

ორგანიზაციული ქმედის ეფექტურობის მაჩვენებელი და სრულყოფის გზები

თამარ ვანიშვილი, დოქტორანტი

რეზიუმე

Summary

თანამედროვე მსოფლიოში ამჟამად მიმდინარე გლობალური სოციალურ-ეკონომიკური ცვლილებები შესაბამის ასახვას პოულობს საწარმოთა ორგანიზაციულ ქცევაში.

მოტივაციის აღიარებულ თეორიებში გათვალისწინებულია მომუშავეთა ინტერესები და მათი ორგანული ჩართულობა მართვის პროცესში. თუმცა მრავალი მნიშვნელოვანი საკითხი (განსაკუთრებით, პერსონალის დაჯილდოების უკუგება) სიღრმისეული შესწავლის გარეშე დარჩენილი და სათანადო სრულყოფას საჭიროებს.

ამ საკითხის შესწავლის მიზნით ჩავატარეთ მომუშავეთა ანკეტური გამოკითხვა ქ. გორის ორ საწარმოში: საკონსერვო ქარხანა „კულაში“ და „აგროკომში“. მიღებული შედეგებით გავიანგარიშეთ ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის მაჩვენებელი (E), რისთვისაც გამოვიყენეთ შეფასების ოთხი პარამეტრი, კერძოდ, მომუშავეთა:

- შესაბამისობა (სამუშაო კვალიფიკაციასთან) (Conformity) - C;
- კმაყოფილება (სამსახურით) (Satisfaction) - S;
- ფინანსური სტიმულირება (finance stimulate) - FS;
- ნდობა (Faith) - F.

ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობა გავიანგარიშეთ ფორმულით:

$$E = (C + S + FS + F) : 4$$

გარდა ამისა, შევიმუშავეთ ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის მაჩვენებლის შეფასების შემდეგი კრიტერიუმები: 30% - მდე - არაეფექტური; 31%-50% -მდე - დაბალი; 51%-70% -მდე - საშუალო; 71%-90% -მდე - კარგი; 91%-100% -მდე - ძალიან კარგი.

კვლევის შედეგად ეფექტურობის მაჩვენებელი მივიღეთ: „კულაში“ 70%, ხოლო „აგროკომში“ 82% (ორივე შემთხვევაში შეფასება „კარგი“). თუმცა ამ საწარმოებში „K კოეფიციენტის“ (თითოეული კომპონენტის წილი ჯამთან მიმართებაში) მნიშვნელობები განსხვავებულია, რაც საშუალებას იძლევა ამ მიმართულებით დაისახოს კონკრეტული ღონისძიებები, კერძოდ, „კულაში“ — მომუშავეთა ფინანსური სტიმულირების გასაძლიერებლად, ხოლო „აგროკომში“ — სამუშაო - კვალიფიკაციასთან, მათი შესაბამისობის ასამაღლებლად.

საკვანძო სიტყვები: მოტივაცია, ეფექტურობა, კვალიფიკაცია, კრიტერიუმი, პარამეტრი, კოეფიციენტი, სტიმულირება, კომპონენტი.

In the modern world currently occurring global socio-economic changes accordingly reflects in the organizational behavior of enterprises.

In the recognized theories of motivation are stipulated interests of employers and their organic involvement in the management process. However, many important issues (in particular, personnel rewarding return) is staying without in-depth study and needs proper perfection.

In order to study this issue we carry out employers questionnaires in two enterprises of Gori city: the “Kula” factory - and “Agrokomi”. By obtained results we calculate organizational behavior effectiveness index (E), using a four-parameter assessment, in particular, employers:

- Conformity with the job qualifications (Conformity) - C;
- job satisfaction (Satisfaction) - S;
- Financial stimulation (finance stimulate) - FS;
- Faith (Faith) - F.

Organizational behavior efficiency was calculated by formula:

$$E = (C + S + FS + F) : 4$$

In addition, we have developed the following criteria for evaluating the organizational behavior effectiveness index: up to 30% - ineffective; 31% -50% – the - Low; 51% -70% – the - average; 71% -90% – the - good; 91% -100% – the - very good.

As result of research we obtain the efficiency indicator: in “Kula” - 70%, while in “Agrokomi” 82% (in both cases with the assessment “good”). However, in these enterprises „K coefficient” (each component share with respect to total) the values are different that makes it possible to outline specific measures in this direction, in particular, for “Kula”- to strengthen the employers financial stimulation and in “Agrokomi”- to improvement the conformity with work qualification.

Keywords: motivation, efficiency, qualifications, criteria, parameters, coefficient, stimulation, component.

