

„კომპანიიდან თანამშრომელთა გადინების გამომწვევი ფაქტორები,
ემოციური გადაღლილობისა და შრომითი კმაყოფილების როლი”

თინა კოპაძე

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

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: პროფესორი მარია მჭედლიძე



ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2024

განაცხადი

როგორც სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი ვაცხადებ, რომ აღნიშნულ კვლევაში გამოყენებულია ჩემს მიერ მოპოვებული ინფორმაცია და ჩატარებული კვლევით მიღებული შედეგები. ბიბლიოგრაფიით დადასტურებულია გამოყენებული ლიტერატურა ინფორმაცია

მაგისტრი, 13.06.202

აბსტრაქტი

თანამედროვე ბიზნეს გარემო ხასიათდება სწრაფი ცვლილებებით და მუდმივი ზრდადი კონკურენციით. აღნიშნული ფაქტორი კომპანიებისაგან მოითხოვს მუდმივ ადაპტირებას და მუშაობას თავის ხარისხის შესანარჩუნებლად. დღეს ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევა თანამშრომლების გადინების მაღალი მაჩვენებელია. ეს ყოველივე კომპანიების სამუშაო სპეციფიკაზე ახდენს გავლენას ად ასევე ორგანიზაციულ სტაბილურობაზე. ადამიანური რესურსების დეპარტამენტისა და მენეჯერების ახალი საზრუნავი გახდა თანამშრომელთა გადინების პროცესი. მათი წასვლით შქმნილ ვაკანტურ ადგილებზე ახალი კადრის მოძიება და ჩანაცვლება არის გარდაუვალი პროცესი.

ეს ნაშრომი შეიქმნა, რომ შეისწავლოს ის გამომწვევი ფაქტორები, რომლებიც ხელშემწყობი არის გადინების მაღალი მაჩვენებლის. განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმობა ემოციურ გადაღლილობასა და სამუშაო კმაყოფილების როლს. ეს სამი ფაქტორი, რომლებიცაა თანამშრომელთა გადინება, ემოციური გადაღლილობა და სამუშაოთი კმაყოფილება ერთმანეთთან თანხვედრაშია. სწორედ აქედან გამომდინარე მათი ურთიერთქმედების დადგენა ღირებული შედეგის მომცემია ორგანიზაციებისთვის, რათა მოხდეს შემუშავება ეფექტური სტრატეგიების.

გადინების მაღალი მაჩვენებელი სხვადასხვა პრობლემებთან არის დაკავშირებული, ის არღვევს ორგანიზაციულ პროცესებს და ქმნის გაუთვალისწინებელ ხარჯებს. როგორცაა ტრეინინგი, შერჩევა და პროდუქტიულობის მაჩვენებელზე ზემოქმედება.

კვლევის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი ფაქტორებით კი შეძლებენ პროცესების იდენტიფიცირებას, დაგეგმონ სწორი მონიტორინგი თანამშრომელთა პროდუქტიულობისთვის და სტაბილური გარემოს შექმნისთვის.

კვლევის მიზანია წვლილი შეიტანოს როგორც ორგანიზაციულ ქცევაში, ასევე ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში. რომ შექმნან თანამედროვე სტანდარტებზე მორგებული მიმზიდველი როგორც, სამუშაო გარემო, ასევე ორგანიზაციული კულტურა.

საძიებო სიტყვები: ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, მოტივაცია, თანამშრომელთა გადინება, ტრენინგები, ანაზღაურება

Abstract

Rapid changes and ever-increasing competition characterize the modern business environment. The mentioned factor requires companies to adapt and work to maintain their quality constantly. One of the most important challenges today is the high employee turnover rate. All this affects the specifics of the work of the companies, as well as the organizational stability. Employee turnover has become a new concern for HR departments and managers. Finding and replacing the vacant positions created by their departure is an inevitable process.

This paper was designed to examine the causative factors that contribute to high attrition rates. Special attention will be paid to the role of emotional exhaustion and job satisfaction. These three factors, which are employee turnover, emotional exhaustion, and job satisfaction, are aligned with each other. Therefore, determining their interaction is valuable for organizations to develop effective strategies.

A high rate of churn is associated with various problems, it disrupts organizational processes and creates unforeseen costs. such as training, selection and impact on productivity.

With the main factors identified as a result of the research, they will be able to identify the processes, plan the correct monitoring for the productivity of employees and create a stable environment.

The research aims to contribute to both organizational behavior and human resource management. to create an attractive working environment and organizational culture adapted to modern standards.

Keywords: human resources management, motivation, employee turnover, training, compensation.

მადლობა

მადლობა მინდა გადავუხადო ჩემს ხელმძღვანელს, რომელიც დამეხმარა კვლევის მართვაში. ასევე მადლობას ვუხდის ჩემს რესპონდენტებს და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელებს კვლევაში მონაწილეობისთვის.