

2025



კოლექტი ბარაკონი

1992 წლიდან

ადამიანური რესურსის საქმიანობის შეფასება –
კვლევის ანგარიში 2025

შპს ბარაკონი
LLC BARAKONI

სარჩევი

დოკუმენტის შესახებ	2
კვლევის მიზანი	2
კვლევის ამოცანები	2
კვლევის შედეგები - მონაცემთა ანალიზი	3
ძირითადი მიგნებები.....	6
რეკომენდაციები	7

დოკუმენტის შესახებ

წინამდებარე ანგარიშში მოცემულია კოლეჯი ბარაკონის ადმინისტრაციული პერსონალის თვითშეფასების კვლევის შედეგები. გამოკითხვა ჩატარდა პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების სამოქმედო გეგმით გაწერილ ვადებში და განხორციელდა ელექტრონულად - Google Forms-ის მეშვეობით. დოკუმენტი მოიცავს კვლევის მიზნებს, ამოცანებს, გამოკითხვის შედეგების ანალიზს, ძირითად მიგნებებსა და რეკომენდაციებს.

ადმინისტრაციული პერსონალის გამოკითხვა მნიშვნელოვან ინფორმაციის მომცემ ინსტრუმენტს წარმოადგენს კვლევის მიზნებისთვის. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შემუშავებული რეკომენდაციები, კოლეჯის მიერ გამოყენებული იქნება შემდგომი ნაბიჯების, აქტივობების დასაგეგმად. კერძოდ, ადმინისტრაციული პერსონალის შრომითი პოტენციალის უკეთ რეალიზების მიზნით, მათ მიერ გამოთქმული შენიშვნები ან/და რეკომენდაციები გათვალისწინებული იქნება სატრენინგო პროგრამის შემუშავებისას და დაედება საფუძვლად ტრენინგების/შეხვედრების ორგანიზებას.

კვლევის მიზანი

წინამდებარე კვლევის მიზანს წარმოადგენდა პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების ადმინისტრაციული პერსონალის დამოკიდებულების შეფასება, მათი პროფესიული საქმიანობის მიმართ. კერძოდ, ადამიანური რესურსის საქმიანობის შეფასება ემსახურებოდა შემდეგ მიზნებს:

- ა) კოლეჯს მოეხდინა პერსონალის საჭიროებების, სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება და უზრუნველყო მათი გამოსწორების გზების დასახვა;
- ბ) გამოეკვლინა პერსონალის შესაძლებლობები და ხელი შეეწყო მათ შემდგომ პროფესიულ განვითარებას.

კვლევის ამოცანები

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, განისაზღვრა შემდეგი ამოცანები:

- ✓ ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ საკუთარი პროდუქტიულობის დონის შეფასება;
- ✓ ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესში სირთულეების იდენტიფიცირება;
- ✓ ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ სამუშაო პროცესზე ზეგავლენის მომხდენი პიროვნული თვისებების იდენტიფიცირება;
- ✓ ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ განათლებისა და კომპეტენციის შეფასება დაკავებულ პოზიციასთან მიმართებით;
- ✓ ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ პროფესიული უნარ-ჩვევების შეფასება ხარისხობრივი მაჩვენებლის გათვალისწინებით;
- ✓ პროფესიული განვითარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროების დადგენა;

- ✓ კოლეჯში მიმდინარე პროცესების შეფასება და გასაუმჯობესებელი საკითხების იდენტიფიცირება.

კვლევის შედეგები - მონაცემთა ანალიზი

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ადმინისტრაციულმა პერსონალმა ანუ კოლეჯთან შრომით ურთიერთობაში მყოფმა 14 პირმა. გამოკითხვაში მონაწილეობდნენ კოლეჯის სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლები, მათ შორის: მენეჯერული რგოლი, სპეციალისტები და დამხმარე პერსონალი. პოზიციების მრავალფეროვნებამ უზრუნველყო კოლეჯის საქმიანობის მრავალმხრივ შეფასება. ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა როგორც პოზიტიური ტენდენციები, ასევე გამოწვევები და გასაუმჯობესებელი მხარეები.

