

პერსონალის მიღება, ადაპტაცია და მოტივაცია საქართველოს სახელმწიფო და კერძო
სტრუქტურებში

მარი ფოსური
ეთო კვირიკაშვილი

ჯგუფი #1

*სამაგისტრო პროექტის ანგარიში წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ბიზნესის, ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

პროგრამა: მენეჯმენტი

ხელმძღვანელი: საბა ჯაჯანიძე (ასისტენტ-პროფესორი)

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2020

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორებისადმი აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან/და დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ეთო კვირიკაშვილი

მარი ფოსური

03.07.2020

სარჩევი

შესავალი.....	1
თავი I. სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურის ანალიზი.....	3
1.1 სახელმწიფო და კერძო სექტორის ზოგადი მიმოხილვა.....	3
1.2 ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სექტორში.....	4
1.3 ადამიანური რესურსების მართვა კერძო სექტორში.....	7
თავი II. პერსონალის მიღება სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურაში.....	11
2.1 პერსონალის მიღების მნიშვნელობა და თავისებურებანი ორგანიზაციებში.....	11
2.2 პერსონალის მიღების თავისებურებანი საქართველოს სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურებში.....	15
თავი III. პერსონალის ადაპტაცია და მოტივაცია ორგანიზაციაში.....	18
3.1 პროფესიონალური და სოციალური ადაპტაციის ანალიზი.....	18
3.2 ადაპტაციის პროცესზე მოქმედი ფაქტორები ორგანიზაციაში.....	20
3.1 პერსონალის მოტივაციის მნიშვნელობა ორგანიზაციაში.....	24
თავი IV. ლიტერატურის მიმოხილვა	28
4.1 პროფესიული ადაპტაციის არსი და მნიშვნელობა.....	28
4.2 პერსონალის მოტივაციის არსი, მნიშვნელობა და განვითარება	32
4.3 მოტივაციის შინაარსობრივი და პროცესუალური თეორიები.....	34
4.4 ორგანიზაციის სტრატეგიები და მიდგომები თანამშრომელთა მოტივაციისა და სტიმულირებისთვის.....	37
4.5 გარეგანი & შინაგანი ფაქტორები და პერსონალის შრომის მოტივირების სტრატეგიები.....	40
თავი V. მონაცემთა ანალიზი.....	43
5.1 კვლევის მეთოდოლოგია.....	43
5.2 შედეგების ინტერპრეტაცია.....	44
დასკვნა და რეკომენდაციები.....	56
გამოყენებული ლიტერატურა	59
დანართი.....	65

აბსტრაქტი

ორგანიზაციის ეფექტური საქმიანობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული პერსონალის მიღება, ადაპტაციასა და მოტივაციაზე. ორგანიზაცია შეიძლება გარეგნულად გამართულად მუშაობდეს, მაგრამ პრობლემა ჰქონდეს ადამიანური რესურსების მუშაობის განხრით. გაუმართავი იყოს თანამშრომელთა მიღების, ადაპტაციის ან მოტივაციის პროცესი. ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობისთვის მნიშვნელოვანია ჰყავდეს კვალიფიკაციური პერსონალი. შესაბამისად, ამისათვის აუცილებელია ეფექტური ღონისძიებებისა და პროცესების დაგეგმვა ადამიანური რესურსების განხრით.

ნაშრომის პირველ თავში განხილულია სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურების ანალიზი. კერძოდ, სახელმწიფო და კერძო სექტორის ზოგადი მიმოხილვა და ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო და კერძო სექტორებში.

მეორე თავში განხილულია პერსონალის მიღება სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურაში. ეს თავი მოიცავს ქვეთავებს, კერძოდ: პერსონალის მიღების მნიშვნელობას და თავისებურებებს ორგანიზაციაში; პერსონალის მიღების თავისებურებებს უშუალოდ საქართველოს სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურაში.

მესამე თავი მოიცავს პერსონალის ადაპტაცია და მოტივაციას ორგანიზაციაში, რომელიც შედგება სამი ქვეთავისგან. კერძოდ: პროფესიონალური და სოციალური ადაპტაციის ანალიზი; ადაპტაციის პროცესებზე მოქმედი ფაქტორები ორგანიზაციაში; და პერსონალის მოტივაციის მნიშვნელობა ორგანიზაციაში.

მეოთხე თავი მოიცავს ლიტერატურის მიმოხილვას, რომელიც შედგება ხუთი ქვეთავისაგან. ესენია: პროფესიული ადაპტაციის არსი და მნიშვნელობა; პერსონალის მოტივაციის არსი, მნიშვნელობა და განვითარება; მოტივაციის შინაარსობრივი და პროცესუალური თეორიები; ორგანიზაციის სტრატეგიები და მიდგომები თანამშრომელთა მოტივაციისა და სტიმულირებისთვის; გარეგანი & შინაგანი ფაქტორები და პერსონალის შრომის მოტივირების სტრატეგიები.

მეხუთე თავი მთლიანად დაეთმო მონაცემთა ანალიზს, სადაც განხილულია კვლევის მეთოდოლოგია და შედეგების ინტერპრეტაცია.

ნაშრომის ბოლოს არის დასკვნა და რეკომენდაციები, გამოყენებული ლიტერატურა და დანართები.

Abstract

The effectivity of the organization work relies on the process of recruitment, adaptation and motivation. However, the company's production apparently is organized, even it's human resources might have some issues. The process of recruitment, adaptation and motivation might be in disorder. The organization due to competitiveness must have qualified hired personals. Therefore, it is necessary to plan effective measures and processes in the field of human resources.

In the first chapter of this master's thesis are the state and private structures discussions. Particularly, general overview of the public and private sectors and human resources management in the public and private sectors.

In the second chapter is reviewed over the recruitment process in the state and private structures. This chapter includes subheading, such as the significance of hiring procedures in the organization; the recruitment mechanisms particular in the state and private structures of Georgia.

The third chapter contains a new employee's adaptation and motivation methods, which are composed of three subsections. As follows: Analysis of professional and social adaptations; adjustable factors in the organization; the importance of staff motivation in the organization.

The fourth chapter contains the revision of literature, which is formed of fifth subsections. Such as the characters and the existence of professional adaptation-motivation; The essence, importance and development of staff motivation Content and procedural theories of motivation; External and internal factories, Strategies and tactics for increasing working encouragement and stimulation through staff members.

The fifth chapter completely consists data analyses; there are discussed research methods and consequence's interpretation.

At the end of the thesis are the conclusion, recommendations, references and appendices.