

სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის სრულყოფის საკითხები ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში

ციალა ლომაია

სტუ, კავკასიის საერთაშორისო
უნივერსიტეტის პროფესორი,
ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი

ნინო ომანაძე

სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

ნაშრომში გადმოცემულია ადამიანური რესურსების სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის შესწავლის კვლევის შედეგები. სტიმულირება მხოლოდ მატერიალური ანაზღაურებით არ შემოიფარგლება, იგი მიმართულია პერსონალის პიროვნული სრულყოფისა და კომპანიის მხრიდან მორალური თანადგომისაკენ.

ადამიანური რესურსების სტიმულირების სისტემის სრულყოფის მიზნით ნაშრომში შესწავლილია და მოცემულია მომუშავეს შრომითი ქცევის მართვის მეთოდი და მიმართულებები, ასევე თანამშრომელთა ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობები დაკისრებული დავალების შესასრულებლად, ორგანიზაციისათვის თავის მიძღვნის მზადყოფნის შესაძლებლობა; კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ჩვენს მიერ შესწავლილ ყველა კომპანიაში სათანადო ყურადღება არ ექცევა სტიმულირების ყველა ფორმის ოპტიმალურ გამოყენებას; სტიმულირების ზრდის ფაქტორებიდან მნიშვნელოვანია: ეკონომიკური ნორმატივების სისტემა, სხვადასხვა შეღავათები, შრომის ანაზღაურების სიდიდე, შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა, შრომის პირობები, შინაარსი, სამუშაოს ხასიათი, კარიერული ზრდის საკითხები, თვითდამკვიდრებისკენ სწრაფვა, მუდმივი რისკი, შინაგანი კულტურა და სხვა.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსის ქცევა, მამოძრავებელი მოტივები, შრომის სტიმულირება, შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა, სტიმულირების ფაქტორები.

შესავალი

სტიმულირება ადამიანის შრომითი ქცევის მართვის მეთოდია, რომელიც გულისხმობს საკვლევ ობიექტებზე ადამიანის საქმიანობის მიზანმიმართულ ზემოქმედებას ადამიანის რესურსის ქცევაზე სხვადასხვა მამოძრავებელი მოტივების მეშვეობით. სტიმულირება ორგანიზაციებში არსებული მდგომარეობის განმტკიცებისაქენ არის მიმართული და არა მოტივაციის მსგავსად არსებული მდგომარეობის შესაცვლელად.

საკვლევ ობიექტებზე: ს/ს „თელასი“, შპს „გლობტელი“, შპს „ტაქსი პრიუსი“ და შპს „ტაქსი მაქსიმი“ შრომის სტიმულირება შეესაბამება ცალკეული მომუშავეს მოთხოვნილებებს, უნარებს, ინტერესებსა და შესაძლებლობებს. შესწავლილ ობიექტებზე სტიმულირების მექანიზმი პერსონალის მოტივაციის ადეკვატური ხდება.

საკვლევ ობიექტებზე სტიმულირების ფუნქციაზე მოქმედებს სხვადასხვა ფაქტორი. ჩვენი დაკვირვებიდან გამომდინარე, ეს ფაქტორები გახლავთ: ეკონომიკური ნორმატივების სისტემა, სხვადასხვა შეღავათები, შრომის ანაზღაურების სიდიდე, შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა, შრომის პირობები, შინაარსი, სამუშაოს ხასიათი, კარიერული ზრდის საკითხები, თვითდამკვიდრებისკენ სწრაფვა, მუდმივი რისკი, შინაგანი კულტურა და სხვა.

ძირითადი ტექსტი

პერსონალის საქმიანობის სტიმულირების გარეშე შეუძლებელია ნებისმიერი საკვლევ ობიექტის წარმატებული განვითარება.

საკვლევ ობიექტებზე: ს/ს „თელასი“, შპს „გლობტელი“, შპს „ტაქსი პრიუსი“ და შპს „ტაქსი მაქსიმი“ ჩატარდა ანკეტური გამოკითხვა. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 800-მა რესპოდენტმა.

