

შრომის მოტივაციის თავისებურებები და გაუმჯობესების გზები ქართულ
კომპანიებში

ავტორი: მარიამ ქარჩაიძე

*სადისერტაციო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ბიზნეს ადმინისტრირების ფაკულტეტზე მენეჯმენტის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

პროგრამა: მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: საბა ჯაჯანიძე

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2021

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სადისერტაციო 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.

მარიამ ქარჩაიძე, 2021 წელი.

აბსტრაქტი

ნებისმიერი ორგანიზაციის წარმატება, უპირველესად, მის უმთავრეს რესურსზე - ადამიანურ რესურსზეა დამოკიდებული. დასაქმებულების მაქსიმალური პროდუქტიულობისათვის საუკეთესო საშუალებაა მათი მოტივირება, რაც ზრდის მათ ენერჯიას, აძლევს მიმართულებას და განსაზღვრავს ქცევას. საინტერესოა, რომ მოტივაცია ძალიან ინდივიდუალური ცნებაა და კომპანიაში დასაქმებულთა მოტივირება არც ისე მარტივია: ზოგისათვის, მოტივატორი ფინანსებია, ზოგისთვის კი - შრომის დაფასება და მაღლიერება ყველაზე დიდ მოტივაციას წარმოადგენს.

ნაშრომში განხილულია შრომის მოტივაციის თავისებურებები, კერძოდ, გაანალიზებულია ორგანიზაციული მოტივაციის კუთხით არსებული თეორიული ბაზისი, მათი საერთაშორისო და ადგილობრივი გამოყენება. კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენს, შეისწავლოს შრომის მოტივაციის თავისებურებები, საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა და შეადაროს ქართულ რეალობას. შესაბამისად, კვლევის შედეგად, ერთის მხრივ, ცხადი ხდება მოტივაციის რა ფაქტორები არსებობს კომპანიებში თანამშრომლებისათვის; მეორეს მხრივ კი, კვლევა წარმოაჩენს - ქართული კომპანიებისათვის მოტივაციის როგორი თავისებურებებია დამახასიათებელი, როგორ ცდილობენ ქართული ორგანიზაციები დასაქმებულთა მოტივირებას და რომელი მეთოდებია ყველაზე ეფექტური.

კვლევა ნათლად წარმოაჩენს, რამდენად მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა მოტივაციაზე ზრუნვა ორგანიზაციული წარმატებისათვის და რამდენად მნიშვნელოვანია ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებისა და მენეჯერების როლი ამ პროცესში. საბოლოოდ ცხადი ხდება, რომ გამართული მენეჯმენტის პირობებში, ორგანიზაციას არა მხოლოდ მასობრივი, არამედ ინდივიდუალური მიდგომა უყალიბდება თანამშრომლებისათვის და ინდივიდუალურად ცდილობს მათ მოტივირებას, რაც, საბოლოოდ კომპანიის წინსვლაზე შთამბეჭდავად აისახება.

საკვანძო სიტყვები: მოტივაცია, დასაქმებული, დამსაქმებელი, რესურსი

Abstract

The success of any organization is primarily based on the most significant organizational resource – Human Resources. The best way to achieve the highest performance is to motivate the employees. The motivation energizes them, directs and sustains the desired behavior. It is interesting that motivation is very individual concept and it is not very easy to motivate employees within the organization: some of them may be motivated by financial incentives while the others become motivated when their work is respected and the managers or colleagues feel thankful to them.

The paper examines the characteristics of the motivation; Specifically, there is discussed the motivation theories, their international and local use in practice. The main goal of the research is to study and analyze the main theories of motivation, international best practice and compare it to Georgian reality. Hence, as a result of the research, it becomes obvious what kind of motivational factors exist in the organizations; on the other hand, the paper makes clear what types of motivation are used in Georgian companies, how Georgian organizations try to motivate their employees and which ways of motivation are the most effective.

The conducted survey makes it obvious how important it is to take care about the motivation of the employees for achieving the success for the whole organization. This also emphasizes the role of Human Resources specialists and managers in the process of employee motivation. Finally, it becomes clear that in case of successful, modern management system, the organization has not only general, but individual approach to its employees regarding the motivation. The company seeks to motivate the people on individual bases and it has a huge impact on overall organizational success.

Key words: Motivation, Employee, Employer, Resource.