



დასაყმებუ ლთა კმაოფილე მარტვის მეტოდი და სტილი საგარტველოში ფუნქციონირებად ერთობლივ საჯაროებში

რეზიუმე

zaira RuduSauri
stu-s profesori

E-mail: zaira.gudushauri@mail.ru

maia roxvaZe
stu-s doqtoranti

statiaSi _ 'დასაყმებუ ლთა კმაოფილე-
ბა მარტვის მეტოდი და სტილი
საგარტველოში ფუნქციონირებად ერ-
ტობლივ საჯაროებში- _ ორი ერთობლივი
საჯარო მაგალიტზე გამოკვლეულია დასაყმე-
ბუ ლთა სრომის პრობები, სრომის ორგანიზა-
ციაში არსებული ნაკლოვანებები, ხელფაზები
და პრემიების განაწილების სამართლიანობა,
სამუშაოსადმი და კომპანიისადმი ერთგულება,
ხელმძღვანელის ტვიხეები და მუშაობის
სტილი კმაოფილდება და ა. ს.

გამოკვლევით დადგენილია, რომ სამუშაო-
თი უკმაოფილოა გამოკითხულთა _ 72%, სრო-
მა-დასვენების რეჟიმით _ 52%, ხელფაზით
უკმაოფილოა _ 86%, ხელმძღვანელობის სტილი
არ მოსვს _ 20%-ს, დატვირთვა არასამართლი-
ანად მიაჩნია _ 66%-ს, ხელმძღვანელის ტვიხე-
ები არ მოსვს _ 88%-ს და ა. ს.

გამოკვლევის სდეგებზე დაყრდნობით გა-
კეთებულია დასკვნა, რომ გამოკვლეულ ერ-
ტობლივ კომპანიებში არ არის სეკმნილი
კეთილსასურველი ატმოსფერო.

საკვანძო სიტყვები: დასაყმებუ ლთა კმა-
ოფილე; ერთობლივი საჯარო; მარტვის
სტილი; მარტვის მეტოდი

სესავალი

გლობალიზაციამ და მსოფლიო მასშტაბით
კონკურენციის გამოწვევებამ კომპანიები აიზულა
გავიდნენ თავისი ღვენიდან და სხვა ღვენებში
ჯაროების უკეთესი პრობები ეზებონ. მაღალ-
განვითარებული ღვენების კომპანიებში ეს
პრობებია იაფი სამუშაო ჯალა, იაფი ნედლეული,
დაბეგვრის მისაღები რეჟიმი, ხოლო განვითარე-
ბადი ღვენების კომპანიებში ეს _ ახალი და
უახლესი ტეგნოლოგიის მიღება, მარტვის ახა-
ლი მეტოდეების დაწლება და მრავალი სხვა.
საგარტველოს როგორც განვითარებად ღვე-

ანას, სწორედ ეს სიახლეები სწირდება და ანდე-
ნად მისი 'კარი რაა-უცხოელბთან პარტნიო-
რებისთვის, ერთობლივი საჯაროების გახსნისთვის.

ეს პროცესი საგარტველოში დაწყებულია,
მაგრამ ასე საჯაროებში დასაყმებულებს
მთელი რიგი პრეტენზიები აკრთმართვლი პერ-
სონალის მიმართ, რომლებიც ჯირითადად უცხო-
ელები არიან.

1. ერთობლივი საჯაროების მარტვის
მეტოდეები და სტილი და გართული კულ-
ტურასთან მისი თავსებადობა

ეს საკითხი სევისვალეტ სპს „აგროჯორ-
ჯიასა“ და „იტალია კონსტრუქციონ“-ში. გამო-
კითხვა კავთარეტ პირადად.

სპს „აგროჯორჯია“-ში გამოკითხეთ 25
თანამსრომელი (65 დასაყმებუ ლიდან), ხოლო სპს
„იტალია კონსტრუქციონ“-ში _ 20 თანამსრომე-
ლი (61 დასაყმებუ ლიდან). ეს ადამიანები იყვნენ
სხვადასხვა ასაკის და სკესის, სხვადასხვა სტაჟის.
გამოკითხულ თანამსრომელთა ტვის დასმუ-
ლი კითხვები და მიღებული პასუხები იქილეთ
ცხრილში 1.

