

ადამიანური რესურსები საქართველოს ელ. ენერგეტიკაში

ადამიანური რესურსების მართვა თანამედროვეობის ერთ-ერთი მეტად აქტუალური პრობლემაა. ის თუ რამდენად ეფექტურად მოახერხებს მენეჯერი მასთან მომუშავე ადამიანების შესაძლებლობების გახსნასა და ორგანიზაციის საკუთილდღეოდ მათ გამოყენებას, ამაზე დიდადაა დამოკიდებული მისი ფირმის მომავალი და წარმატება.

ადამიანური რესურსების მართვა წარმოადგენს სტრატეგიულ და ლოგიკურ დამოკიდებულებას ორგანიზაციის ღირებული კაპიტალისადმი. ანუ იქ მომუშავე ადამიანებისადმი, რომლებიც ცალ-ცალკე და ერთად იღვიან ორგანიზაციის მიზნების განსახორციელებლად. ადამიანური რესურსების მართვა შესაძლოა განვიხილოთ, როგორც ურთიერთდაკავშირებულ პოლიტიკათა სისტემა, რომელიც იდეოლოგიურ და ფილოსოფიურ საფუძველზეა დამყარებული. მისი ამოცანაა ორგანიზაციებში ადამიანთა დასაქმება, მათი განვითარება, წახალისება და ამასთან, მმართველობასა და სამუშაო ძალას შორის ურთიერთობების წარმართვა. ამ პროცესში ჩართულია ყველა პირიზონტალური ხელმძღვანელი და ჯგუფის ლიდერი.

ადამიანური რესურსების მართვის მიზანია, ადამიანის მეშვეობით ორგანიზაციის წარმატების უზრუნველყოფა. კერძოდ მისი ამოცანებია: უზრუნველყოს ორგანიზაციის მართვის პროცესი, რომელიც ხელს უწყობს საერთო მიზნების მიღწევას – შესაძლებლობა მისცეს ორგანიზაციას შეინარჩუნოს და მიიზიდოს მაღალკვალიფიციური სტიმულირებული სამუშაო ძალა; სწავლების უზრუნველყოფით და უწყვეტი განვითარების გამოყენებით განავითაროს და სრულყოფს ადამიანის შესაძლებლობები, მათი მიღწევები, პოტენციალი და შრომისუნარიანობა; მმართველობასა და მომსახურეთა შორის შექმნას ნაყოფიერი და ჰარმონიული ურთიერთობისა და ურთიერთნდობის ატმოსფერო; ხელი შეუწყოს ორგანიზაციას, დააკმაყოფილოს და გაითვალისწინოს თავისი აქციონერების (მესაკუთრეები, სახელმწიფო ორგანოები და დაწესებულებები, ხელმძღვანელები, მოსამსახურეები, მომხმარებლები, მიმწოდებლები, და მთლიანად საზოგადოება);

**სოფიკო მიძაბაძე – მასწავლებელი
აკაკი წერეთლის
სახელმწიფო უნივერსიტეტი**

დაიცვას ადამიანის ღირსება, მისი საქმიანობისა და მიღწევების შესაბამისად; მართოს სახვადასხვა დონის სამუშაო ძალა და გაითვალისწინოს ინდივიდუალური და ჯგუფური განსხვავებები დასაქმების მოთხოვნილებებში. მუშაობის სტილსა და მისწრაფებებში; უზრუნველყოს ყველა მომსახურისათვის თანაბარი შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობა; ხელმძღვანელმა კადრებმა უნდა გაითავისონ ის ეთიკური ნორმები, რომელიც ეფუძნება ადამიანის ინტერესებს, სამართლიანობასა და გამჭვირვალობას; შეინარჩუნოს და განავითაროს დასაქმებულთა ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობები.

