

JEL Classification: J24, J81, M16,
DOI: 10.46361/2449-2604.7.2.2020.26-35

კორონა ვირუსის შედეგად წარმოქმნილი ახალი შესაძლებლობები ბიზნესში

მარიამ ბერიძე

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის დოქტორანტი
თბილისი, საქართველო
E-mail: beridzemarriam@gmail.com
orcid.org/0000-0002-4343-0380

COVID19 უკვე გახდა თანამედროვე სამყაროს ერთ-ერთი ყველაზე დიდი გამოწვევა. ვირუსმა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია მსოფლიო ეკონომიკაზეც, რომელიც დიდი კრიზისის წინაშე დააყენა. ყოველი კრიზისი და გამოწვევა ბაზებს ახალ შესაძლებლობას. მსოფლიოში მომხდარმა ცვლილებებმა საშუალება მოგვცა დაგვეჩვენა ბიზნესის ახალი კუთხით. სტატიის მიზანი გახლავთ ახალი შესაძლებლობების შესწავლა ბიზნესში, რომლებიც კორონა ვირუსის შედეგად წარმოიქმნა.

ახლა, მომსახურების პროფილის მქონე ორგანიზაციები მუშაობენ თავიანთი პერსონალისა და მომხმარებლების სწრაფად ცვალებადი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. პანდემიის შედეგად შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე, საჭირო გახდა გარკვეული ცვლილებების შეტანა ადამიანების ყოველდღიურ ცხოვრებაში. აუცილებელი გახდა ახალ რეალობასთან ადაპტირება. კორონავირუსის შედეგად გამოწვეული ცვლილებები მსოფლიო ეკონომიკაში სიღრმისეულ კვლევას და ანალიზს საჭიროებს, რადგან დღევანდელი სიტუაცია არ არის გამორიცხული, მომავალშიც განმეორდეს.

ბევრმა კომპანიამ მიმართა დისტანციური მუშაობის მეთოდს, რაც ორგანიზაციულ ცვლილებებს მოითხოვს. ქართული რეალობისთვის დისტანციური მუშაობის ფორმა ახალი არ არის. საქართველოშიც, ისევე როგორც დანარჩენ მსოფლიოში, ბიზნეს სექტორმა განიცადა ცვლილებები. ბევრი ქართული კომპანიისთვის ხელსაყრელი იქნება ორგანიზაციული ცვლილების გატარება, რომელიც საშუალებას მისცემს მას იმუშაოს დისტანციურად. არსებულმა სიტუაციამ, როგორც საქართველოს, ასევე სხვა ქვეყნების კომპანიის მმართველებს აჩვენა თანამედროვე ბიზნესის ორგანიზების „სუსტი წერტილები“. ჩატარდა კვლევა (ონლაინ გამოკითხვა), რომლის შედეგადაც მნიშვნელოვანი ინფორმაცია მივიღე საქართველოში, დისტანციური მუშაობის პრობლემების შესახებ.

შემოსულია რედაქციაში:

ივნისი, 2020

რეცენზირებულია:

ივლისი, 2020

საკვანძო სიტყვები: ორგანიზაციული ცვლილებები, კორონომიკა, დისტანციური მუშაობა

JEL Classification: J24, J81, M16,
DOI: 10.46361/2449-2604.7.2.2020.26-35

NEW OPPORTUNITIES IN BUSINESS AS A RESULT OF THE CORONA VIRUS

MARIAM BERIDZE

Ivane Javakhishvili Tbilisi State
University, Doctoral student of the
Faculty of Economics and Business
Tbilisi, Georgia
Email: beridzemarriam@gmail.com
orcid.org/0000-0002-4343-0380

COVID19 has already become one of the biggest challenges in the modern world. The virus has also had a significant impact on the world economy, which has faced a major crisis. Each crisis and challenge creates new opportunities. Changes in the world have allowed us to see business in a new light. The aim of the article is to explore new opportunities in the business that have arisen as a result of the Corona virus.

Now, organizations with a service profile are working to meet the rapidly changing needs of their staff and customers. Due to the situation created by the pandemic, it became necessary to make some changes in people's daily lives. It became necessary to adapt to the new reality. The changes caused by Coronavirus require in-depth research and analysis in the world economy, as the current situation is not ruled out to be repeated in the future.