ამ ცხრილში მოცემული პასუხებიტირკვე-
ვა რომ:

Ø სპს „აგროჯორჯია“-ში სამუშაო არ
მოსვს 18 კაცს, ანუ გამოკითხულთა _ 72%,
ხოლო სპს „იტალია კონსტრუქციონში“ _ 5 კაცს,
ანუ 25%-ს;

Ø სამუშაოთი კმაოფილი არ არის „აგრო-
ჯორჯია“-ში 20 კაცი, ანუ 80%, „იტალია კონ-
სტრუქციონ“-ში კი ყველა კმაოფილია;

Ø სრომის პრობები „აგროჯორჯია“-ში
არ მოსვს 5 კაცს ანუ 20%-ს, „იტალია კონ-
სტრუქციონ“-ში კი ყველა კმაოფილია;

Ø ხელმძღვანელობის სტილი „აგროჯორ-



cxrili 1

martvis metodit dastilit dasaqmebulTa kmayofilebis gamokvleva
Sps „agrojorjia“ da Sps „italia konstrukcion“-Si

#	kitxvebi	Sps „agrojorjia“ (25 respodenti)		Sps „italia konstrukcion“ (20 respodenti)	
		ki	ara	ki	ara
1	mogwonT Tqveni samuSao?	7	18	15	5
2	kmayofili xarT samuSaos Sedegit?	5	20	20	-
3	mogwonT Sromis pirobebi?	20	5	20	-
4	kmayofili xarT xelmZRvanelobis stilit?	20	5	17	8
5	Tqveni kolektivi Sekrulia?	18	7	15	5
6	samarTlianania TqvenTvis wardgenili motxovnebi?	10	15	10	10
7	kmayofili xarT Sroma-dasvenebis organizebit?	12	13	5	15
8	gaaqvT Tanamdebobrivi dawinaurebis perspeqtiva?	1	24	3	17
9	kmayofili xarT xelfasit?	3	22	8	12
10	samarTlianania premiebis da wanamatebis ganawileba	1	24	3	17
11	monawileobT mmartvelobit gadawyvetilebaTa miRebaSi?	1	24	2	18
12	samarTlianania TanamSromlebs Soris datvirTvis ganawileba?	8	17	6	14
13	usualo xelmZRvanelTan partnioruli urTierToba gaaqvT?	4	21	3	17
14	aris Sromis organizebaSi naklovanebebi?	20	5	15	5
15	mogwonT generaluri menejeris Tvisebebi?	10	15	10	10
16	mogwonT usualo xelmZRvanelis Tvisebebi?	20	5	15	5
17	yofila TqveniT ukmayofilo xelmZRvaneli?	3	22	2	18
18	muSaobis Sedegebi aris martvis stilze damokidebuli?	23	2	18	2
19	aris Tu ara konfliqtebi menejerebsa da TanamSromlebs Soris?	10	15	10	10
20	siaxlis danergva da gardaqmnebi TanamSromlebsTan SetanxmebiT xdeba Tu ara?	5	20	12	13
21	ertguli xarT Tqveni organizaciis?	20	5	13	7
22	mudmivad imusavebdiT am organizaciaSi?	20	5	13	7

jia“-Si ar moswons 5 kacs anu 20%-s, „italia konstrukcion“-Si 8 kacs, anu 40%-s;

Ø „agrojorjia“-Si kolektivs Sekrularad ar Tvlis 7 kaci, „italia konstrukcion“-Si ki 5 kaci, anu Sesabamisad 26 da 25 procenti;

Ø wardgenil motxovnebs (direqciis mxridan) samarTlianad ar miiCnevs „agrojorjia“-Si 15 kaci, anu 60%, „italia konstrukcion“-Si - 50% (10 kaci);

Ø Sroma-dasvenebis organizebit „agrojorjia“-Si ukmayofiloa 13 kaci, anu 52%, „italia konstrukcion“-Si - 75% (15 kaci);

Ø minimaluria Tanamdebobrivi dawinaurebis perspeqtivis imedi Sps „agrojorjia“-Si aqvs mxolod 1 kacs (4%-s), xolo

„italia konstrukcion“-Si 3 kacs, anu 15%-s;

Ø orive sawarmoSi xelfasis ganakvlebis mimarT didi ukmayofilebaa. „agrojorjia“-Si amis ukmayofiloa dasaqmebulTa 86% (22 kaci), „italia konstrukcion“-Si - 12 kaci, anu 60%;

Ø igive mdgomareobaa premiebis ganawilebaSi. orive sawarmoSi gamokitxulTa saerto raodenobidan premiebit kmayofilia mxolod 4 kaci;

Ø mmartvelobit gadawyvetilebebis miRebaSi gamokitxulTagan monawileobas irebs „agrojorjia“-Si ertikaci (4%), „italia konstrukcion“-Si - 2 kaci (10%);

Ø arasamarTlianad miacnia samuSao datvirTvis ganawileba „agrojorjia“-Si -



17 კაცს, ანუ 66%-ს, ხოლო „იტალია კონსტრუქციონ“-სი 14 კაცს, ანუ 70%-ს;

Ø უსუალო ხელმძღვანელი ტანპარტნიორული ურთიერთობა აკვს „აგროჯორჯია“-სი მხოლოდ 4 კაცს, ანუ 16%-ს, „იტალია კონსტრუქციონ“-სი კი 3 კაცს, ანუ 15%-ს;

Ø სრომის ორგანიზებასი ნაკლოვანებებს ხედავს „აგროჯორჯია“-სი 20% (5 კაცი), „იტალია კონსტრუქციონ“-სი კი გამოქმუდო 25% (5 კაცი);

