

თანამშრომლებს შორის ცოდნის გადაცემის ეფექტური მექანიზმების
იდენტიფიცირება ქართულ დეველოპერულ კომპანიებში

მაგისტრანტი: ნინო თასოშვილი

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

პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება: მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: პროფესორი ალექსანდრე ასათიანი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2024

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.

ნინო თასოშვილი,

ნ.თასოშვილი

24/06/2024

აბსტრატი

თანამედროვე ბიზნეს სამყაროში, კომპანიების წარმატებული ფუნქციონირებისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ყურადღება ენიჭება თანამშრომლებს შორის ცოდნის გადაცემას, ასევე იმ მექანიზმებისა და მეთოდების გამოვლენას, რომელიც ხელს უწყობს კომპანიის შიგნით ცოდნის გადაცემის ეფექტურობას. ორგანიზაციები არიან ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დაწესებულებები, რომელშიც ადამიანები იღებენ ძალიან მნიშვნელოვან ცოდნას, გამოცდილებასა და უნარებს მართვის სისტემების, სასწავლო პროგრამების, სწავლების ინიციატივების და ცოდნის გაზიარების პრაქტიკების საშუალებით. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია კომპანიის აქტიური ჩართულობა ამ პროცესში, რათა მოხდეს შესაბამისი მეთოდებისა და მექანიზმების იდენტიფიცირება და დანერგვა, რომლებიც ორგანიზაციაში თანამშრომელთა შორის ცოდნის გადაცემის პროცესებზე ახდენს გავლენას.

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა იმ მექანიზმების იდენტიფიცირება, რომლებსაც გავლენა აქვთ თანამშრომლებს შორის ცოდნის გადაცემის ეფექტურობაზე ქართულ დეველოპერულ კომპანიაში. საკვლევი მიზნის მისაღწევად, შეირჩა თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევა, მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე კი დადგინდა, რომ დეველოპერულ კომპანია m^2 - ში, თანამშრომლებისთვის ცოდნის გადასაცემად გამოიყენება: KMS-ს პროგრამები, ტრენინგები და შიდა საკომუნიკაციო ქსელები თუმცა კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ თანამშრომლები არასაკმარისად იყენებენ KMS-ს პროგრამებს დაბალი ინფორმირებულობისა და მოძველებული მონაცემების გამო, ასევე ტრენინგის პროგრამებს არ ჰქონდა მაღალი ეფექტურობა, ფორმალური მენტორული პროგრამები კი გამოირჩეოდა დაბალი ხილვადობით. ამ აღმოჩენებზე დაყრდნობით, შემოთავაზებულია რეკომენდაციები ცოდნის გადაცემის გასაუმჯობესებლად. კვლევაში განხილული შეზღუდვების გათვალისწინებით, კომპანიას შეუძლია ჩამოაყალიბოს განვითარებული და მცოდნე სამუშაო ძალა, რომელიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს კომპანიისთვის წარმატების მიღწევაში.

კვლევის შედეგები შესაძლოა გამოიყენოს დეველოპერულ სექტორში ოპერირებადი კომპანიის მენეჯმენტის და HR დეპარტამენტის გუნდმა, სამუშაო ადგილზე ცოდნის გაზიარებისა და თანამშრომლების განვითარების ოპტიმიზაციის შესახებ ინფორმაციის მისაღებად, ასევე ტრენინგისა და განვითარების სპეციალისტებმა, უფრო მიზანმიმართული, როლური ტრენინგ პროგრამების შესაქმნელად, ცოდნის გადაცემისა და უნარების განვითარებაზე ფოკუსირებისთვის.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: ცოდნის გადაცემა, დეველოპერული კომპანია, ინფორმაციის გაზიარების მექანიზმები, ცოდნის მენეჯმენტი, თანამედროვე ბიზნეს გარემო.

Abstract

In today's business world, knowledge transfer among employees is crucial for a company's success. This includes identifying mechanisms and methods that enhance knowledge transfer effectiveness within the organization. Businesses serve as important institutions where individuals acquire valuable knowledge, experience, and skills through management systems, training programs, and knowledge-sharing practices. Therefore, companies must actively participate in this process by identifying and implementing appropriate methods to facilitate knowledge transfer between employees.

This study aimed to identify mechanisms impacting the effectiveness of knowledge transfer within a development company. To achieve this objective, a mixed-methods approach employing both qualitative and quantitative research was used. The results revealed that the development company (m²) utilizes Knowledge Management Systems (KMS) programs, training sessions, and internal communication networks for knowledge transfer. However, the study found that employee utilization of KMS programs was low due to lack of awareness and outdated information. Training programs were also found to be of limited effectiveness, and formal mentoring programs lacked visibility. Based on these findings, recommendations are provided to improve knowledge transfer practices. By addressing the identified limitations, the company can build a successful and knowledgeable workforce, ultimately contributing to its overall success.

The research findings can be valuable to various stakeholders within the development sector:

Management and HR departments: Gain insights into optimizing knowledge sharing and employee development within the workplace.

Training and development specialists: Create more targeted, role-based training programs focused on knowledge transfer and skill development.

Keywords: knowledge transfer, development company, information sharing mechanisms, knowledge management, modern business environment

მადლობა

მადლობას ვუხდის სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელს, რომელმაც დახმარება გამიწია კვლევითი პროცესის ფორმულირებასა და მართვაში. ასევე მადლობას ვუხდის შერჩეული დეველოპერული კომპანიის თანამშრომლებს, რომლებიც დამთანხმდნენ და მიიღეს მონაწილეობა კვლევაში.