Many companies have resorted to remote work methods, which require organizational changes. The form of remote work is not new to the Georgian reality. In Georgia, as well as in the rest of the world, the business sector has undergone changes. It will be beneficial for many Georgian companies to make organizational changes that will allow them to work remotely. The current situation has shown the managers of both Georgian and other companies to have «weak points» in organizing modern business. A survey was conducted (online survey), as a result of which I received important information about the problems of remote work in Georgia.

Keywords: *Organizational Change, Coronomics, Remote Work.*

Edited by:

June, 2020

Reviewed by:

July, 2020

ბოლო ასწლეულის ერთ-ერთი ყველაზე დიდი პრობლემა მსოფლიოსთვის - კორონა ვირუსია, რომელიც ჩინეთიდან მთელ მსოფლიოში გავრცელდა. ვირუსი მეტად გადამდები და სიცოცხლისთვის საშიში აღმოჩნდა, რის შედეგადაც COVID19 ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ პანდემიად [1] გამოაცხადა. ვირუსი 190 ქვეყანაშია გავრცელებული, ხოლო დაავადებულთა რიცხვი 4,5 მილიონზე მეტია, გარდაცვლილთა რაოდენობა კი 300000 სს აჭარბებს [2]. მიუხედავად იმისა, რომ ვირუსი პირველ რიგში სამედიცინო პრობლემაა, მან დიდი ზიანი მიაყენა მსოფლიო ეკონომიკას. მარტის თვეში, ევროკავშირის არსებობის ისტორიაში პირველად, წევრ ქვეყნებს შორის ჩაიკეტა საზღვრები. აქედან, გამომდინარე, შეიძლება ვიფიქროთ, რომ მსოფლიო ახალი ეკონომიკური კრიზისის წინაშე დადგა [3].

დღევანდელ ფართომასშტაბიან ეკონომიკურ კრიზისზე [4] საუბრისას, უპრიანია ტერმინი «კორონომიკის» („Coronomics“) [5] გამოყენება, რომელიც პროფესორ აჯით დე ალვისის (Prof. Ajith de Alwis) ეკუთვნის. იგი მიიღება ორი ტერმინის «კორონა» („Corona“) და «ეკონომიკის» („Economics“) სინთეზის შედეგად. ის კორონა ვირუსის უარყოფით გავლენას შეისწავლის ეკონომიკაზე. შეგვიძლია გამოვიყენოთ ასევე ახალი ტერმინი «კორონანომიკა» („Coronanomics“) [6]. ისევე როგორც «კორონომიკური კრიზისი» („Coronomic Crises“)[7].

განვიხილოთ ვირუსის გავლენა მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაზე: ამ დროისთვის აშშ ში უმუშევართა რაოდენობა, წინა წელთან შედარებით გაზრდილია 8,7 მილიონით და ჯამში 16 მილიონს შეადგენს [8].

ჩინეთმა კორონა ვირუსის გამო დიდი ეკონომიკური ზიანი მიიღო [10]. შემცირებულია მოთხოვნა-მიწოდება [9] იმ მონაცემების მიხედვით, რომელიც ჩინეთის სტა-

ტისტიკის ეროვნულმა ბიურომ გამოაქვეყნა, ქვეყანაში წარმოება ბოლო 30 წლის განმავლობაში ყველაზე სწრაფი ტემპებით შემცირდა. ნიშვნელოვნად შემცირდა ჩინეთის ვაჭრობა მის უმსხვილეს პარტნიორებთანაც: ევროკავშირთან (14.2%), აშშ-სთან (19.6%) და იაპონიასთან (15.3%). აღსანიშნავია ისიც, რომ უკანასკნელი ორი თვის მონაცემებით ჩინეთის საგარეო ვაჭრობამ 7.09\$ მილიარდიანი დეფიციტი დააფიქსირა.

ეკონომიკური ცვლილებები პრაქტიკულად ყველა კომპანიას შეეხო. ლოგიკურია, ვიფიქროთ, რომ კორონა ვირუსი გახდება ბევრი კომპანიისთვის ორგანიზაციული ცვლილებების მიზეზი. განვითარების თანამედროვე ტემპიდან გამომდინარე, კონკურენტუნარიანობის ზრდა დამოკიდებულია მომხმარებელთა ქცევაზე, რომელიც დღეს, ვირუსის პერიოდში განსხვავდება სტანდარტული სიტუაციისგან. ადამიანები კორონა ვირუსის გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით, სახლიდან არ გადიოდნენ, ისინი ონლაინ იმენდნენ პროდუქტებსა და ნივთებს, სარგებლობდნენ სხვადასხვა დისტანციური მომსახურებით. ამ ვითარებამ გვაჩვენა, რომ მსგავსი კრიზისის პერიოდში, დისტანციური მუშაობა დიდი მოგების მომტანია. სავარაუდოა, რომ ეს ფაქტი ბევრი მენეჯერისთვის დამაფიქრებელი და ბიძგის მიმცემი იყო, დაეწყეთ ფიქრი იმაზე, თუ როგორ აეთვისებინათ ეს სიახლე. საჭირო გახდა გარკვეული გარდაქმნები, რომლებიც კომპანიას კრიზისიდან გამოსვლაში და ახალ რეალობასთან შეგუებაში დაეხმარება.

