

რეზიუმე

ნაშრომში გაშუქებულია, თანამედროვე მსოფლიოს ცივილიზებული ქვეყნებისა და მათ შორის საქართველოს შრომის ბაზრის წინაშე მდგარი პრობლემები და გამოწვევები.

ამასთანავე, ნაჩვენებია თუ რა შეიცვალა ადამიანური რესურსების მართვის განვითარების ისტორიული ეტაპების მანძილზე, შრომითი ურთიერთობების დასაბამიდან დღემდე და მოცემულია რეკომენდაციები ამ გამოწვევებისა და პრობლემების მოსაგვარებლად.

Summary

In the article above, according the example of Georgian jobs market, there is a discussion about the problems of global and local human resources management.

Also, we tried to show, the alternations of labour relationships all over the world, during it's historical evolution.

At the end, the author recommends to state and companies how to solve the problems in HRM.

* * * * *

მოგეხსენებთ, ადამიანური რესურსების მართვა დღეისათვის არსებულ კომპანიათა საქმიანობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი შემადგენელი ელემენტია, რომელმაც ვიდრე იგი თანამედროვე, შედარებით სრულყოფილ სახეს მიიღება და სხვადასხვა ორგანიზაციების მართვის თანმდევ ასპექტად იქცეოდა, განვითარების საკმაოდ ვრცელი და ზოგჯერ “მტკიცენული”, შრომითი ურთიერთობების არაპუანური გზაც განვლო.

გთავაზობთ, მოკლედ მიმოვიხილოთ თითოეული მათგანი, რათა თანმიმდევრულად მივიდეთ იმ პრობლემებსა და გამოწვევებამდე, რომელთაც დღეს აქვთ ადგილი შრომით ურთიერთობებში და გარკვეულწილად წინამორბედი მიდგომების გამოძახილითაა განპირობებული.

პირველ ეტაპზე, როცა ადამიანთა შრომის გაჩნდა შრომითი ურთიერთობა, მასში დომინირებდა ე.წ. “კლასიკური ტექნოკრატიზმის” მიდგომები, რომლის მიხედვითაც ადამიანი მოიაზრებოდა სამუშაო იარაღად ან მის დანამატად. სამუშაო დღის ხანგრძლივობა კი, მიუხედავად სამუშაო პირობების შეუსაბამობისა, დღევანდელ ნორმასთან, იყო საკმაოდ მცირე. ამიტომ უპირატესობა ენიჭებოდა შედარებით დაბალკვალიფიციურ, დამწყებ მუშახელს, რომელიც თანხმდებოდა ემუშავა, თუნდაც მიზერული ანაზ-

ღაურების სანაცვლოდ. რა თქმა უნდა, ასეთ ვითარებაში ყურადღება არ ექცეოდა პერსონალისათვის კვალიფიკაციის ამაღლების საქმეს, მითუმეტეს, რომ მაშინ არ არსებობდა მაღალტექნოლოგიური მანქანა-დანადგარები და დიდი ცოდნა არც იყო აუცილებელი რომელიმე სამუშაოს შესასრულებლად, ძირითადად მხოლოდ ხელმძღვანელი პირების მითითებების შესრულებაზე კეთდებოდა აქცენტი.

მომდევნო ეტაპზე, კლასიკური ტექნოკრატიზმის უარყოფითი მიდგომები ჩანაცვლდა შედარებით ჰუმანური დამოკიდებულებებით დასაქმებულის მიმართ. კერძოდ კი, დაიწყო თითქმის 20 საათიანი სამუშაო დღის ნორმირება, რაც იმ დროისთვის დიდი გარღვევა იყო შრომით ურთიერთობებში, თუმცა ხელფასის მატებასთან ერთად მკაცრი დისციპლინარული კონტროლიც დაწესდა და შრომის მოტივირების ძირითად საშუალებად მხოლოდ მატერიალური ნახალისება თუ მოიაზრებოდა.

ჩვენდა საბედნიეროდ, საზოგადოებრივი კულტურის განვითარების მომდევნო საფეხურებზე, ადამიანის ფაქტორის წინ წამოწევასთან ერთად, ზემოთხსენებული მიდგომები თანდათანობით შეიცვალა უკეთესობისკენ და მივიღეთ თანამედროვე ადამიანური რესურსების მართვის თეორიის შესაბამისი ტენდენციები. ყურადღება გამახვილდა მუშა-ხელის გადამზადებაზე, შრომის მოტივირებაზე, პერსონალის როლზე კონკურენტუნარიანი პროდუქციის შექმნაში და სხვა.

