

ადამიანური რესურსები საბანკო საქმეში

თანამედროვე პერიოდში განვითარებული ქვეყნების არც ერთი ექსპერტი უკვე აღარ დაობს იმაზე, რომ ადამიანური კაპიტალი არის ყველაზე მნიშვნელოვანი რესურსი, რომელზეც დამოკიდებულია ფირმის წარმატება, თუმცა მიდგომები ადამიანური რესურსების ეფექტური მართვისათვის განსხვავებულია, მეცნიერები ეძებენ „ეფექტური მართვის მეთოდებს“. და ამ ძიებებში ისინი მივიდნენ ერთ მნიშვნელოვან დასკვნამდე, რომ კომპანიის ეფექტური მართვის მთავარ ფაქტორს წარმოადგენს: დამოკიდებულება და მუშაობის სამეწარმეო ციკლი, თანამშრომელთა შესაძლებლობების ბოლომდე გახსნა, ორგანიზაციული ფორმის სიმარტივე, კავშირი მართველსა და მისადმი დაქვემდებარებულ პერსონალს შორის, საერთო კორპორაციული კულტურის ჩამოყალიბება. დიდ მნიშვნელობა ენიჭება აგრეთვე იმასაც, რომ აუცილებელია პასუხისმგებლობის გადაცემა მართვის დაბალ დონეზე. მაგალითად, პინიუს აზრით, საწარმოთა სამეურნეო საქმიანობის დინამიკა განსაკუთრებით დამოკიდებულია ადამიანურ ფაქტორებზე. აქედან გამომდინარე მენეჯერმა უნდა იცოდეს პერსონალის მოთხოვნები და მისცეს მას სწავლის და პროფესიული ზრდის და განვითარების საშუალება. კრიზისების განხილვისას უფრო კარგად მუდგანდება ასეთი დამოკიდებულების საჭიროება. აღნიშნული მოვლენების ანალიზის დროს არ უნდა შემოვიფარგლოთ მხოლოდ იმით, რომ კრიზისის დროს იკლებს მოგება და გაყიდვების რაოდენობა, ის უპირველესად ის ყველაზე მეტად მოქმედებს ადამიანურ რესურსებზე, რადგან კომპანიის კრიზისი განსაკუთრებით მტკივნეულად აისახება ადამიანებზე, რადგან მას ეკარგება მომავლის იმედი, მორალურად ნადგურდება, ეკარგება რწმენა, აბაზრო სისტემაზე გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში. აბაზრო სისტემაზე გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში. აგრეთვე ეცვლება დამოკიდებულება მენეჯერის მიმართ და, რა თქმა უნდა, უსუტდება მოტივაცია.

ადამიანური რესურსების მართვა თანამედროვეობის ერთ-ერთი მეტად აქტუალური პრობლემაა. ის თუ რამდენად ეფექტურად მოახერხებს მენეჯერი მასთან მომუშავე ადამიანების

სოფიკო მიქაბაძე –
აკაკი წერეთლის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის მასწავლებელი

შესაძლებლობების გახსნასა და ორგანიზაციის საკეთილდღეოდ 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 იღვწიან 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 პორიზონტალური ხელამძღვანელი და ჯგუფის ლიდერი. 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.

თანამედროვე პირობებში უნდა აღინიშნოს აგრეთვე, რომ დაკისრებული პასუხისმგებლობის კარგად შესრულება და სანიმუშო დისციპლინა არ წარმოადგენს იმ ფაქტორებს, რომლებიც საკმარისია ფირმის წარმატებისათვის.

