----	3
1 კვლევის მიზანი და ამოცანები -----	3
2.1 კვლევის მეთოდოლოგია და ინსტრუმენტი -----	4
2.2 სამიზნე ჯგუფი -----	5
3. კვლევის შედეგები -----	5
3.1 ზოგადი ინფორმაცია -----	5
3.2 კოლეჯში არსებული სამუშაო გარემო და პირობები -----	6
3.3 კოლეჯში არსებული ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია -----	9
3.4 კოლეჯის ადმინისტრირება -----	10
3.5 თანამშრომლებს შორის მოტივაცია და კარიერული ზრდა -----	11
3.6 კოლეჯის ადმინისტრაციის საჭიროებები -----	12
დასკვნა -----	12
რეკომენდაციები -----	13

შესავალი

პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების სრულყოფილად ფუნქციონირებისათვის ძალზედ მნიშვნელოვანია ადმინისტრაციის ყველა წევრმა დაკისრებული სამუშაო შეასრულოს პირნათლად. დაწესებულების ადმინისტრაციის ყველა წევრს გააზრებული უნდა ჰქონდეს კოლეჯის მიზანი და ამოცანები, რის მისაღწევადც მკაფიოდ არის გაწერილი სამუშაო სტრუქტურა. დაწესებულების მხრიდან გამართული უნდა იყოს სტრუქტურა და შესაბამისად მათი მუშაობისთვის საჭირო სამუშაო გარემო-პირობები, სამუშაოს აღწერილობის შესრულება, კომუნიკაცია, ორგანიზაციული კულტურა, მოტივაცია, კარიერული ზრდის შესაძლებლობა და საჭიროებების დადგენა, რაც ასე მნიშვნელოვანია დაწესებულების მიზნის მისაღწევად. აქედან გამომდინარე ხარისხის მართვის მენეჯერის მიერ, 2024 წლის დეკემბერში, ჩატარდა „სსიპ კოლეჯის „აისი“ ადმინისტრაციის კმაყოფილებისა და საჭიროებების კვლევა 2024“. მასში მონაწილეობა მიიღო სსიპ კოლეჯის „აისი“ დირექციის და ოთხივე ფილიალის (გურჯაანი, ს. კაჭრეთი; დედოფლისწყარო, ს. სამრეკლო; ლაგოდეხი, ს. შრომა; ახმეტა, ს. ქვემო ალვანი) ადმინისტრაციის წარმომადგენელმა. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების დირექციის და ადმინისტრაციის კმაყოფილებისა და საჭიროებების დადგენა.

კვლევა ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდით, კერძოდ სტრუქტურირებული თვითადმინისტრირებადი ინტერვიუს ტექნიკის გამოყენებით. კვლევა განხორციელდა სსიპ კოლეჯის „აისი“ მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგიის გათვალისწინებით. კვლევა განხორციელდა ანონიმურად და შევსების პლატფორმად გამოყენებულია Google forms-ი. კვლევის ფარგლებში სტრუქტურირებული თვითადმინისტრირებადი ინტერვიუ გაეგზავნა ადმინისტრაციის 41 წარმომადგენელს, კითხვარის შევსებაში მონაწილეობა მიიღო 41-მა ადამიანმა, რაც შეადგენს 100%-ს.

1. კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენს სსიპ კოლეჯ „აისი“-ის დირექციის და ადმინისტრაციის საჭიროებებისა და კმაყოფილების შესწავლა. აქედან გამომდინარე შემუშავდა კვლევის შემდეგი ამოცანები:

- სსიპ კოლეჯში „აისი“ არსებული სამუშაო გარემოს და პირობების შესწავლა;
- სსიპ კოლეჯის „აისი“ ორგანიზაციული კულტურისა და კომუნიკაციის შესწავლა;
- სსიპ კოლეჯის „აისი“ ადმინისტრირების გამართულობის შესწავლა;
- სსიპ კოლეჯში „აისი“ თანამშრომლებს შორის მოტივაციისა და კარიერული ზრდის შესაძლებლობების შესწავლა;
- სსიპ კოლეჯის „აისი“ ადმინისტრაციის საჭიროებების დადგენა;

2.1 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 გვამლევს საკვლევი აუდიტორიიდან მიღებული ინფორმაციის განზოგადებისა და დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობას. ასევე აღნიშნული მეთოდი არის სანდო წყარო თავისი ანონიმურობიდან გამომდინარე და ასახავს კოლეჯში არსებულ რეალურ მონაცემებს.

