

პერსონალის მართვის ეფექტიანობის კრიტერიუმები მცირე ბიზნესში

თამარ როსტიაშვილი
სტუ პროფესორი
ფიქრია კირკიტაძე
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

სტატიაში განხილულია პერსონალის მართვის პროცესის ეკონომიკურ-მათემატიკური ინტერპრეტაცია მცირე ბიზნესში და მოცემულია პერსონალის მიღწეული შედეგებისა და ღონისძიებების აღწერა, რომელიც პერსონალის მართვის ეფექტურობის ამაღლების მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

გაანალიზებულია პერსონალის ეფექტური მართვის სამი მიდგომა და ჩამოთვლილია ის პრაქტიკული შედეგები, რასაც იწვევს ამ მიდგომების გამოყენება მცირე ბიზნესში. სამეცნიერო ანალიზის კონცეფციაზე დაყრდნობით გამოყოფილია მართვის ეფექტურობის შეფასების 3 მეთოდოლოგიური მიდგომა.

წარმოებისა და პერსონალის მართვის შეფასებისათვის გამოიყენება შემდეგი მაჩვენებლები: შრომის მწარმოებლურობა; შრომის და ხელფასის პროდუქტიულობის ზრდის ტემპი; სახელფასო განაკვეთის საერთო ფონდი; გამომუშავების შესრულების ნორმის პროცენტი და ა.შ.

საკვანძო სიტყვები: მცირე ბიზნესი, პერსონალი, მართვა, ორგანიზაცია, ფირმა, შრომის ანაზღაურება, რესურსები, ეფექტური მუშაობა, განეული ხარჯი.

ძირითადი ტექსტი

პერსონალის მართვის პროცესის ეფექტურობა მართებულია განხილულ იქნას როგორც საზოგადოებრივი წარმოების საერთო ეფექტიანობის ნაწილი. ცნობილი მეცნიერებისა და სპეციალისტების ნაშრომებში ეკონომიკური ეფექტიანობის თეორია განისაზღვრება დასახული გეგმებიდან გამომდინარე,

როგორც მიღწეული შედეგებისა და მასზედ დახარჯული რესურსების ფუნქცია. დღესდღეობით არ არსებობს ერთნაირი მიდგომა პერსონალის მართვის ეფექტური პროცესის დადგენის საკითხში. სირთულე იმაში მდგომარეობს, რომ პერსონალის მართვის პროცესი მჭიდრო კავშირშია წარმოების პროცესთან და მის საბოლოო შედეგთან, საზოგადოების სოციალურ ქმედებებთან, წარმოების ეკონომიკურ განვითარებასთან და ა.შ. აუცილებელია აღინიშნოს, რომ პერსონალის მართვის პროცესის ეფექტურობა განისაზღვრება ეფექტური მუშაობის საფუძველზე, სამეცნიერო ანალიზის კონცეფცია საშუალებას იძლევა გამოვყოთ 3 მეთოდოლოგიური მიდგომა მართვის ეფექტურობის შესაფასებლად:

პირველი მიდგომის მომხრეები თვლიან რომ საწარმოს პერსონალი წარმოადგენს საზოგადოებრივი თანამშრომლების ერთობლიობას, რომელიც პირდაპირ ზემოქმედებას ახდენს წარმოებაზე, ამიტომაც წარმოების საბოლოო შედეგები უნდა ემსახურებოდეს პერსონალის ეფექტურობის მაჩვენებლების კრიტერიუმებს. როგორებიცაა: საწარმოს შემოსავალი (საბალანსო, სრული და წმინდა); პროდუქციის ერთეულის წარმოებაზე გაწეული ხარჯი (თვითღირებულება); რენტაბელურობის დონე (შემოსავლის დამოკიდებულება თვითღირებულებასთან); სასაქონლო პროდუქციის მოცულობა; რეალიზებული პროდუქციის მოცულობა (შემოსავალი); საწარმოს შემოსავალი (მთლიანი და წმინდა); წარმოების კულტურა;

– პროდუქციის ხარისხი; დივიდენდი ერთ აქციაზე (ჩვეულებრივი და პრივილეგირებული); ეკონომიკური ეფექტურობის კოეფიციენტი; კაპიტალის ხარჯების ანაზღაურების ვადა;

– შრომის საშუალება (ძირითადი საწარმოო ფონდების სტრუქტურა, წარმოების მექანიზაციისა და ავტომატიზაციის დონე, დანადგარების მუშაობის ცვლილების კოეფიციენტი, ძირითადი საწარმოო ფონდების კაპიტალ-დაბრუნება, დანადგარების ამორტიზაციის ნორმა და სხვა.)