გარდაქმნის იდეებს არ აღიქვამენ სერიოზულად, თუ არ არის ცვლილების საჭიროება. დღევანდელი ვითარებიდან გამომდინარე კი ცვლილებების საჭიროება ვფიქრობთ აშკარაა. პირველ რიგში იმიტომ, რომ პანდემიური მდგომარეობა შესაძლოა მომავალშიც განმეორდეს, კომპანია კი მზადყოფნაში უნ-

და შეხვდეს მას, რათა თავიდან აირიდოს მოსალოდნელი კრიზისი.

პრობლემები, რომლის წინაშე დადგომაც მენეჯერებს მოუწიათ ვირუსის პირობებში, გარკვეულწილად ახალი და მოულოდნელი იყო. მსგავს სიტუაციებში აუცილებელია სწრაფი რეაგირება და სტრატეგიის შემუშავება, რათა კომპანიამ დაძლიოს კრიზისი. კრიზისიდან გამოსვლა კი იწყება მაშინ, როცა მენეჯერები გამოერკვევიან და იღებენ გადაწყვეტილებას, დაიწყონ პოსტკრიზისული გარდაქმნები, მოერგონ ახალ რეალობას, ახალ გარემოს და ისწავლონ მასში ცხოვრება.

აუცილებელია დროის სწორი განაწილება და ეფექტური ნაბიჯები, რათა გლობალური ბაზარზე, რომელიც დღეს დიდ ცვლილებებს განიცდის და სწრაფად ადაპტირდება ახალ მოთხოვნებთან, შეძლონ შესაფერისი ადგილის დაკავება. გამომდინარე იქიდან, რომ სავარაუდოდ დისტანციური მუშაობა ბევრი კომპანიისთვის იქნება პრიორიტეტი, კონკურენცია ამ სფეროში უფრო გაღრმავდება.

კორონა ვირუსმა საშუალება მოგვცა, დაგვეჩვენა ბინზესი ახალი კუთხით, დაგვეჩვენა ახალი შესაძლებლობები. დისტანციური მუშაობა სწრაფად აღწევს "საბოლოო ცხოვრებისეული მიზნების" ("ultimate life goals") სტატუსს და ახლა მრავალი კომპანია იყენებს ამ კონცეფციას.

ვფიქრობთ, დისტანციური მუშაობის რევოლუცია ცვლის ჩვენს საქმიანობას, უფრო ამარტივებს და უფრო მომგებიანს ხდის. სწორედ ამიტომ სრულიად ვირტუალური კომპანიების რაოდენობა იზრდება. მსოფლიო მასშტაბით, გამოკითხვის [11] შედეგად დადგინა, რომ გლობალური კომპანიების 16% დღეს სრულიად დისტანციურად მუშაობს, ხოლო მთელს მსოფლიოში დასაქმებულთა 52% [12] კვირაში ერთ დღეს მაინც მუშაობს სახლიდან. მოდით განვიხილოთ

ის პლიუსები, რომლებიც დისტანციუ მუშაობას აქვს:

1. ადამიანები, რომლებიც დისტანციურად მუშაობენ უფრო პროდუქტიულები არიან [13].

1.1 თანამშრომლებს არ უწევთ სამსახურამდე მისვლა;

1.2 თანამშრომლებს სამუშაოს დასრულება თავისუფალ დროსაც შეუძლიათ;

1.3 მათ არ აცდენენ კოლეგები;

1.4 ისინი შესვენებაზე გადიან მაშინ როცა უნდათ;

1.5 მათ აქვთ მოქნილი გრაფიკი;

1.6 ისინი უფრო მოტივირებულები არიან. ილინიოსის უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად, დადგინდა, რომ როგორც წესი დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლები ვალდებულებას კი არ იხდიან, არამედ გაცილებით მეტს აკეთებენ კომპანიისთვის [14].