კვლევის სამიზნე ჯგუფად განისაზღვრა სსიპ კოლეჯის „აისი“ დირექციის და ოთხივე ფილიალის ადმინისტრაციის წარმომადგენელი. კვლევა ჩატარდა ანონიმურად, Google forms-ის პლატფორმაზე სტრუქტურირებული თვითადმინისტრირებადი ინტერვიუს ტექნიკის გამოყენებით.

დირექციის და ადმინისტრაციის წევრებს ელექტრონული მეილების საშუალებით დაეგზავნათ კითხვარის შესავსები ლინკი და განესაზღვრათ გარკვეული დრო მათ შესავსებად. კითხვარის თავში განსაზღვრული იყო კვლევის მიზანი და ამოცანები, ასევე შევსების ინსტრუქცია და ქულობრივი შეფასების განმარტება. კვლევის ფარგლებში კითხვარი გაეგზავნა 41 ადამიანს. მიღებულია 41 პასუხი, რაც შეადგენს 100%-ს.

ცხრილი N1

კვლევის მეთოდოლოგია	
მეთოდი	რაოდენობრივი კვლევა
ტექნიკა	სტრუქტურირებული თვითადმინისტრირებადი ინტერვიუ
პლატფორმა	Google forms
სამიზნე ჯგუფი	სსიპ კოლეჯის 'აისი' ადმინისტრაციის წევრები
რესპოდენტთა რაოდენობა	41 რესპოდენტი
კვლევის არეალი	სსიპ კოლეჯის 'აისი' ყველა ფილიალი
ინტერვიუს ხანგრძლივობა	10-15 წუთი

კითხვარი შედგებოდა რამდენიმე განსხვავებული საკითხის შესახებ კითხვებისგან:

- კოლეჯში არსებული სამუშაო გარემო და პირობები;
- ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია;
- ადმინისტრირების გამართულობა;

- თანამშრომლებს შორის მოტივაცია და კარიერული ზრდის შესაძლებლობები;
- პროფესიული განათლების ადმინისტრაციის საჭიროებების დადგენა;

2.2 სამიზნე ჯგუფი

სამიზნე ჯგუფად, კვლევის სპეციფიკიდან და მიზნებიდან გამომდინარე, განისაზღვრა სსიპ კოლეჯის „აისი“ დირექცია და ოთხივე ფილიალის ადმინისტრაციის საშტატო და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული თანამშრომლები.

3. კვლევის შედეგები

3.1 ზოგადი ინფორმაცია

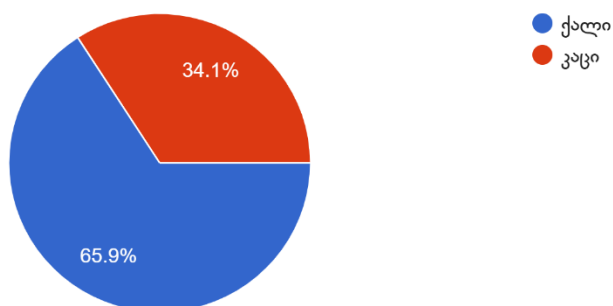
კვლევაში მონაწილეობა მიიღო კოლეჯის ოთხივე ფილიალის ადმინისტრაციის 41-მა წარმომადგენელმა, საიდანაც 65.9 % არის ქალი და 34.1 % - კაცი. ასაკობრივი დატვირთვა: თანამშრომლებიდან 20-29 წლამდე ასაკის ადამიანია 12.2%, 30-39 წლამდეა 19.5 და 40 წელს ზემოთ კი 78%. კოლეჯში მუშაობის წლები კი, პროცენტულად, ასე გადანაწილდა: ადმინისტრაციის თანამშრომელთა 14.6 % მუშაობს 2წლამდე პერიოდში, 19.5 მუშაობს 2-დან 5 წლამდე, 19.5% 5-დან 10 წლამდე, ხოლო 46.3% 10 წელზე მეტი ხანია.

