



დარგობრივი ეკონომიკა



ადამიანისეული რესურსები. როგორც აქტივის აღრიცხვის თავისებურებები

მუხრან ქამადაძე

სტუ დოქტორანტი

ორგანიზაციის დამოკიდებულება პერსონალის მიმართ წარმოადგენს ვალდებულებას. ეს ვალდებულება წარმოიქმნება ამ პერსონალის წვლილით სამეურნეო საქმიანობაში.

ჩვეულებრივ ითვლება, რომ მუშაკის წვლილი ტოლი უნდა იყოს სამუშაოს მიმცემის ვალდებულების სიდიდისა. მაგრამ ეს ხშირ შემთხვევაში ასე არ არის. როგორც რუსმა ეკონომისტმა ტუგან ბარანოვსკიმ (1865-1919) აღნიშნა, ხელფასის სიდიდე დამოკიდებულია მუშაკის და მისი სამუშაოს მიმცემის ძალთა თანაფარდობაზე. რაც უფრო ღარიბია მუშაკი, სხვა თანაბარ პირობებში, მით უფრო დაბალია ხელფასი, ხოლო მისი წვლილი კი უფრო დიდია შესრულებულ სამუშაოებში.

გარდა ამისა, მხედველობაში უნდა მივიღოთ ის გარემოებაც, რომ პერსონალის წვლილი შეიძლება გამოდინარეობდეს ხელშეკრულებიდან. იგი შეიძლება გამოიხატოს, მაგალითად, დაქირავებულის მონაწილეობით ორგანიზაციის მართვაში. თანამშრომლებს შეუძლიათ მონაწილეობა მიიღონ ფირმის კაპიტალში (შეიძინონ ფირმის აქციები), რომლებიც, თავის მხრივ, წარმოქმნიან ვალდებულებებს დივიდენდების გასაცემად.

1973 წელს ამერიკის ბუღალტერთა ასოციაციის (AAA) ადამიანისეული რესურსების ბუღალტრული აღრიცხვის კომიტეტმა განსაზღვრა „ადამიანისეული რესურსების მონაცემების იდენტიფიკაციის და შეფასების პროცესი“, რომელიც შემდგომ გადაეცემა როგორც ინფორმაცია დაინტერესებულ მხარეებს. ამერიკის შრომის ინსტიტუტის აზრით, ადამიანისეული რესურსების ბუღალტრული აღრიცხვა თავის თავში მოიცავს: თეორიული საფუძვლების განვითარებას, რომელიც ხსნის ადამიანთა ღირებულების ბუნებასა და განმსაზღვრელ ფაქტორებს ოფიციალური ორგანიზაციების მხრიდან. ორგანიზაციისათვის ადამიანთა

ღირებულებებისა და ფასეულობათა შეფასების საიმედო და დასაბუთებული მეთოდების შემუშავებას, შეფასების შემოთავაზებული მეთოდების ორგანიზაციული უზრუნველყოფის პროექტირებას.

მთელმა რიგმა გამოკვლევებმა, რომლებიც ჩატარდა გასული საუკუნის ბოლოს, გვიჩვენა, რომ შრომითი რესურსების შესახებ ინფორმაციის გამოყენებით შეიძლება მოგებულნი დარჩნენ როგორც ფირმის ადმინისტრაცია, ისე ინვესტორები და მთლიანად საზოგადოება.

ადამიანების, როგორც აქტივის, რესურსების აღრიცხვა ითვლება მართვის უმნიშვნელოვანეს და ფასდაუდებელ ინსტრუმენტად. შემთხვევითი არ იყო, როდესაც ჰენრი ფორდი (1863-1947) აკრიტიკებდა რა ბულალტრულ ანგარიშგებას, მიუთითებდა, რომ „მასში არ არის მოცემული მთავარი — ადამიანთა დახასიათება, რომლებიც ფირმისთვის გამოიმუშავენ ფულს“. გარკვეულ წილად ის მართალი იყო, რადგანაც ადამიანი — ეს არის სწორედ ყველაზე მთავარი კაპიტალი. ზოლო ამერიკელი პროფესორი ე.ჯ.ფლამზოლცი ადამიანისეული რესურსების აღრიცხვაში გამოყოფდა სამ ძირითად ფუნქციას:

1. ინფორმაციულ ფუნქციას,
2. პარადიგმების ფუნქციას,
3. კატალიზატორის ფუნქციას.

ინფორმაციული ფუნქცია — ადამიანისეული რესურსების აღრიცხვა, უზრუნველყოფს ადმინისტრაციას ორგანიზაციის პერსონალის თვითღირებულებისა და ღირებულების შესახებ ინფორმაციით, ზოლო წარმოდგენილი ინფორმაციის სახეები განისაზღვრება მოცემული ორგანიზაციის კონკრეტული მოთხოვნილებებიდან გამომდინარე.

არ შეეცდები თუ ვიტყვი, რომ ადამიანისეული რესურსების აღრიცხვა უზრუნველყოფს მნიშვნელოვანი ინფორმაციით არა მარტო მენეჯერებს, ის ეხმარება ასევე ინვესტორებსაც, რათა მიიღონ ინფორმაცია ორგანიზაციის ადამიანურ აქტივებზე, როგორც მნიშვნელოვან ფაქტორზე.

