

მცირე ბიზნესის გამოწვევები ადამიანური რესურსების მართვის
მიმართულებით მაღალმთიან რეგიონში (რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო
სვანეთის მაგალითზე)

გვანცა სადილიანი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ბიზნესის, ტექნოლოგიისა და განათლების
ფაკულტეტზე ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ქეთევან გოგოჭური, მოწვეული ლექტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2021

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

გვანცა სადილიანი, 01.07. 2021

აბსტრაქტი

თანამედროვე სამყარო წარმოუდგენელია ბიზნეს საქმიანობის გარეშე, ის ყოველდღიურობის ნაწილია და უდიდესი წვლილი შეაქვს ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში. საკუთრივ მცირე ბიზნესი, ეკონომიკაში შეტანილი წვლილითა და სამუშაო ადგილების შექმნის თვალსაზრისით, შესაძლებელია ეკონომიკის მამოძრავებელ ძალად იქნეს მიჩნეული.

ბიზნესის განვითარებისა და გაძლიერებისათვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი ადამიანური რესურსი და მისი სწორად მართვაა. თანამშრომელთა სწორად შერჩევა, მათი განვითარება და შენარჩუნება ნებისმიერი მასშტაბის ბიზნესისათვის წარმატების ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორია.

გამომდინარე იქიდან რომ საქართველოში მცირე ბიზნესი სამეწარმეო სექტორის მნიშვნელოვანი ნაწილია, ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს დაადგინოს რა გამოწვევების წინაშე დგას მცირე ბიზნესი ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით უშუალოდ მაღალმთიან რეგიონებში (კვლევა ჩატარდა რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონში) და რამდენად დიდი ყურადღება ექცევა მას აღნიშნულ სექტორში.

ნაშრომში, რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის საშუალებით მოკვლეულ იქნა თუ რა ადგილი უჭირავს ადამიანური რესურსების მართვის საკითხს მცირე ბიზნესში და რა ძირითადი გამოწვევები დგას დასახელებული მიმართულებით. ასევე, გამოყენებულია თვისებრივი კვლევის მეთოდი, რომლის საფუძველზეც მოხდა ინფორმაციის მიღება იმის შესახებ, თუ რა აქტივობებს ახორციელებენ და როგორ ეხმარებიან მცირე ბიზნესებს ადგილობრივი თვითმმართველობისა და რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთის რეგიონში მოქმედი ბიზნესის მხარდამჭერი ორგანიზაციები ადამიანური რესურსების მართვის კუთხით.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ მცირე ბიზნესი არ ასაქმებს ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით კადრს და თავად ბიზნესის ხელმძღვანელი ახდენს თანამშრომელთა მოზიდვასა და შერჩევას. ძირითად შემთხვევაში, ბიზნესის

ხელმძღვანელს არ აქვს შესაბამისი კვალიფიკაცია ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით და პერსონალის მართვის ნაწილში ცოდნის გაღრმავების მიზნით ტრენინგებშიც არ მიუღია მონაწილეობა. კვალიფიკაციის ნაკლებობის გამო, თითქმის არ სრულდება ის მნიშვნელოვანი ფუნქციები, რასაც მოიცავს ადამიანური რესურსების მართვა. კონკრეტულად, ნაკლებად მიმდინარეობს თანამშრომელთა მოზიდვა და შერჩევა ობიექტური მიდგომების გამოყენებით. ასევე, ნაკლები ყურადღება ექცევა თანამშრომელთა კარიერულ ზრდასა და მათი უნარების განვითარებას შესაბამისი მიმართულებით. კვალიფიკაციის ნაკლებობასთან ერთად, მაღალმთიანი რეგიონი დამატებით გამოწვევებს წარმოშობს, რის წინაშეც დგანან მცირე ბიზნესის მფლობელები, კერძოდ მოსახლეობის სიმცირე და კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ბიზნესის მხარდამჭერი ორგანიზაციებისათვის ნათელია პერსონალის მართვის კუთხით არსებული გამოწვევები, რაშიც პირველ რიგში ისინი თავად ბიზნესის ხელმძღვანელის არასაკმარის კვალიფიკაციას მოიაზრებენ. თუმცა, აღნიშნული კუთხით ისინი ვერ სთავაზობენ ქმედით აქტივობებს. ასევე, ამ მიმართულებით ვერც ადგილობრივი თვითმმართველობა უწყობს ხელს მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე სუბიექტებს.

საკვანძო სიტყვები: მცირე ბიზნესი, ადამიანური რესურსების მართვა, მაღალმთიანი რეგიონები, რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი.

Abstract

The present-day world is unimaginative without business activities, it is a part of everyday life, it makes the greatest contribution to the development of economy in the country. Small business itself, in terms of its contribution to the economy and from the point of view of job creation, can be considered the driving force of the economy.

One of the most important factors for business development is human resource and its proper management. Well selected employees, their development and capacity building are one of the key factors for success in business.

Since small business is an important part of the entrepreneurial sector in Georgia, the aim of this paper is to determine the challenges faced by small businesses in terms of human resource management and how much attention is paid to it, specifically in the high mountainous regions (research was conducted in Racha-Lechkhumi and Kvemo Svaneti region). In the paper, quantitative research method was used to study what place the human resource management takes in small businesses and what are the main challenges in this field. Also, a qualitative research method was used, based on which information was obtained on what activities are carried out and how local self-government and organizations operating in Racha-Lechkhumi and Kvemo Svaneti region support local businesses in management of human resources.

As a result of a survey, it was revealed that small businesses do not employ human resources management staff and the business manager himself/herself recruits and selects employees. In most cases, the head of the business does not have the relevant qualifications in the field of human resource management and has never participated in trainings to increase the knowledge in the field of personnel management. Due to the lack of qualification, the important functions of human resource management are almost not performed. In particular, there is less ongoing staff recruitment and selection using objective approaches. Also, less attention is paid to the career growth of employees and the development of their skills in the relevant direction. In addition to the lack of qualification, the mountainous region poses additional challenges to small business owners, in particular the small population and the lack of qualified staff.

The study found out that business support organizations are aware of the challenges in terms of personnel management, in which they first of all consider the insufficient qualification of the business manager himself/herself. However, in this regard, they are not able to offer effective activities. Also, local self-government is not conducive to small business status entities in this direction.

Keywords: small business, human resource management, mountainous regions, Racha-Lechkhumi and Kvemo Svaneti.