2. საუკეთესო თანამშრომლების დაქირავების მეტი შანსი - ხშირად, ადამიანები სამუშაოს არ თანხმდებიან, იმიტომ რომ უწევთ ადგილმდებარეობის შეცვლა, რის შედეგადაც, შესაძლოა კომპანიამ თანამშრომლის საუკეთესო ვარიანტი დაკარგოს და უწევს არსებულით დაკმაყოფილება. დისტანციური მუშაობა ამ პრობლემის გადაჭრის ერთ-ერთი საუკეთესო საშუალებაა, ისევე როგორც კომპანიიდან «ტვინების გადინების» ხელისშემშელი ფაქტორი [15].

3. ხარჯების შემცირება - დისტანციური მუშაობა კომპანიას საშუალებას აძლევს აღარ გადაიხადოს შენობის ქირის გადასახადი [16]. IPG (აი პი ჯი) ის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ კომპანია საშუალოდ 10 000\$ ს ზოგავს ერთ ადამიანზე წელიწადში, უძრავ ქონებაზე ეკონომიის გაკეთების შემთხვევაში. სადაზღვეო კომპანია Aetna (აეტნა) მ 2.7 მილიონი კვადრატული მეტრის ფართობის ოფისები დაცალა, რის

შედაგადაც წლიურად 78 მილიონი დოლარი დაზოგა[17].

4. დისტანციურად მომუშავე ადამიანები უფრო ჯანმრთელები არიან - ამას მოწმობს ჩატარებული კვლევები[18].

ამ სისტემით მუშაობას რა თქმა უნდა ახლავს გარკვეული სირთულეები, მაგალითად, როგორცაა მომუშავეთა დაქირავება, ორგანიზება, სპეციალური აღჭურვილობა, რომელიც ხშირად საჭიროა გარკვეული სპეციფიკური საქმიანობისთვის, შესასრულებელი სამუშაოების კონტროლი და ხელმძღვანელობა. შეუძლებელია მუშობის ისეთი სისტემის არსებობა რომელიც ყველა კომპანიისთვის იქნება ხელსაყრელი. ორგანიზაციებს გააჩნიათ მუშაობის ინდივიდუალური სპეციფიკა და სავსებით შესაძლებელია, რომ დისტანციური მუშაობა მათთვის არ იყოს ოპტიმალური გზა მუშობის ხარისხის ასაძლევად და მოგების მაქსიმიზაციისთვის. მაგრამ, ვფირობთ, შესაძლოა ეს ერთ-ერთ საუკეთესო გადაწყვეტილებად მივიჩნიოთ ბიზნესისთვის.

მსგავსი ტიპის სექტორში მუშაობის გამოცდილება მსოფლიოს სხვადასხვა კუთხეში გვხვდება. მაგალითად, ჰოლანდიას დიდი გამოცდილება აქვს დისტანციურად მუშაობაში [19].

ქართული რეალობისთვის დისტანციური მუშაობის ფორმა ახალი არ არის. ბიზნესს ამ კუთხით უკვე აწარმოებს რამონიმდე კომპანია [20]. ამის დასტური თბილისში მომრავლებული Co-working-space -ებია. ერთ-ერთი ასეთი კომპანია, Vere Loft [21] (ვერე ლოფტი) საქართველოში 2016 წლიდან არსებობს. იგი მომხმარებელს განტვირთვის ზონას, ბარსა და ლაუნჯს სთავაზობს, ასევე სამუშაო სივრცეს, რომელსაც დისტანციურად მომუშავე ადამიანები იყენებენ. 'ვერე ლოფტის' მონაცემებით, სივრცით სარგებლობენ 46 პროფესიისა და მიმართულების ადამიანები. ვი-

ზიტორთა საშუალო ასაკი 34 წელია, ხოლო მომხმარებელთა 28% უცხოელია [22]. ამ სივრცეში, დისტანციურად მომუშავეთა უმეტესობა ქართველებთან ერთად სხვადასხვა ქვეყანაში ონლაინ მუშაობს. მოთხოვნა იმდენად მზარდია, რომ „ვერე ლოფტმა“ კიდევ უფრო დიდი, მრავალფეროვანი და მოქნილი სივრცე „Terminal“ (ტერმინალი) შემოგვთავაზა [23]. „ვერე ლოფტი“ და „ტერმინალი“ მულტიფუნქციური სივრცე გახლავთ.

