

ადამიანური კავშირების ფორმირება და ორგანიზაციული ქსევის თავისებურებანი

1. შესავალი

თანამედროვე ეპოქა მუდმივი ცვლილებებითა და გარდაქმნებით ხასიათდება. ეს ცვლილებები უკავშირდება ეკონომიკის თითქმის ყველა სფეროს, ტექნოლოგიურ და სოციალურ პროგრესს, კონკურენციის გაძლიერებას, თავისუფლებისა და დემოკრატიის განვითარებას და ა.შ. მაგრამ ტექნიკური პროგრესი და ტექნოლოგიების განვითარება სხვა ჩამოთვლილ ცვლილებებთან ერთად არ წამოადგენს ორგანიზაციების განვითარებისა და წარმატების საფუძველს. მსოფლიოში მიმდინარე ეს პროცესები ასევე დაკავშირებულია მაღალტექნოლოგიური, საინფორმაციო-ქსელური ეკონომიკის ფორმირებასთან, რომლის მთავარ აქტივს წარმოადგენს არა მატერიალური რესურსები, არამედ ადამიანი, აღჭურვილი ცოდნით, ინტელექტით, ინოვაციური ხედვით, რაც რეალურ ფაქტორებსა და წარმოების დამოუკიდებელ პროდუქტებში გარდაისახება. ამ თვისებების მქონე ადამიანი ხდება წარმატებული მენეჯერი, რომელიც, თავის მხრივ, წარმატებულს ხდის ორგანიზაციას.

მენეჯმენტის სკოლის ფუძემდებელი ფ. ტეილორი იყო პირველი, ვინც სისტემური მიდგომის გამოყენებით შეეცადა შეესწავლა ადამიანების ქცევა ორგანიზაციაში. მისი მიზანი იყო მიეღწია მუშათა ისეთი ქცევისათვის, რომელიც მაქსიმალურ მწარმოებლურობის საფუძველი გახდებოდა. ელტონ მეიოს (ამერიკელი სოციოლოგი) მიერ ჩატარებულმა კვლევებმა კი დაამტკიცა, რომ აუცილებელი იყო ორგანიზაციაში მომუშავეთა ფსიქოლოგიაში გარკვევა.

სამუშაო ადგილებზე ადამიანების შესწავლას ზოგადად ორგანიზაციული ქცევის კვლევას უწოდებენ.

ორგანიზაციული ქცევა სწავლობს იმ გავლენას, რომელსაც ორგანიზაციებში, ჯგუფები და სტრუქტურები ქცევაზე ახდენენ. ორგანიზაციული ქცევის მთავარი მიზანია ამ ცოდნის გამოყენება ორგანიზაციების ეფექტურობის გასაუმჯობესებლად. რამდენადაც ორგანიზაციული ქცევა კონკრეტულად მუშახელის დაქირავებასთან დაკავშირებული საკითხებით ინტერესდება, მისი განსაკუთრებული ინტერესის სფეროში შედის სამსახურთან, სამუშაოსთან,

თამარ ვანიშვილი
სტუ-ს დოქტორანტი

სამსახურის გაცდენასა და მიტოვებასთან, პროდუქტიულობასთან, ადამიანთა მიერ შესრულებასა და მენეჯმენტთან დაკავშირებული ქცევა. ადამიანები რთული და ერთმანეთისაგან განსხვავებული არიან, რაც ამცირებს მარტივი და ზუსტი განზოგადების შესაძლებლობას. ორი ადამიანი ერთსა და იმავე სიტუაციაში ხშირად ძალიან განსხვავებულად იქცევა, ერთი ადამიანის ქცევაც კი იცვლება სიტუაციის მიხედვით, მაგალითად, იგი სხვადასხვაგვარად იქცევა დილით ეკლესიაში და იმავე დამით წვეულებაზე. ადამიანის ქცევის ხასიათი განსაზღვრება მის მიერ კონკრეტული სიტუაციის აღქმით და არა იმით, თუ რა ხდება სინამდვილეში. შეიძლება ითქვას, რომ არ არსებობს ორი ადამიანი, რომლებიც ერთნაირად აღიქვამდნენ ერთსა და იმავე მოვლენას. აღქმა განსაზღვრავს, ექნება თუ არა მოთხოვნილება ადამიანს და როგორი იქნება მისი მოლოდინი მოცემულ სიტუაციაში.¹

რა თქმა უნდა, ეს იმას არ ნიშნავს, რომ არ შეგვიძლია ადამიანის ქცევის საკმაოდ ზუსტი ახსნა ან საიმედო პროგნოზირება, არამედ იმას, რომ ორგანიზაციულმა ქცევამ სიტუაციური ან გაუთვალისწინებელი მდგომარეობა უნდა ასახოს. ჩვენ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ **X-ის შედეგია Y**, მაგრამ მხოლოდ **Z-ის** პირობებში. **Z სიტუაციური ცვლადია.** ორგანიზაციული ქცევის მკვლევრები არ ამტკიცებენ, რომ ყველას მოსწონს რთული სამუშაო (ზოგადი ცნება), რადგან ყველას არ სურს რთული სამუშაოს შესრულება და ზოგ ადამიანს მარტივი ურჩევნია. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ერთისათვის მიმზიდველი სამუშაო მეორისათვის შეიძლება სულაც არ აღმოჩნდეს მიმზიდველი, ასე რომ, სამუშაოს მიმზიდველობა დამოკიდებულია იმ ადამიანზე, ვინც ამ სამუშაოს ასრულებს.²

¹ შუბლაძე გ., მღებრიშვილი ბ., წოწკოლაური ფ. მენეჯმენტის საფუძვლები, თბ., „უნივერსალი“. 2008, გვ. 174-175.

