

ადამიანური რესურსების ეფექტიანი გამოყენების კონსეფციის თეორიული ასპექტები

ნატო თუშიშვილი,
სტუ-ს დოქტორანტი

რეზიუმე

ადამიანური რესურსების გამოყენებისა და ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის ეფექტიანობის შეფასება შესაძლებლობას იძლევა გამოვლინდეს ტენდენციები და ასევე, ის ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც ახდენენ სხვადასხვა სახის ზემოქმედებას კომპანიის წინაშე მდგარი მიზნების მიღწევაში.

სტატიაში ხაზგასმულია, რომ კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფციას საფუძვლად უდევს იმ კაპიტალდაბანდების ეკონომიკური მიზანშეწონილობა, რომელიც დაკავშირებულია ადამიანური რესურსების მოზიდვასთან, მათ ყოველმხრივ განვითარებასა და გამოყენების ეფექტიანობის ამაღლებასთან. აქედან გამომდინარე, ავტორი კომპანიის ადამიანური რესურსების ეფექტიანობის ერთ-ერთ მაჩვენებლად ინვესტიციების რენტაბელურობის მაჩვენებელს მიიჩნევს.

ავტორის მიერ დასაბუთებულია კომპანიის ადამიანური რესურსების შიდა აუდიტის ჩატარების აუცილებლობა და მას კომპანიის მიერ ადამიანური რესურსების ეფექტიანი გამოყენების დიაგნოსტიკის და შეფასების ინსტრუმენტის რანგში იხილავს.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსების მართვა, ადამიანური რესურსების გამოყენების ეფექტიანობა, ადამიანური რესურსების აუდიტი.

The Theoretical Aspects of the Concept of Efficient Use of Human Resources

Nato Tushishvili,
PhD student of Gtu

Summary

The rate of the effectiveness of human resources and human resources management system makes it possible to identify trends and also, the main factors that have affected the company faced a variety of objectives.

The article emphasizes that the concept of the company's human resources management is based on the economic feasibility of capital investments, which is connected with the attraction of human resources, with its comprehensive development and application of improved efficiency.

Therefore, the index of profitability of investments we will consider as one of the indicator of the effectiveness of the company's human resources. The author is substantiated the necessity of the company's human resources internal audit. The author considers the company's human resources internal audit as the diagnosis and evaluation instrument of the company's human resources effective use.

Keywords: Human resources management, Efficient use of human resources, Human resources audit.

თანამედროვე პირობებში ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში მნიშვნელოვან პრობლემად მიჩნეულია შრომით რესურსებთან დაკავშირებული პრობლემები. კომპანიის დონეზე ისინი პერსონალის მართვის სისტემაში ვლინდება. დღეს განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს პერსონალის მართვის თანამედროვე ფორმების პრაქტიკული გამოყენების საკითხები, რომელიც კომპანიის სოციალურ-ეკონომიკური ეფექტიანობის ამაღლების შესაძლებლობას იძლევა.

საერთაშორისო თეორიასა და პრაქტიკაში მართვის სისტემის განვითარების ისტორიულმა და სოციალურ-ეკონომიკურმა წანამძღვრებმა, მართვის ძირითადი სამეცნიერო სკოლების ფორმირებამ და განვითარებამ გამოიწვია თვისებრივი ცვლილებები როგორც საერთოდ მენეჯმენტში, ასევე, ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფციის ჩამოყალიბებასა და განვითარებაში [1, გვ. 623].

ადამიანური რესურსების მართვის ძირითად კონცეფციას წარმოადგენს პოსტულატი იმის თაობაზე, რომ კომპანიის პერსონალი ერთ-ერთი ძირითადი რესურსია, რომელიც გავლენას ახდენს საწარმოს საქმიანობის ეფექტიანობაზე, კონკურენტუნარიანობის ამაღლებასა და მთლიანობაში მისი სამეურნეო საქმიანობის წარმატებაზე [2, გვ. 87]. მოცემულმა მიდგომამ შეცვალა არსებული თეორიები, რომელიც პერსონალს განიხილავდა როგორც დანახარჯს, რომლის შემცირებაც არსებით აუცილებლობას წარმოადგენდა.

ადამიანური რესურსების მართვის თეორია კომპანიის პერსონალში ინვესტირებისა და მისი განვითარებისადმი მიდგომაა. ის ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის ეფექტიანობის, კომპანიის ადამიანური რესურსების მდგომარეობას და მათი გამოყენების ეკონომიკურ ეფექტიანობის შეფასების შემუშავების აუცილებლობას განაპირობებს.

