

სამაგისტრო პროექტი: „ტვინების გადინება“ საჯარო სექტორიდან და
აღნიშნული პროცესის განმაპირობებელი ფაქტორები



ნაკაშიძე მარიამი
ჯოხაძე სალომე
ღაღანიძე დემეტრე
ჯგუფის N 1

*სამაგისტრო პროექტის ანგარიში წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ბიზნეს სკოლაში*

პროექტის ხელმძღვანელი: ნინო თანდილაშვილი, ასოცირებული პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2018

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორები, ვაცხადებთ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩვენს 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.

ნაკაშიძე მარიამი

ჯოხაძე სალომე

ღაღანიძე დემეტრე

2018 წლის 17 ივნისი

აბსტრაქტი

კვალიფიციური სამუშაო ძალის მიგრაცია, ე.წ. „ტვინების გადინება“ ეკონომიკური გლობალიზაციის განუყოფელი თანმდევი მოვლენაა, რაც სწორი სტრატეგიის დასახვის შემთხვევაში განვითარებად ქვეყნებს უპრეცედენტო შესაძლებლობას აძლევს ეკონომიკური განვითარებისა და კეთილდღეობის მისაღწევად.

ნაშრომში ტერმინი განხილულია ორგანიზაციულ კონტექსტში, როდესაც საუბარია ორგანიზაციიდან კვალიფიციური კადრების გადინებაზე. „ტვინების გადინების“ პროცესის მართვისთვის, მკაფიოდ ჩამოყალიბებული სტრატეგიაა საჭირო ორგანიზაციებისთვისაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ორგანიზაციები „ტვინების გადინებით“ გამოწვეულ შედეგებს საკუთარ კეთილდღეობაზე მძიმედ იგრძნობენ.

დღემდე მსოფლიო მასშტაბით შექმნილი არაერთი ნაშრომი და კვლევა გვინახავს, რომელიც ეხმიანება „ტვინების გადინების“ პრობლემას კომპანიებიდან, თუმცა მსოფლიო ეკონომიკურ ლიტერატურაში იშვიათად ვხვდებით აღნიშნული პრობლემის შესახებ ნაშრომებსა თუ სტატიებს, რომელიც ფოკუსირებული იქნება საჯარო სექტორზე. ვინაიდან საჯარო სექტორი განვითარებად ქვეყნებში და არამარტო, მრავალი მნიშვნელოვანი სპეციფიური ნიშან-თვისებით ხასიათდება, კერძო სექტორიდან კადრების გადინების პატერნების და პროცესზე მოქმედი ფაქტორების კვლევის შედეგების გავრცელება საჯარო სექტორზე არ არის გამართლებული. საჯარო სექტორის გამართული ფუნქციონირება კერძო სექტორის წარმატების და სიძლიერის აუცილებელი წინაპირობაც არის ნებისმიერი ქვეყნისთვის. შესაბამისად, კვლევის მიზანია იმის დადგენა თუ რა ძირითადი ფაქტორები განაპირობებენ საჯარო ორგანიზაციებიდან კვალიფიციური მუშახელის გადინებას საქართველოში, რათა განისაზღვროს მკაფიო სტრატეგია საკანონმდებლო და აღმასრულებელ დონეზე რაც დაეხმარება საჯარო სექტორს კვალიფიციური კადრების შენარჩუნებაში.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე შეირჩა რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდების კომბინაცია. კერძოდ, კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 100 რესპონდენტი – საჯარო მოხელე, და ჩაღრმავებული ინტერვიუ განხორციელდა 10 რესპონდენტთან – ყოფილ საჯარო მოხელეებთან.

კვლევის ფარგლებში დასმული ნულოვანი ჰიპოთეზა: „დაბალი ანაზღაურება არის მთავარი მიზეზი, რის გამოც საჯარო სამსახურიდან ხდება კვლიფიციური კადრების გადინება“, კვლევის შედეგებმა ვერ უარყო, თუმცა კვლევის შედეგად ასევე გამოვლინდა ბევრი საინტერესო კავშირი, მათ შორის საჯარო სექტორიდან „ტვინების გადინების“ კავშირი ცენტრალიზაციასთან, მოტივაციის სისტემებთან, დამსაქმებლის მხრიდან უკუკავშირთან, ბიუროკრატიასთან, ნეპოტიზმთან და ა.შ.

ნაშრომში მოცემულია რეკომენდაციებიც, რომლებიც დაეხმარება ინსტიტუციონალურ ლიდერებს კვლევის შედეგად გამოვლენილი პრობლემების დაძლევაში.

Abstract

Migration of skilled labor, i.e. “Brain Drain” is the inevitable result of Economic Globalization. This brings extraordinary chances for Developing Countries to reach economic development and well-being if right strategy exists.

In captioned thesis, the term “Brain Drain” is used in an organizational context, namely refers to the situation when skilled labor leaves organizations. Clear strategy is needed for organizations as well, for proper management of the process of “Brain Drain”, otherwise, such organizations will be affected by all the negative results of “Brain Drain”.

We have seen many of theses and surveys worldwide that correspond to the problem of “Brain Drain” from companies, however, in economic literature we can rarely find surveys and theses related to this issue with particular focus on Public Sector. Since Public Sector has various specific characteristics that distinguishes it from Private sector, it is not reasonable to extend the results of surveys on Private Sector “Brain Drain” patterns and factors to Public Sector as well. For any country, effective performance of Public Sector is the precondition of success and strength of Private Sector. Coming from all above-mentioned, the aim of captioned survey is to identify key factors that cause “Brain Drain” from public organizations of Georgia. This will lead

to definition of clear strategy on legislative and executive levels in order to support Public Organizations to maintain its key skilled labor.

Coming from the goals of the study, it was decided to use combination of quantitative and qualitative survey methods. Namely, in terms of this study, 100 public servants were interviewed and in-depth interviews were conducted with 10 former public servants.

Survey results could not deny the zero hypothesis defined under the Thesis: “low salary is the main reason of “Brain Drain” from public organizations”. However, there were discovered quite interesting links between various variables/factors, for example, connection between “Brain Drain” and centralization, motivation systems, giving feedbacks from employers, bureaucracy, nepotism, etc.

This thesis also covers recommendations that will help institutional leaders to overcome the problems identified as a result of the survey.