კითხვებზე პასუხების განაწილება იხილეთ ქვემოთ მოცემულ გრაფიკზე.

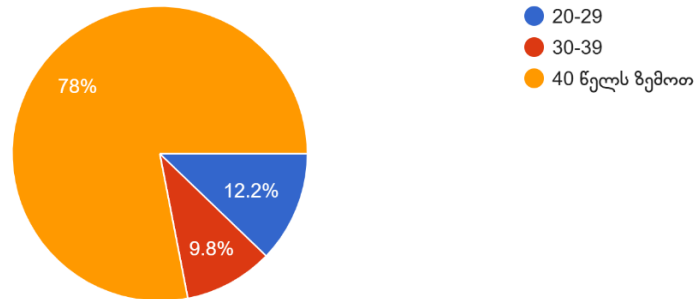
გრაფიკი N1 კოლეჯის ადმინისტრაციის თანამშრომელთა ზოგადი ინფორმაცია.

სქესი

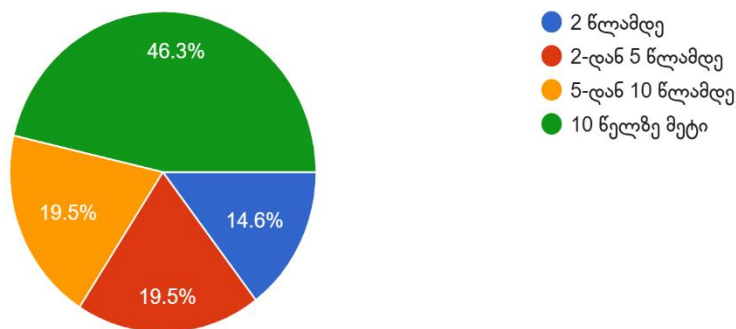
41 responses



ასაკი
41 responses



რამდენი წელი მუშაობთ კოლეჯში?
41 responses



3.2 კოლეჯში არსებული სამუშაო გარემო და პირობები

კოლეჯის ადმინისტრაციის წევრები სამუშაო გარემოსა და პირობებს დადებითად აფასებენ. გამოკითხულთა 87.2% თვლის რომ კოლეჯში არის კომფორტული სამუშაო გარემო, კარგად აღჭურვილი ოფისი და სათანადო პირობები, საინფორმაციო ტექნოლოგიები გამართულად მუშაობს 85%, სამუშაო გრაფიკი მისაღები და ადეკვატურია 90-ისთვის, დამატებითი სამუშაო საათების გატარება ოფისში უწევს 24.4%-ს.

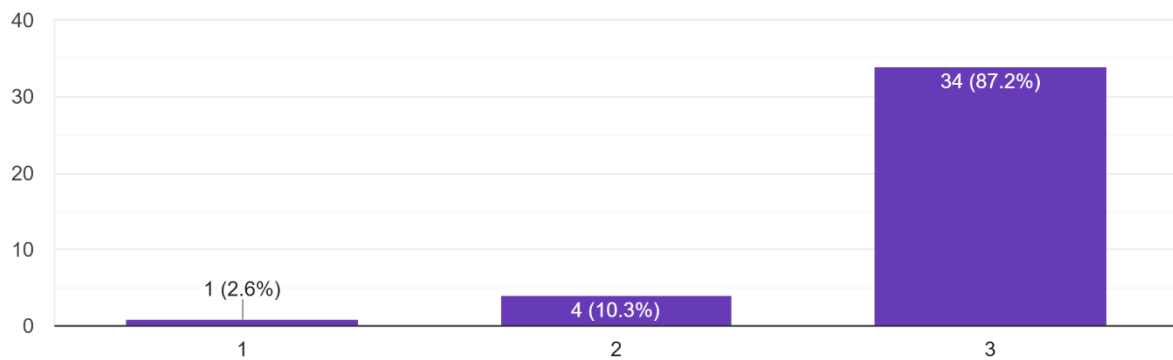
კითხვებზე პასუხების განაწილება იხილეთ ქვემოთ მოცემულ გრაფიკზე.