მას შემდეგ, რაც კორონა ვირუსის გავრცელების თავიდან ასარიდებლად, საქართველოს მთავრობამ მიიღო გადაწყვეტილება [24] დაეხურა საჯარო თავშეყრის ადგილები და შეეჩერებინა სასწავლო პროცესი, ზოგიერთი კომპანია გადავიდა დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე. მაგალითად მინდა მოვიყვანო კომპანია „ეი-სითი“, რომელიც რამოდენიმე საათში საოფისე მუშაობის რეჟიმიდან გადავიდა დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე [25]. ვფიქრობთ, კორონა ვირუსის შედეგად გამოწვეულმა კრიზისმა საქართველოში ბევრ მენეჯერს მიანიშნა ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობისკენ, რომელიც კომპანიებს საშალებას მისცემს მსგავსს სიტუაციებში შემლონ სამუშაო პროცესის შენარჩუნება.

კვლევის შედეგები

2020 წლის მაისის კვლევა ჩატარდა იმ მიზნით, რომ დამედგინა, რა გავლენა იქონია საქართველოს მოსახლეობის დასაქმებაზე კორონა ვირუსმა.

ჩატარდა ონლაინ გამოკითვა. სამიზნე აუდიტორიად ძირითადად შეირჩა დასაქმებული მოსახლეობა. სწორედ ამ სეგმენტს შეექმნა შედარებით მეტი პრობლემა, პანდემიის პირობებში, მუშობის პროცესთან დაკავშირებით.

კვლევისთვის შეირჩა რაოდენობრივი მეთოდი. სპეციალურად ამ კვლევისთვის

შემუშავდა კითხვარი, რომელიც ონლაინ-ფორმით მიეწოდა სამიზნე სეგმენტს. კითხვარი მოიცავდა ინფორმაციას რესპოდენტების ასაკისა და დასაქმების სფეროს შესახებ. კითხვარის ამ ფორმით შევცადეთ გამოგვევლინა დასაქმებულთა დამოკიდებულება დისტანციური მუშაობის მიმართ.

მართალია, კვლევის არეალი იყო საკმაოდ მწირი, კერძოდ შეადგენდა 100 რესპოდენტს, თუმცა, არსებულ მონაცემებზე დაყრდნო-

ულ განათლებასა და საშუალო განათლებაზე.

გამოირკვა, რომ გამოკითხულთა 60.4% მუშაობს და აქვს რეგულარული ხელფასი, 21,9% არის უმუშევარი, 12,5% თვითდასაქმებული.

პანდემიის პირობებში, 50% აგრძელებს მუშაობას და ერიცხება ხელფასი, 29,5% მასმსახური კორონა ვირუსის გავრცელების შედეგად დაკარგა.

**დიაგრამა. 1. სამსახურის დაკარგვის მიზეზები პანდემიის პირობებში, %
 ეს და მომდევნო დიაგრამები შედგენილია ავტორის გამოთვლების მიხედვით**

არის თუ არა სამსახურის დაკარგვის მიზეზი მსოფლიოში გავრცელებული პანდემია?
 88 responses



ბით, საკმაოდ მნიშვნელოვანი და ღირებუ-ლი ინფორმაცია მივიღეთ. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს კვლევა არ მოგვცემს მონაცემებს მთლიან ერთობლიობაზე განზოგადების საშუალებას, ვინაიდან შერჩევის კრიტერიუმი ძირითადად მოიცავდა მხოლოდ საახლო-ლო-სანაცნობო წრეს.

კვლევაში ჩართული რესპოდენტების უმეტესი ნაწილი მიეკუთვნებოდა 18-დან 35 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფს, ვინაიდან სწორედ ეს კატეგორია წარმოადგენს დასაქმებულთა დიდ ნაწილს.

გამოკითხულთა 62% წარმოადგენენ ქა-ლები, ხოლო 38% მამაკაცები.

გამოკითხულ რესპოდენტთა უმეტეს ნაწილს (44.6%) აქვს ბაკალავრის ხარისხი, ხოლო 32,6% მამგისტრისა. დანარჩენი ნაწილი განაწილდა დოქტორის ხარისხზე, პროფესი-

გამოკითხულები სხვადასხვა სეგმენტში არიან დასაქმებულები, ძირითად სფეროებს წარმოადგენენ: სახელმწიფო სტრუქტურები 22.1%, საბითუმო და საცალო ვაჭრობა 25.6%, საფინანსო შუამავლები 20.9%, სასტუმრო და სარესტორნო ბიზნესი 14%.