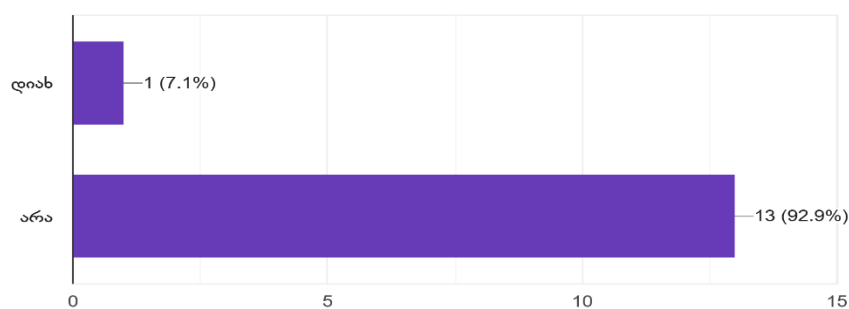
პროდუქტიულობა და სამუშაო სირთულები

გამოკითხული რესპოდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობა (92.9% - 13 რესპოდენტი), საკუთარ სამუშაოს პროდუქტიულად აფასებს. მხოლოდ ერთმა რესპოდენტმა საკუთარი თავი შეაფასა უარყოფითად.

პროდუქტიულობის მაღალი მაჩვენებლის შესაბამისად, რესპოდენტთა 92.9% აცხადებს, რომ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მნიშვნელოვან სირთულებებს არ აწყდება. მიუხედავად ამ შეფასებისა, გამოკითხულთა მცირე ნაწილმა მაინც დაასახელა სირთულები, რომლებსაც სამუშაოს შესრულების დროს აწყდება. კერძოდ, მათი მხრიდან, აქცენტი გააკეთა სისტემურ და პროცედურულ გამოწვევებზე და პროფესიული სტუდენტების მხრიდან სწავლისადმი ზერელე დამოკიდებულებაზე.

დიაგრამა #1 - გხვდებათ თუ არა სირთულები სამუშაოს შესრულებისას?

14 responses



გამოკითხვის ფარგლებში მნიშვნელოვანი იყო მოძიებულიყო ის გზები თუ საშუალებები, რომლებიც უზრუნველყოფდა პერსონალში პროდუქტიულობის დონის ამაღლებას. ამ საკითხთან დაკავშირებით, პერსონალს ღია კითხვის მეშვეობით მიეცათ შესაძლებლობა დაეფიქსირებინა საკუთარი მოსაზრება. სულ დაფიქსირდა 1 მოსაზრება. დასახელდა ისეთი გზა, როგორიცაა “რუტინული ამოცანების ავტომატიზაცია”. რუტინული ამოცანების ავტომატიზაცია წარმოადგენს ტექნოლოგიების გამოყენებას იმ განმეორებითი და ერთფეროვანი სამუშაოების შესასრულებლად, რომლებსაც ტრადიციულად ადამიანები ასრულებდნენ. პირველ რიგში, საჭიროა იმ რუტინული და

განმეორებითი ამოცანების იდენტიფიცირება, რომელთა ავტომატიზაციაც შესაძლებელია.

პიროვნული თვისებები: ძლიერი და სუსტი მხარეები

კვლევის ფარგლებში რესპოდენტებმა დაასახელეს ის პიროვნული თვისებები, რომლებიც ეხმარებათ მათ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას და ასევე, ის პიროვნული თვისებები, რომლებიც ხელს უშლით სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს. გამოკითხული რესპოდენტები საკუთარ ძლიერ მხარეებად ყველაზე ხშირად ასახელებენ: პასუხისმგებლობის მაღალ გრძნობას, კომუნიკაბელურობას, პუნქტუალურობას, შრომისმოყვარეობას, დეტალებზე ორიენტირებულობას და გუნდურობას. ასევე, აღინიშნა ანალიტიკური აზროვნება, ემპათია და უკონფლიქტობა. თანამშრომლები სუსტ მხარეებად ასახელებენ შემდეგ პიროვნულ თვისებებს: ემოციურობა, გადამეტებული თანაგრძნობა, მაქსიმალიზმი, დროის მენეჯმენტის პრობლემები და სიახლეებისადმი სიფრთხილე.