გრაფიკი N2 კოლეჯში არსებული სამუშაო გარემო და პირობები.

*შენიშვნა: ცხრილში წარმოდგენილია შემდეგ პასუხებზე პროცენტული განაწილება 1- არ ვეთანხმები; 2 - ნაწილობრივ ვეთანხმები, 3- სრულიად ვეთანხმები.

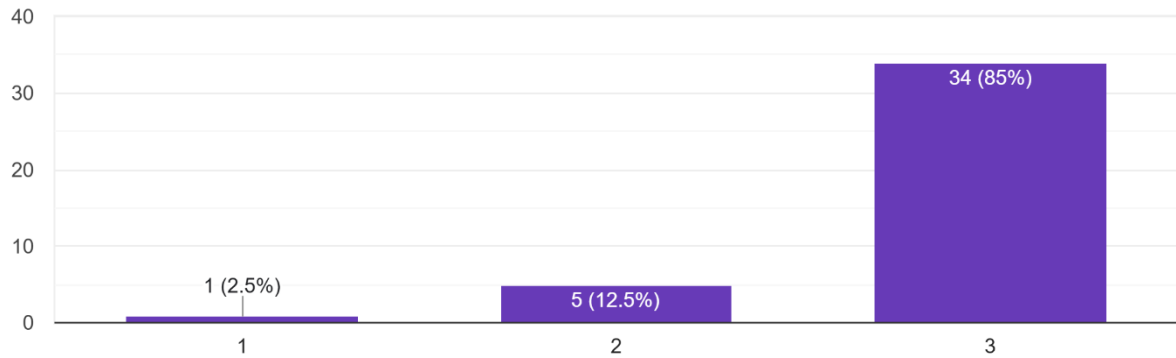
ოფისი.კოლეჯში არის კომფორტული სამუშაო გარემო, კარგად აღჭურვილი ოფისი და ყველა სათანადო პირობა (გათბობა, ავეჯი და ა.შ.)

39 responses



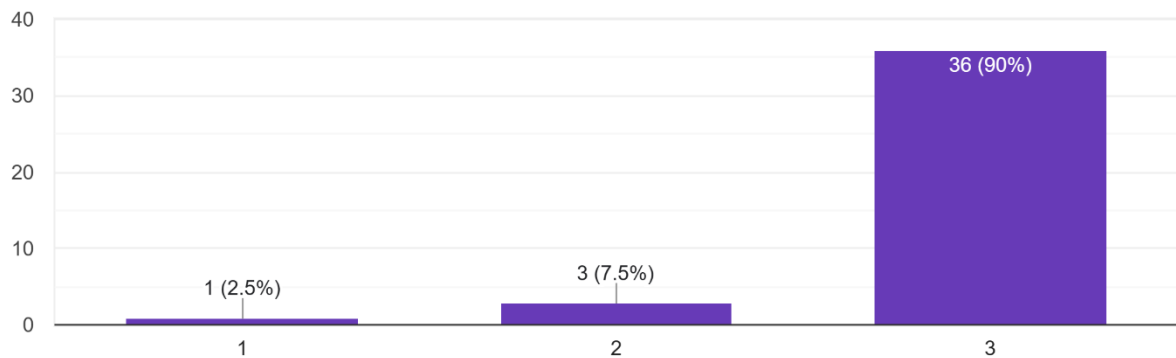
საინფორმაციო ტექნოლოგიები: შიდა სისტემა არის ქსელური. ყველა თანამშრომელს აქვს წვდომა ელ-ფოსტაზე, ინტერნეტზე და კომუნიკაციის სხვა საშუალებებზე.