ნტმა. ჩვენს მიერ შედგენილ იქნა 12 კითხვარი, რომელიც საშუალებას მოგვცემს კვლევით ობიექტებზე შევისწავლოთ სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის სრულყოფის საკითხები ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში. სტიმულირება თანამშრომლებს აღუძრავს ეკონომიკური საქმიანობის სურვილს მისი ინტერესებისა და მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. სტიმულირების სისტემის სრულყოფისა და თანამშრომელთა მოტივაციის ქმედითი მეთოდების მოძიება-დანერგვა განსაკუთრებულ აქტუალურობას იძენს, როგორც ცალკეული ორგანიზაციის დონეზე, ისე სახელმწიფო ხელისუფლების დონეზე ფექტიანი სოციალური პოლიტიკის შესამუშავებლად.

ძალიან მოკლედ ოთხივე საკვლევი კომპანიის შესახებ:

სააქციო საზოგადოება „თელასის“ მისიაა ქ. თბილისში მომხმარებელთა საიმედო და ხარისხიანი ენერგომომარაგება. კომპანიის საქმიანობა მიმართულია თანამედროვე მაღალეფექტიანი ტექნოლოგიების დანერგვაზე, მომხმარებელთა მომსახურების განვითარებასა და ხარისხის ამაღლებაზე, პოზიტიური საინვესტიციო გარემოს შექმნაზე, მართვის თანამედროვე სისტემების სრულყოფაზე. ს/ს „თელასი“ უპირატესობას ანიჭებს სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან ერთად სტიმულირების სისტემის დახვეწას და გამოყენებას.

შემდეგი საკვლევი ობიექტი გახლავთ შპს „გლობტელი“, რომელიც წარმოადგენს საერთაშორისო კომპანიას. იგი მომხმარებელს სთავაზობს ავტომობილების მართვის Arventos სისტემას. Thuraya-ს სატელიტურ მობილურ გადაწყვეტილებას, მრავალარხიან სატელიტურ-ინტერნეტ მომსახურებას yahsat-ის მეშვეობით. ამ კომპანიაშიც კვლევის მიზნად დავისახეთ ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის აგების პრინციპებისა და ფუნქციების შესწავლა სტიმულირების გზით მართვის სისტემის კანონზომიერებებზე დაყრდნობით.¹

ახლა მიმოვიხილოთ შემდეგი კვლევითი ობიექტი კომპანია „ტაქსი მაქსიმი“, რომელიც მუდმივად ცდილობს გააუმჯობესოს ურთიერთმოქმედება მგზავრებსა და მძღოლებს შორის,

1 <http://globtel.ge/>

დაეხმაროს ადამიანებს საკუთარი მიზნების მიღწევაში.

2003 წლიდან კომპანია „მაქსიმი“ ქმნის ტაქსის გამოძახების და მომსახურების ინოვაციურ ტექნოლოგიებს, რომლებიც მომსახურებას უფრო თანამედროვეს, წვდომადს და უსაფრთხოს ხდის. ქალაქის სპეციფიკის გათვალისწინებით ისინი აძლევენ მგზავრებს საშუალებას გამოიძახონ ტაქსი ნებისმიერი მათთვის მოსახერხებელი მეთოდით, ხოლო მძღოლებს ეძლევათ ძებნისა და მგზავრების გადაყვანის პროცესების ოპტიმიზაციის, ცარიელი გარბენისა და მოცდენის შემცირების საშუალება,¹ რაც საბოლოო ჯამში ზრდის პერსონალის სტიმულირებას.

ტაქსი „მაქსიმმა“ შრომის შედეგად შეიმუშავა მძღოლთა პროგრამულ-აპარატული კომპლექსი, რომელიც უზრუნველყოფს სერვისის ფუნქციონირებას და იძლევა დეტალურ ანალიტიკას ბიზნესის მოქნილი მართვისთვის.

მეოთხე საკვლევი ობიექტია ტაქსი „პრიუსი“, რომლის ავტოპარკის საკუთრებაშია 40 ტოიოტა „პრიუსი“. ტაქსი „პრიუსი“ 2013 წლიდან გამოვიდა შრომის ბაზარზე და კომპანიებს სთავაზობს კორპორატიულ მომსახურებას, რაც გულისხმობს სხვადასხვა ორგანიზაციის თანამშრომლების მომსახურებას. საინტერესოა აღინიშნოს, რომ ტაქსი „პრიუსით“ საშუალოდ დღეში 500-მდე მომხმარებელი მგზავრობს.² კლიენტები ტაქსის გამოძახებას ახორციელებენ ქოლცენტრის მეშვეობით, რომელიც არის ცენტრალიზებული ოფისი. მომხმარებლის კმაყოფილება და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესება სტიმულირების ზრდის წინაპირობაა.