² რობინსი ს. პ., ჯაჯი ტ. ა., ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები. თბ., ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი. 2009, გვ. 3.

2. ადამიანური კაპიტალის ფორმირება ორგანიზაციაში ინოვაციური პროცესების განხორციელებისთვის

ორგანიზაციაში მოქმედი ცენტრალური ფაქტორი ადამიანია. რაც იქმნება ორგანიზაციაში, იქმნება კონკრეტული ადამიანების და არა ზოგადად თანამშრომლების მიერ, მართვით დაკავებული კონკრეტული პიროვნებების და არა ზოგადად ხელმძღვანელობის მიერ.

ადამიანები იძენენ, ინარჩუნებენ და იყენებენ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებს (ადამიანური კაპიტალი) და ქმნიან ინტელექტუალურ კაპიტალს. მათი ცოდნა ღრმავდება ერთმანეთთან ურთიერთობით (სოციალური კაპიტალი), რაც ქმნის ინსტიტუციურ ცოდნას, რომელიც ხდება ორგანიზაციის საკუთრება (ორგანიზაციული კაპიტალი).

ადამიანური კაპიტალი ორგანიზაციაში წარმოადგენს ადამიანურ ფაქტორს, იმ ინტელექტს, უნარ-ჩვევებსა და გამოცდილებას, რაც აძლევს ორგანიზაციას გამორჩეულ ხასიათს. ორგანიზაციის ადამიანური ელემენტები გულისხმობს ორგანიზაციის შესაძლებლობას ისწავლოს, შეცვალოს, განახლოს, შემოქმედებითად მიუდგეს, რასაც სწორი მოტივაციის შემთხვევაში შეუძლია დიდი ხნით უზრუნველყოს ორგანიზაციის არსებობა.³ თანამშრომლის დამოკიდებულებასა და ქცევას არეგულირებს და მართავს ორგანიზაციული კულტურა, როგორც კონტროლის სისტემა.

ადამიანური კაპიტალი, ინოვაციური ეკონომიკის და ცოდნის ეკონომიკის, ფორმირების და შემდგომი განვითარების მთავარი ფაქტორია.

ეკონომიკის ინოვაციური სექტორი, ელიტის კრეატიული ნაწილი, საზოგადოება, სახელმწიფო არიან მაღალხარისხიანი დაგროვების წყაროები ადამიანური კაპიტალისთვის, რომელიც განსაზღვრავს ქვეყნის განვითარების მიმართულებებს და ზრდის ტემპებს. სწორედ ქვეყნის ელიტა განსაზღვრავს მისი განვითარების მიმართულების ვექტორს. ადამიანურ საზოგადოებას თანდათანობით უგროვდებოდა ცოდნა. მათ ბაზაზე ვითარდებოდა განათლება და მეცნიერება. ფორმირდებოდა მაღალპროფესიონალური, მეცნიერ-ტექნიკური, მმართველობითი და მთლიანად ინტელექტუალური ელიტა, რომელიც აკეთებს მორიგ ნახტომს კაცობრიობაში.

ამერიკელმა ეკონომისტმა **ედვარდ დენისონმა** დაამუშავა ეკონომიკური ზრდის ფაქ-

ტორების კლასიფიკაცია. მის მიერ შერჩეული 23 ფაქტორიდან 4 მიეკუთვნება შრომას, 4-კაპიტალს, 1-მიწას, 14 კი სამეცნიერო-ტექნიკური პროგრესის წვლილს გვიჩვენებს. მისი აზრით, ეკონომიკური ზრდა განისაზღვრება არა იმდენად დახარჯული ფაქტორების რაოდენობით, არამედ მათი ხარისხით და ამ ხარისხის ზრდით. მან გამოიკვლია აშშ-ს ეკონომიკა 1929-1982 წ.წ. და პირველ ადგილზე სამუშაო ძალის ხარისხი დააყენა. დენისონმა დაასკვნა, რომ **ერთ მუშაკზე გამოშვების (შრომის მწარმოებლურობა) ზრდის განმსაზღვრელი ფაქტორი არის განათლება, როგორც ადამიანური კაპიტალის უმნიშვნელოვანესი ნაწილი.**⁴

ადამიანებს აქვთ თანდაყოლილი უნარ-ჩვევები, შესაძლებლობები, ქცევა და ენერგია, რაც ქმნის ადამიანურ კაპიტალს, რომელსაც ეს ადამიანები იყენებენ მუშაობისას. ამ კაპიტალის მფლობელები არიან თავად ეს ადამიანები და არა მათი დამქირავებლები. ისინი თავად წყვეტენ როდის, როგორ და სად გამოიყენონ ეს კაპიტალი, ანუ მათ აქვთ არჩევანის უფლება. მუშაობისას ხდება შესაძლებლობებისა და ფასეულობების ორმხრივი გაცვლა და არა მუშაობის მხრიდან რესურსების ცალმხრივად ექსპლუატაცია.

