

სამაგისტრო პროექტი: „ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის როლი
კრიზისული სიტუაციების დროს ორგანიზაციაში, თანამშრომლის
შენაჩუნების ასპექტში“

დავით გოცაძე

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

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ნათია ვაჩიშვილი, მოწვეული ლექტორი

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.“

დავით გოცაძე

დ.გოცაძე, 15.06.2022

აბსტრაქტი

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი ერთ-ერთ მნიშვნელოვან როლს თამაშობს სტრატეგიებისა და სხვადასხვა საჭირო ღონისძიებების ჩამოყალიბებაში კრიზისის დროს. არსებული დეპარტამენტის ჩართულობას მოაქვს დადებითი ეფექტი როგორც ორგანიზაციის ადაპტირებაში და ეფექტურად მუშაობაში კრიზისის დროს, ასევე თანამშრომლისთვის - მათი სტრესის მართვაში და შენარჩუნებაში. კვლევის შედეგად ჩანს ის ფაქტიც თუ რას წარმოადგენს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი თითოეული თანამშრომლისთვის. რაოდენობრივმა კვლევამ დაგვანახა ის აქტუალური საკითხები, რაც კრიზისის პერიოდში იყო ქართულ კომპანიებში და მათ თანამშრომლებში. კომბინირებული კვლევის შედეგად გამოჩნდა ერთი კუთხით ის, რომ კრიზისმა მომუშავე პერსონალს გამოიწვია უმეტესად სტრესი და სამსახურის დაკარგვის შიში, ხოლო ორგანიზაციებში კი ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ჩართულობის აუცილებლობა. არსებულ საკითხებზე დასკვნის შექმნის საფუძველს იძლევა რაოდენობრივ კვლევაში მიღებული რესპოდენტთა პასუხებიც. წყაროები რომ განციხილთ და გავცდეთ საქართველოს ფარგლებს, უცხოელი მეცნიერები თავიანთ ნასრომებში მკაფიოდ აფიქსირებენ HRD-ის მნიშვნელობას და როლს კრიზისისას ორგანიზაციებში, მის გავლენას კომპანიაზე და თანამშრომლებზე. არსებული საკითხი არ განიხილებოდა მხოლოდ ერთი კუთხით, ამგვარო წყაროები საშუალებას იძლეოდა მოგვეხდინა თემის ფუნდამენტური ანალიზი და მისი შეჯამებით დაგვეგენერირებინა დასკვნა, რომ მართლაც მნიშვნელოვანია კრიზისული სიტუაციისას ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის წინა ფლანგზე გადმოწევა და მეტი ჩართულობა.

ისევ კვლევას, რომ დავუბრუნდეთ, რაოდენობრივ კვლევასთან ერთად ფოკუს ჯგუფმა მოგვცა საშუალება უშუალოდ გვესაუბრა ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებთან, რომლებიც ჩართული იყვნენ კრიზისთან ბრძოლაში. აღნიშნული ტიპის ქმედებამ მოგვცა ფასეული ინფორმაცია HR-ის მნიშვნელობასთან დაკავშირებით

კრიზისის დროს და გვიბიძგა იმისკენ, რომ უფრო ხმამაღლა გვეთქვა თუ რაოდენ დადებით მოქმედებას წარმოადგენს არსებული დეპარტამენტის ჩართულობა კრიზისის გეგმის შედგენისა და განხორციელებისას. ამასთანავე ფოკუს ჯგუფის ტრანსკრიპტი მნიშვნელოვნად დამეხმარა კვლევის მიზნებისა და პასუხების ერთმანეთთან დასაკავშირებლად. მონაცემთა ანალიზის დროს მოვახდინე მონაცემების შემოწმება და კატეგორიებად განაწილება, რომელმაც სრულიად დაადასტურა კვლევის ჰიპოთეზა და გამოყო ის ფუნდამენტური ცვლადები, რომელიც განმაპირობებელი და დამოკიდებული იყო დადებით ასპექტში ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის როლთან კრიზისის პერიოდში.

უნდა ავღნიშნოთ, რომ კვლევამ საშუალება მომცა მომეხდინა ისეთი საკითხების გენერირება, რომელიც ხელშემწყობი იარაღი იქნება ადამიანური რესურსების მენეჯმენტისთვის კრიზისის სტრატეგიებში, აღნიშნული საკითხები მდგომარეობს შემდგომში: საერთო მიზნის დასახვა, მოტივაციის სისტემების ჩამოყალიბება, თანამშრომლის სტრესისა და შფოთვის მართვა, ტრენინგები და მრავალი სხვა დამხმარე ნიშნები.

საბოლოოდ, ნაშრომში განხილულია ორი მხარის ინტერესები და მონაცემები, როგორც თანამშრომლის, ასევე ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერების. არსებულმა ორმხრივმა ანალიზმა საშუალება მომცა ნათლად და მკაფიოდ გამომეყო ჩემი ჰიპოთეზის დამადასტურებელი მონაცემები.

Abstract

Human resource management plays one of the most important roles in developing strategies and various necessary actions in a crisis. The involvement of existing departments has a positive impact on both the organization's adaptation and effective work during a crisis, as well as its employees in managing and maintaining stress. The survey also reveals the implications of HR management for each employee. Quantitative research reveals the current problems that existed in Georgian companies and their employees during the crisis. Comprehensive research shows, on the other hand, that the crisis requires organizations to engage in human resource management, while workers are mostly stressed and afraid to lose their jobs. Respondents' responses from quantitative surveys also provide the basis for drawing conclusions about existing questions. Discussing sources and beyond Georgia, in their dissertation, foreign scholars clearly point out the importance and role of human resources development in crisis organizations and their impact on the company and its employees. Topical issues are more involved in dealing with crisis situations, bringing human resource management to the fore, by fundamentally analyzing and summarizing the issue, not just from a single point of view, but from such sources. I was able to conclude that this is very important.

Return to Survey: In addition to the quantitative survey, the focus group was able to speak directly with the personnel managers involved in crisis management. These types of actions provide us with valuable information about the importance of HR during a crisis and speak loudly about the positive impact of involving existing departments in the design and implementation of crisis plans. I urged you. In addition, focus group transcripts helped connect research goals with answers. In data analysis, we reviewed and categorized the data. It fully supported the research hypothesis and identified the underlying variables that were positively conditioned during a crisis and depended on the role of human resource management.

It should be noted that the research was able to create a theme that would be a useful tool for human resource management in crisis strategy. These topics are: Set common goals, develop motivational systems, manage employee stress and anxiety, and show training and many other useful signs.

Finally, this paper describes the interests and data of both employees and HR managers. Existing two-way analysis allowed us to clearly distinguish the data supporting the hypothesis.