

დასაქმებულთა კმაყოფილება მართვის მეთოდით და სტილით საქართველოში ფუნქციონირებად ერთობლივ საწარმოებში

ზაირა ლუდუშაური,
სტუ პროფესორი
მაია როხვაძე,
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

ორი ერთობლივი საწარმოს მაგალითზე გამოკვლეულია დასაქმებულთა შრომის პირობები, შრომის ორგანიზაციაში არსებული ნაკლოვანებები, ხელფასების და პრემიების განაწილების სამართლიანობა, სამუშაოსადმი და კომპანიისადმი ერთგულება, ხელმძღვანელის თვისებებით და მუშაობის სტილით კმაყოფილება და ა. შ.

გამოკვლევით დადგენილია, რომ სამუშაოთი უკმაყოფილოა გამოკითხულთა – 72%, შრომა-დასვენების რეჟიმით – 52%, ხელფასებით უკმაყოფილოა – 86%, ხელმძღვანელობის სტილი არ მოსწონს – 20%-ს, დატვირთვა არასამართლიანად მიაჩნია – 66%-ს, ხელმძღვანელის თვისებები არ მოსწონს – 88%-ს და ა. შ.

გამოკვლევის შედეგებზე დაყრდნობით გაკეთებულია დასკვნა, რომ გამოკვლეულ ერთობლივ კომპანიებში არ არის შექმნილი კეთილსასურველი ატმოსფერო.

საკვანძო სიტყვები: დასაქმებულთა კმაყოფილება; ერთობლივი საწარმო; მართვის სტილი; მართვის მეთოდი

შესავალი

გლობალიზაციამ და მსოფლიო მასშტაბით კონკურენციის გამწვავებამ კომპანიები აიძულა გავიდნენ თავისი ქვეყნიდან და სხვა ქვეყნებში წარმოების უკეთესი პირობები ეძებონ. მაღალგანვითარებული ქვეყნების კომპანიებისთვის ეს პირობებია იაფი სამუშაო ძალა, იაფი ნედლეული, დაბეგვრის მისაღები რეჟიმი, ხოლო განვითარებადი ქვეყნების კომპანიებისთვის – ახალი და

უახლესი ტექნოლოგიის მიღება, მართვის ახალი მეთოდების დაუფლება და მრავალი სხვა.

საქართველოს როგორც განვითარებად ქვეყანას, სწორედ ეს სიახლეები სჭირდება და ამდენად მისი „კარი ღიაა“ უცხოელებთან პარტნიორობისთვის, ერთობლივი სანარმოების გახსნისთვის.

ეს პროცესი საქართველოში დაწყებულია, მაგრამ ასეთ სანარმოებში დასაქმებულებს მთელი რიგი პრეტენზიები აქვთ მმართველი პერსონალის მიმართ, რომლებიც ძირითადად უცხოელები არიან.

1. ერთობლივი სანარმოების მართვის მეთოდები, სტილი და ქართულ კულტურასთან მისი თავსებადობა

ეს საკითხი შევისწავლეთ შპს „აგროჯორჯიასა“ და „იტალია კონსტრუქციონ“-ში. გამოკითხვა ჩავატარეთ პირადად.

შპს „აგროჯორჯია“-ში გამოვკითხეთ 25 თანამშრომელი (65 დასაქმებულიდან), ხოლო შპს „იტალია კონსტრუქციონ“-ში – 20 თანამშრომელი (61 დასაქმებულიდან). ეს ადამიანები იყვნენ სხვადასხვა ასაკის და სქესის, სხვა-დასხვა პროფესიის და მუშაობის სხვადასხვა სტაჟის.

გამოკითხულ თანამშრომელთათვის დასმული კითხვები და მიღებული პასუხები იხილეთ ცხრილში 1.

ამ ცხრილში მოცემული პასუხებით ირკვევა რომ:

➤ შპს „აგროჯორჯია“-ში სამუშაო არ მოსწონს 18 კაცს, ანუ გამოკითხულთა – 72%, ხოლო შპს „იტალია კონსტრუქციონ“-ში – 5 კაცს, ანუ 25%-ს;

➤ სამუშაოთი კმაყოფილი არ არის „აგროჯორჯია“-ში 20 კაცი, ანუ 80%, „იტალია კონსტრუქციონ“-ში კი ყველა კმაყოფილია;

➤ შრომის პირობები „აგროჯორჯია“-ში არ მოსწონს 5 კაცს ანუ 20%-ს, „იტალია კონსტრუქციონ“-ში კი ყველა კმაყოფილია;

➤ ხელმძღვანელობის სტილი „აგროჯორჯია“-ში არ მოსწონს 5 კაცს ანუ 20%-ს, „იტალია კონსტრუქციონ“-ში 8 კაცს, ანუ 40%-ს;