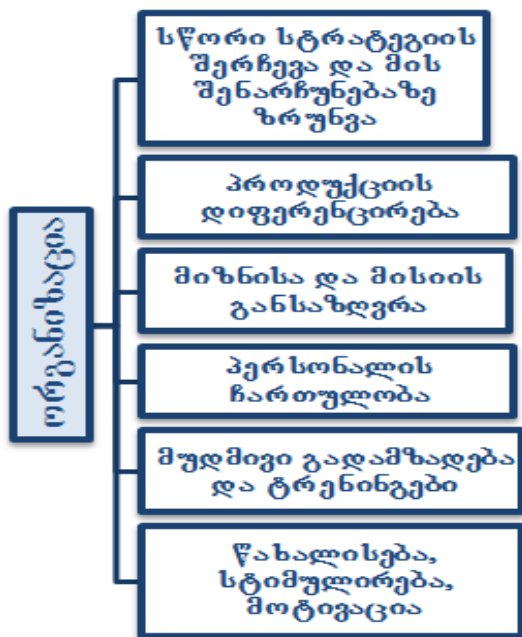
* * * * *

საქართველოში მიმდინარე გლობალურმა, პოლიტიკურმა ეკონომიკურმა და სოციალურმა ცვლილებებმა - ორგანიზაციებში გამოიწვიეს რიგი ცვლილებები ორგანიზაციული ქცევის საკითხებში, ეს შეეხო დასაქმებასაც. საქართველო განვითარებადი ქვეყნების რიგს მიეკუთვნება და იმყოფება განვითარების გარდამავალ ეტაპზე, ქვეყანა სამუშაო ადგილების ნაკლებობით გამოირჩევა, შესაბამისად,

დასაქმების დონეც დაბალია. ასეთ დროს ქვეყანამ ფეხი უნდა აუწყოს ყველა წამოწყებულ ცვლილებას და გაუმკლავდეს მისგან მიღებულ შედეგს, რადგან, როგორც ცნობილია მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი სწორედ, რომ ასეთ ცვლილებებზეა დაფუძნებული. კვლევამ ცხადყო, რომ ურიგო არ იქნებოდა ახალი ნოვაციების დანერგვა ორგანიზაციული ქცევის საკითხებში, რადგან, როგორც ცნობილია სიახლეები ახალი სახის მოთხოვნებს ასტიმულირებს და შესაბამისად ინტერესებსაც ამძაფრებს. შესაძლებელია, მართვაში გარკვეული დოგმები და მექანიზმები მრავალი წელი ეფექტიანი შედეგებით გამოირჩეოდა, მაგრამ აუცილებელია, პერიოდულად, ნაწილობრივ განსხვავებული, ახალი ჭეშმარიტებით შეიცვალოს.

როგორც ცნობილია, მოტივაციის თანამედროვე თეორიები ითვალისწინებს მომუშავეს ინტერესებს, ორიენტირებულია მოგების მიღებაზე, პერსონალი თანამონაწილეა, როგორც მიზნის ფორმირების, ასევე მისი შესრულების პროცესის დროს, ჩართულია მართვაში, რომელიც არ ხორციელდება - მბრძანებლური მეთოდით და მხოლოდ ვერტიკალურად (ზემოდან ქვემოთ), არამედ ჰორიზონტალურად - იერარქიებში და ჯგუფებში. ძირითადად, ასეთი მიდგომა შინაარსობრივი და პროცესუალური თეორიების სინთეზის შედეგია. კვლევებმა ნათლად გვიჩვენა ორგანიზაციებში არსებული მდგომარეობა, რამაც ორგანიზაციის სრულყოფისა და ეფექტური ფუნქციონირების გზების დასახვის საშუალება მოგვცა.

ამ მიზნით მიზანშეწონილად მიგვაჩნია ორგანიზაციებისათვის ორგანიზაციის სრულყოფისა და ეფექტური ფუნქციონირების კომპლექსური მოდელის შეთავაზება (ნახ.1):



ნახ.1 ორგანიზაციის სრულყოფისა და ეფექტური ფუნქციონირების კომპლექსური მოდელი

როგორც მოდელიდან ჩანს დიდი მნიშვნელობა აქვს ორგანიზაციებში პერსონალის ჩართულობის დანერგვას, სამუშაო ადგილების დანერგვას, მუდმივი ტრენინგების და გადამზადების დანერგვას, წახალისების ისეთი ფორმის დანერგვას, როგორიცაა - პერსონალის დაჯილდოება. ორგანიზაციაში, მიზნის განხორციელების პროცესში, პერსონალის ჩართულობას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს. ჩვენს მიერ განხილული თეორიებიდან ნათლად ჩანს, რომ მხოლოდ მატერიალური მოტივაცია და სტიმულირება ყოველთვის არ იწვევს შრომის მწარმოებლურობის ზრდას. მატერიალური უზრუნველყოფა, დასაქმებულთა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების საშუალებას იძლევა.