ბოლოდროინდელმა გამოკვლევებმა გვიჩვენეს, რომ ადამიანისეული აქტივების შესახებ ინფორმაციის გაშუქება გავლენას ახდენს ინვესტორების მიერ კაპიტალდაბანდებათა მოცულობაზე. დიდი კომპანიების მიერ მიღებული ფინანსური აღრიცხვის თანამედროვე პრაქტიკის შესაბამისად ადამიანურ რესურსებში განხორციელებული ინვესტიციები განიხილება უფრო მეტად როგორც ხარჯები და არა როგორც აქტივები, რაც ვფიქრობ, ამახინჯებს დაბანდებული კაპიტალიდან უკუგების მაჩ-

ვენებელს, რადგანაც კაპიტალზე შემოსავალი გაიანგარიშება როგორც წმინდა მოგების თანაფარდობა აქტივების სიდიდესთან. ის იცვლება, თუ მნიშვნელში აისახება ადამიანისეული რესურსი. შესაბამისად, ინვესტირებს, თუ სურთ თავიანთი გადაწყვეტილება ააგონ დაბანდებული კაპიტალის უკუგების მაჩვენებელზე, უნდა ეცადონ შეიტანონ ცვლილებები ადამიანისეული რესურსების ინვესტიციებში.

ბოლოდროინდელმა კვლევებმა აჩვენა, რომ მატერიალური აქტივები ქმნიან მხოლოდ ხილულ, მცირე ნაწილს, კორპორაციული საკუთრების ან საბაზრო ღირებულებისას. ილუსტრირებისათვის საკმარისია აღინიშნოს, რომ 500 წამყვანი კომპანიის ჯამური კაპიტალიზაცია „Standard and Poor’s 500“ ინდექსით, 2010 წლის ბოლოს შეფასდა 8,6 ტრილიონ აშშ დოლარად, მაშინ როცა მათივე მატერიალური აქტივები „იწონიდა“ 2,2 ტრილიონ აშშ დოლარს. დროის იმავე პერიოდში, „Dow Jones“ ინდექსით შეფასებული კომპანიების საბაზრო და საბალანსო ღირებულებას შორის თანაფარდობა შეადგენდა 10,3 ხოლო ზოგიერთი მაღალტექნოლოგიური ფირმისათვის კი აღნიშნული თანაფარდობა, (საბაზრო და საბალანსო ღირებულებას შორის) აღემატებოდა 15-ს

ადამიანისეული რესურსების აქტივის შემადგენლობაში ჩართვის მოწინააღმდეგეები, როგორც ამერიკის შრომის ინსტიტუტი აღნიშნავს, ყვრდნობიან, სხვა არგუმენტებთან ერთად, აქტივებზე საკუთრების კანონის იურიდიულ ფორმულირებას. ფ.ანკოლსი აღნიშნავს, რომ ბუღალტრები უძლურნი არიან შეიმუშაონ ადამიანისეული რესურსების შეფასების სისტემა. იგი აღნიშნავს, რომ ამორტიზაციის დარიცხვასთან და ადამიანისეული კაპიტალის განახლებასთან დაკავშირებით წარმოიქმნება სიძნელებები. ცნობილია, აგრეთვე, შრომითი რესურსების აღრიცხვის მომხრეთა კონტრარგუმენტებიც. დრობინსონი მიუთითებს, მოუხედავად იმისა, რომ თუ ადამიანი არ შეიძლება იყოს საკუთრების ობიექტი, ფირმის დამოკიდებულება თანამშრომლებთან, ჩვეულებრივ ატარებს სტაბილურ ხასიათს. ფლამხოლცის, რობინსონის, და სხვა მკვლევარების პოზიცია დაფუძნებულია დაქირავებული მუშაკების, როგორც მომავალი შედეგის წყაროს საშუალებაზე.

როდესაც ვსაუბრობთ ადამიანისეული აქტივების შეფასებებზე, წარმოიქმნება მთელი რიგი პრობლემები: რომელი დანახარჯები აღვრიცხოთ, როგორ მოვასწინოთ მათი ამორტიზაცია და ჩამოწერა? ადამიანისეული რესურსების თვითღირებულების შეფასებისას შეიძლება გამოვიყენოთ მინიმუმ სამი რეალური კონცეფცია:

1. პირვანდელი ღირებულება ანუ თვითღირებულება,
2. შეცვლილი (გადაფასებული) ფასები (ღირებულება);
3. ალტერნატიული დანახარჯები.

სისტემა, რომელიც დაფუძნებულია პირვანდელ ღირებულებაზე, შეიცავს როგორც დადებით ისე უარყოფით მომენტებს. დადებით მომენტებად შეიძლება მივიჩნიოთ — დანახარჯების საზოგადოდ მიღებული ობიექტურობა და შესაბამისობა, როგორც ღირებულების საზომი. უარყოფით მომენტად კი შეიძლება მივიჩნიოთ აღნიშნული საფუძვლის ტრადიციული სისუსტე, რომელიც დაკავშირებულია აქტივის შეფასებასთან, ასევე იმ შეხედულებების შეზღუდულობა, რომელიც დაკავშირებულია დანახარჯების, როგორც ღირებულების ღონისძიების წარმოდგენასთან.