აქ უკვე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ცალკეული ადამიანის ინიციატივას, შემოქმედებითობას. თანამედროვე მენეჯერმა კი აუცილებელია დროულად შენიშნოს ეს ნიჭი და მონღომება მისი პერსონალის და ხელი შეუწყოს მას, მისცეს საშუალება ბოლომდე გამოავლინოს მისი შესაძლებლობები, ხელი შეუწყოს მისი ინიციატივის განხორციელებას, შეუქმნას ისეთი პირობები, სადაც იქ მაქსიმალურად შეძლება ბოლომდე დაიხარჯოს ფირმის სასარგებლოდ. ანუ მნიშვნელოვანია, პერსონალის მოტივირების შესწავლა.

ამრიგად, შეიძლება ვთქვათ, რომ საწარმოს წარმატება, უპირველეს ყოვლისა, დამოკიდებულია ადამიანური რესურსების ეფექტურად მართვაზე. შეთანხმებულ მოქმედებაზე, პერსონალსა და მენეჯერისა, ანუ საწარმოს, როგორც ერთი გუნდის შეკვრაზე, რათა მათ დროულად უპასუხონ მომხმარებლის მოთხოვნებს და აგრეთვე გაუწიონ კონკურენცია მის მეტოქეებსაც, კონკურენტული გარემო კი ძალიან დაუნდობელი და მკაცრია თანამედროვე პირობებში. თანამშრომელთა სტიმულირება, სოციალური უზრუნველყოფა, სამუშაო პირობების გაუმჯობესება, გადამზადება, კვალიფიკაციის ამაღლება, თანამდებობრივი დაწინაურება და ხელის შეწყობა კარიერულ ზრდაში წამოადგენს იმ ფაქტორებს, რომლებიც ფირმის წარმატების ამოსავალი წერტილია. საკადრო პოლიტიკის მიზანს წარმოადგენს:

- თანამშრომლების პროფესიული ორიენტაციის, გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების, ატესტაციის ჩატარების, თანამდებობრივი დაწინაურების ორგანიზება.

- თანამშრომლების სტიმულირება სოციალური უზრუნველყოფა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესება.

- უმაღლესი ხარისხის თანამშრომლებით საწარმოს უზრუნველყოფა, შერჩევის, სამუშაოზე მიღების, განთავისუფლების, კადრების დენადობის ანალიზი და დაგეგმვა.

კომპანიაში საკადრო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებებია:

- კავშირი სტრატეგიასთან;
- კომპანიის დამოკიდებულება თანამშრომლების მიმართ;
- პერსონალის როლის გაცნობიერება;
- ორიენტაციის მუდმივი დაგეგმვა;
- ურთიერთკავშირი მენეჯერსა და პერსონალს შორის.

აქტიური საკადრო პოლიტიკა, უპირველეს ყოვლისა, ორიენტირებულია ბაზარზე, კლიენტის მოთხოვნაზე, თანამედროვე გამოგონებებზე,

ტექნოლოგიების გამოყენებაზე და ბაზარსა საკუთარი ადგილის შენარჩუნებაზე.

იმისათვის, რომ უფრო კონკრეტულ ორგანიზაციაზე გაგვერკვია ადამიანური რესურსების მართვის თავისებურებები, ნიმუშად ავიღეთ „ტაოპრივატ ბანკი“, რადგან ის წარმოადგენს უცხოურ კაპიტალს საქართველოში, ამიტომ საინტერესო იქნებოდა გაგვერკვია, მუშაობს თუ არა ერთნაირი პრინციპით მისი ევროპული და საქართველოს ფილიალები. შედარებისათვის მოგვაქვს ქვენვის ფილიალის მონაცემები.

„ტაო-პრივატ ბანკი“ ეს არის პირველი კომერციული ბანკი უკრაინაში. იგი დაარსდა 1992 წლის თებერვალს.

1996 წელს იგი გახდა სრულუფლებიანი წევრი „visa international“-ის სისტემისა და დაიწყო პლასტიკური ბარათების ემისია.

1999 წელს გაიხსნა პირველი უცხოური ფილიალი ბანკისა. ეს იყო კვიპროსში.