ქვემოთ მოცემულია საკვლევ ობიექტებზე ადამიანური რესურსების სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის კვლევის შედეგები (იხ. ცხრილი 1).

როგორც 1 ცხრილიდან ჩანს გამოკითხული 801 რესპოდენტიდან 398, ანუ გამოკითხულთა 49,7% ს/ს „თელასის“ თანამშრომელია; 152 რესპოდენტი კომპანია შპს „გლობტელის“, რომელიც რესპოდენტთა 19%-ია; 111 რესპოდენტი გამოიკი-

1 <https://taximaxim.ge/>

2 <https://www.facebook.com/TAXI-PRIUS-591539254219760/>

ცხრილი 1

კომპანიის დასახელება					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
	1 გლობტელი	152	19.0	19.0	19.0
	2 თელასი	398	49.7	49.7	68.7
	3 მაქსიმი	111	13.9	13.9	82.5
	4 პრიუსი	140	17.5	17.5	100.0
	ჯამი	801	100.0	100.0	

თბა კომპანია „მაქსიმში“ (13,9%) და 140 რესპოდენტი კომპანია „ტაქსი პრიუსში“ (17,5%).

კითხვაზე: თქვენს ორგანიზაციაში ხდება შრომის ეფექტიანი სტიმულირება? რესპოდენტთა პასუხები მოცემულია ქვემოთ ნაჩვენებ ცხრილი 2-ში.

ცხრილი 2

სტიმულირების კვლევის შედეგები					
		გამოკითხულთა რაოდენობა	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალიდობა	1 არა	210	26.2	26.2	26.2
	2 ნაწილობრივ	355	44.3	44.3	70.5
	3 დიახ	236	29.5	29.5	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც ცხრილი 2-დან ჩანს 801 რესპოდენტიდან კითხვაზე: თქვენს ორგანიზაციაში ხდება შრომის ეფექტიანი სტიმულირება? გამოკითხულთა მხოლოდ 29,5 % -მა (236) ჩათვალა, რომ მის ორგანიზაციაში სტიმულირების ეფექტურ მეთოდებს იყენებენ, 26,2%-მა (210) გასცა უარყოფითი პასუხი, ხოლო 44,4% (355) აღიარებს, რომ ეფექტიანი სტიმულირების ფორმები გამოიყენება ნაწილობრივ. ეს მონაცემები კიდევ ერთხელ გვარწმუნებს, რომ ქართულ ორგანიზაციებში შრომის სტიმუ-

ლირების მართვა შესასწავლია და სრულყოფას საჭიროებს.

კითხვაზე: ორგანიზაციის წარმატებისათვის საჭიროების შემთხვევაში შეგიძლიათ თქვენი მაქსიმალური შესაძლებლობების გამოყენება? პასუხები მოცემულია ქვემოთ მოტანილ ცხრილში.

ცხრილი 3

ორგანიზაციისათვის თავის მიძღვნის მზადყოფნის შესაძლებლობა					
		გამოკითხულთა რაოდენობა	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალდებულება	1 არა	61	7.6	7.6	7.6
	2 ნაწილობრივ	355	44.3	44.3	51.9
	3 დიახ	385	48.1	48.1	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც 3 ცხრილიდან ჩანს საკვლევ ობიექტებზე თანამშრომელთა 48,1% (385) მზად არის კომპანიის წარმატებისათვის მაქსიმალური შესაძლებლობები გამოიყენოს. 801 რესპოდენტიდან 7.6% (61) არ აპირებს თავი მიუძღვნას კომპანიას, მიზეზი ისევ სტიმულირება გვგონია; რესპოდენთა 44,3% (355) მზად არის ნაწილობრივ მიუძღვნას თავი ორგანიზაციის წარმატებას.

კითხვაზე რამდენად სამართლიანად მიგაჩნიათ თქვენს მიერ გაწეული შრომის ანაზღაურება? პასუხი რესპოდენტებს შორის განაწილდა შემდეგნაირად. იხ. ცხრილი 4.