40 responses

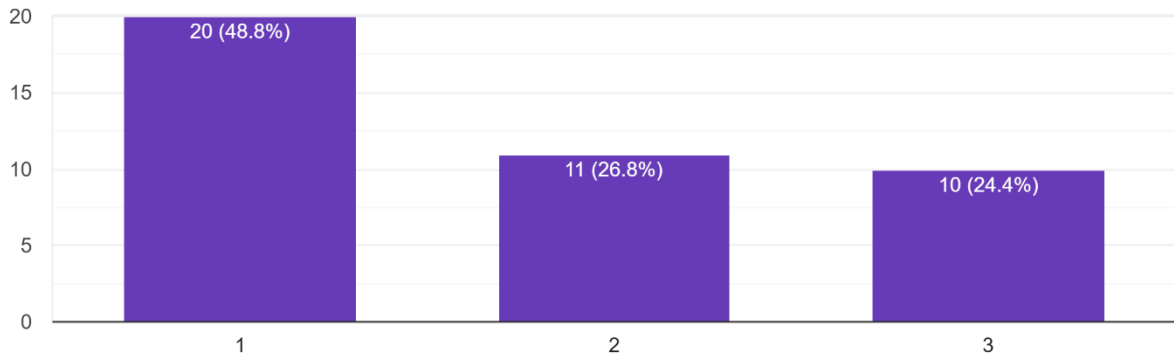


სამუშაო საათები. სამუშაო გრაფიკი არის სრულიად მისაღები და ადეკვატური.

40 responses



დამატებითი სამუშაო საათები. ხშირად გინევთ დამატებითი საათების გატარება ოფისში.
41 responses



3.3 კოლეჯში არსებული ორგანიზაციული

კულტურა და კომუნიკაცია

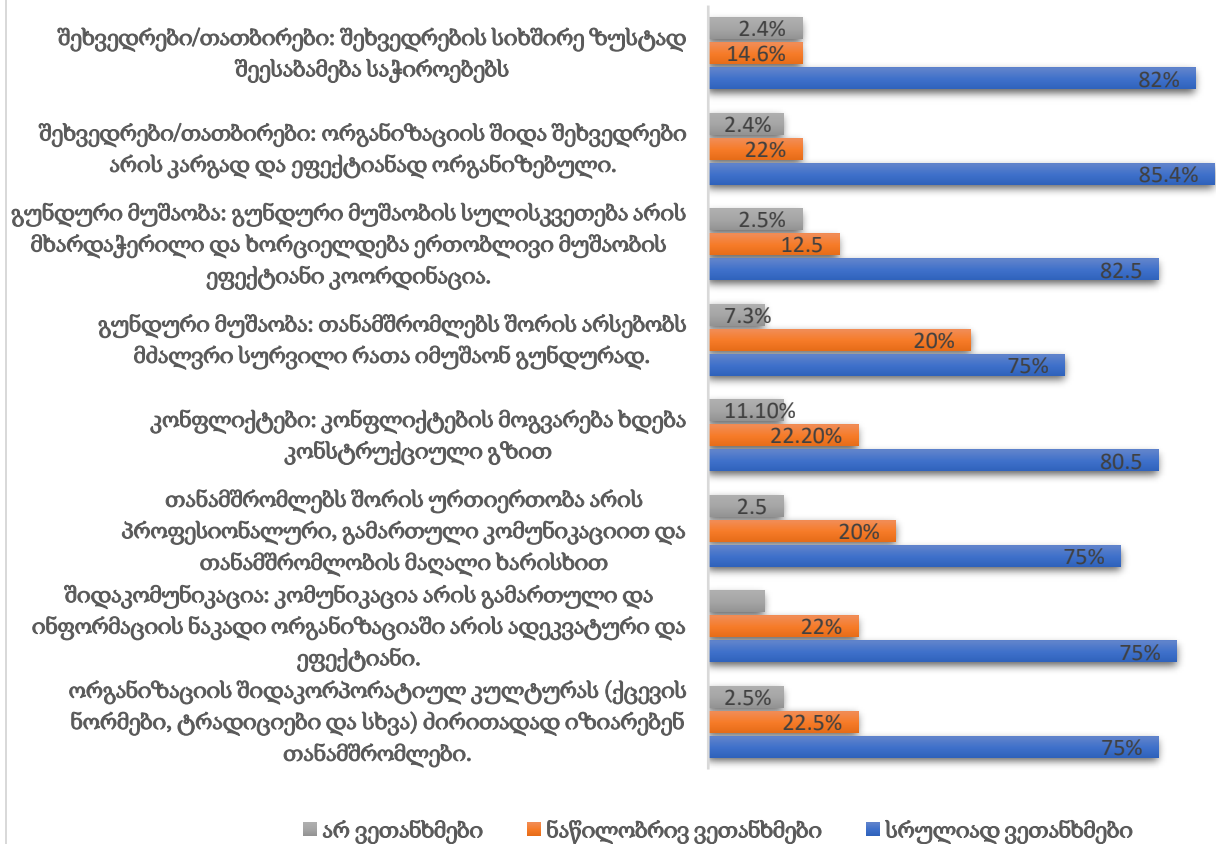
გამოკითხულთა პასუხებიდან გამომდინარე, ადმინისტრაციის თანამშრომლები იზიარებენ კოლეჯში არსებულ შიდა კორპორატიულ კულტურას, მათ შორის კომუნიკაცია გამართული და ეფექტიანია, ურთიერთობები არის პროფესიონალური, გამართული კომუნიკაციით და თანამშრომლობის მაღალი ხარისხით, კონფლიქტების მოგვარება ხდება კონსტრუქციული გზით და თანამშრომლებს შორის არსებობს მძლავრი სურვილი გუნდური მუშაობის, ორგანიზაციის შიდა შეხვედრების სიხშირე საჭიროებების შესაბამისად და ეფექტიანადაა ორგანიზებული.