ერთი შეხედვით, ადამიანური რესურსების მართვას ბევრის მიცემა შეუძლია, მაგრამ ზოგიერთი ავტორის მიერ შენიშვნები მაინც გამოითქვა: გეტსის სიტყვებით, პერსონალის რესურსების მართვა ოპტიმიზტურია, მაგრამ ის ორაზროვანი კონცეფციაა. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ადამიანის მართვა არსებობს, როგორც გარკვეული პროცესი, იგი სავსეა წინააღმდეგობებით. მანიპულირებადია და კარდიფის სკოლის თანახმად, აშკარად მავნეა.

იგი ელემენტარულია, როგორც ფაულერი წერდა, ადამიანური რესურსების მართვის მისია ხელმძღვანელობისთვის საკმაოდ მარტივია. დიდად ნუ შეიწუხებთ თავს კადრების მართვის შინაარსით და მეთოდებით, უბრალოდ გაერკვიეთ მის არსში. მიატოვეთ სამუშაო ადგილი და გვერდი აუარეთ იერარქიას და გაესაუბრეთ ხალხს. ამით თქვენ აღმოაჩენთ უზარმაზარ პოტენციალს წარმადობის გასაუმჯობესებლად.

საინტერესოა მართვის პრობლემების განხილვა ქვეყნისათვის ისეთ მნიშვნელოვან დარგში, როგორიცაა ენერგეტიკა. აქ მუდმივად ხდება ახალგაზრდა სპეციალისტების კვალიფიკაციის ამაღლება, მათი გადამზადება, სწავლება წარმოებს თანამედროვე სასწავლო გეგმების მიხედვით, რასაც დიდი მნიშვნელობა აქვს ამ დარგის და მთლიანად ეკონომიკის განვითარების საქმეში.

ენერგეტიკული უსაფრთხოების მიღწევის ერთ-ერთი მთავარი ეკონომიკური პირობა შრომითი რესურსებისა და ენერგეტიკული კადრების არსებობაა. იგი დარგის მთავარი სიმდიდრეა და ორგანულ კავშირშია მის მუდმივ განვითარებასა და ცვლილებების რთულ პროცესთან.

როგორც ცნობილია, შრომითი რესურსები ქვეყნის მოსახლეობის ის ნაწილია, რომელსაც წარმოებაში მუშაობისთვის აქვს აუცილებელი ფიზიკური განვითარება, გონებრივი შესაძლებლობები და ცოდნა.

თავისი განვითარების რთულ და ხანგრძლივ პერიოდში საქართველოს ენერგეტიკულ სექტორში მნიშვნელოვანი შრომითი პოტენციალი შეიქმნა. ეს უკანასკნელი მისი რაოდენობრივი თვალსაზრისით გაცილებით ფართო ცნებაა, შრომით რესურსებთან შედარებით. შრომითი პოტენციალი მისი შრომითი რესურსებისაგან განსხვავდება

იმითაც, რომ შრომითი პოტენციალის ხარისხობრივი გაუმჯობესება შრომითი რესურსების გაუმჯობესების ტოლფასია. ეს, პირველ რიგში შეეხება ენერგეტიკულ-საინჟინრო ტექნიკურ კადრებს. რომლებსაც დაგროვებული აქვთ მუშაობის მდიდარი გამოცდილება, მაგრამ ახლა სხვადასხვა ობიექტური და სუბიექტური მიზეზის გამო არ მუშაობენ. თუმცა ჯერ კიდევ აქვთ უნარი საგებლობა მოუტანონ დარგს.

საქართველოს ენერგეტიკული კადრების ორგანიზებულ ჩამოყალიბებას, ჯერ კიდევ პირველი პირობებიდან დაგროვების ზაპისის, რომ-პისის, ხრამპისის და სხვათა მშენებლობის პერიოდში ჩაეყარა საფუძველი. არსებული მონაცემებით, უკვე 1950 წელს ტრესტ საქპიდროენერგოგომშენში მუშაობდა 4752 კაცი, რომელთა რიცხვი თანდათან იზრდებოდა, შესაბამისად, შეიქმნა საინჟინრო-ტექნიკური კადრები, რომლებსაც

