

ადამიანური რესურსების მართვის თეორიული ასპექტები

ნანო ნინუა

კავკასიის საერთაშორისო
უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

ქვეყანაში განხორციელებული რადიკალური ეკონომიკური გარდაქმნები, სამეურნეო და სანარმოო საქმიანობის ყველა სფეროში მიმდინარე დინამიკური ინოვაციური პროცესები, ასევე საბაზრო კონკურენციის გამწვავება და ეკონომიკის გლობალიზაცია ადამიანური ფაქტორის აქტივიზაციის მსოფლიო გამოცდილება ორგანიზაციის ეფექტიანობისა და კონკურენტუნარიანობის მისაღწევად სამამულო მეცნიერების და მართვის პრაქტიკის დიდ ინტერესს იწვევს.

მე-20 საუკუნის საკადრო მენეჯმენტის განვითარების ევოლუციურ გზაზე ორი ძირითადი მიდგომა შეიძლება გამოვყოთ: 1. ტექნოკრატიული (რაციონალისტური); 2. სოციალური (ჰუმანისტური).

„ადამიანური რესურსების მართვის“ კონცეფცია (HR-human resource) თეორიული გაგებით, პირველ რიგში, ა. მასლოუს, ფ. ჰერცბერგის, დ. მაკგრეგორის და სხვათა სახელებთანაა დაკავშირებული და წარმოადგენს საზოგადოებაში მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკური რევოლუციის შედეგს, რომელიც ტექნოლოგიური პროცესების გართულებას და წარმოების ინტელექტუალიზაციის ზრდას შეესაბამება.

ადამიანური კაპიტალის თეორიის საფუძვლები ჯერ კიდევ XVIII-XIX საუკუნეებში ინგლისური პოლიტიკური ეკონომიის კლასიკოსების შრომებში იყო ჩადებული. მეთოდოლოგიურ მიდგომას, რომლის მიხედვითაც სხვადასხვა ქვეყნებში განხორციელებული ცოდნა, უნარი და სიახლეები განიხილება როგორც კაპიტალის სპეციფიკური ფორმა, გასული საუკუნის ნამყვანი ეკონომისტების უმრავლესობა აღიარებდა ა. მარშა-

ლიდან ლ. ვალრასსა და ი. შუმპეტერამდე.

თუმცა ადამიანური კაპიტალის თეორია ერთიან სისტემად მხოლოდ გასული საუკუნის 60-იანი წლებიდან ეკონომიკური აზროვნების ჩიკაგოს სკოლის წარმომადგენელთა (ტ. შულცი, გ. ბეკერი, ჯ. მინცერი, ბ. ვეისბროდა და ე. დენისონი) შრომებში ჩამოყალიბდა. სოციალური კაპიტალის კონცეფციის სათავეებთან დგანან სოციოლოგები პ.ბურდე, დ. კოულმანი და რ. პატნემი.

მოყვანილია ცნობილი ინგლისელი სოციოლოგის რ. როუზის და ამერიკელი სოციოლოგის ფ.ფუკუიამის სოციალური კაპიტალის პოპულარული განსაზღვრებები.

ადამიანური რესურსების მართვის თეორიის წარმოშობასთან დაკავშირებით მეცნიერების აზრები იყოფა. მაგალითად, რ. შულერი აღნიშნავს, რომ ადამიანური რესურსების მართვის დისციპლინა გამოჩნდა 1970-იანი წლების ბოლოს. მ. არმსტრონგის აზრით, ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფცია საბოლოოდ 1980-იანი წლების ბოლოს ჩამოყალიბდა. ისეთი ავტორები, როგორებიც არიან მ. არმსტრონგი და ჯ. კოული თვლიან, რომ ადამიანური რესურსების მართვა ახალ მეცნიერებას კი არაა, არამედ პერსონალის მართვაში განვითარების ახალ ეტაპს წარმოადგენს.

საკვაძო სიტყვები: ადამიანური რესურსები, ადამიანური კაპიტალი, საკადრო მენეჯმენტი, პერსონალის მართვა, ტექნოკრატიული მიდგომა, სოციალური მიდგომა, სოციალური კაპიტალი.