კითხვებზე პასუხების განაწილება იხილეთ ქვემოთ მოცემულ გრაფიკზე.

გრაფიკი N3 კოლეჯში არსებული ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია.

შენიშვნა: ცხრილში წარმოდგენილია შემდეგ პასუხებზე პროცენტული განაწილება 1- არ ვეთანხმები; 2 - ნაწილობრივ ვეთანხმები, 3- სრულიად ვეთანხმები.

ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია



3.4 კოლეჯის ადმინისტრირება

კვლევაში მონაწილე ადმინისტრაციის წარმომადგენელთა უმეტესი ნაწილი თვლის, რომ კოლეჯში არსებობს ორგანიზაციის ეფექტიანი და ქმედითი სტრუქტურა (85.4), სადაც ყველა პოზიციისთვის არსებობს სამუშაოების აღწერილობები, რომლითაც განსაზღვრულია მათი პასუხისმგებლობები (85.6%). ასევე ანაზღაურება არის პოზიციების შესაბამისი (სრულიად ეთანხმება 52%; ნაწილობრივ ეთანხმება 36.6%) და ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მათი ანაზღაურება, სამუშაო დატვირთვა და პირობები არის შესაბამისობაში (სრულიად ეთანხმება 53.7%; ნაწილობრივ ეთანხმება 52.8%). შუა რგოლის მენეჯერები გადაწყვეტილებას, უმეტესწილად, იღებენ საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში (სრულიად ეთანხმება 70.7%).

კითხვებზე პასუხების განაწილება იხილეთ ქვემოთ მოცემულ გრაფიკებზე.

გრაფიკი N4 კოლეჯის ადმინისტრირება.

შენიშვნა: ცხრილში წარმოდგენილია შემდეგ პასუხებზე პროცენტული განაწილება 1- არ ვეთანხმები; 2 - ნაწილობრივ ვეთანხმები, 3- სრულიად ვეთანხმები.