მნიშვნელოვანი ცვლილებებები ტაოპრივატ ბანკში მოხდა 2001 წელს, როცა მომხმარებელს საშუალება მიეცა ონლაინ რეჟიმში მართოს მისი ანგარიშები და გადაიხადოს გადასახადები. 2003 წელს კი იგი დასახელდა როგორც ყველაზე საუკეთესო ბანკი „vestern union“ მომსახურების სფეროში.

ქვენვის ტაო-პრივატ ბანკი საკმაოდ სერიოზულ ფინანსურ ინსტიტუტს წარმოადგენს, იმისათვის რომ გახსნა ანგარიში აღნიშნულ ბანკში, მინიმუმ ანგარიშზე უნდა შეიტანო 10 მილიონი ევრო. რაც შეეხება ადამიანური რესურსების მართვას, უნდა აღინიშნოს, რომ ის მართლაც წარმატებული მენეჯმენტით გამოირჩევა. ბანკის მოგების 35% რიგდება პრემიების სახით. სისტემატურად მიმდინარეობს თანამშრომლების გადამზადების პროგრამა ტრენინგები. როგორც ქვეყნის შიგნით, აგრეთვე ევროპის სხვა წამყვან ქვეყნებში. მგზავრობა ხორციელდება აუცილებლად ბიზნეს კლასით და აგრეთვე ტრენინგის ყველა ხარჯს ბანკის ადმინისტრაცია თავად ფარავს. საშობაოდ ბანკის ყველა თანამშრომელი იღებს მეცამეტე ხელფასს, სამუშაო დღის ხანგრძლივობა შეადგენს 42 საათს კვირაში.

რას შეეხება გენდერულს თანასწორობას, უნდა აღინიშნოს, რომ ნამდვილად დაცულია, უფრო მეტიც, ბანკის თანამშრომლების მეტი წილი ქალებზე მოდის. მამაკაცების რაოდენობა ჭარბობს „IT“ განყოფილებებში, ხოლო რაც შეეხება კლიენტებთან ურთიერთობის და მომსახურების განყოფილებებს, აქ უმეტესობა ქალია, ქალები ჭარბობენ აგრეთვე მენეჯერების თანამდებობაზეც.

რაც შეეხება ჩვენს ქვეყანაში აღნიშნული

ბანკის მუშაობის პრინციპს, ის ძალიან განსხვავებულია ევროპული ფილიალებისაგან, აქ ხელფასები გაცილებით დაბალია, ბანკი ნაკლებად ზრუნავს საკუთარი თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, პრემიების რაოდენობა შეზღუდულია, მეტიც: თითქმის არ არსებობს, არის ბონუსების სისტემა, რომელიც ძალიან დაბალია. ბევრი არის პრობლემური სესხების

რაოდენობა. რაც შეეხება გენდერს, უნდა აღინიშნოს, რომ აქ მაღალ თანამდებობებზე მამაკაცების რაოდენობაა.

როგორც ვნახეთ, ევროპული ფილიალების საქმიანობა, მენეჯმენტი, მათი დამოკიდებულება პერსონალთან, ზრუნვა მათი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე განსხვავდება ქართულისაგან, რაც სამწუხარო რეალობაა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- მ. ამსტრონგი-კოტლერი, მარკეტინგ-მენეჯმენტი. თბილისი, 2011.
- <http://en.wikipedia.org/wiki/PrivatBank>
- მ. ამსტრონგი, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბილისი, 2009.

HUMAN RESOURCES IN BANKING

SOPIKO MIKABADZE

teacher of A. Tsereteli State University

Human Resource Management of modernity - one of the most urgent problem. The capabilities of the people working with him on how to effectively manage the manager to open and use them for the benefit of the organization, it didataa depends on his firm's future and success.

Particularly important role in stimulating the labor process, because it is part of a relationship ganatsilebiti incentives that affect the relationship between production and increases production efficiency .

This article discusses how the Human Resource Management in Banking. Georgian and foreign branches compared to the working principle and noted the differences.