

**პანდემიის ზემოქმედება პერსონალის სამუშაო
გრაფიკსა და სტიმულირების პროცესზე
„ტაქსი პრიუსის“ მაგალითზე**

DOI.org/10.36962/104/3-5/202101125

ნინო ომანაძე
სტუ ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

რეზიუმე

მოცემულია მსჯელობა მიმდინარე პანდემიით გამოწვეულ პერსონალის სამუშაო გრაფიკსა და სტიმულირების პროცესის ზემოქმედებაზე კომპანია „ტაქსი პრიუსის“ მაგალითზე. აღნიშნულია, თუ რა არის სტიმულირება და რა მნიშვნელობა აქვს მას პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლებაში ზოგადად და კონკრეტულ ორგანიზაციაში. გადმოცემულია კომპანია „ტაქსი პრიუსში“ პანდემიით გამოწვეული შეცვლილი სამუშაო გრაფიკის პოზიტიური და ნეგატიური მხარეები. აღნიშნულია, თუ რა დიდი მნიშვნელობა აქვს თანამედროვე გამოწვევის პერიოდში ადამიანური რესურსების მენეჯერების მხრიდან პერსონალთან მუდმივ კომუნიკაციას, მათი მოსაზრების მოსმენას, თანამშრომლების საქმიანობის დაფასებას, ემპათიას მათ მიმართ და დასაქმებულთა სამუშაო პროცესში ჩართულობის უზრუნველყოფის მნიშვნელობას.

ნაშრომში გადმოცემულია „ტაქსი პრიუსის“ თანამშრომლების გამოკითხვის შედეგები, რომლებმაც აჩვენა, რომ პერსონალისათვის სასურველი სამუშაო გრაფიკი ანუ სამუშაო მოდელი იქნება თუ კი მენეჯერები მისცემენ საშუალებას ნაწილობრივ დისტანციურად იმუშაონ პანდემიის შემდეგაც, ანუ შეიქმნას სამუშაო გრაფიკის შერეული მოდელი. ასეთის არსებობის შემთხვევაში გაიზრდება პერსონალის სტიმული სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებისადმი.

ასევე მოცემულია დასკვნა: კორონავირუსის პანდემიამ დაანგრია სტერეოტიპი, რომლის, მიხედვითაც ადამიანს ოფისის

გარდა სხვა გარემოში მუშაობა არ შეეძლო, ასევე გაჩნდა მოქნილი/შერეული სამუშაო გრაფიკის არსებობის შესაძლებლობა ორგანიზაციის ინტერესების გათვალისწინებით და სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე.

საკვანძო სიტყვები: პანდემია, პერსონალი, სამუშაო გრაფიკი, სტიმულირება

შესავალი

ცნობილია, რომ სტიმულირება ადამიანის შრომითი ქცევის მართვის მეთოდია, რომელიც გულისხმობს ორგანიზაციაში პერსონალის ნახალისებას მათი ფასეულობების მიხედვით, რომელიც წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს საკითხს ადამიანური რესურსების მართვაში.

სტიმულირება გულისხმობს ადამიანური რესურსების მენეჯერის მხრიდან პერსონალის მიმართ გატარებულ ისეთ ღონისძიებებს, რომლებსაც უნარი აქვთ დააკმაყოფილონ მომუშავეთა მნიშვნელოვანი მოთხოვნები და აღუძრან მათ ეკონომიკური საქმიანობის სურვილი.

პერსონალის შრომითი საქმიანობის სტიმულირების ეფექტური სისტემის არსებობას მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს ორგანიზაციის წარმატებულ განვითარებაში, მის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებასა თუ მის მიერ წარმოებული პროდუქციის ან განეული მომსახურეობის ხარისხის გაუმჯობესებაში, რაც კარგად აჩვენა კომპანია „ტაქსი პრიუსში“ ჩატარებულმა კვლევამ. მიუხედავად იმისა, რომ სტიმულირების განზოგადება რთულია, რადგან ის თითოეული პიროვნებისთვის ინდივიდუალურია, ორგანიზაციის მენეჯერები ცდილობენ თითოეულ პერსონალზე მორგებული სტიმულირების ფორმა შესთავაზონ თანამშრომლებს, რაც შემდეგ კომპანიის წარმატებულ საქმიანობაზე აისახება.

აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულთა სტიმულირების პროცესი მხოლოდ ერთი კონკრეტული ორგანიზაციის ამოცანას არ წარმოადგენს, ის დიდ როლს თამაშობს ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში, ამიტომ სტიმულირების სისტემის სრულყოფა

მნიშვნელოვანია, როგორც კონკრეტული ორგანიზაციების დონეზე, ასევე სახელმწიფოს დონეზე.