Ø გენერალური მენეჯერის ტვისებები არ მოსვონს „აგროჯორჯია“-სი - 60%-ს, „იტალია კონსტრუქციონ“-სი - 50%-ს;

Ø უსუალო ხელმძღვანელის ტვისებები არ მოსვონს „აგროჯორჯია“-სი - 20%-ს, ასევე „იტალია კონსტრუქციონ“-სი;

Ø გამოქმუდო 88%-მა „აგროჯორჯია“-სი გამოაცხადა, რომ ხსირია მისი ხელმძღვანელის უკმაყოფილება. იგივე ტყვა გამოქმუდო 90%-მა „იტალია კონსტრუქციონ“-სი;

Ø ორივე საუარმოსი გამოქმუდო 90%-ზე მეტი მიიწეწვს, რომ მათი მუშაობის სედეგები მმარტველობის სტილზე დამოკიდებული;

Ø კიქმუდო ერტგული ხარტ ტუ არა ტყენი ორგანიზაციის და მუდმივად იმუშავებდით ტუ არა იკ, ორივე ორგანიზაციის 70-90%-მა დადებდა გვიპასუხეს.

ამის გარდა, ამ კიქმუდო დავადგინეთ, რომ სიახლეების და გარდაკმნების განხორციელება ტიტკმის არ უტანხმდება და არ განიხილება.

ლიტერატურა:

1. კველაზე კ. იტალიის რესპუბლიკის ინოვაციური პოლიტიკა, სამეცნიერო სრომების კრებული, ტსუ, პ. გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტი, IX, ტბ., 2016.

2. საკარტველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია, საკარტველო 2020", ტბ., 2013.

3. Иновационная политика Италии, SkachatReberat.ru> referaty/Иновационная... Италия...

4. Гациональные инновационные системы крупных западноевропейских стран, реферат, учебный предмет: Экономика и управление инновациями, Минск, 2015, <http://www.allbest.ru/>

5. sigua g. ეკონომიკის ინოვაციური განვითარების ზირიტადი ტენდენციები საკარტველო-სი და ევროკავსირის კვეყნების, ტსუ, პ. გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტი, ტბ., 2016.

ბაკო ლეკტივისი, ხსირია ხელმძღვანელი პირებსა და დასაყმებულებს სორის კონფლიქტები და სხვა.

დასკვნა

მთელი ამ გამოკვლევით იმ საერთო დასკვნის გაკეთება შეიძლება, რომ ამ კომპანიების სეკმნილი ატმოსფერო, რომელსაც კოლექტივის მართვის სტილი და მართვის მეთდი განაპირობებს, არ არის კეთილსაშუალო. გამოქმუდო პასუხებიდან ცანს, რომ ორივე კომპანიაში მართვას არის ცენტრალიზებული, ტანამსრომელთა მხოლოდ 4-10% რეზულობს გადაწყვეტილებების მიღებაში მონაწილეობას, არც დატვირთვა, არც ხელფასები და არც პრემიები არ არის სამართლიანად განაწილებული, კოლექტივის პარტნიორული ურთიერთობები ხელმძღვანელთან დაბალ დონეზე („აგროჯორჯია“-სი 16%, „იტალია კონსტრუქციონ“-სი - 15%). ხსირად აკვს ადგილი კონფლიქტებს და ა. ს. ცენი აზრით, ორივე ერტობლივ საუარმოში საუიროა მენეჯმენტის სრულობა, უნდა მოეწოდოს სრომის პირობები, საუარო განაწილდეს სამართლიანად, ამარღდეს სახელფასო განაკვეთები ფაზების ზრდის პარალელურად, მოხდეს ტანამსრომელთა ხარტვა გადაწყვეტილებების მიღებაში, მოხდეს ფუნქციების დელეგირება მარალი კვალიფიკაციის მკმონე ტანამსრომლებზე, გაფართოვდეს დირეკტორატთან პარტნიორული ურთიერთობები და ა. ს.

BIBLIOGRAPHY:

1. Kveladze K. The innovative politics of Italian republic, Scintific work collection, TSU, Economical Institute named after P. Gugushvili, IX, Tb. 2016.

2. The strategy of Georgian social and economical development strategy, Georgia 2020", Tb, 2013.

3. Italy's innovation policy, SkachatReberat.ru> referaty / Innovative ... Italy...

4. Gationary innovation systems of large Western European countries, abstract, academic subject: Economics and management of innovations, Minsk, 2015, <http://www.allbest.ru/>

5. Sigua G. The main tendentions of innovative development of economics in Georgia and EU countries, TSU, Economical Institute named after P. Gugushvili, Tb. 2016.



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

ZAIRA GHUDUSHAURI

Professor of GTU

E-mail: zaira.gudushauri@mail.ru

MAIA ROKHVADZE

Doctoral of GTU

SUMMARY

In the article - **“Employment satisfaction by management method and style in functioning Georgian joined ventures”** is researched the working conditions of employment and the problems that are actual in working organizations according to the example of two joined 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 joined ventures.

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