საქართველოს ენერგეტიკული კომპლექსის მომუშავეთა რაოდენობა დარგების მიხედვით

წლები	სულ	ენერგეტიკული წიაღისეულის მოპოვება	მათ შორის					
			აქედან		ნავთობპროდუქტების წარმოება	ელექტროენერგიისა და გაზის წარმოება	აქედან	
			ნახშირი	ნავთობი და გაზი			ელ-გაზი	გაზი
2000	19926	1672	682	990	133	18121	15786	2335
2001	20648	1550	668	882	383	18715	16270	2445
2002	18981	1453	657	796	87	17441	15146	2295
2003	18979	1353	527	826	131	17495	15014	2481
2004	20547	1454	525	929	199	18894	15985	2909
2005	19492	1524	496	1028	54	17914	14934	2980
2006	19648	1251	635	616	10	18387	13345	5042
2007	18815	1444	769	675	10	17361	13073	4288
2009	17834	1405	848	557	41	16388	12186	4202

შედგენილი საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მასალების საფუძველზე

საქართველოს პოლიტექნიკური ინსტიტუტის ენერგეტიკის ფაკულტეტი ამზადებდა.

ამჟამად შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს ენერგეტიკული სისტემა და სამრეწველო საწარმოთა ელექტროტექნიკური სამსახურები მთლიანად საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებითაა დაკომპლექტებული. ისინი დასაქმებულნი არიან ქვეყნის ენერგეტიკული სისტემის ისეთ უმნიშვნელოვანეს ობიექტებზე, როგორიცაა: ელექტროსადგურები და საკვანძო ქვესადგურები, საქსელო საწარმოები, მსხვილი სამრეწველო საწარმოები, თბოენერგეტიკული ობიექტები, სამეცნიერო-კვლევითი და საპროექტო ორგანიზაციები.

ელექტროენერგეტიკა ენერგეტიკის უმნიშვნელოვანესი დარგია. მაზე მოდის გამომუშავებული ენერგეტიკის დიდი წილი. ქვემოთ მოცემული გვაქვს ცხრილი, სადაც თვალნათლივ არის ნაჩვენები თუ როგორაა განაცხადებული ენერგეტიკის სხვადასხვა დარგს შორის ენერგიის გამომუშავება და როგორ იცვლება მასში დასაქმებული შრომითი რესურსები.

საქართველოს ენერგეტიკაში დასაქმებულთა რაოდენობა 1998-2001 წლებში ზრდის ტენდენციით ხასიათდებოდა, თუმცა 2001 წელს ეს მაჩვენებელი, 2000 წელთან შედარებით, შემცირდა, რაც გამოწვეული იყო მომუშავეთა რაოდენობის შემცირებით ნახშირისა და ნავთობის გადამამუშავებაში. მიუხედავად აღნიშნულისა, უნდა ითქვას, რომ ენერგეტიკის ხვედრითი წონა მთელ მრეწველობაში გაიზარდა 8,9 პროცენტით.

უნდა აღინიშნოს, რომ უდიდესი ყურადღება ეთმობა ენერგეტიკის სფეროში სპეციალისტების მომზადებასა და მათი კვალიფიკაციის ამაღლების საკითხს. ჯერ კიდევ 1999 წლიდან ხდება ახლაგაზრდა სპეციალისტთა მომზადება მანჩესტერის მეტროპოლიტენის უნივერსიტეტის სასწავლო გეგმების მიხედვით. აღნიშნულ მომზადებას საფუძველად დაედო გემპუსტასის პროექტის მიხედვით, კერძოდ სასწავლო გეგმებში შეტანილია საბაზრო ეკონომიკასთან დაკავშირებული ისეთი აქტუალური საკითხები, როგორიცაა ენერგეტიკული ქარტია და მისი ხელშეკრულებები, ტარიფების, ინვესტიციების შემუშავება და დაცვა, დავების გადაწყვეტის მეთოდები, წარმოების მენეჯმენტისა და ტრანზიტის საკითხები და სხვა.