– შრომის საგანი(შესაძენი მასალების ღირებულება, მაკომპლექტებული დეტალების რაოდენობა, მასალების მარაგი სა-

ნკობებში, სამოძრკო სკშუალეებბბს ბრუნვკ დკ კ. შ);

– ნარმოებბს ტექნოლოგკ (ალჭურვბლობბს დონე, თანამ-შრომლობბსკ დკ სპეცბალბზკბბს დონე, ნარმოებბს ცოკლბს ხანგრძლბვობკ, ნარმოებბს რბტმულობკ, ნარმოებბს სანდოობკ დკ კ.შ).

მეორე მბდგომბს მომხრეებბ თვლბან, რომ მკჩვენებლებბ უნდკ ასახავდეს შედგეს, ხარბსხს დკ მუშობბს სბრთულეს.

ნარმოებბს შეფკსებბსკ დკ პერსონალბს მართვბს შეფკსე-ბებში შებძლება გამობყოს შემდგეგ მკჩვენებლებბ: შრომბს ნარმოებკ (გამომუშკვებკ ერთ თანამშრომელზე); შრომბს დკ ხელფკსბს პროდუქტბულობბს ზრდბს ტემპბ; სკხელფკსო გკნკ-კვეთბს სკერთო ფონდბ, გამომუშკვებბს შესრულებბს ნორმბს პროცენტბ; სკმუშკო დრობს დკკარგვკ(მთელი დლბსკ დკ შბდკ ცვლბს);

თანამშრომლებბს შრომბს ხარბსხბ(დეფექტურობბს პროცე-ნტბ); შრომბს ტექნბკური ბკზბთ ალჭურვბლობკ; შრომბს ფონდებბთ ალჭურვკ; შრომბსკ დკ მუშობბს სბრთულოს კოეფბცბ-ენტებბ; ნარმოებბს ტრკმვკტბზმბს დონე; პერსონალბს სკერთო რკოდენობკ.

მესკმე მბდგომბს მომხრეებბ თვლბან, რომ პერსონალბს მართვბს პროცესბს ეფექტურობკ დბდ წბლად გკნბსკზღვრებკ მბსბ მუშობბს ორგკნბზებბთ, შრომბს მოტბვკცბბთ, კოლექტბვ-ში სოცბალურ-ეკონომბკური კლბმკტბთ, კნუ უფრო მეტად ეს დამოკბდებულბკ თანამშრომლებბთკ მუშობბს ფორმებსკ დკ მეთოდებზე. პერსონალბს მართვბს პროცესბს ეფექტურობბს სკჩვენებლად ნარმოდგენბლბკ ბსეთბ მკჩვენებლებბ, როგორბ-ცკკ: კადრებბს დენადობკ; პერსონალბს კვალბფბკცბბს დონე; შრომბსკ დკ შესრულებბს დბსცბპლბნბს დონე; პროფესბონკ-ლურ-კვალბფბკცბბური სტრუქტურკ; თკნკფკრდობკ მუშებსკ დკ თანამშრომლებს შორბს; სკმუშკო დრობს ფონდბს გამოყენებკ; პერსონალბს სოცბალური სტრუქტურკ; პერსონალბს თკნკბარი დკტვბრთვკ, პერსონალბს მუშობბს სკბმედოობკ; ხარჯებბ ერთ თანამშრომელზე; ხარჯებბ მართვკზე; სოცბალური გკნვბთარებბს გეგმბს შესრულებკ; სოცბალურ-ფსბქოლოგბუ-

რი კლიმატი კოლექტივში; პერსონალის მიერ განეული სამუშაოს ხარისხი[1].

ეკონომიკური ეფექტურობის მართვის კრიტერიუმები შეიძლება დაიყოს შემდეგ კრიტერიუმებად:

კრიტერიუმები, რომლებიც მართვის ობიექტს ეხება:

1. ზოგადი კრიტერიუმები-ეკონომიკური შედეგების საქმიანობის მართვის სისტემები მთლიანობაში, ანუ ორგანიზაციებისა და საწარმოების უფრო მაღალი შედეგების მიღწევა, შედარებით ნაკლები დანახარჯებით.

