



კარიერული მხარდაჭერა

მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

1. შპს - „თენქსის“ (შემდგომში - „კომპანია“) კარიერის მხარდაჭერის მიმართულება ითვალისწინებს პროფესიული სტუდენტებისთვის/მსმენელებისთვის კავშირს პოტენციურ დამსაქმებლებთან, შრომის ბაზრის მოთხოვნების იდენტიფიცირებას, საჭიროებების გამოკვეთას, კურსდამთავრებულთა კარიერულ მხარდაჭერას, რათა მათ ხელი შეეწყოს წარმატების მიღწევაში.
2. კომპანიის კარიერული მხარდაჭერა ეყრდნობა პროფორიენტაციის, მიღებული ცოდნისა და გამოუმუშავებული უნარების რეალიზების, თვითშეფასებისა და პროფესიული განვითარების მნიშვნელობის გაცნობიერებას, არსებული შესაძლებლობების იდენტიფიცირების ხელშეწყობის პრინციპებს.
3. კომპანიისთვის მნიშვნელოვანია დაინტერესებული პირისთვის კარიერის მხრივ, ასევე პირად და პროფესიულ განვითარებაში დახმარება, აღმოაჩინონ თავიანთი პოტენციური ინტერესები, კარიერული მიზნები, უკეთ შეისწავლონ საკუთარი თავი და მომავალი კარიერისთვის გაიუმჯობესონ სუსტი და წარმოაჩინონ ძლიერი მხარეები.
4. კომპანიაში პროცესებზე პასუხისმგებელი პერსონალია კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორი, რომელიც ექვემდებარება ხარისხის მენეჯერსა და დირექტორს.

მუხლი 2. კარიერული მხარდაჭერის ღონისძიებები

1. კარიერული მხარდაჭერის ღონისძიებები ითვალისწინებს სხვადასხვა მიმართულებით აქტივობების დაგეგმვა-განვითარებასა და განხორციელებას. მისი ეფექტურობა იზომება კონკრეტული შედეგებით.
2. კომპანიაში კარიერული მხარდაჭერის ღონისძიებებია:
 - ა) **ინდივიდუალური მენტორობა** - კომპანიის მიერ პროფესიული სტუდენტებისთვის, მსმენელებისთვის გაწეული მენტორობა მოწვეული პირის ან კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორის მიერ, რომელიც ეხება კარიერასთან დაკავშირებული უნარების განვითარებას, სამუშაოს ძიების საშუალებებს, რეზიუმეს შექმნას, LinkedIn პროფილის ფორმირება-მართვას, სამოტივაციო წერილის წერასა და ა.შ; დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული პროფესიული სტუდენტით/მსმენელით დაინტერესებასა და ამ პროცესში, კომპანიის ჩართულობას, საჭიროების შემთხვევაში, მხარეებისთვის შესაბამისი რეკომენდაციის/ინფორმაციის მიწოდება-გაცვლას;
 - ბ) **კარიერული მხარდაჭერის შეხვედრა** - კომპანიის მიერ დაგეგმილი და განხორციელებული შეხვედრები პროფესიული სტუდენტების/მსმენელებისა და პოტენციური დამსაქმებლების ან/და დასაქმების სააგენტოს მონაწილეობით;
 - გ) **პროფესიაში რეალიზება - ტრენინგი/სემინარი** - გარკვეული პერიოდულობით, ტრენინგებისა და სემინარების ჩატარება, რომელიც შეეხება დასაქმებისას არსებულ გამოწვევებს და მისი გადალახვის გზებს, გასაუბრებისა და ინტერვიუს იმიტირებას, კარიერულ წინსვლას, ზოგადი/ტრანსფერული და პროფესიული უნარების მნიშვნელობასა და რეალიზებას, და სხვა;
 - დ) **კომუნიკაციის გაფართოება** - პროფესიული სტუდენტების, მსმენელების ხედვისა და კომუნიკაციის გაფართოების მიზნით რეალურ სამუშაო გარემოს გაცნობა - ბიზნესს ტური;
 - ე) **სტაჟირება და დასაქმების შესაძლებლობებზე ინფორმირება** - მიმდინარე სტაჟირებისა და ვაკანსიების შესახებ პროფესიული სტუდენტებისთვის, მსმენელებისთვის განახლებული ინფორმაციის ელ-ფოსტაზე პერიოდული მიწოდება, საჭიროებისამებრ ინდივიდუალური კონსულტაცია. კომპანიის პარტნიორი ორგანიზაციებისთვის კურსდამთავრებულთა შესახებ ინფორმაციის ელ-ფოსტით მიწოდება, ინფორმაციის მიმოცვლა;
 - ვ) **კურსდამთავრებულთა ბაზის ფორმირება-მართვა** - კურსდამთავრებულთა შესახებ სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება და ელექტრონულ ბაზაში ასახვა; ინდივიდუალური პორტფოლიოების წარმოება-განახლება. სტატისტიკური მონაცემები მოიცავს კურსდამთავრებულის სახელს, გვარს, პირად ნომერს, საკონტაქტო ტელეფონსა და ფაქტობრივ საცხოვრებელ მისამართს, წინარე განათლებას,