ადამიანური რესურსების მართვის პროცესი იდიალურია ნებისმიერი ორგანიზაციისათვის, მიუხედავად იმ მტკიცებისა, საქმიანობათა სხვადასხვა გარემო სხვადასხვა მიდგომას მოითხოვს. ადამიანური რესურსების მართვა მერყეობს ინდივიდუალიზმის სიკეთის ქადაგებასა და კოლექტივიზმს შორის.

შრომითი პოტენციალის ფორმირების სრული და რაციონალური გამოყენების ამოცანის გადაწყვეტა, აგრეთვე მისი ამარღლება, დღეს ორგანიზაციის საკადრო მუშაობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიმართულებაა.

შრომითი პოტენციალის ფორმირება იწყება პერსონალის რიცხოვნობისა და კოლექტივის პროფესიონალურ-კვალიფიციური ტრუქტურის დაგეგმვის ეტაპზე. ფორმირების წარმატება დამოკიდებულია როგორც დაგეგმვის ხარისხზე, ასევე ორგანიზაციის განლაგების რეგიონულ თვისებებზე.

საბაზრო მეურნეობაზე გადასვლისას თანდათან ვცდილებით იერარქიულ მართვას. ადმინისტრაციული ზემოქმედების მკაცრ სისტემას; ამასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხდება პრიორიტეტებისადმი პრინციპული მიდგომა. ორგანიზაციის შიგნით მთავარია მომუშავეები, ხოლო მის გარეთ პროდუქციის მომხმარებლები.

სამეწარმეო საქმიანობის ფუნქციონირების პრიორიტეტების შეცვლა გულისხმობს პასუხისმგებლობის შეცვლას, არა მხოლოდ თავისი აქციონერების, არამედ საზოგადოების წინაშე, რაც იწვევს წარმოების ფუნქციონირების პრინციპების შეცვლას და აისახება პერსონალის მუშაობაზეც.

მიდასაფიქრო მართვის უმნიშვნელოვანეს თავისებურებად გადაიქცა მთელ პერსონალზე ერთიანი და კომპლექსური ზემოქმედება. ამასთან დაკავშირებით ყალიბდება საკადრო მუშაობის სისტემა.

ცალკეული ადამიანების ინტერესების შეხამება ორგანიზაციის ინტერესებთან და მის სტრატეგიულ მიზნებთან მენეჯმენტის მეტად მნიშვნელოვან ურთულეს ამოცანად გვესახება, რომლის წარმატებით გადაწყვეტაზეა დამოკიდებული ფირმის ფუნქციონირების ეფექტიანობა.

ორგანიზაციაში არსებული რესურსების ეფექტური გამოყენება შესაძლებელია უზრუნველყოფილ იქნას შემდეგი ღონისძიებებით: ორგანიზაციული სტრუქტურის სრულყოფით მ.შ. მართვის დონეების შემცირებით და მართვის საშუალო დონის რიცხოვნობის შემცირებით; გადაწყვეტილების მიღების პროცესის დეცენტრალიზაციით შესაძლო დაბალ დონემდე; ფუნქციონირების ნაწილის გადაცემით შუამავლებისათვის, მიმწოდებლებისათვის, კონსულტანტებისათვის; თითოეულ სამუშაო ადგილზე შრომის შინაარსობრივი დატვირთვის გაზრდა; შრომის პროცესის ავტომატიზაციით შრომის ნაყოფიერების გაზრდა. როგორც წარმოებაში, ასევე არასამეწარმეო სფეროში; უმაღლესი ადმინისტრაციის რაოდენობის და ორგანიზაციულ სტრუქტურაში

დასაქმებული პერსონალის მნიშვნელოვანი შემცირებით; მომზადებისა და გადამზადების პროგრამების ინვესტირებით, თანამშრომლების ოსტატობისა და როტაციის სრულყოფა და სხვ.