ადამიანური რესურსების თეორიის მნიშვნელოვანი ამოსავალი მომენტი ადამიანური რესურსების „ფასეულობაში“, მათ მნიშვნელობაში არსებული განსხვავებებია [3, გვ. 462]. მხედველობაში გვაქვს თანამშრომელთა შესაძლებლობას, მოიტანოს მეტი ან ნაკლები დამატებული ღირებულება კომპანიას. ფასეულობებში განსხვავება განისაზღვრება თანამდებობის ხასიათით და იმ თანამშრომელთა ინდივიდუალური თავისებურებებით, რომელთაც ერთნაირი თანამდებობა უკავიათ.

ამასთან დაკავშირებით ჩატარებული იქნა სპეციალური კვლევები. ერთ-ერთ მათგანში, რომლისავტორები არიან ცნობილი მკვლევარებიფ. შმიდტი, დ. ხანტერი და კ. პირლმანი, გამოყვანილი იქნა თანამშრომელთა შორის ფასეულობაში განსხვავების ფულადი შეფასება, ანუ, ეს იყო „განსხვავება, თუ რა მოაქვს კომპანიის კარგ თანამშრომელს საშუალოსთან შედარებით“. აქ მნიშვნელოვანია, პირველ რიგში, ფულადი შეფასების დამოკიდებულება თვით თანამდებობის ხასიათზე (მაგალითად, შესაბამისი

შეფასებები საშუალო რგოლის მენეჯერისა იყო სამ-ჯერ მაღალი, ვიდრე პროგრამისტისა). მეორე, უმრავლეს პროფესიასა და თანამდებობასთან მიმართებაში გამოვლენილი იქნა ფირმისთვის თანამშრომელთა ძალიან მნიშვნელოვანი განსხვავებები ინდივიდუალური ფასეულობის მიხედვით. გადახრა შეადგენს თანამდებობრივი სარგოს 40-დან 70 პროცენტამდე. ფირმისთვის კარგი მენეჯერების ფასეულობის განსხვავება საშუალოსთან შედარებით განსაზღვრული იყო 30 ათასი აშშ დოლარით [4, გვ. 345].

მკვლევართა დიდი ნაწილის მოსაზრებით, ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფციის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ თანამშრომლები განხილულ უნდა იყვნენ როგორც სანარმოს კონკურენტულ ბრძოლაში მიღებული მონაპოვარი. აქედან გამომდინარე, სანარმოს სტრატეგიული მიზნების მიღწევასათვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რომ სხვა რესურსებთან ერთად და მათთან მჭიდრო ურთიერთკავშირში განვითარდეს ადამიანური რესურსები და აუმაღლდეთ მათ მოტივაცია, [5, გვ. 78].

მ. არმსტრონგი ადამიანური რესურსების მართვას განმარტავს როგორც სტრატეგიულ და მიზნობრივ მიდგომას ორგანიზაციის ყველაზე უფრო ფასეული აქტივების მართვისადმი, სახელდობრ, ადამიანებისადმი, რომელთაც ინდივიდუალურად და კოლექტიურად შეაქვთ თავიანთი წვლილი ორგანიზაციის მიზნების მიღწევაში [6, გვ. 25].

თანამედროვე პირობებში ადამიანური რესურსების კონცეფციის რეალიზებისას, მართვის მოცემული სფერო მოიცავს მმართველობით გადანყევტილებას, რომელიც ეხება კომპანიის, დამსაქმებლისა და დასაქმებულების ურთიერთდამოკიდებულებას. ეს ნიშნავს, რომ ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა სულ უფრო მჭიდროდაა დაკავშირებული კომპანიის განვითარების სტრატეგიასთან. აქედან გამომდინარე, ადამიანური რესურსების მართვა თავის უმთავრეს მიზნად ისახავს კომპანიის სამეურნეო საქმიანობის ეფექტიანობისა და შედეგიანობის ამაღლებას და თანამშრომელთა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას.

ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფცია თითოეულ კომპანიაში კონკრეტიზირდება და რეალიზდება პერსონალის მენეჯმენტის მეშვეობით. სანარმოს სიდიდისა და ზომის მიუხედავად, ყველა მათგანში ობიექტურად არსებობს და ხორციელდება პერსონალთან დაკავშირებული მართვის ფუნქციები.

იმისათვის, რომ უფრო ზუსტად იქნას გაგებული ტერმინი „ადამიანური რესურსების მართვა“, აუცილებელია განვასხვაოთ ადამიანური რესურსების მართვის პრინციპები ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის აგებულების პრინციპებისგან.

