

კადრების გადინებაზე მოქმედი ფაქტორები საქართველოში

გოგა მიქაია

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

პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი, საბანკო და საფინანსო საქმე,
ტურიზმის მენეჯმენტი)

პროექტის ხელმძღვანელი: სალომე დანელია, ეკონომიკის დოქტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2022

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.

ნაშრომის ზოგიერთი ნაწილი დაიწერა და წარდგენილი იყო როგორც სიმულაციური ნაშრომი კვლევის მეთოდების (02.2021), აკადემიური წერის (სამაგისტრო საფეხური) კურსებზე ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის სკოლაში(02.2021)

გოგა მიქაია

22.01.2022

აბსტრაქტი

ბიზნეს სექტორი განვითარების იმ ეტაპზეა სადაც თითოეული გადადგმული ნაბიჯი პირდაპირ აისახება კომპანიაზე. არ არის რთული შეიძინო თანამედროვე ტექნიკა, რომელიც საქმის წარმართვაში დაგეხმარება, თუმცა რთულია შეინარჩუნო პროფესიონალი კადრი სამსახურში.

კადრების შენარჩუნება წარმოადგენს აქტუალურ თემასა და ერთ-ერთ დიდ გამოწვევას დამსაქმებლისთვის, მსოფლიო მასშტაბით. სწორედ ამიტომაც მნიშვნელოვანია იმ ფაქტორების დადგენა თუ რა განაპირობებს კადრების დენადობას კომპანიებიდან. შესაბამისად კვლევის მიზანს წარმოადგენს: საქართველოში კადრების გადინებაზე მოქმედი ფაქტორებისა თუ მიზეზების იდენტიფიკაცია, მათი გაანალიზება და მათთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარების გზების ძიება.

აღნიშნულ კვლევაში განხილულია საქართველოს ბაზარზე კადრების გადინებაზე შესაძლო მოქმედი ფაქტორები, კერძოდ: დასაქმებულთა კმაყოფილების დონე, შრომის ანაზღაურების გავლენა, მოტივაციის თეორიები, თანამშრომელთა შენარჩუნების სტრატეგიები, სამუშაო პირობები და სამუშაო გრაფიკი.

კვლევის განმავლობაში დამუშავდა როგორც სამეცნიერო ლიტერატურა ასევე სამეცნიერო ჟურნალები და სტატიები, რათა ნაშრომში მკვეთრად წარმოჩენილიყო როგორც ძველი ლიტერატურის მნიშვნელობა მოცემული კვლევის ირგვლივ ასევე პრობლემის აქტუალურობა თანამედროვეობაში.

საკვლევ კითხვებზე, თუ რა იწვევს კადრების გადინებას საქართველოს ბაზარზე ფუნქციონირებადი კომპანიებიდან და როგორ შეიძლება შევაჩეროთ ან შევაფერხოთ აღნიშნული პროცესი, პასუხის გასაცემად ჩატარდა რაოდენობრივი გამოკითხვა დასაქმებულებთან, ხოლო თვისებრივი გამოკითხვა დამსაქმებელთან.

ჩატარებული რაოდენობრივი და თვისებრივი გამოკითხვის შედეგების ანალიზის შემდგომ გამოიკვეთა შემდეგი მიგნებები: კადრების გადინების მთავარ შემაფერხებელ ფაქტორებად დასახელდა კარიერული წინსვლის საშუალება და ანაზღაურების

მოცულობა. ამავდროულად კმაყოფილების დონეს, მოტივაციის თეორიებსა და სამუშაო გრაფიკსა და პირობებთან მიმართებაში დაფიქსირდა უკუპროპორციული დამოკიდებულება. შესაბამისად, რაც უფრო მეტი არის გადინების მაჩვენებელი კომპანიაში მით უფრო ნაკლებად აქცევს ყურადღებას კვლევაში მოცემულ ფაქტორებს.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: კადრების გადინება, მოტივაციის თეორია, კმაყოფილების დონე, ანაზღაურება, სამუშაო პირობები, სამუშაო გრაფიკი.

Abstract

Art is in details – even small details can change everything. Now business is in stage where every move that company is making has a direct impact on company's future. It's not difficult to buy modern equipment which will help you a lot while work, however it's difficult to maintain a professional staff.

Maintaining a professional staff is a topical issue and one of the biggest challenges for the employer, worldwide. That's why it is necessary to determine the factors that has an influence on employee turnover in the company. Accordingly, the aim of the research is: to determine factors that have an influence on employee turnover and to find a ways to solve this problem.

This study discusses the possible factors that can influence staff turnover in the Georgian market. In particular: the level of employee satisfaction, the impact of salary, motivation theories, employee retention strategies, working conditions and schedule.

During the research, scientific literature and journals were discussed, also articles to clearly show the importance of the old literature around the given research as well as the urgency of the problem in modern times.

To answer the research questions, what causes staff turnover from companies that functioning in Georgia and how can we stop or slow down this process. There was made a quantitative survey with employees, and interview with the employer.

Further revealing the analysis of the conducted quantitative and qualitative survey The following findings: After research, we found out that the main reason of staff turnover are the amount of remuneration and possibility of promotion. At the same time the level of satisfaction, motivation theories, work schedules, and conditions are connected with reversed proportional bond. Consequently, the higher the staff turnover rate the less the company becomes less likely to pay attention to to factors that we mentioned in resarch.

Keywords: staff turnover, motivation theory, satisfaction level, salary, working conditions, work schedule.