



ადამიანური კაპიტალი: მენეჯმენტის ტენდენციები

რ ე ზ ი უ მ ე

ქეთევან ჯიქია

სტუ-ს დოქტორანტი
E-mail: keti_jikia@hotmail.com

ადამიანური კაპიტალის თანამედროვე თეორიის ჩამოყალიბება ძირითადად მიმდინარეობდა XX ს. 50-იანი წლების ბოლოს და 60-იანი წლების დასაწყისში. ამ თეორიის ერთ-ერთი საკვანძო თეზისი ისაა, რომ ინფორმაციული საზოგადოების პირობებში ადამიანური კაპიტალი ეროვნული სიმდიდრის კვლავწარმოების უმნიშვნელოვანეს ფაქტორად და მის აუცილებელ ელემენტად გვევლინება. ადამიანური კაპიტალი თითოეულის ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და მოტივაციების მარაგია. მასში ინვესტიციებს შეიძლება ჰქონდეს განათლების, პროფესიული გამოცდილების დაგროვების, ჯანმრთელობის დაცვის, გეოგრაფიული მობილობის ან ინფორმაციის მოძიების ფორმა.

კორპორაციულ დონეზე ადამიანური კაპიტალის გამოყენების ერთ-ერთი ყველაზე უფრო ცნობილი და საინტერესო მცდელობა იყო „ადამიანური რესურსების ანალიზის“ კონცეფცია. ესაა ადამიანური რესურსების შესახებ ინფორმაციის გამოვლენის, გაზომვისა და იმ პირებისთვის მისი გადაცემის პროცესი, რომლებიც გადაწყვეტილებებს იღებენ ორგანიზაციაში. თუ მმართველობით საქმიანობას რამდენიმე ფუნქციის ნაკრებად განვიხილავთ, მაშინ ცალკეული ფუნქციების ფარგლებში ამ კონცეფციის შესაძლებლობები შემდეგნაირად შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ: პერსონალთან მუშაობა, დანახარჯების განსაზღვრა და მუშაკის ინდივიდუალური ღირებულების გაზომვა.

დღეს კომპანიებს საქმიანობა უხდებათ როგორც გარემოში, რომელსაც ახასიათებს გლობალიზაცია, კონკურენციის გამწვავება, ტექნოლოგიური ინოვაციები და სხვა. ამის გაფლენით ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში გამოიკვეთა შემდეგი თანამედროვე ტენდენციები: ადამიანური რესურსების ახალი მენეჯერები, ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა, მაღალეფექტიანი სამუშაო სისტემა, ადამიანური რესურსების მართვა რეალური მონაცემების საფუძველზე, მმართველობითი ეთიკა, ადამიანური რესურსების სერტიფიკაცია.

ადამიანური კაპიტალის კონცეფცია მსოფლიო ეკონომიკური და ფილოსოფიური აზრის გენეზისის კანონზომიერ შედეგად გვევლინება. მას შემდეგ, რაც ადამიანმა ხელი მიჰყო გარემოს გარდაქმნას და წარმოება ეკონომიკად წოდებულ დამოუკიდებელ სფეროდ ჩამოყალიბდა, დაიწყო ადამიანის შემოქმედებითი ძალის საიდუმლოების შეცნობა, მისი გაზომვა და რაოდენობრივი ინტერპრეტაციის მიცემა¹.

ამ თეორიის ისტორიული ფესვები შეგვიძლია ვიპოვოთ ა. სმიტის და უ. პეტის, ჯ.ს. მილის, ჰ. სიჯვიკისა და ა. მარშალის და სხვა დიდი ეკონომისტების ნაშრომებში. მაგალითად, ე. ო. მაკაროვას მიაჩნდა, რომ შრომის ნაყოფიერების ზრდა პირველ რიგში დამოკიდებულია მუშის სიმარჯვესა და მოხერხებულობაზე, ამის შემდეგ კი იმ მანქანებისა და იარაღების გაუმჯობესებაზე, რომლის მეშვეობითაც ის შრომობს².

ადამიანური კაპიტალის თანამედროვე თეორიის ჩამოყალიბება ძირითადად მიმდინარეობდა XX ს. 50-იანი წლების ბოლოს და 60-იანი წლების დასაწყისში. თანამედროვე სახით მისი ფორმირება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი მეცნიერ-ეკონომისტის ტ. შულცის პუბლიკაციების წყალობით. ამ თეორიის ერთ-ერთი საკვანძო თეზისი ისაა, რომ ინფორმაციული საზოგადოების პირობებში ადამიანური კაპიტალი ეროვნული სიმდიდრის კვლავწარმოების უმნიშვნელოვანეს ფაქტორად და მის აუცილებელ ელემენტად გვევლინება. შულცმა აშშ-ს ეკონომიკის მაგალითზე დაამტკიცა, რომ ადამიანურ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციებიდან მიღებული შედეგი უფრო მეტია, ვიდრე ფიზიკურ კაპიტალში³.