პერსონალის მართვის სისტემის ძირითადი ამოცანების რიცხვს აკუთვნებენ: ფირმისადმი დახმარებას მისი მიზნის მიღწევაში; ფირმის კვალიფიციური და დაინტერესებული მუშაკებით უზრუნველყოფას; პერსონალის ოსტატობისა და უნარის ეფექტიანად გამოყენებას; პერსონალის მოტივაციური სისტემის უზრუნველყოფას; ყველა კატეგორიის მუშაკის შრომითი დაკმაყოფილების დონის ამაღლებას; კეთილსასურველი მორალური კლიმატის შენარჩუნებას; კარიერის დანერგვას სამსხურებრივი წინსვლით; პერსონალის შემოქმედებით აქტივობაზე გავლენას, ფირმისადმი ინოვაციური გეგმების რეალიზაციაში დახმარებას; ცხოვრების მაღალი დონის უზრუნველყოფას, რომელიც სასურველს ხდის ფირმაში მუშაობას.

ხელფასითა და სოციალური გარანტიებით. მუშაობის კარგი პირობებით და თანხმობით, აგრეთვე თავიანთი ორგანიზაციის მაღალი პრესტიჟით. ხშირად ვლინდება აგრეთვე საკუთარი შესაძლებლობებისა და პირადი პროფესიონალური აღიარების მოტივები.

კლიენტებს (მუშაობის შედეგების მომხმარებლები) სურვილი აქვთ მიიღონ მათთვის საჭირო და აუცილებელი მაღალი ხარისხის ნაწარმი, დაბალი ფასებითა და ხელსაყრელი პირობებით. ისინი ისწრაფიან საქონლის ფართო ასორტიმენტისაკენ და კარგი მომსახურებისაკენ.

აღამიანური რესურსების მართვა ეფუძნება შემდეგ ამოსავალ დებულებებს: პერსონალის დაგეგმვის ორგანიზაციის, ფირმის განვითარების სტრატეგიისათვის მჭიდროდ დაკავშირების აუცილებლობას; პერსონალთან მუშაობის დანახარჯების რაოდენობრივ შეფასებას და მათ გავლენას წარმოების ეკონომიკურ მაჩვენებლებზე; კომპენსაციების აუცილებელი პაკეტის განსაზღვრას შრომის ბაზარზე ეფექტიანად მუშაობისათვის; პერსონალის ხელმძღვანელობა, როგორც მართვის ფუნქცია, მოწოდებულია ერთ მთლიანობაში გააერთიანოს, მოახდინოს კოორდინირება დააკავშიროს და ინტეგრირება მოახდინოს ყველა დანარჩენი ფუნქციისა. ეს კი მიიღწევა პერსონალთან მუშაობის ფუნქციების რეალიზაციით.

აღამიანური რესურსების მართვის პრინციპებია: თითოეული მუშაკისათვის თავისი საქმიანობისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება; თითოეულმა მუშაკმა უნდა იცოდეს თუ პირადად ვის ექვემდებარება და ვისგან იღებს მითითებებს;

პერსონალის მართვაში შეიძლება გამოვეყნოთ სამი ურთიერთდაკავშირებული მიდგომა, რომლებიც გამომდინარეობენ ეკონომიკური და საორგანიზაციო თეორიებიდან; პირველი მიდგომა დაკავშირებულია აღამიანური კაპიტალის ფორმირებასთან; მეორე მიდგომა დაკავშირებულია პერსონალის მართვაში იმ ფაქტორების გამოყენებასთან, რომლების ახდენენ დამქირავებლის მოტივირებას გარე შრომის ბაზარზე ოპტიმალური პროფესიონალური პროფილის მქონე სამუშაოს ძალის საძიებლად; მესამე მიდგომა დაფუძნებულია ორგანიზაციებისადმი ერთგულების კონცეფციაზე, რომელიც იწვევს ორგანიზაციის ქცევითი მოდულის შექმნას;

აღამიანური რესურსების მართვის სტრუქტურა მოიცავს საქმიანობის შემდეგ მიმართულებებს: რესურსების დაგეგმვას; მომხმარებლის აღამიანური რესურსებით უზრუნველყოფას (ამისათვის უცილებელია დანახარჯების გეგმის შემუშავება); პერსონალის შერჩევას; ყველა თანამდებობის მიხედვით პოტენციური კანდიდატების რეზერვის შექმნა. კადრების გადარჩევას; კანდიდატების შეფასებას სამუშაო ადგილებზე და რეზერვებიდან საუკეთესოს შერჩევას; ხელფასისა და კომპენსაციის განსაზღვრას; ხელფასისა და შეღავათების სტრუქტურის შემუშავება, პერსონალის მოზიდვის დაქირავებისა და შენარჩუნების მიზნით.

