

„თანამშრომელთა გადინება მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებში“

იანა გიგუაშვილი

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

პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება: მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ნათია ვაჩიშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2024

## 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.

მაგისტრი, 23.06.2024

## აბსტრაქტი

თანამშრომელთა გადინება წარმოადგენს თანამედროვე ორგანიზაციებისთვის ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან გამოწვევას. თანამშრომლები, ქმნიან კომპანიის ძირითად ღირებულებებს და შესაბამისად თითოეული თანამშრომლის წავლა, როგორც ორგანიზაციის კულტურაზე, ასევე ფინანსურ საკითხებზეც აისახება. ნაშრომის მიზანია გამოიკვლიოს თანამშრომელთა გადინების ძირითადი მიზეზები და მათი გავლენა ორგანიზაციის ეფექტიანობაზე და საერთო საქმიანობაზე.

კვლევის ფარგლებში გამოყენებული იქნება როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი მეთოდები. კვლევები ჩატარდა სხვადასხვა მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაში, რომლებიცაა: „კრისტალი“, „რიკო-კრედიტი“, „ემ ბი სი“, „ჯორჯიან კაპიტალი“, „ევრო კრედიტი“, „ცენტრალი“ და ა.შ. რაოდენობრივი ანალიზი მოიცავდა თანამშრომელთა გამოკითხვას და სტატისტიკური მონაცემების მიღებას. თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდება სიღრმისეული ინტერვიუები ფოკუს-ჯგუფებში, რათა გამორკვეულიყო თანამშრომელთა პირადი გამოცდილებები და მოსაზრებები. ეს მეთოდები საშუალებას მოგვცემს შევქმნათ დეტალური სურათი, თუ რატომ ტოვებენ თანამშრომლები ორგანიზაციას და როგორ აისახება ეს ორგანიზაციის მუშაობაზე.

ნაშრომის შედეგები აჩვენებს, რომ გადინების ძირითად მიზეზებს შორისაა: სამუშაოს უკმაყოფილება, კარიერული განვითარების შეზღუდვები, არადაამაკმაყოფილებელი კომპენსაცია და ბენეფიტები, სამუშაოს წნეხი და თანამშრომელთა ურთიერთობებში არსებული კონფლიქტები. ეს ფაქტორები მნიშვნელოვნად მოქმედებს ორგანიზაციის ეფექტიანობაზე, რადგან ისინი იწვევს თანამშრომელთა მოტივაციისა და პროდუქტიულობის შემცირებას. ნაშრომი ასევე წარმოაჩენს ორგანიზაციების მიერ მიღებულ სტრატეგიებს, რომლებიც მიზნად ისახავს თანამშრომელთა გადინების შემცირებას და მათი მოტივაციის გაზრდას.

დასკვნითი ნაწილი მოიცავს რეკომენდაციებს, რომელთა მიზანია თანამშრომელთა შენარჩუნების გაუმჯობესება და ორგანიზაციული კლიმატის

გამყარება. ნაშრომი ხელს შეუწყობს მენეჯერებს და HR სპეციალისტებს უკეთ გაიგონ თანამშრომელთა გადინების მექანიზმები და მოახდინონ ეფექტური სტრატეგიების განვითარება. ეს რეკომენდაციები მოიცავს თანამშრომელთა რეგულარულ გამოკითხვას და უკუკავშირის სისტემის დანერგვას, რომელიც საშუალებას მისცემს ორგანიზაციას მუდმივად ადევნოს თვალი თანამშრომელთა უკმაყოფილების მიზეზებს და დროულად მოახდინოს მათზე რეაგირება. ასევე, რეკომენდაციები მოიცავს მენეჯმენტის ტრენინგს და თანამშრომელთა მოტივაციის პროგრამების განვითარებას, რაც ხელს შეუწყობს ორგანიზაციების წარმატებას და სტაბილურობას.

**საძიებო სიტყვები :** თანამშრომელთა გადინება, სამუშაოს უკმაყოფილება, კარიერული განვითარება, კომპენსაცია, სამუშაოს წნეხი, თანამშრომელთა ურთიერთობები, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები, შენარჩუნების სტრატეგიები, ორგანიზაციული კლიმატი.

## ABSTRACT

Employee turnover is one of the most significant challenges for modern organizations. Employees create the core values of a company, and thus, the departure of each employee impacts both the organizational culture and financial aspects. This paper aims to explore the main reasons for employee turnover and analyze its impact on organizational efficiency and overall performance.

Both quantitative and qualitative methods will be employed in this research. Studies will be conducted in various microfinance organizations, including “Crystal,” “Rico-Credit,” “MBC,” “Georgian Capital,” “Euro Credit,” and “Central.” The quantitative analysis will involve employee surveys and the collection of statistical data. For the qualitative research, in-depth interviews will be conducted in focus groups to understand employees' personal experiences and opinions. These methods will allow us to create a detailed picture of why employees leave organizations and how this affects the organization's performance.

The results of the paper indicate that the main reasons for turnover include job dissatisfaction, limited career development opportunities, inadequate compensation and benefits, job stress, and conflicts in employee relationships. These factors significantly affect organizational efficiency as they lead to reduced employee motivation and productivity. The paper also presents strategies adopted by organizations aimed at reducing employee turnover and increasing their motivation.

The concluding part includes recommendations aimed at improving employee retention and strengthening organizational climate. The paper will assist managers and HR specialists in better understanding the mechanisms of employee turnover and developing effective strategies. These recommendations include regular employee surveys and the implementation of a feedback system, which will allow the organization to continuously monitor the reasons for employee dissatisfaction and respond to them promptly. Additionally, the recommendations encompass management training and the development of employee motivation programs, which will contribute to the success and stability of organizations.

**Keywords:** employee turnover, job dissatisfaction, career development, compensation, job stress, employee relationships, microfinance organizations, retention strategies, organizational climate.