თანამედროვე თეორიაში ადამიანურ ფაქტორში სამ ძირითად ელემენტს გამოყოფენ:

- ადამიანურ კაპიტალს, რომელსაც შეე-

¹ Макарова Е.О. Тенденции развития человеческого капитала в трансформационной экономике / Е.О. Макарова // Вестник экономики, права и социологии. - Казань, 2007. - № 2.

² იქვე.

³ И. И. Исаченко и др. Управление человеческими ресурсами. МГУ печати. Учебное пособие для студентов. ელ რესურსი: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook962/01/part-001.htm#i22>



საბამეა ამ კაპიტალზე შემოსავალი;

- ბუნებრივ უნარს, რომელსაც შეესაბამება რენტა ამ უნარზე;
- წმინდა შრომას.

ამ ელემენტების ერთობლიობა ახასიათებს საყოველთაოდ მიღებული აზრით გაგებულ შრომას, მათგან პირველი ორი კი - ადამიანურ კაპიტალს⁴.

შუღის და სხვა ავტორების ნაშრომებმა გადატრიალება მოახდინეს შრომის ეკონომიკაში, განაპირობეს „კაპიტალური“ ინვესტიციური ასპექტების გამოყოფა შრომის ბაზარზე მყოფი აგენტების ქცევაში, ადამიანის დროის აღიარება საკვანძო ეკონომიკურ რესურსად. ადამიანური კაპიტალის თეორია საშუალებას გვაძლევს ავსხნათ პირადი შემოსავლების განაწილების სტრუქტურა, ხელფასის მზარდი დინამიკა, შრომის ანაზღაურების უთანაბრობა, მიგრაციის მიზეზები და ბევრი სხვა რამ.

ბოლო ხანს მტკიცედ მკვიდრდება ის აზრი, რომ თანამედროვე სახელმწიფოების ეკონომიკის განვითარება გადამწყვეტწილადაა დამოკიდებული ადამიანურ კაპიტალში სახსრების დაბანდების მასშტაბებზე. ამ დაბანდების გარეშე შეუძლებელია ნებისმიერი ქვეყნის წინსვლა და განვითარება. მაგალითად, აშშ-ში ადამიანურ კაპიტალში ინვესტიციების ხვედრითი წილი მშპ-ის 15%-ზე მეტია⁵, რაც ქარხნებში, მოწყობილობაში და სასაწყობო შენობებში კერძო კაპიტალის მთლიან „წმინდა“ ინვესტიციებს აღემატება. მიუხედავად იმისა, რომ ამ საკითხზე სპეციალური გამოკვლევები არ ჩატარებულა, დაბეჯითებით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მსოფლიოში ეკონომიკის განვითარების დონის ყველაზე მაღალ მაჩვენებლებს ადამიანურ კაპიტალში დაბანდებათა მოცულობის ზრდას უკავშირებენ.

ადამიანური კაპიტალი თითოეულის ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და მოტივაციების მარაგია. მასში ინვესტიციებს შეიძლება ჰქონდეს განათლების, პროფესიული გამოცდილების დაგროვების, ჯანმრთელობის დაცვის, გეოგრაფიული მობილობის ან ინფორმაციის მოძიების ფორმა.

კორპორაციულ დონეზე ადამიანური კაპიტალის გამოყენების ერთ-ერთი ყველაზე უფრო ცნობილი და საინტერესო მცდელობა იყო „ად-

ამიანური რესურსების ანალიზის“ კონცეფცია (**HRA – Human Resources Accounting**). მისი წარმოშობა განაპირობა პერსონალის როგორც ორგანიზაციის ისეთი მნიშვნელოვანი რესურსის მიმართ ინტერესის გაჩენამ, რომლის გამოყენებაშიც არსებითი რეზერვები იმალება. ბუნებრივია, რომ ნებისმიერ რესურსს ახასიათებს მისი გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობა, ამიტომ საჭირო გახდა ისეთი ინსტრუმენტების შემუშავება, რომლებიც საშუალებას მისცემდა მენეჯერებს, ეფექტიანად გამოეყენებინათ თავიანთი პერსონალი, შეეფასებინათ ეს ეფექტიანობა და ფულით გამოეხატათ იგი. აღრიცხვის არც აღრიცხვით და არც დღეს არსებული სისტემები იმის საშუალებას არ გვაძლევენ, რომ პერსონალი ინვესტიციების ობიექტად განვიხილოთ. მაგალითად, კომპიუტერის შეძენა კომპანიის აქტივების გადიდებად განიხილება, მაღალი კლასის სპეციალისტის მოძიებაზე გაწეული ხარჯები კი - ისეთ ერთჯერად დანახარჯებად, რომლებიც საანგარიშგებო პერიოდის მოგებას ამცირებენ.