შესავალი

ნებისმიერი სოციალური მმართველობა არის ადამიანების მართვა, ამიტომაც ადამიანური რესურსების მართვა მჭიდროდაა დაკავშირებული მენეჯმენტის ისტორიასთან. თუმცა, მრავალი საუკუნის მანძილზე, თითქმის XX საუკუნის დასაწყისამდე, ადამიანური რესურსების მართვა, როგორც სპეციფიკური ფუნქცია, არ გამოყოფილა სოციალური მართვიდან. შრომას უპირატესად ინდივიდუალური ხასიათი ჰქონდა და წა-

რმოებრივი საქმიანობის მთავარ რგოლად გამოდიოდა ოჯახი, რომლის მეთაური ახორციელებდა როგორც მმართველობით, ასევე წარმოებრივ ფუნქციებს.

ადამიანური რესურსების მართვა როგორც სპეციალიზებული ფუნქცია ორგანიზაციებში ოფიციალურად ჩამოყალიბდა დაახლოებით 1900 წელს. ამ დრომდე დასაქმების, განთავისუფლების, პროფესიული მომზადებისა და სახელფასო საკითხების რეგულირების საკითხებთან დაკავშირებით გადანყვეტილებების უმრავლესობას იღებდნენ ცალკეული მენეჯერები.

XX-XXI საუკუნეების მიჯნაზე მართვის თეორიასა და პრაქტიკაში მოხდა საკადრო მენეჯმენტის კონცეფციების ცვლილება, რომელიც განპირობებული იყო საზოგადოების ეკონომიკური, სოციალური, ტექნიკური განვითარებით.

საკადრო მენეჯმენტის როგორც პროფესიული საქმიანობის ჩამოყალიბებაში XX საუკუნის განმავლობაში საკმაოდ მკაფიოდ გამოიყოფა პერიოდები, რომლებიც დაკავშირებულია საკადრო მუშაობაში პრინციპულად ახალი იდეების, დოქტრინებისა და მიდგომების წამოყენებასთან.

ძირითადი ტექსტი

ქვეყანაში განხორციელებული რადიკალური ეკონომიკური გარდაქმნები, სამეურნეო და საწარმოო საქმიანობის ყველა სფეროში მიმდინარე დინამიკური ინოვაციური პროცესები, ასევე საბაზრო კონკურენციის გამწვავება და ეკონომიკის გლობალიზაცია ადამიანური ფაქტორის აქტივიზაციის მსოფლიო გამოცდილება ორგანიზაციის ეფექტიანობისა და კონკურენტუნარიანობის მისაღწევად სამამულო მეცნიერების და მართვის პრაქტიკის დიდ ინტერესს იწვევს.

მე-20 საუკუნის საკადრო მენეჯმენტის ევოლუციურ გზაზე ორი ძირითადი მიდგომა შეიძლება გამოვყოთ:

1. ტექნოკრატიული (რაციონალისტური) - როცა ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნების მიღწევის უზრუნველყოფა ხდება პერსონალთან მუშაობის ფორმების დრეკადობით, მომუშავეთა შრომის ინტენსიფიკაციით.

2. **სოციალური (ჰუმანისტური)** - რომლის დროსაც ხდება ორგანიზაციის თანამშრომელთა აქტიური ჩართვა მისი ბიზნეს-სტრატეგიის რეალიზაციაში ისეთი ფაქტორების ხარჯზე, როგორიცაა საწარმოო და საკადრო სტრატეგიის ინტეგრაცია, ეფექტური კორპორაციული კულტურა, მაღალი მოტივაცია და მოქნილი ხელმძღვანელობა.

ტექნოკრატიული მენეჯმენტის ეტაპი ხასიათდება კადრების მართვის რაციონალური პროცედურების და შრომის ანაზღაურების ტოლფასი სისტემის დანერგვით, გარე კონტროლის გაძლიერებით. ტექნოკრატიული მართვის რეალიზაციის კონკრეტული ინსტრუმენტები მეცნიერული მართვის სკოლის მიერ იქნა მოცემული, რომლის ფუძემდებელსაც ფ. ტეილორი წარმოადგენს. ტეილორის კონცეფცია თვლიდა, რომ შრომა - უპირველეს ყოვლისა, ინდივიდუალური საქმიანობაა, და ამიტომ კოლექტივის თანამშრომელზე ზემოქმედება დესტრუქციულ ხასიათს ატარებს და მუშის (მშრომელის) შრომას ნაკლებად მწარმოებლურს ხდის. მუშისგან არ მოითხოვებოდა არც მაღალი კვალიფიკაცია, არც ინიციატივის გამოვლენა, შემოქმედებითი უნარის გამოვლენა სამუშაო ადგილზე. სამუშაო ძალა განიხილებოდა ორგანიზაციული მიზნის მიღწევის საშუალებად, მანქანების, მონწყობილობების, ნედლეულის მსგავსად. ამიტომ ამ ეტაპზე კადრების მართვის ისეთი სისტემა ყალიბდება, სადაც ადამიანის პიროვნების ნაცვლად მხოლოდ მისი ფუნქცია - შრომა განიხილება, რომელიც იზომება სამუშაო დროის დანახარჯით. კადრების სამსახური ძირითადად სააღრიცხვო-საკონტროლო და ადმინისტრაციულ-გამანაწილებელ ფუნქციას ასრულებდა.