**მართვის მეთოდით და სტილით დასაქმებულთა
კმაყოფილების გამოკვლევა შპს „აგროჯორჯიასა“
და შპს „იტალია კონსტრუქციონ“-ში**

№	კითხვები	შპს „აგროჯორჯია“ (25 რესპოდენტი)		შპს „იტალია კონსტრუქციონი“ (20 რესპოდენტი)	
		კი	არა	კი	არა
1	მოგწონთ თქვენი სამუშაო?	7	18	15	5
2	კმაყოფილი ხართ სამუშაოს შედეგით?	5	20	20	-
3	მოგწონთ შრომის პირობები?	20	5	20	-
4	კმაყოფილი ხართ ხელმძღვანელობის სტილით?	20	5	17	8
5	თქვენი კოლექტივი შეკრულია?	18	7	15	5
6	სამართლიანია თქვენთვის წარდგენილი მოთხოვნები?	10	15	10	10
7	კმაყოფილი ხართ შრომა-დასვენების ორგანიზებით?	12	13	5	15
8	გააქვთ თანამდებობრივი დაწინაურების პერსპექტივა?	1	24	3	17
9	კმაყოფილი ხართ ხელფასით?	3	22	8	12
10	სამართლიანია პრემიების და წანაშატების განაწილება	1	24	3	17
11	მონაწილეობთ მმართველობით გადაწყვეტილებათა მიღებაში?	1	24	2	18
12	სამართლიანია თანამშრომლებს შორის დატვირთვის განაწილება?	8	17	6	14
13	უშუალო ხელმძღვანელთან პარტნიორული ურთიერთობა გააქვთ?	4	21	3	17
14	არის შრომის ორგანიზებაში ნაკლოვანებები?	20	5	15	5
15	მოგწონთ გენერალური მენეჯერის თვისებები?	10	15	10	10
16	მოგწონთ უშუალო ხელმძღვანელის თვისებები?	3	5	15	5
17	ყოველთა თქვენით უკმაყოფილო ხელმძღვანელი?	20	22	2	18
18	მუშაობის შედეგები არის მართვის სტილზე დამოკიდებული?	23	2	18	2
19	არის თუ არა კონფლიქტები მენეჯერებსა და თანამშრომლებს შორის?	10	15	10	10
20	სიახლის დანერგვა და გარდაქმნები თანამშრომლებთან შეთანხმებით ხდება თუ არა?	5	20	12	13
21	ერთგული ხართ თქვენი ორგანიზაციის?	20	5	13	7
22	მუდმივად იმუშავენდით ამ ორგანიზაციაში?	20	5	13	7

➤ „აგროჯორჯია“-ში კოლექტივს შეკრულად არ თვლის 7 კაცი, „იტალია კონსტრუქციონ“-ში კი 5 კაცი, ანუ შესაბამისად 26 და 25 პროცენტი;

➤ წარდგენილ მოთხოვნებს (დირექციის მხრიდან) სამართლიანად არ მიიჩნევს „აგროჯორჯია“-ში 15 კაცი, ანუ 60%, „იტალია კონსტრუქციონ“-ში - 50% (10 კაცი);

➤ შრომა-დასვენების ორგანიზებით „აგროჯორჯია“-ში უკმაყოფილოა 13 კაცი, ანუ 52%, „იტალია კონსტრუქციონ“-ში - 75% (15 კაცი);