თანამედროვე ეკონომიკაში სტიმულირება მხოლოდ მატერიალური ანაზღაურებით არ შემოიფარგლება, იგი მიმართულია მომუშავეს პიროვნული სრულყოფისა და ორგანიზაციის მხრიდან მორალური თანადგომისაკენ, ეს უკანასკნელი კი კიდევ უფრო მეტად აქტუალური და თვალსაჩინო გახდა თანამედროვე პანდემიის დროს, როდესაც მენეჯერებმა დაიწყეს პერსონალის ჯანმრთელობაზე და უსაფრთხო სამუშაო გარემოზე ზრუნვა. აქვე ავლნიშნავდი კომპანია „ტაქსი პრიუსის“ ხელმძღვანელების მხრიდან პერსონალის მიმართ ზრუნვის არსებობას, რაც გამოიხატა თანამშრომლების მიმართ ყველა საჭირო უსაფრთხო ნორმებისა და რეკომენდაციების შესრულებისაკენ, რაც მათ დაიცავდა მიმდინარე პანდემიისგან.

ძირითადი ტექსტი

2020 წელს მსოფლიოს მოულოდნელი პანდემია დაატყდა თავს, რამაც თითოეული პიროვნების ცხოვრების რიტმი და ყველა კომპანიის სამუშაო გრაფიკი თუ მუშაობის სტილი შეცვალა. ეს მოვლენა გახლდათ დიდი გამოწვევა მენეჯერებისათვის, რომელთაც ორგანიზაციებში მოუწიათ ახალი სამუშაო სისტემის და გრაფიკის დანერგვა: დისტანციური მუშაობა, ონლაინ შეხვედრები და ონლაინ ტრენინგები.

პანდემიის პერიოდში მენეჯერებმა შეიმუშავეს ჰიბრიდული შეხვედრების გრაფიკი: ვირტუალური და ფიზიკური შეხვედრები, რაც გულისხმობს სამუშაო კვირის დასაწყისში პერსონალთან შეხვედრას და დავალებების გავლას ვირტუალურ სივრცეში, ხოლო შედეგების შეჯამება ხორციელდება კვირაში ერთხელ ოფისში შეკრებისას. ასეთი სტილით კომუნიკაცია მენეჯერებს საშუალებას აძლევს პერსონალს შეუნარჩუნოს საერთო ხედვა, კომპანიის ძირითადი ღირებულებები და გუნდურობა. მოსალოდნელია მომავალში ბევრმა ორგანიზაციამ დანერგოს ეს მოდელი, დისტანციური და ფიზიკური თანამშრომლობის დასაბალანსებლად.

რაც შეეხება „ტაქსი პრიუსის“ მხრიდან ახალი სამუშაო გრაფიკის დანერგვას, ეს ორგანიზაცია წარმატებულად მოერგო თანამედროვე გამონეგევის მისმა მენეჯმენტმა შეძლო დისტანციური და ოფისში მუშაობის შეთავსების უზრუნველყოფა ისე, რომ ორგანიზაციის საქმიანობას პრობლემა არ შექმნოდა. ამასი იგულისხმება ქოლ ცენტრის, გაყიდვების დეპარტამენტის და ბუღალტერიის გადასვლა ონლაინ რეჟიმზე.

ზოგადად პანდემიამ უარყოფითი გავლენა მოახდინა ბიზნესის კეთილდღეობაზე, რაც გულისხმობს სამუშაო ადგილების, ხელფასების და პრემიების შემცირებას. მრავალი მცირე ბიზნესის დახურვა მოხდა, რაც ნიშნავს, რომ პანდემიის გავლენა საზიანოა ზოგიერთ ეკონომიკურ სეგმენტზე და ფაქტია ბიზნესის უმეტესი ნაწილი მძიმე ეკონომიკურ სიტუაციაშია. ამ გარემოებაში „ტაქსი პრიუსშიც“ გამოიწვია ცვლილებები. მოხდა ქოლ ცენტრის ოპერატორების შემცირება და ზოგადად პერსონალისათვის ანაზღაურების დაკლება, რაც გამონეგული იყო შემოსავლის სიმცირით და ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური კრიზისით.