1950-60 წლებიდან, როცა ტექნოკრატიული მიდგომა მართვაში თმობს თავის პოზიციებს, კადრების მართვის კონცეფციის შემცვლელად გამოდის პერსონალის მართვის ახალი კონცეფცია. ამ კონცეფციის სხვადასხვა თეორიული ასპექტები შემუშავებული იქნა მ. ვებერის, ე. მეიოს და სხვა მკვლევარების მიერ. პრაქტიკაში ეს მიდგომა ვლინდება შრომის გართულებასთან და წარმოების მძაფრ ტექნიკურ განვითარებასთან

ერთად. ახალი ტექნიკისა და ტექნოლოგიის დანერგვამ ორგანიზაციის და შრომის მართვის კარდინალური გარდაქმნა მოითხოვა: რთულდება შრომითი მოტივაციის მექანიზმი შემოქმედებით უნარზე გადასვლასთან დაკავშირებით, კვალიფიკაციის ამაღლება; იქმნება უწყვეტი პროფესიული განათლების სისტემა; ვითარდება სოციალური პარტნიორობა, მაღლდება ორგანიზაციული კულტურის როლი; გადაიხედება დასაქმების პრინციპები, რომლის დროსაც აქცენტი კეთდება შრომითი საქმიანობის მოქნილ და ინდივიდუალურ ფორმებზე. ამ პირობებში პერსონალის მართვის სისტემა მმართველობითი პრობლემების ფართო წრეს მოიცავს: ახალი თანამშრომლების შერჩევა და პროფესიული ადაპტაცია, სოციალური პროგრამების შემუშავება, თანამშრომელთა ჩართვა წარმოების მართვაში, წარმოებითი და შემოქმედებითი შრომის სტიმულირების სისტემის შემუშავება. მოცემულ კონცეფციაში ადამიანი განიხილება არა როგორც უბრალო შრომითი ფუნქციის შემსრულებელი, არამედ როგორც ორგანიზაციის ელემენტი, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტი. ამასთან ერთად, პერსონალის მართვის მიდგომის რეალიზაციისას საწარმოში თანამშრომლის პერსონიფიცირება მოხდა თავისი თანამდებობის (საშუალებით) მიხედვით, ხოლო მისი მართვა ხორციელდებოდა ძირითადად ადმინისტრაციული მექანიზმის საშუალებით (პრინციპები, მეთოდები, უფლებამოსილება, ფუნქციები).

კატეგორია „საწარმოს პერსონალი“ განსაზღვრავდა რაღაც, თუნდაც ფორმალურ, მაგრამ ყველა დაქირავებული თანამშრომლისათვის ერთიან სტატუსს, მიუხედავად სამსახურეობრივი იერარქიის დონეზე მათი მდგომარეობისა. საწარმოო და მმართველობითი პროცესების რაციონალიზაციამ თავისი ასახვა ჰპოვა შრომის ფუნქციონალური დანაწილების განმტკიცებაში, მართვის ორგანიზაციული სტრუქტურების სრულყოფაში, ხელმძღვანელობისა და მისადმი დაქვემდებარებული თანამშრომლების საქმიანობის უფრო მკაფიო რეგლამენტაციაში. ამავე დროს პირადი ინიციატივა, კოლექტიური თვითმმართველობა, თანამშრომელთა ინოვაციური აქტიურო-

ბა ჯერ კიდევ არ განიხილებოდა პერსონალის მართვის სისტემის საბაზისო ელემენტად. ეფექტური მართვა უკავშირდებოდა პირველ რიგში ორგანიზაციის სტრუქტურის რაციონალური რეგლამენტირების სურვილს, მიეღნია მისი საქმიანობის გრძელვადიანი სტაბილურობისა და მდგრადობისათვის.