კოლეჯის ადმინისტრირება

ყველა გადაწყვეტილება საბოლოოდ მაინც მიიღება ცენტრალიზებულად და შუარგოლის მენეჯერების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები მხოლოდ ფორმალურია

გადაწყვეტილების მიღებას შუა რგოლის მენეჯერები უმეტესწილად ახორციელებენ თავისი კომპეტენციის ფარგლებში

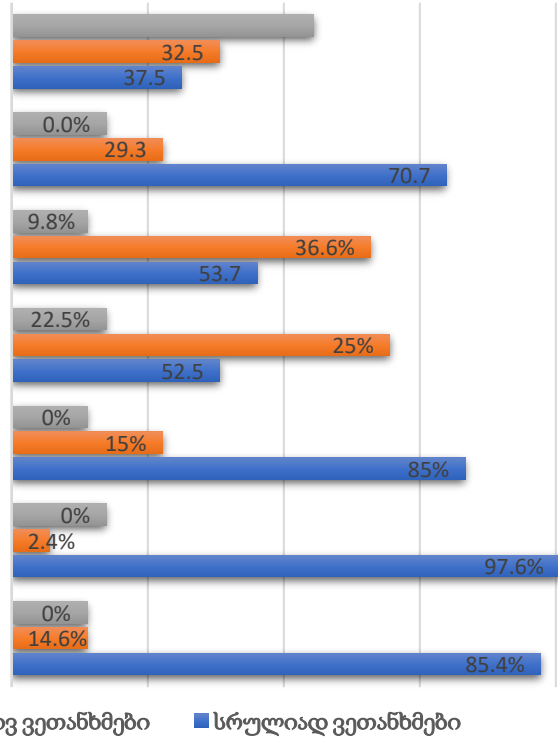
გასული ერთი წლის განმავლობაში ჩემი ანაზღაურება, სამუშაო დატვირთვა და სამუშაო პირობები არის შესაბამისობაში

ანაზღაურება არის პოზიციების შესაბამისი და კონკურენტუნარიანი ბაზარზე

კოლეჯი არ არის დამოკიდებული მხოლოდ ერთ ადამიანზე, მმართველი ფუნქციები განაწილებულია რამოდენიმე ადამიანზე

ყველა პოზიციისათვის არსებობს სამუშაო აღწერილობები, რომელიც განსაზღვრავს პასუხისმგებლობას

არსებობს ორგანიზაციის ეფექტიანი და ქმედითი სტრუქტურა



3.5 თანამშრომლებს შორის მოტივაცია და კარიერული ზრდა

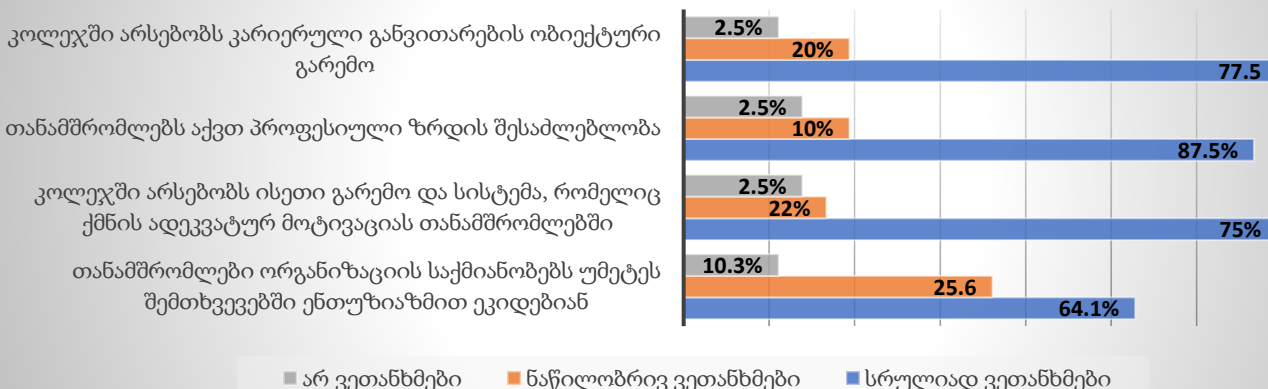
ადმინისტრაციის თანამშრომლები გამოირჩევიან მაღალი მოტივაციითა და ენთუზიაზმით. ისინი ორგანიზაციულ საქმიანობებს უმეტესწილად ენთუზიაზმით ეკიდებიან (სრულიად ვეთანხმები 64.1). კოლეჯში არსებული გარემო და სისტემა ქმნის ადეკვატურ მოტივაციას თანამშრომლებს შორის (სრულიად ვეთანხმები 75%). კოლეჯის თანამშრომლებს აქვთ პროფესიული ზრდის შესაძლებლობა (სრულიად ვეთანხმები 87%) და განვითარებისთვის არსებობს ობიექტური გარემო (სრულიად ვეთანხმები 77.5%).