ზემოაღნიშნული მოსაზრებების გამყარების და ორგანიზაციის პრიორიტეტული მიმართულებების ჩამოყალიბების მიზნით, რომლებიც ორგანიზაციას სრულყოფისა და ეფექტურობის საშუალებას მისცემს, ჩავატარეთ კვლევა გორის ორ საწარმოში: საკონსერვო ქარხანა „კულა“ და „აგროკომში“.

გავიანგარიშეთ ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის მაჩვენებელი - **E**, რისთვისაც გამოვიყენეთ ჩატარებული კვლევების შედეგებიდან, შემდეგი ძირითადი კომპონენტები:

- შესაბამისობა (Conformity) (სამუშაო კვალიფიკაციასთან) - **C**;
- კმაყოფილება (Satisfaction) (სამსახურით) - **S**;
- ფინანსური სტიმულირება (finance stimulate) - **FS**;
- ნდობა (Faith) - **F**.

ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის გაანგარიშების ფორმულა ასეთ სახეს მიიღებს:

$$E = (C + S + FS + F) : 4$$

შევიმუშავეთ ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის მაჩვენებლის შეფასების კრიტერიუმი, რომელიც ამ მაჩვენებლის სიზუსტეს განსაზღვრავს:

30% - მდე - არაეფექტური ;

31%-50% -მდე - დაბალი;

51%-70% -მდე - საშუალო;

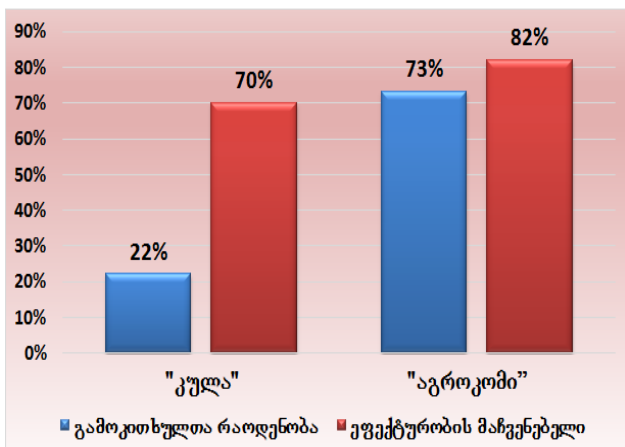
71%-90% -მდე - კარგი;

91%-100% -მდე - ძალიან კარგი.

საწარმოთა ეფექტურობის გაანგარიშება:

ა) „კულას“ - შემთხვევაში: $E = (63\% + 85\% + 40\% + 90\%) : 4 = 69.5\% \quad 70\%; \text{ (კარგი);}$

ბ) „აგროკომის“ შემთხვევაში: $E = (45\% + 82\% + 100\% + 100\%) : 4 = 81.7\% \quad 82\%; \text{ (კარგი)}$
(იხ. დიაგრამა 1).



დიაგრამა 1. „კულაში“ და „აგროკომში“ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგებითი პარამეტრები

დიაგრამა 1 - ზე გამოსახულია „კულაში“ და „აგროკომში“ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგად მიღებული გამოკითხულთა რაოდენობის შესაბამისობა ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის მაჩვენებელთან.

ორივე საწარმოსთვის, ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის გამოსათვლელ ფორმულაში შემავალი კომპონენტების პროცენტული მაჩვენებლების გამოყენებით, ავაგეთ დიაგრამები, აგრეთვე ამ კომპონენტების დაჯამებით გავიგეთ თითოეული მათგანის ხვედრითი წილი არსებულ საწარმოში, ამ მაჩვენებელს პირობითად ვუწოდეთ „K კოეფიციენტი“.

ა) „კულა“ .

1. შესაბამისობა - 63%;
2. კმაყოფილება - 85%;
3. ფინანსური სტიმულირება - 40%;
4. ნდობა - 90%.

$$\Sigma = 278$$

„K კოეფიციენტი“.

1. შესაბამისობის ხვედრითი წილი — $K = 0,23$;
2. კმაყოფილების ხვედრითი წილი — $K = 0,31$;
3. ფინანსური სტიმულირების ხვედრითი წილი — $K = 0,14$;
4. ნდობის ხვედრითი წილი — $K = 0,32$.