„ადამიანური რესურსების მართვის“ კონცეფცია (HR-human resource) თეორიული გაგებით, პირველ რიგში, ა. მასლოუს, ფ. ჰერცბერგის, დ. მაკგრეგორის და სხვათა სახელებთანაა დაკავშირებული და წარმოადგენს საზოგადოებაში მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკური რევოლუციის შედეგს, რომელიც ტექნოლოგიური პროცესების გართულებას და წარმოების ინტელექტუალიზაციის ზრდას შეესაბამება.

1970-იანი წლების ეკონომიკური კრიზისის შემდეგ აშშ-ის, დასავლეთ ევროპის და იაპონიის საწარმოებში მართვის ბიუროკრატიულ სისტემასა და დაჩქარებულ სამეცნიერო-ტექნიკურ პროგრესს შორის წინააღმდეგობები გამწვავდა. ამ პერიოდში გააქტიურდა ტრადიციული ტექნოკრატიული მართვის ძირითადი პრინციპების გადახედვა, რომელიც 1980 წ. ადამიანური რესურსების მართვის მეცნიერული კონცეფციის (Human Resource Management) ფორმირებით დამთავრდა, პერსონალის მართვაში ტექნოკრატიული მიდგომა ჰუმანისტურით შეიცვალა. ასეთი მიდგომისას ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციის როლმა ადმინისტრირების სფეროდან და საბაზისო სოციალური უზრუნველყოფიდან სტრატეგიისა და კორპორაციული პოლიტიკის სფეროში გადაინაცვლა.

ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფციის გამოვლენა, რომელმაც მენეჯმენტის პრაქტიკა პროგრესული მეთოდებით, რთულ ინოვაციურ გარემოში ადამიანების მართვის ტექნოლოგიებით, გაამდიდრა, 1970-80 წლების შემდეგი ტენდენციებით იყო გამოწვეული:

- 1) წარმოების მასიური ხასიათიდან კლიენტზე ორიენტირებულ, ინდივიდუალურ წარმოებაზე გადასვლა;
- 2) მსოფლიო გლობალიზაციით და ტრანსნაციონალური კორპორაციების გავრცელებით;

3) შიდა და საერთაშორისო ბაზრებზე კონკურენციის ზრდით:

4) კორპორაციული (ორგანიზაციული) კულტურის ცნების, როგორც წარმოების მართვის მექანიზმის წარმოშობა;

ტექნოკრატიული (რაციონალური) მიდგომიდან სოციალურ (ჰუმანისტურ) მიდგომაზე გადასვლა, სადაც ორგანიზაციის პერსონალი განიხილება როგორც ადამიანური რესურსი, გულისხმობს:

- პირველ რიგში, მის პერსონალიზაციას და ყველა თანამშრომლისადმი ინდივიდუალურ მიდგომას ფირმისა და თანამშრომელთა ინტერესების შეთანხმების ფარგლებში;

- მეორეს მხრივ, ასეთი მიდგომა კვალიფიციური და მაღალკვალიფიციური პერსონალის დეფიციტს აღიარებს, რაც იწვევს ცოდნის, სიახლის, უნარებისათვის კონკრეტულ ბრძოლას შრომის ბაზარზე;

- მესამე, ადამიანური რესურსების მართვაზე გადასვლა გულისხმობს პერსონალის როგორც „უფასო კაპიტალზე“ შეხედულებზე უარის თქმას, რაც არ მოითხოვს არც ფინანსურ, არც შრომით, არც ორგანიზაციულ, არც დროით და სხვა დანახარჯებს დამსაქმებელთა მხრიდან.

ადამიანური რესურსების მართვის თეორიაში ძირითადს წარმოადგენს „ადამიანური რესურსების“ (ფრანგ.ressorce - რეზერვი, მარაგები) ცნება, რომელიც არ არის ახალი ცნება და ძირითადად ორ კონტექსტში გამოიყენება - ეკონომიკური და სოციოლოგიური. ეკონომიკურ კონტექსტში ადამიანური რესურსები წარმოადგენენ წარმოების სამი შემადგენელი ფაქტორიდან ერთ-ერთს, შრომას. სოციოლოგიურ კონტექსტში, ადამიანური რესურსები შეიძლება გასაზღვრულნი იყვნენ როგორც ორგანიზაციის შრომითი ფუნქციების განმახორციელებელი ინდივიდის ან ინდივიდთა ჯგუფის შესაძლებლობები, რომელთაც მისთვის გარკვეული ფასეულობა გააჩნიათ[1].