ადამიანური რესურსების მართვის პრინციპები წარმოადგენს წესებს, ძირითად დებულებებს და ნორმებს, რომლებიც უნდა დაიცვან ხელმძღვანელებმა და სპეციალისტებმა პერსონალის მართვის პროცესში. ეს პრინციპები ასახავს ობიექტურად მოქმედი ეკონომიკური კანონების მოთხოვნებს, ამიტომ

თავად ეს პრინციპებიც წარმოადგენს ობიექტურს [38, გვ. 164].

ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის აგების პრინციპები, თავის მხრივ წარმოადგენს წესებს, ძირითად დებულებებს და ნორმებს, რომლებიც უნდა დაიცვან კომპანიის პერსონალის მართვის ქვედანაყოფების ხელმძღვანელებმა და სპეციალისტებმა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის ფორმირებისას.

ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის აგების პრინციპები უნდა განვასხვაოთ მოცემული მართვის სისტემის აგების მეთოდებისგან. პირველი მუდმივია და ატარებს სავალდებულო ხასიათს, ხოლო მეთოდების ერთობლიობა შეიძლება იცვლებოდეს პრინციპების დაცვის პირობების ცვლილებებთან დამოკიდებულებაში. პრინციპი შესაძლებელს ხდის, ჩამოყალიბდეს მეთოდების სისტემა და თითოეული მეთოდი ცალკეულად, მაგრამ მეთოდს არა აქვს ასეთი ზემოქმედება პრინციპზე, რამდენადაც ამ უკანასკნელს აქვს ობიექტური ბუნება.

ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის აგებულების ყველა პრინციპის რეალიზება ხდება ურთიერთმოქმედებაში. მათი შეხამება დამოკიდებულია სანარმოს პერსონალის მართვის სისტემის ფუნქციონირების კონკრეტულ პირობაზე.

კომპანიის ადამიანური რესურსების გამოყენებისადა თავად ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის ეფექტიანობის შეფასებას, ჩვენი აზრით, შეუძლია დიდწილად განსაზღვროს მართვის პროცესის მოცემული ელემენტის ორგანიზების თავისებურებები.

ადამიანური რესურსების გამოყენებისადა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის ეფექტიანობის შეფასება შესაძლებლობას იძლევა გამოვლინდეს ტენდენციები და ასევე, ის ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც ახდენენ სხვადასხვა სახის ზემოქმედებას კომპანიის წინაშე მდგარი მიზნების მიღწევაში.

ასეთი მიდგომით, შეიძლება დამტკიცდეს, რომ სანარმოს ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფციას საფუძვლად უდევს იმ კაპიტალდაბანდების ეკონომიკური მიზანშეწონილობა, რომელიც დაკავშირებულია ადამიანური რესურსების მოზიდვასთან, მათ ყოველმხრივ განვითარებასა და გამოყენების ეფექტიანობის ამაღლებასთან. აქედან გამომდინარე, რიგი თანამედროვე ავტორებისა, კომპანიის ადამიანური რესურსების ეფექტიანობის ერთ-ერთ მაჩვენებლად განიხილავს ინვესტიციების რენტაბელურობის მაჩვენებელს (დმ). მოცემული შეფარდებითი მაჩვენებელი გამოიყენება ადამიანური რესურსების მართვის ღონისძიებებთან დაკავშირებულ სფეროში და ახასიათებს ღონისძიებებში დახარჯული ინვესტიციების უკან დაბრუნებითობას [7, გვ. 57, 81, 151].

ჩვენი შეხედულებით, მოცემული მაჩვენებლის გამოყენება მისაღებია იმ კაპიტალდაბანდების შეფასებისათვის, რომელიც შეიძლება დაკავშირებული იყოს:

- პერსონალის შერჩევის პროცედურებთან,

ანუ კომპანიის მოთხოვნების შესაბამისად, კანდიდატების შერჩევის პროცესის ორგანიზებასა და ვაკანტურ თაამდებობაზე თანამშრომლებით დაკომპლექტების პროცედურების ორგანიზებასთან;

- თანამშრომელთა უწყვეტი სწავლების უზრუნველყოფასა და პერსონალის შრომისუნარიანობის მხარდაჭერის უზრუნველყოფასთან, განსაკუთრებით მათი პროფესიონალური უნარ-ჩვევების ამაღლების სფეროსთან დაკავშირებული ხარჯების;

- თითოეული მუშა-მოსამსახურის შრომითი პოტენციალის ფორმირებასა და განვითარებასთან, იმ პროფესიონალური და პიროვნული უნარ-ჩვევების გამოვლენისა და განვითარებისათვის, რის საშუალება და შესაძლებლობაც არის თითოეულ თანამშრომელში;

- თანამშრომელთა პროფესიონალური საქმიანობის ეფექტიანობის განვითარებისა და ამაღლებისთვის ორგანიზაციული პირობების შექმნასთან.