ცხრილი #1 - ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ სამუშაო პროცესზე ზეგავლენის მომხდენი პიროვნული თვისებები

დამხმარე პიროვნული თვისებები	ხელისშემშლელი პიროვნული თვისებები
▪ პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა ▪ კომუნიკაბელურობა ▪ პუნქტუალურობა ▪ შრომისმოყვარეობა ▪ ერთგულება ▪ დეტალებზე ორიენტირებულობა ▪ გუნდური მუშაობის უნარი ▪ არაკონფლიქტურობა ▪ ანალიტიკური აზროვნება	▪ ემოციურობა ▪ გადამეტებული თანაგრძნობა ▪ დროის მენეჯმენტი ▪ გადაჭარბებული პასუხისმგებლობა ▪ სიახლეებისადმი სიფრთხილე ▪ ლმობიერება

კომპეტენცია და განათლების შესაბამისობა

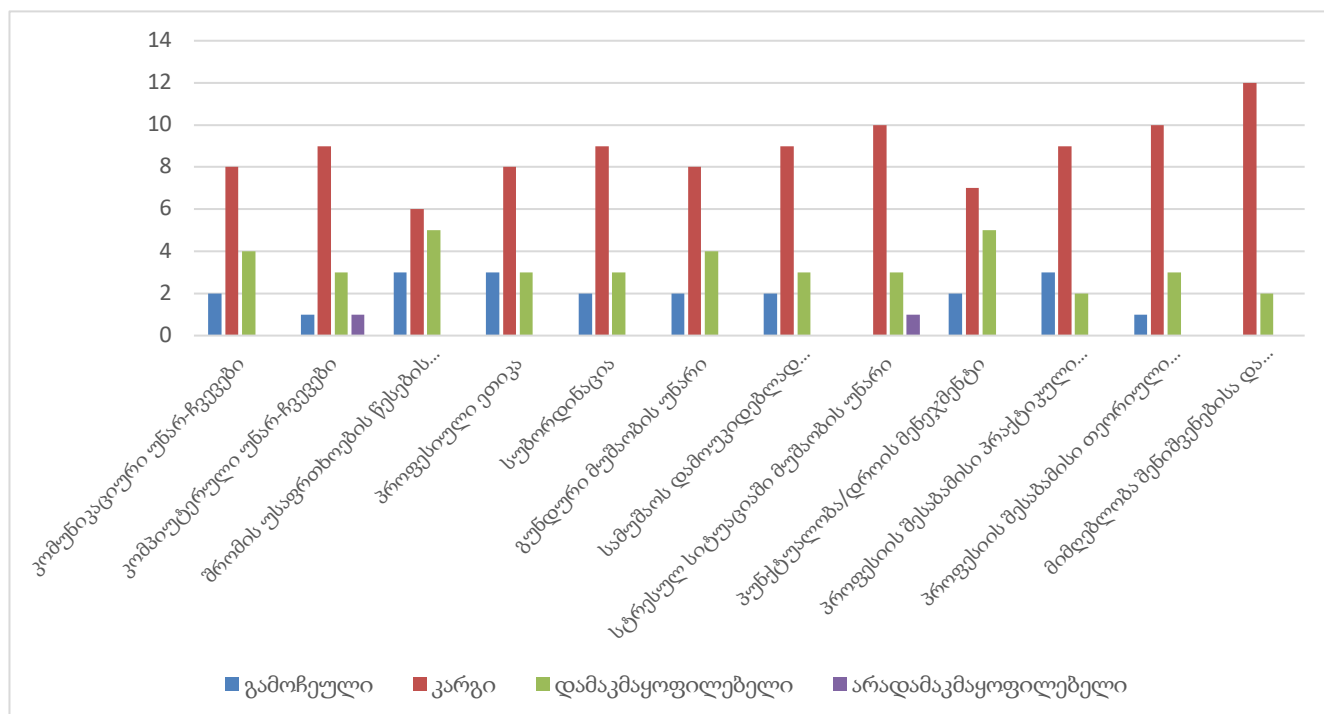
კვლევაში ჩართული ყველა რესპოდენტი მიიჩნევს, რომ მათი განათლება და კომპეტენცია შესაბამისობაშია დაკავებულ პოზიციასთან. აღნიშნული გამომდინარეობს იქიდან, რომ შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტებით თითოეული პოზიციისთვის განსაზღვრულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნები (განათლება, სამუშაო გამოცდილება და სხვა), რის მიხედვითაც დგინდება პერსონალის განათლებისა და კომპეტენციის შესაბამისობა დასაკავებელ პოზიციასთან. რესპოდენტთა შეფასებით,