ადამიანური რესურსების განვითარებაში დაბანდებული კაპიტალი ერთ-ერთი ძვირად ღირებული ინვესტიციაა, მაგრამ, როგორც მსოფლიოს მოწინავე ქვეყნების გამოცდილება ადასტურებს, ეს, ამავდროულად, ყველაზე ეფექტიანი, მომგებიანი ინვესტიციებია. რასაკვირველია, ადამიანური რესურსების განვითარებაში დაბანდებული კაპიტალის ეფექტიანობა შედარებით ადვილად და კონკრეტულად შეიძლება შეფასდეს საქმიანობის ისეთ სფეროებში (უპირველესად წარმოებაში, ასევე მომსახურების სფეროში), სადაც შრომის ეფექტიანობა მისი უშუალო შედეგებით განისაზღვრება,⁵ მომუშავეთა გადამზადებაში ჩადებული კაპიტალი, რასაკვირველია, შრომის ეფექტიანობას იძლევა.

დასკვნა

იმისათვის, რომ ორგანიზაციამ შეძლოს ფუნქციონირება და წარმატებით მიაღწიოს თავის მიზნებს, საკმარისი არაა ორგანიზაციული, ტექნიკური, რესურსული საკითხების გადაწყვეტა და კვალიფიციური პერსონალის მოზიდვა;

³ http://gfsis.org/media/download/cbgl_training/Human_Resources_Management.pdf

⁴ <http://www.bfm.ge/banks/1437-merab-jayeli.html#.UwWs285IOM8>

⁵ გვენცაძე ნ., ადამიანური რესურსების მართვა. თბ., საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი. 2008, გვ 42.

ეკონომიკური თეორიის პრობლემები

ამასთან ერთად აუცილებელია შრომის პროცესის ისეთი ორგანიზება, რომ ყოველმა მომუშავემ ძალისხმევა და დაინტერესება გამოავლინოს დასახული მიზნების მისაღწევად. ისტორია, მეცნიერული გამოკვლევები, პრაქტიკული ცხოვრება და გამოცდილება ცალსახად ადასტურებს, რომ ადამიანმა მხოლოდ მაშინ შეიძლება მიღწიოს თავის მიზნებს და მაქსიმალურად გამოავლინოს თავისი უნარ-შესაძლებლობები, როცა ის სათანადოდაა მოტივირებული, როცა მას საამისოდ რეალური სტიმული აქვს. რასაკვირველია, არასწორია იმის მტკიცება, რომ მომუშავეთა შრომითი ქცევა, დისცი-

პლინა და შრომის შედეგები მხოლოდ მათი მოტივირებით განისაზღვრება, საზოგადოებაში და ეკონომიკაში რევოლუციური ცვლილებები ინოვაციურმა პროცესებმა განაპირობა, რომელიც წარმოიქმნენ დაგროვილი ადამიანური კაპიტალის ბაზაზე, და ასევე ყოველი ისტორიული პერიოდის განვითარების - ხალხის, ქვეყნის, ცივილიზაციის. კრეატიულმა, კულტურულმა და განათლებულმა ადამიანებმა, პროფესიონალებმა თავის სფეროში შეძლეს ინოვაციური პროცესების დანერგვა, ადამიანური კაპიტალის ფორმირება, ორგანიზაციული კულტურის განვითარებისათვის.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. შუბლაძე გ., მღებრიშვილი ბ., წოწკოლაური ფ., მენეჯმენტის საფუძვლები, თბ., „უნივერსალი“. 2008.
2. რობინსი ს. პ., ჯაჯი ტ. ა., ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები. თბ., ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი. 2009.
3. http://gfsis.org/media/download/cbgl_training/Human_Resources_Management.pdf
4. <http://www.bfm.ge/banks/1437-merab-jayeli.html#.UwWs285IOM8>
5. გვენცაძე ნ., ადამიანური რესურსების მართვა. თბ., საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი. 2008.
6. ბაკაშვილი ნ., მესხიშვილი დ., ქადაგიშვილი ლ., ორგანიზაციის თეორია. თბ., „უნივერსალი“. 2009.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Т. ВАНИШВИЛИ - докторант ГТУ

Рассмотрено организационное поведение, организационная культура, человеческий капитал как главный фактор развития и формирования инновационных процессов

FEATURES OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

T. VANISHVILI - PhD of GTU

Is considered organizational behavior, organizational culture, human capital as a major factor in the development and formation of innovative processes