თუმცა არც ზემოთ ხსენებული მიდგომაა სრულყოფილი და ისიც გარკვეულ ხარვეზებს შეიცავს. მით უფრო, რომ ადამიანური რესურსების მართვის თეორიის რეალიზაცია პრაქტიკაში, გლობალური მასშტაბით სხვადასხვა ლოკაციებზე სხვადასხვაწაირად ხორციელდება, ამა თუ იმ ქვეყნის კულტურული მრავალფეროვნებისა და საზოგადოებრივი მორალის შესაბამისად. მაგალითად: ადამიანური რესურსების მართვა, გარკვეულ გეოგრაფიულ არეალზე მოდელირდა ე.წ. აღმოსავლური ან დასავლური მართვის სტილით. რომელიც უნდა ითქვას, რომ ქართულმა შრომის ბაზარმა უნივერსალურად მოირგო და მსოფლიოში არსებული მართვის სტილთა უმრავლესობიდან მოახდინა გარკვეული მახასიათებლების შეთავსება, რაც თავის მხრივ, ხასიათდება როგორც უარყოფითი, ასევე დადებითი კონტექსტებით, იქნება ეს ვაკანტურ ადგილზე მიღება, სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლების სიმარტივე, კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის ზრუნვა კომპანიების მხრიდან თუ სხვა.

ზემოთ ხსენებულის გათვალისწინებით, ბუნებრივია, საქართველოს შრომის ბაზარიც დგას გარკვეული გამოწვევებისა თუ პრობლემის წინაშე, რომელ-

იც ჩვენს ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური, სოციალური, პოლიტიკური მოვლენების თუ წარსულის მიდგომათა გადმოწამითაა განპირობებული. ეს კი, ზოგიერთ ორგანიზაციაში განაპირობებს მწარმოებლურობის შემცირებას, კადრების დენადობის ზრდას, მოგების კლებას და სხვა. მაგალითად, დღეისათვის როგორც ლოკალურ, ასევე გლობალურ დონეზეც, მკვეთრად დგას კადრის კვალიფიკაციის პრობლემა, იქნება ეს საჭიროების შემთხვევაში რამდენიმე პროფილის შეთავსებისთვის მზაობა თუ შესაძლებლობა ლიდერის თვისებების გამომჟღავნებისა, რაც საშუალებას მისცემს კადრს, გავლენა მოახდინოს კომპანიის ხანგრძლივ ზრდა-განვითარების პროცესზე.

ასევე მთელ რიგ კომპანიებში მწვავედ დგას მოტივაციის ნაკლებობის პრობლემა, რასაც ზოგიერთ შემთხვევაში მხოლოდ ძველ და თითქოს წარსულის გამოცდილებაში მოტოვებულ, კლასიკური ტექნოკრატიზმის მიდგომამდე (მატერიალური ნახალისებით მოტივირება) მივყავართ, რაც საბოლოო ჯამში რატომ უნდა ადამიანური რესურსების სწორი მენეჯმენტის მხრივ ხელშესახებ ეფექტს ვერ იძლევა.

ზოგიერთ საწარმოში კი ძალიან დაბალია პერსონალის შრომის უსაფრთხოების დონე, დგას სოციალური დაცვის პრობლემატიკა და სხვა. ვინაიდან ადამიანებს უნევთ ძველ, საექსპლუატაციო ვადა გასულ მანქანა-დანადგარებთან მუშაობა; ან/და მათთვის შეთავაზებული სადაზღვეო პაკეტები არის მოუხერხებელი, ან ძვირი, რის გამოც პერსონალის დიდ ნაწილს უხდება მასზე უარის თქმა.

საბოლოო ჯამში კი, ყოველივე ზემოთ ხსენებული ამცირებს ორგანიზაციის ეფექტურობას, რაც მის კონკურენტუნარიანობაზე ცუდად აისახება. ბუნებრივია ხარვეზების გამოსასწორებლად აუცილებელია გარკვეული ღონისძიებების გატარება, როგორც სახელმწიფოს, ასევე ორგანიზაციების მხრიდან. კერძოდ კი, ჩემი აზრით საჭიროა:

- ეფექტური სასწავლო პროგრამების შემუშავება, რათა კადრი იყოს მრავალპროფილური და საჭიროების შემთხვევაში შეძლოს მისი კომპეტენციის სფეროსთან დაკავშირებული დავალების შესრულება;

- კულტურული მრავალფეროვნების ჰარმონიზაცია, მსოფლიოში აღიარებულ, ადამიანური რესურსების მართვის მიდგომებთან, რაც გააუმჯობესებს ამა თუ იმ ორგანიზაციაში არსებულ სამუშაო პირობებს.

- მოხდეს საწარმოო უსაფრთხოების ნორმების შესრულების მონიტორინგი და შესაბამისობაში მოვიდეს მსოფლიოში აღიარებულ სტანდარტებთან და ა.შ.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. შრომითი სამართალი, დ. ძამუკაშვილი, თბილისი 2010;
2. ადამიანური რესურსების მართვის მოდელები, პაიჭაძე ნ. , ჟ. "ეკონომიკა და ბიზნესი" თბილისი 2011, გვ.146-147;
3. <https://www.thebalance.com/top-toughest-hr-questions-asked-and-answered-1919031>;
4. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0316/pages/the-big-issues-facing-hr.aspx>;
5. <https://www.businesstopia.net/human-resource/challenges-issues-human-resource-management>;
6. <http://www.humanresourcesmba.net/lists/5-trending-issues-in-human-resources-for-2016/>.