ადამიანური კაპიტალის თეორიის საფუძვლები ჯერ კიდევ XVIII-XIX საუკუნეებში ინგლისური პოლიტიკური ეკონომიის კლასიკოსების შრომებში იყო ჩადებული. ასე, მაგალითად, ა.

სმიტი ადამიანის სასარგებლო უნარებს განსაზღვრავდა როგორც „ძირითად კაპიტალს, რომლის რეალიზება ხდება მის პიროვნებაში“, და რომლის მოპოვება შესაბამის დანახარჯებს მოითხოვს.[2]

მეთოდოლოგიურ მიდგომას, რომლის მიხედვითაც სხვადასხვა ქვეყნებში განხორციელებული ცოდნა, უნარი და სიახლეები განიხილება როგორც კაპიტალის სპეციფიკური ფორმა, გასული საუკუნის წამყვანი ეკონომისტების უმრავლესობა აღიარებდა ა. მარშალიდან ლ. ვალრასსა და ი. შუმპეტერამდე.

თუმცა ადამიანური კაპიტალის თეორია ერთიან სისტემად მხოლოდ გასული საუკუნის 60-იანი წლებიდან ეკონომიკური აზროვნების ჩიკაგოს სკოლის წარმომადგენელთა (ტ. შულცი, გ. ბეკერი, ჯ. მინცერი, ბ. ვეისბროდა და ე. დენისონი)[3] შრომებში ჩამოყალიბდა. ადამიანური კაპიტალის თეორეტიკოსებმა ყურადღება გაამახვილეს ადამიანში დაბანდებულ განსაზღვრული ტიპის კავშირებზე, უპირველეს ყოვლისა განათლების დანახარჯებზე, მისი მომავალი შემოსავლებით და ეკონომიკური ზრდით, გამოყვეს და ყოველმხრივ გამოიკვლიეს ადამიანის განვითარებაზე განეული დანახარჯების ინვესტიციური ასპექტები.

თუმცა ადამიანური კაპიტალის თეორიის პოზიციიდან მიდგომა სრულად არ მოიცავს ადამიანური რესურსების კვლავწარმოების პრობლემატიკას. ეს დაკავშირებულია როგორც კვლევის საგანთან, ისე მეთოდოლოგიის თავისებურებებთან.

პირველ რიგში, ამ თეორიის ფარგლებში მხოლოდ ადამიანის საწარმოო უნარებს იკვლევენ, ადამიანური კაპიტალის ღირებულებითი ფორმის უკან დგას არა საზოგადოების ან ორგანიზაციის ადამიანური კაპიტალი, არამედ მხოლოდ შრომითი პოტენციალი. ამით განხილვიდან ამოვარდება მოთხოვნილების სტრუქტურისა და დინამიკის საზოგადოებრივი წარმოების განვითარებაზე ზემოქმედების არსებითი აღდგენითი ასპექტი.

მეორე, კაპიტალი-არის ცნება, პოლიტეკონომიკურ წარმოდგენებში ურთიერთობის ღირებულებით ფორმასთან დაკავშირებული. ამავდროულად, არსებობს არასაბაზრო წარმოება

(ოჯახური, ტრადიციული სექტორი), სექტორი, სადაც არ ხდება სამუშაო ძალის დაქირავება (თვითდასაქმება), სექტორები, სადაც შესუსტებულია საბაზრო ურთიერთობები (არაკომერციული, სახელმწიფო). ამ სექტორების განვითარება უკანასკნელი ათწლეულის მანძილზე განპირობებულია საქმიანობის „ობიექტურად არასაბაზრო“ სფეროების გაფართოებით პოსტინდუსტრიული საზოგადოების პირობებში.[4]

ადამიანური ფაქტორის ზრდის კვლევის და შეფასების კიდეც ერთ ახალ მიმართულებას წარმოადგენს ცნება „სოციალური კაპიტალი“.