როგორც ცხრილი 4-დან ჩანს შრომის ანაზღაურება სამართლიანად მიაჩნია რესპოდენთა მხოლოდ 27,6% (221), შედარებით მეტი რესპოდენტი 40,7% (326) თვლის, რომ მათ ორგანიზაციებში შრომის ანაზღაურება ნაწილობრივ სამართლიანია. შესაბამისად უსამართლოდ 17,2% (138) აფასებს შრომის ანაზღაურებას და ნაწილობრივ უსამართლოდ - 14,5% (116).

ცხრილი 4

შრომის ანაზღაურების კვლევის შედეგები					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალიდობა	1 უსამართლო	138	17.2	17.2	17.2
	2 ნაწილობრივ უსამართლო	116	14.5	14.5	31.7
	3 ნაწილობრივ სამართლიანი	326	40.7	40.7	72.4
	4 სამართლიანი	221	27.6	27.6	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

კითხვაზე: ხელმძღვანელობა ზრუნავს თანამშრომელთა ოპტიმალურ სტიმულირებაზე? პასუხი იხილეთ ცხრილი N 5-ში

ცხრილი N5

თანამშრომელთა ოპტიმალურ სტიმულირებაზე ხელმძღვანელობის ზრუნვის მაჩვენებლები					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალიდობა	1 არა	172	21.5	21.5	21.5
	2 ნაწილობრივ	412	51.4	51.4	72.9
	3 დიახ	217	27.1	27.1	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც N5 ცხრილი გვიჩვენებს ხელმძღვანელობა საკვლევ ობიექტებზე მეტ-ნაკლებად ზრუნავს თანამშრომელთა ოპტიმალურ სტიმულირებაზე. ხელმძღვანელობის ზრუნვით კმაყოფილია 217 რესპოდენტი, რაც გამოკითხულთა 27,1%-ია, ნაწილობრივ კმაყოფილია 412 რესპოდენტი გამოკითხულთა

51,5%. თანამშრომელთა 21,5% უკმაყოფილოა ხელმძღვანელობის ზრუნვით მათ მიმართ.

კითხვაზე სტიმულირების ზრდის ფაქტორებიდან რომელს ანიჭებთ უპირატესობას ? პასუხი მოცემულია N6ცხრილში

ცხრილი N6

სტიმულირების ზრდის ფაქტორების კვლევის შედეგები					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალდებულება	1 მაღალი ანაზღაურება	430	53.7	53.7	53.7
	2 სტაბილური სამუშაო გარემო	88	11.0	11.0	64.7
	3 კარიერული წინსვლა	146	18.2	18.2	82.9
	4 მენეჯერთან მეგობრული დამოკიდებულება	13	1.6	1.6	84.5
	5 პრემია	119	14.9	14.9	99.4
	6 უსაფრთხო სამუშაო გარემო	5	.6	.6	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც ცხრილი N6-დან ჩანს მაღალი ანაზღაურება გახლავთ რესპოდენტების უმრავლესობისათვის სტიმულირების ზრდის ფაქტორი - 53,7% (430), შემდეგ ადგილზეა კარიერული წინსვლა 18,2% (146) და სტაბილური სამუშაო გარემო-11% (88).

კითხვაზე თქვენს მენეჯერს აქვს ემპათიის (თანაგრძნობის) განცდა? პასუხი მოცემულია N7 ცხრილში.

როგორც ცხრილიN7-დან ჩანს რესპოდენტთა უმრავლესობას 53.6% (429) მიაჩნია, რომ მათ მენეჯერს აქვს თანაგრძნობის (ემპათიის) განცდა, რესპოდენტთა 39,5% (316) აზრით ემპათიის განცდა განვითარებული აქვთ მენეჯერებს ნაწილობრივ,

ცხრილი N7

მენეჯერის ემპათიის განცდის მაჩვენებლები					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალდობა	1 არა	56	7.0	7.0	7.0
	2 ნაწილობრივ	316	39.5	39.5	46.4
	3 დიახ	429	53.6	53.6	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

ხოლო რესპოდენტთა 7% (56) ფიქრობენ, რომ მენეჯერებს საერთოდ არ აქვთ განვითარებული ემპათიის განცდა, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ საქართველოში ჩვენს საკვლევ ობიექტებზე მენეჯერთა უმრავლესობა თანაგრძნობის უნარით გამოირჩევა.