სამუშაო გამოცდილებას, არსებობის შემთხვევაში სტაჟირების/რეკომენდაციის გაცემის შესახებ ინფორმაციას, და სხვა საჭირო მონაცემებს. პორტფოლიო მოიცავს კომპანიის პროგრამაზე ჩარიცხვისა და დასრულების შესახებ მონაცემებს, მათ შორის კვალიფიკაციის გაცემის თაობაზე, სასწავლო პროცესში მიღწევებისა და შესრულებული სავალდებულო კომპონენტების შეფასების, კომპანიის სხვა აქტივობებში მონაწილეობის შესახებ ინფორმაციას;

ზ) პროფორიენტაცია - შეხვედრები, როგორც კომპანიის პროფესიულ სტუდენტებთან, მსმენელებთან სამომავლო პროფესიული ტენდენციების შესახებ, ასევე კომპანიის გარე პირებთან - სასკოლო საზოგადოებასთან, საჯარო თუ კერძო დაწესებულებებთან, სხვა დაინტერესებულ პირებთან ტექნოლოგიის სფეროსა და მისი სხვა სფეროებთან ინტეგრირების საკითხებზე, შესაბამის პროფესიებზე, მათ განგრძობითობასა და სამომავლო პერსპექტივების თაობაზე;

თ) კარიერული შესაძლებლობების შესახებ კვლევა - შრომისა ან/და განათლების ბაზრის, კომპანიის კურსდამთავრებულთა შესახებ, პარტნიორი ორგანიზაციების ან/და პოტენციურ დამსაქმებლების კვლევები.

3. ამ წესის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული ღონისძიებების დაგეგმვა-განხორციელებაზე პასუხისმგებელია კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორი, რომელიც კონკრეტული ღონისძიების ჩატარების შესახებ წინასწარ წერილობით მიმართავს ხარისხის მენეჯერს. მისი რეზოლუციის საფუძველზე კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორი შეადგენს ღონისძიების ჩატარების გეგმას, რომელშიც უნდა განისაზღვროს შემდეგი ინფორმაცია: ამ წესის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული ღონისძიების დასახელება; მისი ჩატარების ადგილი, დრო, პერიოდი; მონაწილე მხარეები; თემატიკა; საჭირო მატერიალურ-ფინანსური რესურსი; მოსალოდნელი შედეგები; ღონისძიების სპეციფიკიდან გამომდინარე საჭიროებისამებრ დამატებით სხვა ინფორმაცია. კომპანიის ერთწლიან სამოქმედო გეგმაში განსაზღვრული კარიერული მხარდაჭერის ღონისძიებები ხორციელდება ამ ნორმით განსაზღვრული ხარისხის მენეჯერის რეზოლუციის გარეშე.

4. ამ მუხლით განსაზღვრული „კურსდამთავრებულთა ბაზის შექმნის“ ღონისძიებას ახორციელებს კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორი და ამ პროცესში მონაწილეობს პროგრამის კოორდინატორი. კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორი წელიწადში ერთხელ ახდენს კომპანიის პერსონალის წინაშე კურსდამთავრებულთა ბაზის სტატისტიკური მონაცემების ანალიზისა და შედეგების პრეზენტირებას.

მუხლი 3. კარიერული მხარდაჭერის ფარგლებში გამოსაყენებელი კვლევის მეთოდოლოგია

1. კომპანია, პერიოდულად, ატარებს კვლევას, რომლის მიზანია დადგინდეს კომპანიის კარიერული მხარდაჭერის აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელებისას მიღწეული შედეგების რელევანტურობა, დაინტერესებულ პირთა კმაყოფილება, არსებული გამოწვევები და გამოიკვეთოს ამ პროცესების გაუმჯობესებისათვის გადასადგმელი ნაბიჯები. ასევე, ხორციელდება კურსდამთავრებულთა შესახებ კვლევა. აღნიშნული პროცესი გულისხმობს მასში შესაბამის რესპოდენტთა გამოკითხვას, ანალიზისა და შედეგების გამოკვეთას.

2. კარიერული შესაძლებლობების შესახებ კვლევის ღონისძიება ხორციელდება ხარისხის მენეჯერის, კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის კოორდინატორის ერთობლივი თანამშრომლობით. ასევე, შესაძლოა იყოს მოწვეული პირი ან პირთა ჯგუფი.