აქ უკვე ნათლად ჩანს, რომ ფინანსური სტიმულირებით, დასაქმებულები არ არიან კმაყოფილები, რადგან მისი ხვედრითი წილის კომპონენტი, დანარჩენ კომპონენტებთან შედარებით, დაბალია. საწარმოს შესაძლებელია ვურჩიოთ, რომ გაზარდოს ფინანსური სტიმულირება, რაც აწევს ფინანსური სტიმულირების პროცენტულ მაჩვენებელს, რაც გამოიწვევს მისი ხვედრითი წილის კომპონენტის

გაზრდას, ეს კი გაზრდის ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის მაჩვენებელს (E).

ბ) „აგროკომი“.

1. შესაბამისობა - 45%;
2. კმაყოფილება - 82%;
3. ფინანსური სტიმულირება - 100%;
4. ნდობა - 100%;

$$\Sigma = 327$$

„K კოეფიციენტი“.

1. შესაბამისობის ხვედრითი წილი — $K = 0,13$;
2. კმაყოფილების ხვედრითი წილი — $K = 0,25$;
3. ფინანსური სტიმულირების ხვედრითი წილი — $K = 0,30$;
4. ნდობის ხვედრითი წილი — $K = 0,30$.

აქ, როგორც ვხედავთ, ნდობის ფაქტორის და ფინანსური სტიმულირების მაჩვენებელი ყველაზე მაღალი კოეფიციენტით გამოირჩევა, საწარმოს, ეფექტურობის აწევისთვის, ამ კომპონენტების გაზრდაზე არ მოუწევს მუშაობა, თუმცა კვალიფიკაციის შესაბამისობა არსებულ სამუშაოსთან და სამუშაოთი კმაყოფილების კოეფიციენტი საკმაოდ დაბალია, ამისათვის საწარმოს ვურჩევთ, იზრუნოს, დასაქმებულთა კვალიფიკაციის - სამუშაოსთან შესაბამისობაზე, რადგან, ცნობილია, როდესაც დასაქმებულების კვალიფიკაცია შესაბამისობაშია მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან - იზრდება, როგორც მოტივაცია, ასევე, საწარმოს ეფექტურობის მაჩვენებელიც.

ჩვენს მიერ ჩატარებულმა კვლევამ, აღნიშნულ საწარმოებში, საშუალება მოგვცა გამოგვეთვალა ეფექტურობის მაჩვენებელი E და K კოეფიციენტი, რომელის გამოთვლაც, როგორც ვნახეთ მოხდა გამოკითხვიდან მიღებული შედეგების დაჯამებით და ხვედრითი წილის გამოთვლით. მივიღეთ შედეგებით ზუსტი მაჩვენებელი, რომელიც ეფექტურობის მაჩვენებლის დარეგულირების საშუალებას მოგვცემს და ეს, ნებისმიერი საწარმოსათვის მისაღები იქნება.

დასკვნა

კვლევამ საშუალება მოგვცა, პრაქტიკულად დაგვენახა მოტივაციის კლასიკური და თანამედროვე თეორიები არსებულ რეალობაში გამოყენების, როგორც სირთულე, ასევე სიცხადე. რეალურად შესაძლებელია, საწარმომ მოტივაციის ცნობილი თანამედროვე თეორიებიდან შეიმუშაოს მოდელი, რომელიც შინაარსობრივად მისთვის სასურველია და პრაქტიკული გამოყენებაც არ წარმოადგენს სირთულეს, რადგან თანამედროვე მიდგომით ძირითადად, მმართველობითი ღერძი, მომუშავეთა ინტერესების გათვალისწინებაზე, სტიმულირებაზე და მოტივა-

ციაზეა ორიენტირებული, რათა მიიღოს საუკეთესო შედეგი საქმიანობაში.

საწარმოსთვის მნიშვნელოვანია ისეთი ამოცანების გადაწყვეტა, როგორებიცაა: ორგანიზაციული, პროცესების, პროექტების, ცოდნის მართვისა და ხარისხის მართვის ამოცანები, ასევე პერსონალის მოტივაციის, პერსონალის შეფასებისა და გადამზადების, პერსონალის განვითარებისა და საზოგადოების კორპორაციული კულტურის მართვის ამოცანები, პერსონალის ეფექტური მართვა, სწორი სტრატეგიის შერჩევა, მიზნის არსებობა და დაუღალავი შრომა მისი მიღწევისათვის, პროდუქციის დიფერენცირება, ხარისხის შენარჩუნება, კონტროლი, ახალი ინოვაციური პროცესების დანერგვა და განხორციელება.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. <http://www.bigsale.ge/agrocom/>.
2. <http://kula.ge/>.
3. შენგელია თ. ბიზნესის ადმინისტრირების საფუძვლები. თბ., 2008.
4. ლორთქიფანიძე რ. რაციონალური კონკურენციის თეორია მართვის ზღვრული ეფექტიანობისთვის. თბ., 2014.