პირდაპირ უნდა აღინიშნოს რომ სოციალური კაპიტალის ერთიანი ზოგადად აღიარებული განსაზღვრება დღემდე არ არსებობს. მხოლოდ გამოყოფილია მისი ძირითადი ელემენტები, რომლებსაც მიეკუთვნება ისეთი ტევადი და მრავალ მხრივი ჯგუფური მახასიათებლები, როგორიცაა ნდობა, ფასეული ღირებულებითი დადგენილებები და სოციალური კავშირების კვეთა (თანამედროვე ტერმინოლოგიით, სოციალური ქსელები). ეს ელემენტებიც კი სოციალური კაპიტალის ცნობილი თეორეტიკოსების კონცეფციებში არსებობს შერჩევით.

სოციალური კაპიტალის კონცეფციის სათავეებთან დგანან სოციოლოგები პ.ბურდე, დ. კოულმანი და რ. პატნემი. პ. ბურდე სოციალურ კაპიტალს განსაზღვრავს, როგორც არსებული და პოტენციური რესურსების ერთობლიობას, დაკავშირებულს ურთიერთნაცნობობისა და აღიარების ურთიერთობის მდგრად ქსელთან, დაფუძნებულს ნდობაზე. რ. პატნემის განმარტებაში სოციალური კაპიტალი მიეკუთვნება „სოციალური ორგანიზაციის მახასიათებლებს, კერძოდ, სოციალურ კავშირებს, ნორმებს და ნდობას, რომლებიც ხელს უწყობენ კოორდინაციას და თანამშრომლობას ურთიერთსარგებლიანობისათვის“[5].

ინგლისელი სოციოლოგის რ. როუზის აზრით „სოციალური კაპიტალი ინსტრუმენტულად შეიძლება განისაზღვროს როგორც სოციალური ქსელების მარაგი საზოგადოებაში, რომელიც გამოიყენება საქონლისა და მომსახურების წარმოებაში“[6]. სხვა მკვლევარები ყურადღებას ამახვილებენ, უპირველეს ყო-

ვლისა, ნორმატიულ მითითებებსა და ფასეულობებზე. ამერიკელი სოციოლოგის ფ. ფუკუიამის პოპულარული განსაზღვრების თანახმად სოციალური კაპიტალი არის „არაფორმალური ფასეულობების და ნორმების ნაკრები, რომლებიც ჯგუფის წევრებს შორის ნაწილდება და შესაძლებელს ხდის ამ ჯგუფის შიგნით თანამშრომლობას“[7].

სოციალური კაპიტალის კონცეფციის სისუსტე (როგორც ზევით განხილული ადამიანური კაპიტალის კონცეფცია) იმაში მდგომარეობს, რომ კაპიტალი წარმოადგენს ცნებას, რომელიც დაკავშირებულია საბაზრო სისტემისათვის დამახასიათებელი ღირებულებითი ფორმის ცვლილებასთან. ამიტომ ნებისმიერი მისი კონცეფცია აბსტრაგირებას განიცდის ადამიანური ურთიერთობის მომენტიდან, რომელიც ბაზრის ფარგლებს სცილდება. თუ ჩვენ საზოგადოების ან ორგანიზაციის სოციალურ რესურსს დავახასიათებთ როგორც კაპიტალს, მაშინ ჩვენ მას „მოვამწყვდევთ“ საბაზრო ურთიერთობის არეში და მხედველობიდან ვუშვებთ იმ გარემოებას, რომ მოცემული რესურსის ეკონომიკური მნიშვნელობა ამ ჩარჩოებს სცდება.

ამ გაგებით ცნება „ადამიანური რესურსები“ აფიქსირებს სპეციფიკურ ნიშნებს, რომლებიც უშუალოდ ადამიანის ბუნებიდან გამომდინარეობს და გამოარჩევს მათ რესურსის ყველა სხვა სახისაგან.

ეს ნიშნები გამოხატულია ადამიანური რესურსების არსებითი და სტრუქტურული თავისებურებების კომპლექსში. არსებითი თავისებურებები დაკავშირებულია ადამიანის როგორც ფსიქიკისა და ცნობიერების სიმბიოზის უნიკალური მფლობელის მახასიათებელთან, ახდენს რა მათ რეალიზებას, ის ახდენს განსაკუთრებულ გავლენას საზოგადოებრივი კვლავწარმოებისა და პროცესისა და მთლიან განვითარებაზე. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მატერიალური, ფინანსური, ინფორმაციული და სხვა სახის რესურსებისაგან განსხვავებით ადამიანებს ახასიათებთ ემოციები და ინტელექტი; შეუძლიათ მუდმივი განვითარება და დამოუკიდებელი სრულყოფა; განახორციელოს მიზანმიმართული საქმიანობა.