ისინი აკმაყოფილებენ იმ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, რაც გაწერილია რეგულაციით. ამასთან, კვლევის მიზნებისთვის მნიშვნელოვანია პერსონალის მაღალი თვითშეფასება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.

უნარ-ჩვევების შეფასება

პიროვნული თვისებების, განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების გარდა პროფესიული უნარ-ჩვევების ფლობა/არ ფლობა, შესაძლებელია გავლენა მოახდინოს სამუშაო პროცესზე და სამუშაოს შესრულების ხარისხზე. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანი იყო კოლეჯში დასაქმებული პერსონალის პროფესიული უნარ-ჩვევების ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება, რათა შემდგომ დაიგეგმოს და განხორციელდეს პროფესიული განვითარების მხარდამჭერი აქტივობები. უნარ-ჩვევების შეფასების დიაგრამა აჩვენებს ძალიან პოზიტიურ სურათს. უნარების უმეტესობა შეფასებულია როგორც "კარგი" და "გამორჩეული". განსაკუთრებით მაღალი შეფასება აქვს: პროფესიულ ეთიკას, შრომის უსაფრთხოების წესების ცოდნა-გამოყენებას და პროფესიის შესაბამის პრაქტიკულ უნარებს. შედარებით დაბალი, თუმცა კვლავ მაღალი შეფასება - "კარგი" აქვს: მიმდებლობას შენიშვნებისა და რეკომენდაციებისადმი, პროფესიის შესაბამის თეორიულ უნარებს, სტრესულ სიტუაციაში მუშაობის უნარს, სუბორდინაციას, კომპიუტერულ უნარ-ჩვევებს. მხოლოდ ერთმა რესპოდენტმა შეაფასა ორი უნარ-ჩვევა არადადამკმაყოფილებლად. ეს მიუთითებს, რომ მიუხედავად ზოგადი კმაყოფილებისა, თანამშრომელში სწორედ ამ მიმართულებით არსებობს ზრდის პოტენციალი.

დიაგრამა #2 - როგორ შეფასებდით ქვემოთ ჩამოთვლილ უნარ-ჩვევებს? (მონიშნეთ ხარისხობრივი მაჩვენებელი უნარ-ჩვევის მიხედვით)



პროფესიული განვითარება და ტრენინგების საჭიროება

პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებით რესპოდენტებს მიეცათ შესაძლებლობა ესაუბრათ იმ რესურსზე, რომლის გამოყენებითაც თავად ზრუნავენ პროფესიულ განვითარებაზე. როგორც

აღმოჩნდა, აბსოლუტური უმრავლესობა სიახლეების გაცნობით ზრუნავს პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. რესპონდენტები თვითგანვითარების უზრუნველსაყოფად, ასევე ესწრებიან ტრენინგებს/საინფორმაციო შეხვედრებს, დამოუკიდებლად იძიებენ სათანადო ლიტერატურასა თუ სხვა რესურსს. ადმინისტრაციული პერსონალის უმრავლესობა ხედავს ტრენინგების ჩატარების საჭიროებას, თუმცა მათთვის მისაღებია ნებისმიერი აქტივობა, რომელიც მიმართული იქნება პროფესიული განვითარებისკენ.