ადამიანისეული რესურსების თვითღირებულების განსაზღვრის მეორე მეთოდი ითვალისწინებს ფირმის დანახარჯების შეფასებას, მუშაკის შეცვლას სხვა პიროვნებით, რომელიც იგივე თვისებებს ფლობს როგორსაც მისი წინამორბედი. აქ შეიძლება იყოს განხილული ორი მომენტი: პოზიტიური, რომელიც ითვალისწინებს ვაკანსიის შევსებას და პირადი, რომელიც ითვალისწინებს მმართველის პირად შეხედულებას დაიქირაოს ანალოგიური თვისების მქონე სხვა მუშაკი. ამ შემთხვევაში უნდა ვისაუბროთ არა მხოლოდ ადამიანისეული რესურსების შეძენასა და მის სწავლებაზე გათვალისწინებულ ხარჯებზე, არამედ გათავისუფლების დადებით და უარყოფით მომენტებზე. დადებით მომენტად ჩვენ მიგვაჩნია ის, რომ შეცვლილი ღირებულება საშუალებას გვაძლევს შევაფასოთ ცალკეული მუშაკის დაკავებული თანამდებობა. უარყოფით მომენტად კი მიგვაჩნია მმართველის სუბიექტურობა.

მესამე მეთოდი ეს არის დანახარჯების ალტერნატიული მცნება. აღნიშნული კონცეფციის შესაბამისად აქტივებს გააჩნიათ ღირებულება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შეიძლება მათი ალტერნატიული გამოყენება. ამ შემთხვევაში ადამიანისეული რესურსების ღირებულება განისაზღვრება იმ თანხით, რომელსაც ისინი გამოიმუშაებდნენ სხვა სამუშაო ადგილას.

პოტენციურად ადამიანისეული რესურსების ბუღალტრული აღრიცხვა კვლავ რჩება აქტუალურად ისევე, როგორც გასული საუკუნის ბოლოს, როდესაც ამ სფეროში მიმდინარეობდა საკმაო კვლევები და ექსპერიმენტები. ადამიანისეული რესურსების ბუღალტრული აღრიცხვა შემდგომშიც სასარგებლო იქნება როგორც ფირმის ხელმძღვანელობის-

ღარგაბრძოლი ეკონომიკა

თვის, ასევე ინვესტირებისათვის და მთლიანად საზოგადოებისათვის, რადგანაც ფირმაში მომუშავე თითოეული პიროვნება ამ საზოგადოების შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს.

მსოფლიო ეკონომიკა მიემართება წარმოების სფეროდან მომსახურების სფეროსკენ. ამავე დროს ტექნოლოგიები სულ უფრო და უფრო რთულდება, რის გამოც ადამიანისეული რესურსების ღირებულება და ფასეულობის შეფასება აუცილებლად უფრო სასარგებლო იქნება მომავალში ვიდრე ახლაა.

ბუღალტრულმა აღრიცხვამ განიცადა მრავალი ცვლილება, მას შემდეგ რაც პირველად გაამახვილეს ყურადღება ადამიანისეული რესურსების აღრიცხვის პრობლემებზე. სრულად მოსალოდნელია, რომ დღეს ბუღალტერთა როგორც სამეცნიერო, ისე პრაქტიკული წრეები, აღნიშნულ საკითხს სხვა რაკუსით ხედავენ, ვიდრე გუშინ და გუშინწინ. ზომ არ მოვიდა ის დრო, რომ კვლავ გადაისინჯოს და დაიხვეწოს ადამიანისეული რესურსების აღრიცხვა არა მარტო დღევანდელი პირობებიდან გამომდინარე, არამედ იქიდანაც თუ რა მოთხოვნებს წაუყენებს ცხოვრება მას მომავალში.

აღნიშნულის თქმის უფლებას მაძლევს დღეისათვის საქართველოში შექმნილი სიტუაცია. არ არის დასაძალი, რომ სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული მუშაკების ხელფასები რადიკალურად განსხვავდებიან კერძო სექტორში დასაქმებული მუშაკების ხელფასებისგან, არადა შრომის კანონმდებლობა ერთია ორივე სექტორისათვის. მეტსაც ვიტყვი, თვით სახელმწიფო სექტორშიც კი არის თვალში საცემი განსხვავებები.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. გიორგი მალაშხია — მეტაეკონომიკა (ეკონომიკის ფილოსოფია);
2. ტომას სტიუარტი — ინტელექტუალური კაპიტალი: ორგანიზაციათა დოვლათის ახალი წყარო;
3. პიტერ კაპელი — ოცდამეერთე საუკუნის ტალანტის მენეჯმენტი;
4. Nicholls, F.A. Human asset accounting Gertified Accountant (England),
5. Baker, G.M.N. The feasitility and utity of human resource accounting.
6. Robinson, D. Turo apporoaches to human asset accounting Accountancy (England).