3. კვლევა შესაძლო ჩატარდეს როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი ან სამაგიდო ანალიტიკური მეთოდით.

4. კვლევის ჩატარებისას მკვლევარ(ებ)ი უფლებამოსილია გამოიყენოს კომპანიის დირექტორის 2024 წლის 4 ივნისის N 48/23 ბრძანებით დამტკიცებული კვლევის მეთოდოლოგია.

5. კარიერული მხარდაჭერის სფეროს კვლევის მიზნით რაოდენობრივი კვლევის მეთოდოლოგიის რესპოდენტები შესაძლოა იყვნენ კურსდამთავრებული, პოტენციური პროფესიული სტუდენტი/მსმენელი, პროფესიული სტუდენტი, მსმენელი, რეგიონში მცხოვრები კონკრეტული ასაკობრივ ჯგუფს მიკუთვნებული პირები, ან/და დამსაქმებლები/პოტენციური დამსაქმებლები, სხვა სახის პარტნიორი ორგანიზაციები.

6. თვისებრივი კვლევისას ტარდება ფოკუსურ ჯგუფში არანაკლებ 12-არაუმეტეს 20 საერთო ნიშნით გაერთიანებული რესპოდენტებისგან. მაგალითად-დამსაქმებლები, ზრდასრულები, სკოლის მოსწავლეები, კურსდამთავრებული, პროფესიული სტუდენტი, მსმენელი და სხვა.
7. სამაგიდო კვლევა ითვალისწინებს კომპანიის კურსდამთავრებულთა ბაზის (რომელიც პერიოდულად სავალდებულოდ განახლება) არსებული მონაცემების შეჯერებას, ანალიზს და შედეგების გამოკვეთას. ასევე, შესაძლოა განხორციელდეს სხვა ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული ბაზრის კვლევების ურთიერთშეჯერება, ანალიზი, საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლა და ანალიზი.
8. კვლევის თითოეული მეთოდის გამოყენებისას შემსრულებელი ვალდებულია შეაგროვოს მონაცემები, ყველა მტკიცებულება-შემუშავებული და შევსებული კითხვარები, აუდიო-ვიდეო ჩანაწერები და სხვა მონაცემები, კონფიდენციალურობის დაცვით.
9. კვლევის ავტორთა ჯგუფი/ავტორი ვალდებულია მოამზადოს კვლევის საპრეზენტაციო ვერსია, ისევე როგორც ანგარიში შედეგებით.
10. კარიერული მხარდაჭერის ღონისძიებების შეფასებით მიღებული შედეგები განიხილება კომპანიის ფარგლებში პერსონალის მონაწილეობით, რათა გაზიარებულ და მოსმენილ იქნას ღონისძიების მიმართ კმაყოფილების, გამოწვევების საკითხები, იმისათვის, რომ გუნდურად გადაწყდეს გასაუმჯობესებელი მიდგომები და გათვალისწინებულ იქნეს სამოქმედო გეგმებში.
11. კომპანიის დირექტორი ხარისხის მენეჯერთან შეთანხმებით იღებს გადაწყვეტილებას ამა თუ იმ ჩატარებულ კვლევაზე საჯაროობის შესახებ. საჯაროობა ნიშნავს კვლევის ანგარიშის ან ამავე ანგარიშის მოკლე ვერსიის ან მისი პრეზენტაციის კომპანიის ვებგვერდზე გამოქვეყნებას, კონფიდენციალურობის დაცვით.
12. ჩატარებული კვლევა და გამოკვეთილი შედეგები მნიშვნელოვანია კომპანიის როგორც მიმდინარე აქტივობების, ასევე პერსპექტივაში სტრატეგიულ მიზნებში განსაზღვრული ინდიკატორების გადახედვისთვის. კვლევის შედეგებმა შესალოა გამოიწვიოს სტრატეგიული გეგმის ან სამოქმედო გეგმის ცვლილება, რომლის დასაბუთებულ ინიცირებას, დირექტორის წინაშე, ახდენს ხარისხის მენეჯერი.

მუხლი 4. დასკვნითი დებულებები

1. ეს წესი მტკიცდება/უქმდება დირექტორის ბრძანებით.
2. ამ წესში ცვლილებების განხორციელების თაობაზე ინიცირებაზე უფლებამოსილია ხარისხის მენეჯერი წერილობითი დასაბუთებით. ცვლილებების თაობაზე გამოიცემა დირექტორის ბრძანება.
3. ეს დოკუმენტი ან მასში განხორციელებული ცვლილება ძალაში შედის მისი დამტკიცების თაობაზე დირექტორის ბრძანების გამოცემისთანავე.
4. ამ წესში რომელიმე ნორმის ძალადაკარგულად ან ბათილად ცნობა გავლენას არ ახდენს დანარჩენი მუხლების იურიდიულ ძალაზე.