ადამიანური რესურსების სტრუქტურული თავისებურებები იმაში მდგომარეობს, რომ მათ სტრუქტურაში გამოიყოფა ორი ურთიერთდაკავშირებული შემადგენელი - გენეტიკური და სოციალური, რომელთა სპეციფიკა აუცილებლად გასათვალისწინებელია მართვის მეცნიერებასა და პრაქტიკაში.

ადამიანური რესურსების მართვის თეორია ზოგიერთი მეცნიერის აზრით წარმოიშვა 1970-იანი წლების ბოლოს, ხოლო სხვათა აზრით - 1980-იანი წლების შუადას.

მაგალითად, რ. შულერი აღნიშნავს, რომ ადამიანური რესურსების მართვის დისციპლინა გამოჩნდა 1970-იანი წლების ბოლოს და ეყრდნობოდა იმ სპეციალისტთა მეთოდოლოგიურ პრინციპებს, რომლებიც დაკავებული იყვნენ პიროვნების ფსიქოლოგიით, ორგანიზაციულ და ინდუსტრიულ ფსიქოლოგიას.

მ. არმსტრონგის აზრით, ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფცია საბოლოოდ 1980-იანი წლების ბოლოს ჩამოყალიბდა და მისი წარმოშობა დაკავშირებულია იმ წლებში წარმოშობილ ორგანიზაციული და კორპორაციული კულტურის ცნებით ხელმძღვანელობის დაინტერესებასთან, რომელიც ორგანიზაციის თანამშრომელთა ქცევის რეგულატორს წარმოადგენს და ხელს უწყობს ორგანიზაციის მიზნებისადმი თანამშრომელთა ერთგულების წარმოშობას.

„ადამიანური რესურსების“ შემოღება ასახავს თანამედროვე წარმოდგენას იმაზე, რომ თანამშრომელთა პროფესიული ცოდნა, გამოცდილება, შემოქმედებითი და სამეწარმეო უნარი, ეკონომიკური რესურსების სხვა სახეებთან ერთად უზრუნველყოფს ორგანიზაციას კონკურენტული უპირატესობით.

ისეთი ავტორები, როგორებიც არიან მ. არმსტრონგი და ჯ. კოული თვლიან, რომ ადამიანური რესურსების მართვა ახალ მეცნიერებას კი არა, არამედ პერსონალის მართვაში განვითარების ახალ ეტაპს წარმოადგენს. მ. არმსტრონგი წერს: „პერსონალის მართვა ვითარდებოდა, დამატებითი იდეების შესრუტვით, იმისათვის რომ უფრო გამდიდრებულიყო გამოცდილება, და ადამიანური რესურსების მართვა წარმოადგენს არა რევოლუციას, არამედ მისი მრავალმხრივი როლის კიდევ

ერთ საზომს. ჯ. კოული საუბრობს რა, ადამიანების მართვაზე, იყენებს ტერმინს „პერსონალის და ადამიანური რესურსების მართვას“, ასეთი სახით აჩვენებს, ორივე კონცეფციის ტოლმნიშვნელოვნებას“.

დასკვნა

დღეს, ფინანსურ-ეკონომიკური კრიზისის პირობებში, ეფექტურ საშუალებას წარმოადგენს ორგანიზაციის შიდა რესურსების მობილიზაცია, ინოვაციური პროცესების განვითარება, ადამიანური რესურსების მართვის ახალი სოციალური ტექნოლოგიების შექმნა და დანერგვა, რომელიც მიმართული იქნება მინიმალური მატერიალური დანახარჯებით შესაძლო მაქსიმალური ეფექტის მიღწევასაკენ.

ადამიანური რესურსების მართვის ინოვაციური ტექნოლოგიების პრაქტიკული გამოყენების შედეგები, მიკრორევიოლუცია საკადრო მენეჯმენტში უკანასკნელ წლებში თითქმის ყველა ქვეყანაში სწრაფად ვითარდება და ეს მიკრორევიოლუცია ახალ მოთხოვნებს უყენებს კომპანიათა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემების ინოვაციურ განახლებას.