პროფორინტაციასა და ადაპტირებას:

დასაქმებული მუშაკების ორგანიზაციაში (ფირმაში) და მის ქვედანაყოფებში შეყვანა. მუშაკებისათვის იმის გაგების განვითარება, თუ რას მოელის მისგან ორგანიზაცია და მისი როგორი შრომა იღებს მაღალ შეფასებას.

სწავლება: პერსონალის სწავლების პროგრამების შემუშავება, მათ მიერ სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებისა და სამსახურებრივი წინსვლის მიზნით.

შრომითი საქმიანობის შეფასებას: შრომითი საქმიანობის მეთოდის შემუშავება და მისი დაყვანა მომუშავეებამდე.

დაწინაურება, დაქვეითება, გადაყვანა, დათხოვნა. მუშაკების თანამდებობრივი გადაადგილების მეთოდის შემუშავება მეტი ან ნაკლები პასუხისმგებლობის შემცველობით. მუშაკების პროფესიონალური გამოცდილების განვითარება მათი სხვა თანამდებობაზე გადაადგილების გზით, ან სხვა უბანზე გადაყვანით. აგრეთვე დაქირავების ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურის განხორციელებით.

სახელმძღვანელო კადრების მომზადება, სამსახურებრივი დაწინაურების მართვას: პროგრამების შემუშავება, რომელიც მიმართულია ხე-

ლმძღვანელი კადრების უნარის განვითარებისა და შრომის ეფექტიანობის ამაღლებისაკენ, შრომით ურთიერთობებს, კოლექტიური ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებული მოლაპარაკებების წარმოებას. დასაქმებას, დასაქმების თანაბრად უზრუნველყოფის პრიორამების შემუშავებას.

შრომით სტიმულირებას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ორგანიზაციაში. მას ეხება როგორც ფინანსური, ისე არამატერიალური წახალისება და მოიცავს იმ პრინციპებს, სტრატეგიას პოლიტიკას და პროცესებს, რომლებსაც იყენებს ორგანიზაცია წახალისების სისტემის განვითარებისა და უზრუნველყოფის მიზნით.

დაქირავებულის სტიმულირების სისტემა შედგება ორგანიზაციის ინტეგრირებული პოლიტიკის, პროცესების და პრაქტიკისაგან, წახალისოს თავისი დაქირავებული, მათი წვლილის, უნარის და კომპეტენტურობის და საბაზრო ღირებულებების მიხედვით. იგი ვითარდება ორგანიზაციის წახალისების პრინციპებისა, სტრატეგიისა და პოლიტიკის ჩარჩოებში და შეიცავს მექანიზმს პროცესებს, პრაქტიკის, სტრუქტურის და პროცედურების სახით, რომლებიც უზრუნველყოფენ ანაზღაურების, დახმარების, წახალისების და სხვა სახეების შესაბამის ტიპებსა და ნორმებს.

წახალისების სისტემა შეიცავს ფინანსურ წახალისებისა (ფიქსირებული და ცვლადი წახალისება) და დაქირავებულის დახმარებისაგან, რომელიც ერთად შეადგენს მთლიან ანაზღაურებას. სისტემაში შედის აგრეთვე არამატერიალური წახალისება.