კითხვებზე პასუხების განაწილება იხილეთ ქვემოთ მოცემულ გრაფიკზე.

გრაფიკი N6 თანამშრომლებს შორის მოტივაცია და კარიერული ზრდა.

*შენიშვნა: ცხრილში წარმოდგენილია შემდეგ პასუხებზე პროცენტული განაწილება 1- არ ვეთანხმები; 2 - ნაწილობრივ ვეთანხმები, 3- სრულიად ვეთანხმები.

თანამშრომლებს შორის მოტივაცია და კარიერული ზრდა



3.6 კოლეჯის ადმინისტრაციის საჭიროებები

გამოკითხულთა დიდი ნაწილი ფიქრობს, რომ შესასრულებელი სამუშაოს ეფექტიანობის გაზრდასა და მოტივაციის ამაღლებაში დაეხმარებოდა შემდეგი ფაქტორები: სახელფასო ანაზღაურების გაზრდა, სასარგებლო იქნებოდა კარიერული განვითარების კუთხით ტრენინგები და მოტივაციის გაზრდის მიზნით კარგად შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით მადლობის გამოცხადება ან/და სერტიფიკატით დაჯილდოვება, სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილების გაზიარება, ასევე გუნდური ტრენინგები, რომლებიც გაამყარებდა თანამშრომელთა შორის კომუნიკაციას და მისცემდა მათ შესაძლებლობას მიეღოთ გამოცდილება გუნდური მუშაობის შესახებ, რასაც შემდგომში ეფექტურად გამოიყენებდნენ სამუშაო გარემოში. ასევე, შეფასების ინსტრუმენტებისა და სწავლების მეთოდების შესახებ ტრენინგები, ფილიალებში ინტერნეტ დაფარვის გაუმჯობესება, ფილიალებს შორის უფრო ხშირი და მჭიდრო კომუნიკაცია.

დასკვნა

საერთო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ კოლეჯის ადმინისტრაციის თანამშრომლები ძირითადად კმაყოფილნი არიან როგორც სამუშაო პირობებითა და გარემოთი, ისე ხელმძღვანელობის მხრიდან გამოხატული დამოკიდებულებით. მათი შეფასებით, კოლეჯში დამკვიდრებულია ჯანსაღი სამუშაო ატმოსფერო, ორგანიზაციული კულტურა და კომუნიკაცია კარგად მუშაობს, ადმინისტრირების პროცესები გამართულია, რაც ხელს უწყობს თანამშრომელთა მოტივაციასა და კარიერულ განვითარებას. თუმცა, გარკვეული საჭიროებები მაინც გამოიკვეთა, რომელთა შორისაა: პროფესიული განვითარების მიზნით ტრენინგების ჩატარება, შრომის ანაზღაურების გაუმჯობესება და წახალისების ეფექტური მექანიზმების

დანერგვა. აღნიშნულ საკითხებზე კოლეჯის ხელმძღვანელობა ყურადღებას გაამახვილებს და მომავალში მათი გათვალისწინება ეტაპობრივად განხორციელდება.

რეკომენდაციები:

- ✓ ორგანიზდეს კარიერული განვითარების ტრენინგები, რომლებიც იქნება მორგებული თანამშრომელთა პროფესიულ პროფილზე;
- ✓ ურთიერთთანამშრომლობისა და კავშირის გაღრმავების მიზნით, რეგულარულად ჩატარდეს სხვადასხვა ტიპის გუნდური აქტივობები (თიმბილდინგი);
- ✓ კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშესაწყობად დაგეგმილი იქნას ტრენინგები, სამუშაო სესიები და საგანმანათლებლო სემინარები;
- ✓ შესაძლებლობების ფარგლებში, კოლეჯში დაინერგოს თანამშრომელთა წახალისებისა და მადლიერების გამოხატვის მექანიზმები.