დისტანციური მუშაობის გამოცდილება გამოკითხულთა 52,6% აქვს, ხოლო 45,3% არ აქვს მსგავსი გამოცდილება.

დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადას-ვლა არ ერთულა გამოკითხულთა 68,9% ს. ხოლო 23% ს ერთულა. კვლევის ეს შედეგი გვაძლევს საფუძველს ვიფიქროთ, რომ სამო-მავლოდ, დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლა საქართველოში დასაქმებულთა სეგმენტის-თვის არ იქნება პრობლემატური, აუცილებ-ლობის შემთხვევაში. ამ დასკვნის საფუძ-ველს გვაძლევს კვლევის შემდეგი კითხვის შედეგიც:

დიაგრამა 2

არის თუ არა თქვენთვის მისაღები დისტანციური მუშაობის რეჟიმი?

95 responses



გამოკითხულთა 60% ისთვის მისაღები დისტანციური მუშაობა, ხოლო 34,7% ისთვის კი არა.

თუმცა, საინტერესოა შემდეგი შედეგიც: გამოკითხულთა 44,7% დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადასვლას არ ისურვებდა, 38,3% კი კვირაში რამოდენიმე დღე იმუშავებდა აღნიშნული რეჟიმით. მხოლოდ 13,8% მა ამჟღობინა საოფისე სამუშაო რეჟიმს დისტანციური მუშაობა.

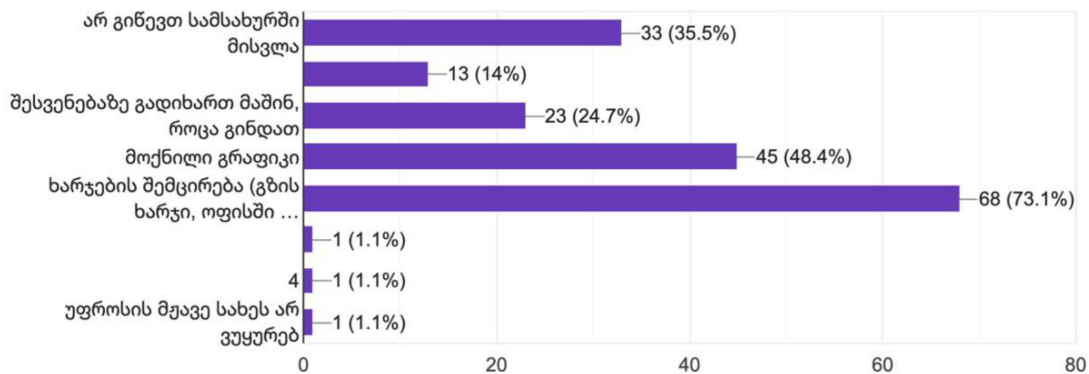
აღნიშნული შედეგი გვაძლევს საფუძველს ვიფიქროთ, რომ საქართველოში, თუ კი არის ამის აუცილებლობა, დასაქმებულები პრობლემის გარეშე შეძლებენ დისტანციურ სა-

მუშაო რეჟიმზე გადასვლას, მაგრამ თუ ეს თავისუფალ არჩევანზე იქნება დამოკიდებული, საოფისე რეჟიმს არჩევენ. ამ შედეგის მიზეზის გასარკვევად, კითხვარში რესპოდენტებს მივეცი საშუალება, რომ გაემიჯნათ დისტანციური მუშაობის რეჟიმის უპირატესობა და ნაკლოვანებები, საშუალოდ, გამოკითხულთა 50% ზე მეტი, დისტანციური მუშაობის რეჟიმის სამ ძირითად დადებით მახასიათებელზე მიანიშნებს: ხარჯების ეკონომია (გზის ხარჯი, ოფისში კვების ხარჯი), მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, სამსახურში მისვლის აუცილებლობისაგან განთავისუფლება.

დიაგრამა 3

რა უპირატესობები აქვს, თქვენი აზრით, დისტანციური მუშაობის რეჟიმს? (ერთზე მეტი პასუხი)

93 responses



აღსანიშნავია ასევე რესპოდენტების მიერ არჩეული ნაკლოვანებები: თანამშრომლებთან ურთიერთობის ნაკლებობა (67.7%), სამუშაო პროცესის კონტროლის სირთულე, ნაკლები პროდუქტიულობა.