პროცესების გაუმჯობესების საჭიროება

თანამშრომელთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ კოლეჯში მიმდინარე პროცესები საჭიროებს გაუმჯობესებას. ეს მიგნება მნიშვნელოვანია, რადგან პერსონალი თავად არის მზად ცვლილებებისთვის. მათ მიერ დასახელებული გასაუმჯობესებელი სფეროებია:

- ✓ სასწავლო პროცესი: პროფესიულ სტუდენტთა მოტივაციის ამაღლება, პრაქტიკული და ინტერაქტიული მეთოდების დანერგვა, პროფესიული განათლების მასწავლებლებისთვის ახალი მეთოდოლოგიის გაცნობა და გადამზადება.
- ✓ რესურსები და გარემო: PR და მარკეტინგში მეტი რესურსის ინვესტირება, ინტერიერის განახლება და პროფესიული სტუდენტებისა და პროფესიული განათლების მასწავლებლებისთვის ზოგადი პირობების გაუმჯობესება.
- ✓ პროცესების განვითარება: მუდმივი სწრაფვა სიახლეებისკენ და პროცესების კვალდაკვალ განვითარება

ძირითადი მიგნებები

კვლევის ფარგლებში გამოკვეთილი მიგნებებია:

- **პროდუქტიულობის მაღალი თვითშეფასება:** გამოკითხული პერსონალის აბსოლუტური უმრავლესობა (92.9%) საკუთარ სამუშაოს პროდუქტიულად აფასებს და აღნიშნავს, რომ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მნიშვნელოვან სირთულეებს არ აწყდება.
- **კვალიფიკაციისა და პოზიციის სრული შესაბამისობა:** ყველა რესპონდენტი (100%) მიიჩნევს, რომ მათი განათლება და კომპეტენცია სრულად შეესაბამება მათ მიერ დაკავებულ პოზიციას, რაც ორგანიზაციაში კადრების სწორ შერჩევაზე მიუთითებს.
- **პროფესიული უნარების მაღალი შეფასება:** პერსონალი განსაკუთრებით მაღალ შეფასებას აძლევს ისეთ უნარებს, როგორიცაა: პროფესიული ეთიკა, შრომის უსაფრთხოების წესების ცოდნა და პრაქტიკული პროფესიული უნარები.
- **ტრენინგებისა და განვითარების მზაობა:** პერსონალი აქტიურად ზრუნავს თვითგანვითარებაზე, თუმცა ასევე ხედავს კოლეჯის მიერ ორგანიზებული მიზნობრივი ტრენინგების საჭიროებას.
- **სისტემური გაუმჯობესების საჭიროება:** მიუხედავად პოზიტიური თვითშეფასებისა, თანამშრომლები ხედავენ კოლეჯში მიმდინარე პროცესების გაუმჯობესების საჭიროებას. გასაუმჯობესებელი სფეროებია:

- **სასწავლო პროცესი:** პროფესიულ სტუდენტთა მოტივაციის ამაღლება და სწავლების თანამედროვე, ინტერაქტიული მეთოდების დანერგვა.
- **რესურსები და გარემო:** მარკეტინგული აქტივობების გაძლიერება, ინფრასტრუქტურის განახლება და ზოგადი სამუშაო პირობების გაუმჯობესება.
- **ტექნოლოგიური განვითარება:** გამოითქვა მოსაზრება რუტინული ამოცანების ავტომატიზაციისა და თანამედროვე ტექნოლოგიების (მაგ. ხელოვნური ინტელექტი) დანერგვის შესახებ, პროდუქტიულობის გაზრდის მიზნით.

რეკომენდაციები

მონაცემთა ანალიზის საფუძველზე გამოკვეთილი მიგნებებიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია დაიგეგმოს:

- მიზნობრივი ტრენინგ-პროგრამები პერსონალის შესაძლებლობების გაძლიერების მიზნით;
- განხორციელდეს რესურსების სტრატეგიული გადანაწილება/რესურსების განახლება;
- განხორციელდეს ინფრასტრუქტურის გასაუმჯობესებელი ღონისძიებები.