2. ცალკეული კრიტერიუმების ჯგუფი:

- საწარმოში ცოცხალი ძალით შესრულებული სამუშაოს ნაკლები ხარჯი ან ამ ფორმით რეალიზებული საქონელი;

- ყველაზე მცირე მატერიალური რესურსების დანახარჯი;

- ყველაზე მცირე ფინანსური რესურსების დანახარჯი;

- ძირითადი ფონდებით საუკეთესო მაჩვენებლების გამოყენება;

- ყველაზე მცირე თვით ღირებულება;

- ყველაზე მცირე რენტაბელურობა;

კრიტერიუმები, რომლებიც ეხება საკუთრივ მართვის სისტემას:

- საჭირო ინფორმაციის ოპერატიული შეგროვება მართვის გადანყვეტილების მისაღებად;

- შესაძლებლობა მიიღო ოპტიმალური გადანყვეტილებები მინიმალურ დროში;

- გადანყვეტილებების ოპერატიული მიწოდება პერსონალისთვის ;

- გადანყვეტილებების ზუსტად შესრულების უზრუნველყოფა;

- კომპლექსური კონტროლის განხორციელება გადანყვეტილებების შესრულებაზე;

ორგანიზაციის სოციალური მიზნები მოიცავს:

1. მიზნები დამოკიდებული ორგანიზაციის გარემო ფაქტორების კავშირით;

2. მიზნები, რომელთა რეალიზაცია მიმართულია ორგანიზა-

ციის შიდა გარემოს გაუმჯობესებისათვის[2];

თუ ეკონომიკური მიზნები საერთო ჯამში გულისხმობს შემოსავლების გაზრდასა და ხარჯების შემცირებას, ასეთ შემთხვევაში სოციალური მიზნები გამოიხატება სამუშაოს შესრულებით, რაც განპირობებულია შრომის მატერიალური და არა მატერიალური პრინციპული გაუმჯობესებით ორგანიზაციაში. ასე რომ, სოციალურ მიზნებში შეიძლება ნაგულისხმევი იყოს პერსონალის მოლოდინი, მოთხოვნილებები, ინტერესები ორგანიზაციასთან მიმართებაში.

მართვის ეფექტურობის ზოგად სოციალურ კრიტერიუმად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს სოციალური მიზნების მიღწევა, რომელიც განვითარების გარკვეულ ეტაპზე ორგანიზაციის წინაშე დგას.

დასკვნა

წარმოებისა და პერსონალის მართვის შეფასებისათვის გამოიყენება შემდეგი მაჩვენებლები: შრომის მწარმოებლურობა; შრომის და ხელფასის პროდუქტიულობის ზრდის ტემპი; სახელფასო განაკვეთის საერთო ფონდი; გამომუშავების შესრულების ნორმის პროცენტი. დღესდღეობით არ არსებობს ერთნაირი მიდგომა პერსონალის მართვის ეფექტური პროცესის დადგენის საკითხში. სირთულე იმაში მდგომარეობს, რომ პერსონალის მართვის პროცესი მჭიდრო კავშირშია წარმოების პროცესთან და მის საბოლოო შედეგთან, საზოგადოების სოციალურ ქმედებებთან, წარმოების ეკონომიკურ განვითარებასთან და ა.შ

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ე. ბარათაშვილი, ნ.ბაკაშვილი, ნ.ფარესაშვილი, ბ. გეჩბაია, დ.მესხიშვილი „თანამედროვე ბიზნეს-სრატეგიები“.
2. გ. შუბლაძე, მ.ნანიტაშვილი „ბიზნესის საფუძვლები“.
3. გიორგი გოროშიძე “ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტიანი მოდელის ფორმირება”.

REFERENCES:

1. E. Baratashvili, N. Bakashvili, N. Faresashvili, G. Gechbaia, D. Meskhishvili "Tanamedrove biznes strategiebi".
2. G. Shubladze, M. Nanitashvili "Business Basics".
3. Giorgi Goroshidze "Formation of Effective Model of Human Resource Management"

THE PERFORMANCE CRITERIA FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN SMALL BUSINESS

Tamar Rostiashvili

Professor of GTU

Figria Kirkitadze,

Ph.D Student of GTU

RESUME

There is discussed in the article the economic-mathematical interpretation of the personnel management process in a small business and the description of the achievements and it is proved by the personnel needed to increase the efficiency of staff management.

The three approaches to the effective management of personnel are discussed and the practical consequences of these approaches are applied to a small business. Manufacturing and personnel management estimates include indicators: Labor Production; The growth rate of labor and wage productivity; a common fund of payroll rate, percentage of performance execution, etc.

Key words: small business, staff, management, organization, firm, labor remuneration, resources, effective work, cost incurred.