კითხვაზე: სტიმულირების რა მეთოდებს იყენებენ თქვენს ორგანიზაციაში? პასუხი ნაჩვენებია ცხრილ 8-ში

ცხრილი 8

სტიმულირების მეთოდების გამოყენების სტრუქტურა					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალდობა	1 არცერთს	255	31.8	31.8	31.8
	2 მატერიალურს	152	19.0	19.0	50.8
	3 მორალურს	155	19.4	19.4	70.2
	4 ორივეს	239	29.8	29.8	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც ცხრილი 8-დან ჩანს საკვლევ ობიექტებზე იყენებენ, როგორც მატერიალურ, ისე მორალურ სტიმულირებას. ზოგ ობიექტზე სტიმულირების ორივე ფორმას იყენებენ, ზოგან ერთ რომელიმეს და ზოგან არცერთს.

ცხრილი 9

სტიმულირების ზრდის ფაქტორების კვლევის შედეგები
კომპანიების ჭრილში

. სტიმულირების ზრდის ფაქტორებიდან რომელს ანიჭებთ უპირატესობას?	კომპანიის დასახელება				სულ
	1 გლობტელი	2 თელასი	3 ტაქსი მაქსიმი	4 ტაქსი პრიუსი	
1 მაღალი ანაზღაურება	50.7%	50.8%	76.6%	47.1%	53.7%
2 სტაბილური სამუშაო გარემო	.7%	16.1%	10.8%	7.9%	11.0%
3 კარიერული წინსვლა	35.5%	10.6%	9.0%	28.6%	18.2%
4 მენეჯერთან მეგობრული დამოკიდებულება		.8%	1.8%	5.7%	1.6%
5 პრემია	13.2%	21.4%	.9%	9.3%	14.9%
6 უსაფრთხო სამუშაო გარემო		.5%	.9%	1.4%	.6%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

როგორც ცხრილი N9 გვიჩვენებს სტიმულირების ზრდის ჩა-
მოთვლილი ფაქტორებიდან ოთხივე კომპანიაში რესპოდენტთა
უმრავლესობა უპირატესობას ანიჭებს მაღალ ანაზღაურებას,
სახელდობრ: „ტაქსი მაქსიმი“ -76,6%; ს/ს „თელასი“ – 50,8%;
„გლობტელი“ – 50,7%; „ტაქსი პრიუსი“ – 47,1%., შემდეგ ადგილს
იკავებს კარიერული წინსვლა. ამ მხრივ საუკეთესო მაჩვენებე-
ლი კომპანიებს შორის დაფიქსირდა კომპანია „გლობტელში“ –
35,5%, მაშინ, როდესაც სხვა დანარჩენ კომპანიებში რესპოდენ-
ტთა ხმები შემდეგნაირად განაწილდა: „ტაქსი პრიუსი“ - 28,6%,

„თელასი“ -10,6%, „ტაქსი მაქსიმი“-9%. მნიშვნელოვან ყურადღებას აქცევენ სტიმულირების ზრდის ისეთ ფაქტორებს, როგორიცაა პრემია, სტაბილური სამუშაო გარემო, მენეჯერთან მეგობრული დამოკიდებულება და უსაფრთხოება.

დასკვნა

სტიმულირება ადამიანის შრომითი ქცევის მართვის მეთოდია, რომელიც გულისხმობს საკვლევ ობიექტებზე ადამიანის საქმიანობის მიზანმიმართულ ზემოქმედებას. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ:

1. საკვლევ ობიექტებზე მენეჯერებს სტიმულირების სწორი ფორმის შესარჩევად მოეთხოვებათ კომპეტენტური და პროფესიონალი სპეციალისტების შერჩევა და განვითარება.

2. ჩვენს მიერ ჩატარებულ კვლევებზე დაყრდნობით საქმიანობის პროცესში აუცილებელი ხდება სტიმულირების ახალი მიდგომების შესწავლა-გამოყენება.

3. საკვლევ ობიექტებზე(ს/ს „თელასი“, შპს „გლობტელი“, შპს „ტაქსი პრიუსი“ და შპს „ტაქსი მაქსიმი“) შრომის სტიმულირება შეესაბამება ცალკეული მომუშავეის მოთხოვნილებებს, უნარებს, ინტერესებსა და შესაძლებლობებს.

4. შესწავლილ ობიექტებზე სტიმულირების მექანიზმი პერსონალის მოტივაციის ადეკვატური ხდება. სტიმულირების ფუნქციაზე მოქმედებს სხვადასხვა ფაქტორი. ეს ფაქტორები გახლავთ: ეკონომიკური ნორმატივების სისტემა, სხვადასხვა შეღავათები, შრომის ანაზღაურების სიდიდე, შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა, შრომის პირობები, შინაარსი, სამუშაოს ხასიათი, კარიერული ზრდის საკითხები, თვითდამკვიდრებისკენ სწრაფვა, მუდმივი რისკი, შინაგანი კულტურა და სხვა.