შპს ბარაკონი

თვითშეფასების კითხვარი ადმინისტრაციისთვის

თვითშეფასების კითხვარის მიზანია კოლეჯის ადმინისტრაციის თანამშრომელთა საქმიანობის შეფასება; პერსონალის საჭიროებების, სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება და მათი გამოსწორების გზების დასახვა; პერსონალის შესაძლებლობების გამოვლენა და მათი პროფესიული განვითარება. თვითშეფასების კითხვარის შედეგებიდან გამომდინარე კოლეჯის მიერ შემუშავდება პერსონალის საჭიროებებზე მორგებული სატრენინგო პროგრამები.

გთხოვთ, ყურადღებით გაეცნოთ კითხვარში მოცემულ ყველა შეკითხვას და რაც შეიძლება ზუსტი, გულახდილი პასუხები გასცეთ.

კითხვარის ნომერი /_____/

რესპოდენტის სახელი გვარი _____

პოზიციის დასახელება _____

A.1. ხართ თუ არა სამუშაოს შესრულებისას პროდუქტიული?

1. დიახ
2. არა (გადადით შეკითხვაზე A.3.)

A.2. როგორ ფიქრობთ, რა გზებით შეძლებთ პროდუქტიულობის დონის ამაღლებას?

A.3. გხვდებათ თუ არა სირთულეები სამუშაოს შესრულებისას?

1. დიახ
2. არა (გადადით შეკითხვაზე A.5.)

A.4. რა სახის სირთულეები გხვდებათ სამუშაოს შესრულებისას?

A.5. როგორ ფიქრობთ, რომელი პიროვნული თვისებები გეხმარებათ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას?

A.6. როგორ ფიქრობთ, რომელი პიროვნული თვისება გიშლით ხელს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას?

A.7. შეაფასეთ თქვენი კომპეტენცია დაკავებულ პოზიციასთან მიმართებით?

A.8. შეაფასეთ თქვენი განათლება დაკავებულ პოზიციასთან მიმართებით?

A.9. როგორ შეაფასებდით ქვემოთ ჩამოთვლით უნარ-ჩვევებს? (შემოხაზეთ ხარისხობრივი მაჩვენებელი უნარ-ჩვევის მიხედვით)

უნარ-ჩვევები	არაღმაკ მ აყოფილე ბელი	დამაკმაყ ო ფილებე ლი	კარგი	გამორჩე ული
კომუნიკაციური უნარ- ჩვევები	1	2	3	4
კომპიუტერული უნარ- ჩვევები	1	2	3	4
შრომის უსაფრთხოების წესების ცოდნა და გამოყენება	1	2	3	4
პროფესიული ეთიკა	1	2	3	4
სუბორდინაცია	1	2	3	4
გუნდური მუშაობის უნარი	1	2	3	4
სამუშაოს დამოუკიდებლად შესრულების უნარი	1	2	3	4
სტრესულ სიტუაციაში მუშაობის უნარი	1	2	3	4
პუნქტუალობა/დროის მენეჯმენტი	1	2	3	4
პროფესიის შესაბამისი პრაქტიკული უნარები	1	2	3	4
პროფესიის შესაბამისი თეორიული უნარები	1	2	3	4
მიმდებლობა შენიშვნებისა და რეკომენდაციებისადმი	1	2	3	4

A.10. როგორ მუშაობთ საკუთარ პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებაზე?

A.11. საჭიროებთ თუ არა ტრენინგებს პროფესიული განვითარების მიზნით?

A.12. რა სახის ტრენინგებს საჭიროებთ?

A.13. საჭიროებს თუ არა კოლეჯში მიმდინარე პროცესები გაუმჯობესებას?

1. დიახ
2. არა (გადადით შეკითხვაზე B.)

A.14. გთხოვთ დაასახელოთ ის პროცესები/საკითხები, რომლებიც საჭიროებს გაუმჯობესებას?

B. თუკი გსურთ ისეთი აზრის დაფიქსირება, რომელიც ზემოთ არც ერთ კითხვაში არ გაუღერდა, გთხოვთ, გაგვიზიარეთ თქვენი მოსაზრება.

მადლობას მოგახსენებთ კითხვარის შევსებისთვის!