- მინიმალურია თანამდებობრივი დანინაურების პერსპექტივის იმედი შპს „აგროჯორჯია“-ში აქვს მხოლოდ 1 კაცს (4%-ს), ხოლო „იტალია კონსტრუქციონ“-ში 3 კაცს, ანუ 15%-ს;
- ორივე საწარმოში ხელფასის განაკვეთების მიმართ დიდი უკმაყოფილებაა. „აგროჯორჯია“-ში ამის უკმაყოფილოა დასაქმებულთა 86% (22 კაცი), „იტალია კონსტრუქციონ“-ში - 12 კაცი, ანუ 60%;
- იგივე მდგომარეობაა პრემიების განაწილებაში. ორივე საწარმოში გამოკითხულთა საერთო რაოდენობიდან პრემიებით კმაყოფილია მხოლოდ 4 კაცი;
- მმართველობით გადაწყვეტილებების მიღებაში გამოკითხულთაგან მონაწილეობას იღებს „აგროჯორჯია“-ში ერთი კაცი (4%), „იტალია კონსტრუქციონ“-ში - 2 კაცი (10%);
- არასამართლიანად მიაჩნია სამუშაო დატვირთვის განაწილება „აგროჯორჯია“-ში - 17 კაცს, ანუ 66%-ს, ხოლო „იტალია კონსტრუქციონ“-ში 14 კაცს, ანუ 70%-ს;
- უშუალო ხელმძღვანელთან პარტნიორული ურთიერთობა აქვს „აგროჯორჯია“-ში მხოლოდ 4 კაცს, ანუ 16%-ს, „იტალია კონსტრუქციონ“-ში კი 3 კაცს, ანუ 15%-ს;
- შრომის ორგანიზებაში ნაკლოვანებებს ხედავს „აგროჯორჯია“-ში 20% (5 კაცი), „იტალია კონსტრუქციონ“-ში კი გამოკითხულთა 25% (5 კაცი);
- გენერალური მენეჯერის თვისებები არ მოსწონს „აგროჯორჯია“-ში - 60%-ს, „იტალია კონსტრუქციონ“-ში - 50%-ს;
- უშუალო ხელმძღვანელის თვისებები არ მოსწონს „აგროჯორჯია“-ში - 20%-ს, ასევეა „იტალია კონსტრუქციონ“-შიც;
- გამოკითხულთა 88%-მა „აგროჯორჯია“-ში გამოაცხადა, რომ ხშირია ხელმძღვანელის უკმაყოფილება. იგივე თქვა გამოკითხულთა 90%-მა „იტალია კონსტრუქციონ“-ში;
- ორივე საწარმოში გამოკითხულთა 90%-ზე მეტი მიიჩნევს, რომ მათი მუშაობის შედეგები მმართველობის სტილზეა დამოკიდებული;
- კითხვაზე ერთგული ხარტ თუ არა თქვენი ორგანიზაცი-

ის და მუდმივად იმუშავებდით თუ არა იქ, ორივე ორგანიზაციის 70-90%-მა დადებითად გვიპასუხეს.

ამის გარდა, ამ კითხვარით დავადგინეთ, რომ სიახლეების და გარდაქმნების განხორციელება თითქმის არ უთანხმდება და არ განიხილება კოლექტივში, ხშირია ხელმძღვანელ პირებსა და დასაქმებულებს შორის კონფლიქტები და სხვა.

დასკვნა

მთელი ამ გამოკვლევით იმ საერთო დასკვნის გაკეთება შეიძლება, რომ ამ კომპანიებში შექმნილი ატმოსფერო, რომელსაც კოლექტივის მართვის სტილი და მართვის მეთოდი განაპირობებს, არ არის კეთილსასურველი. გამოკითხულთა პასუხებიდან ჩანს, რომ ორივე კომპანიაში მართვა არის ცენტრალიზებული, თანამშრომელთა მხოლოდ 4-10% ღებულობს გადაწყვეტილებების მიღებაში მონაწილეობას, არც დატვირთვა, არც ხელფასები და არც პრემიები არ არის სამართლიანად განაწილებული, კოლექტივის პარტნიორული ურთიერთობები ხელმძღვანელთან დაბალ დონეზეა („აგროჯორჯიაში“ 16%, „იტალია კონსტრუქციონში“ – 15%). ხშირად აქვს ადგილი კონფლიქტებს და ა. შ. ჩვენი აზრით, ორივე ერთობლივ საწარმოში საჭიროა მენეჯმენტის სრულყოფა, უნდა მოწესრიგდეს შრომის პირობები, სამუშაო განაწილდეს სამართლიანად, ამაღლდეს სახელფასო განაკვეთები ფასების ზრდის პარალელურად, მოხდეს თანამშრომელთა ჩართვა გადაწყვეტილებების მიღებაში, მოხდეს ფუნქციების დელეგირება მაღალი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლებზე, გაფართოვდეს დირექტორატთან პარტნიორული ურთიერთობები და ა. შ.

EMPLOYMENT SATISFACTION BY MANAGEMENT METHOD AND STYLE IN FUNCTIONING GEORGIAN JOINT VENTURES

Zaira Ghudushauri,

Professor of Georgian Technical University

Maia Rokhvadze,

Doctoral Student of Georgian Technical University

RESUME

In the article - **“Employment satisfaction by management method and style in functioning Georgian joint ventures”** is researched the working conditions of employment and the problems that are actual in working organizations according to the example of two joint ventures, to share salaries and bonuses fairly, to be devoted to work and company and to be satisfied with the manager and working style and so on.

As the research shows, 72% of people aren't satisfied with their work, 52% of them - with the schedule of working and holiday, 86% -with their salaries, 20% of them don't like the style of management, 66 % think that working hours aren't fairly distributed and 88 % don't like manager's manners and etc.

According to the results of survey it is drawn the conclusion that there isn't pleasant atmosphere in above-mentioned joint ventures.

Key words: Employment satisfaction, Joint Venture, Management Style, Management Method.