საინტერესოა, დასაქმებულთა დამოკიდებულება მომავალში დისტანციური მუშაობის რეჟიმთან დაკავშირებით. სწორედ ამიტომ, კითხვარში იყო შემდეგი კითხვა - გააკეთებდნენ თუ არა არჩევანს დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე. რესპოდენტთა უმრავლესობამ (69.5%) უარყოფითი პასუხი დააფიქსირა, 26.3% მა კი დადებითი. როგორც აღმოჩნდა, დასაქმებულთა უმრავლესობა, მუშაობის ტრადიციულ მეთოდს ამჯობინებს.

საინტერესო იყო ასევე იმის დადგენაც, რესპოდენტების აზრით ჩაანაცვლებდა თუ არა საოფისე მუშაობის რეჟიმს, დისტანციური მუშაობის რეჟიმი, რათა დამედგინა, ელიან თუ არა ისინი მომავალში სამუშაო პროცესში ცვლილებას: უმრავლესობა, 75.3% თვლის რომ მომავალში დისტანციური მუშაობა ნაწილობრივ ჩაანაცვლებს საოფისე მუშაობის რეჟიმს, 17.5% ამ აზრს არ ეთანხმება. ბუნებრივია, ეს მესიჯი გულისხმობს, რომ საქართველოში დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე გადასვლისთვის არასაკმარისი საფუძველია შექმნილი და დასაქმებულებიც არ არიან მზად მუშაობის პროცესში გამოიყენონ ძირითადად დისტანციური რეჟიმი.

დასკვნა

კვლევის შედეგად მნიშვნელოვანი ინფორმაცია მივიღე დისტანციური მუშაობის პრობლემების შესახებ. საზოგადოებაში ჯერ კიდევ არ არის საკმარისად მყარი საფუძველი შექმნილი იმის-ათვის, რომ ტრადიციული სამუშაო რეჟიმი ჩაინაცვლოს ახალით.

დისტანციური მუშაობა ხელსაყრელია იმ ადამიანებისთვისაც, ვისაც მაგალითად სწავლის პარალელურად უწევს მუშაობა. ეს არის ერთ-ერთი იმ მიზეზთაგანი, რის გამოც დისტანციური მუშაობის დადებით მხარედ შეფასდა მოქნილი გრაფიკი. მიუხედავად იმისა, რომ უარყოფით მხარედ მუშაობის ამ რეჟიმისა დასახელდა, მაგალითად, თანამშრომლებთან კომუნიკაციის ნაკლებობა, ვფიქრობთ, დისტანციურ მუშაობის უპირატესობების ბევრად უფრო ეფექტიანია.

ბევრი ქართული კომპანიისთვის ხელსაყრელი იქნება ორგანიზაციული ცვლილებების გატარება, რომელიც საშუალებას მისცემს მას იმუშაოს დისტანციურად. არსებულმა სიტუაციამ, როგორც საქართველოს, ასევე სხვა ქვეყნების კომპანიის მმართველებს აჩვენა თანამედროვე ბიზნესის ორგანიზების „სუსტი წერტილები“. საქართველოში უამრავი კომპანია გახდა იძულებული დაეხურა სამუშაო ოფისები იმის გამო, რომ არ ჰქონდათ დისტანციური მუშაობისთვის მზაობა.

კორონავირუსის შედეგად გამოწვეული ცვლილებები მსოფლიო ეკონომიკაში სიღრმისეულ კვლევას და ანალიზს საჭიროებს, რადგან, დღევანდელი სიტუაცია არ არის გამორიცხული, მომავალშიც განმეორდეს. ამიტომ, აუცილებელია ადაპტაცია, ამ პირობებში ცხოვრება და საქმიანობა. კომპანიებისთვის კი აუცილებელია შესაბამისი ორგანიზაციული ცვლილებების გატარება, რათა კრიზისულ სიტუაციებშიც შეძლონ სამუშაო პროცესის შენარჩუნება. მთავარია, სწორად გავიზაროთ, დისტანციური მუშაობის როლი და გონივრულად დავენერგოთ ის. ვფიქრობ, დისტანციური მუშაობის რევოლუცია ცვლის ჩვენს საქმიანობას, უფრო ამარტივებს და უფრო მომგებიანს ხდის.

