ადამიანური რესურსების მართვა და ამ საკითხთან დაკავშირებული პრობლემები საქართველოში

მარიამ ფირანიშვილი

თამარ გაბელაია

მარიამ ამირანაშვილი

სამაგისტრო ნაშრომი წარმოდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის სკოლაში მენეჯმენტში ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოთხოვნების შესაბამისად

სამაგისტრო ნაშრომი წარმოდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის სკოლაში საბანკო საქმეში ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოთხოვნების შესაბამისად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ლელა ქსოვრელი, დოქტორანტი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2014

აბსტრაქტი

თემის აქტუალურობა. ადამიანური რესურსების ეფექტური მართვის სისტემა ყველა სფეროში მოქმედი ორგანიზაციისა და ინსტიტუტიისთვის გადამწყვეტი ფაქტორია. კონკურენტუნარიანი პოზიციის დასაკავებლად ნებისმიერ ორგანიზაციას ესაჭიროება როგორც მატერიალური, ასევე ადამიანური რესურსი. კომპანიების ხელმძღვანელებს გააზრებული აქვთ, რომ პერსონალი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და განმსაზღვრელი ფაქტორია მათი საქმიანობისთვის, საუკეთესო და შესაბამისი კადრი კი ორგანიზაციის წარმატების გარანტიაა. ამიტომ გადავწყვიტეთ, დეტალურად განვიხილოთ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების როლი, ფუნქციები და მეთოდიკა თანამშრომლების სწორად შერჩევის, განვითარებისა და შენარჩუნების საკითხში.

თემის მიზანი. ჩვენს მიერ აღებული თემის მიზანია, განვიხილოთ ადამიანური რესურსის როლი ზოგადად და საქართველოში, ასევე, ის თანმხლები პრობლემები , რაც ჩვენს ქვეყანაშია აღნიშნულ საკითხთან დაკავშრებით. გარდა ამისა, შემოგთავაზოთ, არსებული პრობლემების გადაჭრის ჩვენეული ხედვა.

თემის ობიექტი და საგანი. მოცემული ნაშრომის კვლევის საგანს წარმოადგენს პერსონალის შერჩევის გზები და მისი შემდგომი დასაქმება. რას ანიჭებენ უპირატესობას, რა პრიორიტეტებით ირჩევენ ორგანიზაციები კადრს საქართველოში და ჩვენი ქვეყნის გარეთ, რა მსგავსება და განსხვავებაა მათ ტაქტიკებს შორის.

თემის მეთოდოლოგიური და თეორიული საფუძვლები. თემაზე მუშაობისას გამოყენებულია როგორც თვისობრივი ასევე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები. განხილული გვაქვს სხვადასხვა ავტორების შეხედულებები და მეცნიერული მიღწევები, რომელიც შესაძლოა დაეხმაროს მენეჯერს სწორი გადაწყვეტილების მიღებაში.

სარჩევი

აბსტრაქტი..2

შესავალი...5

თავი 1. ადამიანური რესურსების მართვის ცნება და განვითარების ეტაპები. .....Error! Bookmark not defined.5

1.1 კადრების მართვის განვითარების ისტორია...6

1.2 ადამიანური რესურსების მართვის ცნების განმარტება..6

1.3 ადამიანური რესურსების მართვის ზოგადი მიმოხილვა..7

1.4 ადამიანური რესურსების მართვა თანამედროვე ეპოქაში..10

1.5 ადამიანური რესურსების მართვის როლი ორგანიზაციაში---11

თავი 2. ადამიანური რესურსების ფუნქცია..11

2.1 ადამიანური რესურსების მნიშვნელობა ორგანიზაციისთვის...11

2.2 ადამიანური რესურსების სპეციალისტთა ახალი როლები..12

2.3 HR ს სჭირდება გარდაქმნა..13

2.4 HR-ის სამი ახალი როლი...14

2.5 ნდობა, ურთიერთობის დელიკატური ელემენტი..17

2.6 თანამშრომლის მიმართ ქცევის მნიშვნელობა..17

თავი 3. საუკეთესო თანამშრომლების მოზიდვა და დაქირავება 18

3.1 თანამშრომლების მოზიდვისა და შერცევის სტრუქტურიზებული პროგრამა............18

3.2 სხვა წინა-მოზიდვის ტიპები...21

თავი 4. ინოვაციური გზები თანამშრომლის თავისუფალ პოზიციაზე ასაყვანად.............................22

4.1 სტრატეგია თამაში..22

4.2 სტრატეგია ფარული განზრახვა..24

4.3 სტრატეგია დააბრკოლე შეჯიბრება...24

4.4 სტრატეგია გაართულე დაბრკოლება...25

4.5 სტრატეგია შეჯიბრება...27

4.6 სტრატეგია გზავნილი...28

4.7 სტრატეგია სოციალიზაცია...29

4.8 საბოლოო აზრები...30

თავი 5. ადამიანური რესურსების მართვა საქართველოში...31

5.1 ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის აუცილებლობა ქართულ ორგანიზაციებში.....31
5.2 მცირე მოცულობის ორგანიზაცია და ადამიანური რესურსების მართვა.........................31
5.3 საჯარო და არასაჯარო სტრუქტურებში ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი............32
5.4 ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი კერძო სტრუქტურებში..33
5.5 ეიჩარ პროფესიონალთა გილდიის დირექტორის შეხედულება საქართველოში არსებულ სიტუაციაზე..33
5.6 გამოსავალი არსებული სიტუაციიდან...35
5.7 საქართველოში არსებული პრობლემა ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებით...35
5.8 ნეპოტიზმი...36

თავი 6. კვლევის ანგარიში...38

დასკვნა...45

გამოყენებული ლიტერატურა...47

დანართი...48