

თანამშრომელთა შენარჩუნების გზები საბანკო სექტორში საქართველოს  
მაგალითზე

მარიამ კაპანაძე

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

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: საბა ჯაჯანიძე, ასისტენტ-პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2023

## 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.*

*მარიამ კაპანაძე*

*მ.კაპანაძე 15.06.2023”*

## აბსტრაქტი

საბანკო სექტორი გადამწყვეტ როლს ასრულებს ეკონომიკური ზრდისა და სტაბილურობის მამოძრავებელ სისტემაში, რაც აქცევს თანამშრომლების შენარჩუნებას მდგრადი წარმატების კრიტიკულ საკითხად. გადინების მაღალი მაჩვენებლები და კვალიფიციური პერსონალის დაკარგვა არღვევს ორგანიზაციულ უწყვეტობას და აფერხებს საბანკო ოპერაციების ეფექტურობასა და ეფექტიანობას ვლევა მიზნად ისახავს საბანკო სექტორში თანამშრომლების შენარჩუნების გზების შესწავლას ქართულ კონტექსტზე განსაკუთრებული აქცენტით. ძირითადი ფაქტორების იდენტიფიცირებით, რომლებიც ხელს უწყობენ თანამშრომელთა გადინებას და არსებული შენარჩუნების სტრატეგიების შეფასებით, ეს კვლევა ცდილობს უზრუნველყოს ღირებული შეხედულებები და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული რეკომენდაციები თანამშრომელთა შენარჩუნების პრაქტიკის გასაუმჯობესებლად.

კვლევა იყენებს შერეული მეთოდის მიდგომას, რომელიც მოიცავს ლიტერატურის ყოვლისმომცველ მიმოხილვას, გამოკითხვებს და სიღრმისეულ ინტერვიუებს, რომლებიც ჩატარდა სხვადასხვა ქართულ ბანკში თანამშრომლებსა და HR პროფესიონალებს შორის. დასკვნები ხაზს უსვამს ისეთი ფაქტორების მნიშვნელობას, როგორცაა სამუშაო კმაყოფილება, სამუშაო-ცხოვრების ბალანსი, ორგანიზაციული კულტურა, კარიერის განვითარების შესაძლებლობები, აღიარება, ჯილდოები, სამუშაო უსაფრთხოება, მხარდამჭერი ლიდერობა და სამუშაო ურთიერთობები, რომლებიც გავლენას ახდენენ თანამშრომლების გადაწყვეტილებებზე, დარჩენ საბანკო სექტორში.

ამ ფაქტორებისა და მათი ურთიერთქმედების გააზრებით, ორგანიზაციებს შეუძლიათ შეიმუშაონ მიზანმიმართული სტრატეგიები თანამშრომლების ჩართულობის, კმაყოფილების და ლოიალობის გასაძლიერებლად. კვლევა ხელს უწყობს საბანკო სექტორში თანამშრომელთა შენარჩუნების შესახებ ცოდნის ბაზას და

უზრუნველყოფს პრაქტიკულ შედეგებს ორგანიზაციული მუშაობისა და სტაბილურობის გასაუმჯობესებლად.

თანამშრომელთა შენარჩუნებასთან დაკავშირებული გამოწვევების გადაჭრით და მხარდამჭერი და მიმზიდველი სამუშაო გარემოს შექმნით, ბანკებს საქართველოში შეუძლიათ ადამიანური კაპიტალის ოპტიმიზაცია, თანამშრომლების ერთგულების გაძლიერება და კონკურენტული უპირატესობის შენარჩუნება დინამიურ საბანკო ლანდშაფტში.

საკვანძო სიტყვები: თანამშრომელთა შენარჩუნება, საბანკო სექტორი, სამუშაოთი კმაყოფილება, სამუშაო-ცხოვრების ბალანსი, ორგანიზაციული კულტურა, კარიერის განვითარება, აღიარება, ჯილდოები, სამუშაო უსაფრთხოება, ლიდერობა, სამუშაო ურთიერთობები.

## Abstract

The banking sector plays a pivotal role in driving economic growth and stability, making employee retention a critical concern for sustained success. High turnover rates and the loss of skilled personnel disrupt organizational continuity and hinder the efficiency and effectiveness of banking operations. This study aims to explore ways to retain employees in the banking sector, with a specific focus on the Georgian context. By identifying the key factors that contribute to employee turnover and evaluating existing retention strategies, this research seeks to provide valuable insights and evidence-based recommendations for enhancing employee retention practices.

The study employs a mixed-methods approach, involving a comprehensive literature review, surveys, and in-depth interviews conducted among employees and HR professionals in diverse Georgian banks. The findings highlight the significance of factors such as job satisfaction, work-life balance, organizational culture, career development opportunities, recognition and rewards, job security, supportive leadership, and work relationships in influencing employee decisions to stay in the banking sector.

By understanding these factors and their interplay, organizations can develop targeted strategies to foster employee engagement, satisfaction, and loyalty. The research contributes to the knowledge base surrounding employee retention in the banking sector and provides practical implications for enhancing organizational performance and stability.

The findings of this study are expected to guide banking industry stakeholders, including HR professionals and organizational leaders, in implementing effective employee retention strategies. By addressing the challenges associated with turnover and creating a supportive and engaging work environment, banks in Georgia can optimize their human capital, bolster employee commitment, and maintain a competitive edge in the dynamic banking landscape.

Key words: employee retention, banking sector, job satisfaction, work-life balance, organizational culture, career development, recognition and rewards, job security, leadership, work relationships.