შრომის სტიმულირება მაღალ ეფექტს იძლევა, მაშინ როცა დაქირავებელი და დამქირავებული თანასწორი პარტნიორები არიან. ამის შედეგად გავრცელდა განვითარებულ ქვეყნებში მოგებაში მუშათა მონაწილეობის სისტემები, რომელიც ორგანიზაციულად იმასთან არის დაკავშირებული, რომ მუშები მაღალი წილით არიან წარმოდგენილი კორპორაციის სამეთვალყურეო საბჭოში. ეს საკითხი აქტუალურია იმასთან დაკავშირებით, რომ კორპორაციებში ხელფასის დონე განვითარებულ ქვეყნებში უფრო მაღალია, ვიდრე სხვა საწარმოებში.

შესაძლებელია, მაშინ როდესაც გვაქვს შედარების საშუალება იმისა, თუ როგორ იქცეოდა ადამიანი სტიმულამდე და როგორ იქცეოდა იგი მის შემდეგ.

რამდენადაც სტიმული არის იმპულსის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მიზეზი, მათი მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი შეიძლება წარმოვიდგინოთ შემდეგი სახით:

სტიმული-იმპულსი-ქმედება-შედეგი

ეკონომიკური სტიმული ეფექტიანია მით უფრო, რაც უფრო მნიშვნელოვან სწრაფვებზე (მოთხოვნოლებაზე) ახდენს ზემოქმედებას, ამიტომ ადამიანები სხვადასხვაგვარად რეაგირებენ ამა თუ იმ სტიმულზე.

ყოველ ეპოქაში ეკონომიკური სტიმულები და მათ შორის შრომის სტიმულები გამომდინარეობენ გაბატონებული ეკონომიკური სისტემიდან, რომელიც განსაზღვრავს მათ ხასიათს და ძალას. მეწარმისათვის ორიენტირებას წარმოადგენენ პროდუქტისა და გამოსაყენებელი რესურსების ფასები, ხოლო სტიმულს ამ ფასთა სხვაობა ანუ მოგება. მეწარმის მიერ ფირმაში გამოყენებული შრომის სტიმულები ამ სტიმულს ექვემდებარება. მაგრამ ვინაიდან სახელმწიფო სულ უფრო მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სამეწარმეო საქმიანობის პირობების განსაზღვრაში, არსებითად არაპირდაპირ ისიც მონაწილეობს შრომის სტიმულების ჩამოყალიბებაში, ხოლო საშემოსავლო გადასახადით ხელფასის დაბეგვრის მეშვეობით იგი შრომის სტიმულების ჩამოყალიბებაში პირდაპირაც მონაწილეობს.

სახელმწიფოს როლი გაცნობიერებულია, თუ არა მაინც მაღალია განსაკუთრებით ისეთ დარგში როგორიცაა ენერგეტიკა. მაშასადამე, შრომის სტიმულირების საკითხებში მაღალია სახელმწიფოს როლიც.

ადამიანური რესურსების მართვას ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ენერგეტიკაში, მიუხედავად წარმოქმნილი მრავალი პრობლემისა, მაინც ხერხდება დარგში პროფესიონალი კადრების მომზადება, მათი გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება. განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობა ენიჭება შესაბამისი დონის მენეჯერთა კადრების მომზადებას, რადგან ეფექტური მართვა დარგის წარმატების საწინდარია.

1. დ. ჩომახიძის საქართველოს ენერგეტიკული უსაფრთხოება. თბილისი 2008 წ.
2. დ. ჩომახიძის საქართველოს ენერგეტიკული ბალანსი. თბილისი 2007 წ.
3. მ. ამსტრონგი ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბილისი 2009 წ.
4. მ. ამსტრონგი-კოტლერი მარკეტინგ-მენეჯმენტი. თბილისი 2011 წ.

HUMAN RESOURCES IN THE GEORGIAN ELECTROENERGETICS

SOPHIKO MIKABADZE

Teacher of A. Tsereteli state university

Human resusami is one of the aktualnih problem modernity. The company's success largely depends on how much can efektivno manager to identify the ability of their employees and send them to the benefit organizatsii.osobenno important rol incentives.

Incentives have a positive impact on industrial relations and increase their efektivnost in such industries as energetika. During its complex and dlitel'nogo of energy equipment sector in Georgia has created the employment potential.

In the state described is how the training and development energeticheskikh frames.