

არამატერიალური სტიმულები და მათი გავლენა თანამშრომელთა
მოტივაციაზე

მაგისტრი: თამარ ხუციშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის,
განათლებისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტზე მაგისტრატურის ხარისხის მინიჭების
მოთხოვნების შესაბამისად*

პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება: მენეჯმენტი

ხელმძღვანელი: საბა ჯაჯანიძე

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2022

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.

თამარი ხუციშვილი, 03.07.2022“.

აბსტრაქტი

წინამდებარე ნაშრომში განხილულია არამატერიალური სტიმულები და მათი გავლენა თანამშრომელთა მოტივაციაზე. ადამიანური რესურსები არის ნებისმიერი ორგანიზაციის მთავარი მამოძრავებელი ძალა, რომელთა მოტივირებაც მენეჯმენტის ძირითად ფუნქციას უნდა წარმოადგენდეს. დასაქმებულთა ძირითად მამოტივირებელ ფაქტორად ყოველთვის მატერიალური სტიმულები მიიჩნევა ხოლმე, თუმცა არანაკლებ მნიშვნელოვანია არამატერიალური ფაქტორები. შესაბამისად, ნაშრომის მთავარი მიზანი იყო იმის დასაბუთება, რომ არამატერიალური სტიმულები დიდ გავლენას ახდენს თანამშრომელთა მოტივაციაზე.

აღნიშნული ჰიპოთეზა გადამოწმდა ნაშრომის ფარგლებში როგორც სამეცნიერო ლიტერატურის ანალიზის, ასევე შერეული კვლევის შედეგად. კვლევის პროცესში გამოიკითხა როგორც კომპანიების თანამშრომლები, ასევე მენეჯმენტი.

კვლევის შედეგების საფუძველზე დასტურდება, რომ არამატერიალურ სტიმულებს დიდი გავლენა აქვს თანამშრომელთა მოტივაციაზე. აღნიშნული დასტურდება როგორც სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვის შედეგად, ასევე კომპანიებში ჩატარებული კვლევის საფუძველზე.

კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შესაძლებელია ბევრმა კომპანიამ სხვანაირად შეხედოს თანამშრომელთა მოტივირების საკითხს და ამ მიმართულებით არამატერიალური ფაქტორების როლი უკეთესად დაინახოს.

Abstract

This paper discusses non-material incentives and their impact on employee motivation. Human resources are the main driving force of any organization, the motivation of which should be the main function of management. Material incentives are always considered to be the main motivating factor for employees, although non-material factors are no less important. Accordingly, the main purpose of the paper was to substantiate that non-material incentives affect employee motivation.

This hypothesis was tested in the paper as a result of both analysis of the scientific literature and mixed research. Both company employees and management were interviewed during the research process.

The results of the study prove that intangible incentives have a great impact on employee motivation. This is confirmed by the review of the scientific literature, as well as by research conducted in companies.

Based on the results of the research, it is possible for many companies to look at the issue of employee motivation differently and to better see the role of non-material factors in this regard.