ჩვენი აზრით, საწარმოს ადამიანური რესურსების ეფექტიანი გამოყენების შეფასებასთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით საინტერესოა ე. ფლემჰოლცის [8, გვ. 78] ადამიანური რესურსების ანალიზის კონცეფცია (ჭუმან ლესურცეს აცცოუნტინგ). მოცემული კონცეფციის განვითარება განპირობებულია პერსონალისადმი, როგორც კომპანიის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რესურსისადმი დამოკიდებულების წარმოშობით და განვითარებით, რომლის ეფექტიანი გამოყენების შემთხვევაში ჩნდება კომპანიის სამეურნეო საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლების მნიშვნელოვანი რეზერვები.

როგორც ცნობილია, კომპანიაში გამოყენებული ნებისმიერი რესურსის ხასიათდება მისი გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობით. აქედან გამომდინარე, ჩნდება ისეთი ინსტრუმენტის შემუშავების აუცილებლობა, რომელიც კომპანიის ხელმძღვანელებს მისცემს შესაძლებლობას, უფრო მეტად ეფექტიანად გამოიყენოს ადამიანური რესურსები, მოახდინოს მათი ეფექტიანობის შეფასება და სხვა რესურსების გამოყენების ეფექტიანობასთან შედარება.

ე. ფლემჰოლცმა საკუთარ კვლევებში ჩამოაყალიბა ადამიანური რესურსების ანალიზის სამი ძირითადი ამოცანა:

- ადამიანური რესურსების სპეციალისტებისთვის, სხვადასხვა დონის ხელმძღვანელებისა და საწარმოს ხელმძღვანელებისათვის ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში გადანეყვტილების მისაღებად საჭირო და აუცილებელი ინფორმაციის მიწოდება;

- ხელმძღვანელების უზრუნველყოფა ადამიანური რესურსების ღირებულების რაოდენობრივი გაზომვის მეთოდებით, კონკრეტული გადანეყვტილების ეფექტიანობის ამაღლებისათვის;

- ხელმძღვანელობის მოტივირება, განიხილონ თანამშრომლები არა მარტო დანახარჯების თვალსაზრისით, რომლის მინიმიზირებაც არის სასიცოცხლოდ აუცილებელი, არამედ განიხილოს ისინი როგორც აქტივი, რომლისოპტიმიზირებაც უნდა

მოხდეს [8, გვ. 78].

მოცემული მიდგომის გამოყენებით, ჩვენი შეხედულებით, ადამიანური რესურსების ანალიზი ან, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ადამიანური რესურსების ეფექტიანი გამოყენების შეფასება შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ადამიანურ რესურსებზე ინფორმაციის გამოვლენის, შეფასების და იმ პირთათვის მიწოდების პროცესი, რომლებიც ღებულობენ გადანეყვტილებებს კომპანიაში.

მოცემულ კონტექსტში, ჩვენი აზრით, კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის დიაგნოსტიკისა და ეფექტიანი გამოყენების შეფასების ძირითად ინსტრუმენტს წარმოადგენს კომპანიის ადამიანური რესურსების შიდა აუდიტი. ის საშუალებას მისცემს კომპანიებს ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში ამაღლონ შეფასებითი ღონისძიებების ეფექტიანობა, გამოავლინონ პრობლემები და დასახონ ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის განვითარების პერსპექტივები.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Одегов, Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие, Ю. Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л. П. Котова. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011;
2. Мыльников, Д. П. К вопросу об управлении человеческими ресурсами на предприятии, как условие роста эффективности экономики труда, сборник научных трудов, Мурманск: МАЭУ, 2010.
3. Alderfer, C.P. The Methodology of Organizational Diagnosis, Professional Psychology. 1980. No 11;
4. Colbert B. A. The Complex Resource-Based View: Implications for Theory and Practice in Strategic Human Resource Management, Academy of Management Review. — 2004. No. 29(3).
5. Травин, В.В., Магура, М.И., Курбатова, М.Б. Управление человеческими ресурсами: Модуль 4: учеб.- практич. пособие, 3-е изд. М.: Дело, 2011;
6. Арнс, А., Лоббек, Дж. Аудит; пер. с англ. ; гл. ред. серии проф. Я. В. Соколов. М.: Финансы и статистика, 1995;
7. Одегов, Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие, М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011;
8. Управления персоналом: учебник, под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2009.