რაც შეეხება პანდემიის პირობებში ადამიანური რესურსების მენეჯერების როლს, მათ უნდა შეძლონ თანამშრომლების კმაყოფილების დონის მაქსიმალურად გაზრდა. იგულისხმება თანამშრომლების სამუშაო ადგილზე შენარჩუნება, რაც ზრდის პერსონალის სტიმულირებას. ეს უკანასკნელი კი მაქსიმალურად ადიდებს თანამშრომელთა პოტენციალსა და მადლიერებას, რაც საბოლოოდ ზრდის ორგანიზაციის პროდუქტიულობას, თუმცა ბევრ კომპანიას მოუხდა თანამშრომლების შემცირება.

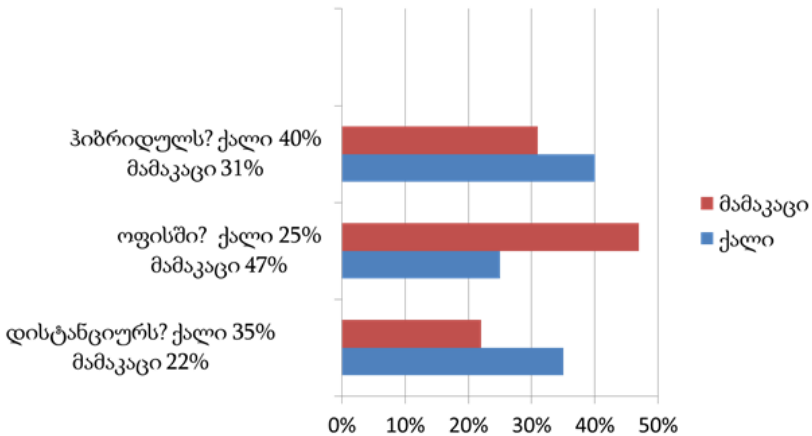
როგორც ზემოთ აღინიშნა, მენეჯერის მხრიდან პერსონალის მიმართ განხორციელებული სტიმულირების ფორმა მხოლოდ მატერიალურით არ შემოიფარგლება. მორალურ სტიმულირებას არანაკლები მნიშვნელობა აქვს დასაქმებულთათვის, სწორედ მისი ერთ-ერთი ფორმაა ემპათიის განცდა და ასევე პერსონალის ფსიქოლოგიურ-ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე და უსაფრთხოებაზე ზრუნვა. სწორედ აქედან გამომდინარეობს დისტანციური სამუშაო სისტემა. პერსონალის დისტანციურად მუშაობა მენეჯერებისათვის გამონეგევაა- მათ უნდა შეძლონ და

შეინარჩუნონ დისტანციაზე მყოფი თანამშრომლების გუნდურობა, მათთან კომუნიკაცია შემდგომი განვითარებისა და შედეგების მიღწევის მიზნით.

HR მენეჯერების მხრიდან არსებული გამოწვევის მიღება და სამუშაო პროცესში სიახლეების დანერგვა წარმატებულად მოხდა ქართული ბიზნესის რეალობაში. ფაქტია დისტანციურ მუშაობას თავისი დადებითი და უარყოფითი მხარეები აქვს. პერსონალის ნაწილი კმაყოფილია დისტანციური მუშაობის მოდელით, რადგან სხვა საქმიანობის შეთავსება შეძლეს, ხოლო ნაწილსათვის მნიშვნელოვანი პირობაა ოფისში კომფორტული სამუშაო გარემოს არსებობა და ზოგადად სამუშაო სივრცეში მუშაობა, რაც პერსონალის სტიმულირების ერთ-ერთი ფაქტორია.

„ტაქსი პრიუსის“ თანამშრომლების გამოკითხვის შედეგებმა აჩვენა, რომ მათთვის სასურველი მოდელი იქნება თუ კი მენეჯერები მისცემენ საშუალებას ნაწილობრივ დისტანციურად იმუშაონ პანდემიის შემდეგაც, ანუ შეიქმნას სამუშაო გრაფიკის შერეული მოდელი. ასეთის არსებობის შემთხვევაში გაიზრდება პერსონალის სტიმული სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებისადმი. ამას მოწმობს ქვემოთ მოცემული დიაგრამა.

რომელ სამუშაო მოდელს ანიჭებთ უპირატესობას?



ზოგადად დასაქმებულების უმეტესობას ურჩევნია ჰქონდეს არჩევანის საშუალება და სურვილისამებრ, იმუშაოს ხან სახლიდან, ხან კი ორგანიზაციის ოფისიდან. თუკი ბიზნესისა და თანამშრომლების ინტერესები ერთმანეთს ემთხვევა, უნდა ვივარაუდოთ რომ ამ მოქნილობის შენარჩუნება შესაძლებელია და ორგანიზაციები თანამშრომლებს დაუტოვებენ არჩევანის საშუალებას, იმუშავონ მათთვის სასურველი თუ კომფორტული გარემოდან, მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიების უმრავლესობამ ჯერ არ იციან, თუ როგორ მოქმედებს დისტანციური მუშაობა ეფექტურობაზე და პროდუქტიულობაზე, რაც ბუნებრივია, რადგან მას პირველად იყენებენ.