5. სტიმულირების ზრდის ფაქტორებიდან უპირატესობა ენიჭება მაღალ ანაზღაურებას, სტაბილურ სამუშაო გარემოს, კარიერულ წინსვლას, მენეჯერთან მეგობრულ დამოკიდებულებას, პრემიას, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს.

საკვლევ ობიექტებზე რესპოდენტთა უმრავლესობა უპი-

რატესობას ანიჭებს მაღალ ანაზღაურებას: „ტაქსი მაქსიმი“ -76,6%; ს/ს „თელასი“ - 50,8%; „გლობტელი“ - 50,7%; „ტაქსი პრიუსი“ - 47,1%. შემდეგ ადგილს იკავებს კარიერული წინსვლა. ამ მხრივ საუკეთესო მაჩვენებელი კომპანიებს შორის დაფიქსირდა კომპანია „გლობტელში“ - 35,5%, მაშინ, როდესაც სხვა დანარჩენ კომპანიებში რესპოდენტთა ხმები შემდეგნაირად განაწილდა: „ტაქსი პრიუსი“ - 28,6%, „თელასი“ -10,6%, „ტაქსი მაქსიმი“-9%. მნიშვნელოვან ყურადღებას აქცევენ სტიმულირების ზრდის ისეთ ფაქტორებს, როგორიცაა პრემია, სტაბილური სამუშაო გარემო, მენეჯერთან მეგობრული დამოკიდებულება და უსაფრთხოება.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. კატუკია ა., „მოტივაციის კვლევა შედარებით მენეჯმენტში“, სადისერტაციო ნაშრომი კსუ, 2016, გვ. 31, გვ. 110
2. ლომაია ც, ომანაძე ნ. „ადამიანური რესურსების სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემა კომპანია “ფრესკოს” მაგალითზე“, ეკონომიკა, თბ.2018, გვ.110
3. ლომაია ც. ომანაძე ნ. „ადამიანური რესურსების მართვის განვითარების ზოგიერთი მეთოდოლოგიური ასპექტები“, ჟ. მედიცინისა და მენეჯმენტის თანამედროვე პრობლემები, გვ თბ 2018, გვ 63
4. <http://globtel.ge/>
5. <https://taximaxim.ge/>
6. <https://www.facebook.com/TAXI-PRIUS-591539254219760/>
7. კომპანიებში ჩატარებული კვლევის შედეგები

REFERENCES:

1. Katukia A., “Motivation Research in Management Management”, Dissertation Thesis, KSU, 2016, p. 31, p. 110
2. Lomaia Ts, Omanadze N. “On the Functional Functional System of Human Resources Incentive System Company” Fresco “, Economics, Tb .2018, p. 110
3. Lomaia Ts. Omanadze N. “Contemporary Methodological

Aspects of Human Resource Management”, p. Contemporary Powers of Medicine and Management, Corpse 2018, p 63

4. <http://globtel.ge/>

5. <https://taximaxim.ge/>

6. <https://www.facebook.com/TAXI-PRIUS-591539254219760/>

7. Research Finding Companies

SOME ISSUES FOR IMPROVEMENT OF THE FUNCTIONAL SYSTEM OF STIMULATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Tsiala Lomaya, PhD, Professor of GTU
and Caucasus International University
Nino Omanadze, PhD Student of GTU

RESUME

The article presents the results of the research of the study of the functional system of stimulating human resources. Stimulation is not only material reward; it is personal improvement of staff and moral support from the company.

In order to improve the system of human resources stimulation, the paper studies the method and directions of managing labor behavior. It also explores the physical and mental capacity of employees to perform their assigned tasks, the ability to dedicate themselves to the organization; The results of the study showed that in all the companies we studied there was not enough attention to the optimal use of all forms of incentives. Important factors for stimulating growth are: system of economic norms, various benefits, magnitude of pay, fairness of income distribution, working conditions, content, nature of work, career growth issues, self-promotion, persistent risk, internal culture and more.

Key words: personnel behavior, driving motives, labor incentives, fair distribution of income, incentive factors.