ლიტერატურა/REFERENCES

- [1] “WHO Director-General’s Opening Remarks at the Media Briefing on COVID-19 –11 March2020.” World Health Organization, 2020, March 12, <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- [2] <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
- [3] **Geller A., Wiseman P., Rugaber C.** (2020) “Outbreak Starts to Look More Like Worldwide Economic Crisis.” Herald Tribune, April 10, <https://www.heraldtribune.com/business/20200228/outbreak-starts-to-look-more-like-worldwide-economic-crisis>
- [4] **Geller A., Wiseman P., Rugaber C.** (2020)“Outbreak Starts to Look More Like Worldwide Economic Crisis.”
- [5] **Alwis A. de.** (2020) “Coronomics – Plan Your Eggs and the Basket!” Daily FT, April 19,<http://www.ft.lk/columns/Coronomics-%E2%80%93-Plan-your-eggs-and-the-basket-/4-695109>
- [6] **Eichengreen B.**(2020) “Corononomics 101.” Project Syndicate, April 17, https://www.project-syndicate.org/commentary/limits-macroeconomic-tools-coronavirus-pandemic-by-barry-eichengreen-2020-03?utm_source=Project+Syndicate+Newsletter&utm_campaign=cba7e1c6a1-sunday_newsletter_15_03_2020&utm_medium=email&utm_term=0_73bad5b7d8-cba7e1c6a1-93567601&mc_cid=cba7e1c6a1&mc_eid=e9fb6cbcc0
- [7] **V. Papava, V. Charaia** (2020). Corona Virus And Some Economical Challenge of Georgia, April 20, http://papava.info/publications/Papava_Charaia_coronomical-crisis-and-Georgia.pdf
- [8] **Stewart E.** (2020) “11 Questions About The Coronavirus Economic Crisis You Were Too Embarrassed To Ask”, April 19, <https://www.vox.com/coronavirus-covid19/2020/4/2/21201905/coronavirus-economic-crisis-recession-depression-stimulus-checks-covid-19>
- [9] **Roach S. S.** (2020) “When China Sneezes.” Project Syndicate, April 21<https://www.project-syndicate.org/commentary/china-coronavirus-shock-prospects-for-global-recession-by-stephen-s-roach-2020-02>
- [10] **Rogoff K.** (2020) “That 1970s Feeling.” Project Syndicate, April 19, https://www.project-syndicate.org/commentary/next-global-recession-hits-the-supply-side-by-kenneth-rogoff-2020-03?utm_source=Project+Syndicate+Newsletter&utm_campaign=5a74e31e27-sunday_newsletter_08_03_2020&utm_medium=email&utm_term=0_73bad5b7d8-5a74e31e27-93567601&mc_cid=5a74e31e27&mc_eid=e9fb6cbcc0
- [11] **Hussain A.** (2020)“4 Reasons Why A Remote Workforce Is Better For Business”, April 19, <https://www.forbes.com/sites/amarhussaineurope/2019/03/29/4-reasons-why-a-remote-workforce-is-better-for-business/#2af5f7001a64>
- [12] <https://www.owllabs.com/state-of-remote-work>
- [13] <https://www.cosocloud.com/press-releases/connectsolutions-survey-shows-working-remotely-benefits-employers-and-employees>
- [14] <https://www.sciencedaily.com/releases/2014/09/140918150940.htm>
- [15] <https://www.aftercollege.com/cf/2015-annual-survey>
- [16] **Strain k.** (2019)“How Telecommuting Saves Money – And Planet ,Too”, April 20,2020 <https://www.pgi.com/blog/2019/11/how-telecommuting-saves-money-and-the-planet-too/>

- [17] **Meister J.** (2013) “Flexible Workspace: Employee Perk or Business Tool To Recruit Top Talent”, April 21
<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2013/04/01/flexible-workspaces-another-workplace-perk-or-a-must-have-to-attract-top-talent/#28e2c5442ce7>
- [18] **Howington J.** (2018) “2018 Annual Survey Finds Workers Are More Productive At Home”, April 21, <https://www.flexjobs.com/blog/post/2018-annual-survey-finds-workers-more-productive-at-home/>
- [19] <https://remoters.net/jobs/companies/netherlands/>
- [20] <https://www.bia.ge/Company/Industry/4654>
- [21] <https://vereloft.com/ka>
- [22] <https://forbes.ge/blog/266/kidev-vis-surs-distanciurad-muSaoba>
- [23] <https://commerciant.ge/ge/post/komersantis-eqskluzivi-terminali-mardjanishvilze-da-shardenze-or-obieqts-xsnis>
- [24] <http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/135879/sruli>
- [25] <https://hrhub.ge/42-saatshi-distanciurad-gadawkobili-samushao-procesi/#more-12180>