დაზუსტებით ცნობილი არ არის გაგრძელება თუ არა დისტანციური მუშაობა პანდემიის დასრულების შემდეგ, ზოგიერთი მეცნიერის მოსაზრებით კორონავირუსის დამთავრების შემდეგ გაცილებით მეტ დისტანციურად მომუშავე პიროვნებას ვნახავთ, ისინი თვლიან, რომ ამ დროის განმავლობაში გამოყენებული და გამომუშავებული უნარ-ჩვევები, სავარაუდოდ, გაგრძელდება და განვითარდება. განსხვავებული მოსაზრება აქვთ მეცნიერების მეორე ნახევარს, მათ მიაჩნიათ, რომ სამუშაო გრაფიკის თუ სამუშაო დღის ეს ფორმა არ უნდა ჩაითვალოს ნორმალურად, რომ ის დროებითია და უნდა დაუბრუნდეს უწინდელ მდგომარეობას.

დასკვნა

მიუხედავად იმისა, რომ ორგანიზაციების უმეტესი ნაწილი, მათ შორის „ტაქსი პრიუსიც“, დისტანციურ მოდელზე გადასვლას ეჭვის თვალით უყურებდა, ამ მოდელით საქმიანობის გაგრძელება შესაძლებელი აღმოჩნდა და რიგი სირთულის მიუხედავად კომპანიების საქმიანობა არ გაჩერებულა. კორონავირუსის პანდემიამ დაანგრია სტერეოტიპი, რომლის, მიხედვითაც ადამიანს ოფისის გარდა სხვა გარემოში მუშაობა არ შეეძლო. ასევე გაჩნდა მოქნილი/შერეული სამუშაო გრაფიკის არსებობის შესაძლებლობა ორგანიზაციის ინტერესების გათვალისწინებით და სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე.

პანდემიის პერიოდში ძალიან მნიშვნელოვანია ადამიანური რესურსების მენეჯერების მხრიდან დასაქმებულებთან მუდმივი კომუნიკაცია, მათი მოსაზრების მოსმენა, შეძლებისდაგვარად გათვალისწინება, თანამშრომლების ნამუშევარის დაფასება, თანადგომა და პერსონალის მუდმივი ჩართულობის უზრუნველყოფა სამუშაო პროცესში.

გამოყენებული ლიტერატურა/ REFERENCES:

1. <https://hrexecutive.com/boese-the-biggest-post-pandemic-hr-challenges/>
2. <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/10-questions-for-an-hr-pandemic-plan/>
3. <https://hr.economictimes.indiatimes.com/news/hrtech/hr-to-play-a-bigger-role-during-and-after-covid-19/75740727>
4. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2020/05/22/the-impact-of-covid-19-on-human-resource-management-avoiding-generalisations/>
5. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-news/pages/hr-managers-rethink-their-work-coronavirus-pandemic.aspx>
6. <https://forbes.ge/news/8684/filip-moris-saqarTvelo-organizaciuli-kultura-koronavirusis-pandemiis-pirobebSi>

THE IMPACT OF THE PANDEMIC ON STAFF WORK SCHEDULES AND INCENTIVES ON THE EXAMPLE OF “TAXI PRIUS”

Nino Omanadze

Doctor of Business Administration

Georgian Technical University

E-mail: ninoomanadze22@gmail.com

RESUME

The article discusses the staff work schedule caused by the current pandemic and the impact of the incentive process on the example of Taxi Prius. It mentions what motivation is and what it does to increase the effectiveness of staff activities in general and in the organization in particular. The article outlines the pros and cons of the changed work schedule caused by the pandemic at Taxi Prius.

It emphasizes the importance of constant communication with staff by the human resource managers during the modern challenge, listening to their opinions, appreciating the performance of employees, empathizing with them and ensuring employee involvement in the work process.

Moreover, the paper presents the results of a survey of Taxi Prius employees, which showed that the preferred work schedule or work model for staff would be if managers would allow them to work remotely partially even after a pandemic or create a mixed work schedule model. This will increase the incentive for staff to do their job effectively.

The article states that the coronavirus pandemic shattered the stereotype that a person could not work in an environment other than the office. There was also the possibility of having a flexible / mixed work schedule based on the interests of the organization and the specifics of the work.

Keywords: the Pandemic, staff, work schedule, incentives.