ლიტერატურა

1. См.: Статья «Человеческие ресурсы» Интернет-энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс] доступен на: http://en.wikipedia.org/wiki/Factors_of_production

2.См.: Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Соцэкгиз, 1962. - С. 208.

3.Первая публикация сторонников теории человеческого капитала - The Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70, № 5, Pt 2: Investment in Human Beings.

4.См.: Bell D. The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting. N.Y., Basic Books, Inc., 1973.

5.Putnam R. The Prosperous Community. Social Capital and Public Life // The American Prospect. 1993. Vol. 4, № 13. P. 1.

6.Rose R. How Much Does Social Capital Add to Individual Health?

A Survey Study of Russians // Social Science and Medicine. 2000. Vol. 51. P. 1422-1423.

7. Fukuyama F. The Great Disruption: Human Nature and Reconstitution of Social Order. N.Y.: Free press, 1999. P. 30.

8. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი: [სახელმძღვ. უმაღლესი სკოლის სტუდენტებისათვის] / ნ. პაიჭაძე, ე. ჩოხელი, ნ. ფარესაშვილი; [რედ.: ნ. პაიჭაძე]. - თბ.: გამ-ბა "სიტყვა", 2011.

9. გიორგი გოროშიძე "ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტიანი მოდელის ფორმირება"

REFERENCES:

1. See Article.: "Human Resources" online encyclopedia "Wikipedia" [Electronic resource] available on: http://en.wikipedia.org/wiki/Factors_of_production.

2. See .: Smith, A. The Wealth of Nations. - M .: Sotsekgiz, 1962. - S. 208.

3. The first publication of the supporters of the human capital theory- The Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70, № 5, Pt 2: Investment in Human Beings.

4. SEE: Bell D. The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting. N.Y., Basic Books, Inc., 1973.

5. Putnam R. The Prosperous Community. Social Capital and Public Life // The American Prospect. 1993. Vol. 4, № 13. P. 1.

6. Rose R. How Much Does Social Capital Add to Individual Health? A Survey Study of Russians // Social Science and Medicine. 2000. Vol. 51. P. 1422-1423.

7. Fukuyama F. The Great Disruption: Human Nature and Reconstitution of Social Order. N.Y.: Free press, 1999. P. 30.

8. Human Resource Management: [guiding and. Supreme. Academic. Students] / N.

Paichadze, e. Chokheli, n. Paresashvili; [Ed .: N. Paichadze]. - Tb .: Ex-Ba "word", 2011

9. George goroshidze: "Human resource development model".

THEORETICAL ASPECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Nano Ninua, Caucasus International University
PhD Student of Business Administration

RESUME

Ongoing radical economic transformation, dynamic innovation processes in all areas of economic and industrial activity, as well as the aggravation of market competition and globalization of the economy cause a deep interest in the national science and management practices to the world experience intensification of the human factor to achieve the efficiency and competitiveness of organizations.

In the evolutionary path of development of personnel management of the XX century there are two basic approaches: 1. tehnokratichesky (rationalist); 2. The social (humanistic).

The emergence of "human resources management" concept (HR - human resource) theoretically due, primarily, with the names of Maslow and F. Herzberg, D. McGregor and others, and is a consequence of the ongoing social scientific and technological revolution, the corresponding complexity technological processes and production growth intellectualization.

Fundamentals of human capital theory were laid in the works of the classics of English political economy in the XVIII- XIX centuries.. The methodological approach, according to which the knowledge, skills and innovations are considered as a specific form of capital shared by the majority of leading economists of the last century before A.Marshall L.Walras and Schumpeter.

However, as an integrated system of human capital theory consists only in the 60s of the last century in the work of representatives of the Chicago school of economics (T. Schultz, H. Becker, G.. Mintzer, B. Weisbrod and E. Denison). At the root of the concept of social capital are sociologists Bourdieu, D. Coleman and R. Putnam.

Delivered definitions of social capital of the English sociologist are related to R. Rose and American sociologist Francis Fukuyama.

Opinions of the science are divided according to the origin of Human Resources Management theory. For example, R. Schuler notes that the human resource management discipline emerged in the late 1970s. According to M. Armstrong, human resources management concept is fully developed in the mid-1980s. Authors such as M. Armstrong and John. Cole believe that human resource management is not a new science and is a new stage of development in human resource management.

Key words: Human resources, human capital, human resources management, personnel management, technocratic approach, social approach, social capital.