შეგვიძლია ჩამოვთვალოთ **HRA**-ს სამი ძირითადი ამოცანა:

- იმ ინფორმაციის წარდგენა, რომელიც პერსონალის მართვის სფეროში გადაწყვეტილებების მიღებისთვის სჭირდებათ როგორც პერსონალის მენეჯერებს, ისე უმაღლეს ხელმძღვანელობას;

- მენეჯერების უზრუნველყოფა ადამიანური რესურსების ღირებულების რაოდენობრივი გაზომვის იმ მეთოდებით, რომლებიც კონკრეტულ გადაწყვეტილებათა მიღებისთვისაა საჭირო;

- ხელმძღვანელთა მოტივირება საიმისოდ, რომ მათ ადამიანებზე იფიქრონ არა როგორც დანახარჯებზე, რომლებიც მინიმუმამდე უნდა იყოს დაყვანილი, არამედ უფრო როგორც ისეთ აქტივებზე, რომელთა ოპტიმიზებაც უნდა მოხდეს.

ამგვარად, **HRA** არის ადამიანური რესურსების შესახებ ინფორმაციის გამოვლენის, გაზომვისა და იმ პირებისთვის მისი გადაცემის პროცესი, რომლებიც გადაწყვეტილებებს იღებენ ორგანიზაციაში. თუ მმართველობით საქმიანობას რამდენიმე ფუნქციის ნაკრებად განვიხილავთ, მაშინ ცალკეული ფუნქციების ფარგლებში **HRA**-ს შესაძლებლობები შემდეგნაირად შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ: პერსონალთან მუშაობა, დანახარჯების განსაზღვრა და მუშაკის ინდივიდუალური ღირებულების გაზომვა.

პერსონალთან მუშაობა. პერსონალის შერჩევის დროს **HRA** საშუალებას იძლევა გავაუმჯობესოთ პერსონალზე მოთხოვნის და ადა-

⁴ И. И. Исаченко и др. Управление человеческими ресурсами. МГУ печати. Учебное пособие для студентов. ელ რესურსი: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook962/01/part-001.htm#i22>

⁵ Быстрицкий, В. Е. Управление промышленным предприятием и персоналом в условиях инновации / В. Е. Быстрицкий, С. В. Поляков. - Ульяновск: УлГТУ, 2011. გვ. 217.



ცხრილი 1.

თავდაპირველი დანახარჯების შედგენილობა⁶

შექმნის ხარჯები		მომზადების ხარჯები	
პირდაპირი	ირიბი	პირდაპირი	ირიბი
შეკრება.	დაწინაურება	ორიენტაცია და ფორ-	ინსტრუქტორის დრო.
შერჩევა.	ან	მალური მომზადება.	კოლეგების შრომის ნაყოფიერების
გაფორმება.	შიდა შეკრება.	სწავლება სამუშაო	დაქვეითება სწავლებისას.
სამუშაო ადგილის		ადგილებზე.	ახალი კადრის არასაკმარისი
მიცემა.			მწარმოებლურობა.

მიანური რესურსების შექმნის ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესი. კანდიდატთა ეკონომიკური ღირებულების შეფასების სისტემის მეშვეობით მენეჯერი მათგან ისეთს ირჩევს, რომელსაც მეტი სარგებლობის მოტანა შეუძლია კომპანიისათვის. HRA-ს შეუძლია გააადვილოს პერსონალის განვითარებისთვის საჭირო რესურსების განაწილება სთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღება და ხელი შეუწყოს მუშაკთა მომზადების პროგრამების ბიუჯეტის შედგენას, განსაზღვროს მომზადებაში ინვესტიციების განხორციელებიდან მიღებული უკუგების დონე.

HRA საკადრო პოლიტიკის მომზადებაშიც ესმარება ხელმძღვანელს, ე.ი. გარედან მოსახილდი სპეციალისტების დადებითი და უარყოფითი მხარეების შეფასებაში და ორგანიზაციაში დასაქმებული მუშაკების დაწინაურებაში. ამ დროს გადაწყვეტილების მიღება იმის ანალოგიურია, როგორც საწარმოო სფეროში პროდუქტის შექმნის ან ადგილზე მისი დამზადების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება.

დანახარჯების განსაზღვრა. ადამიანური რესურსების ღირებულების გაზომვაში ერთერთი გავრცელებული მიდგომაა დანახარჯების ანალიზი. ადამიანური რესურსების ღირებულებაში მოიაზრება არა მარტო მათი შექმნის ფასი (თუმცა არსებობს ამგვარი განმარტებებიც), არამედ უფრო მეტი - ორგანიზაციისთვის მათი ფასეულობა ანუ მომავალში მისთვის სარგებლობის მოტანის უნარი. ეკონომიკური

მეცნიერების სხვადასხვა დარგში დანახარჯების უამრავი კონცეფცია არსებობს, თუმცა საზოგადოდ დანახარჯები შეიძლება გუწოდოთ იმას, რისი გაღებაცაა აუცილებელი რაიმე რესურსის ან სარგებლის შექმნის გულისათვის. ადამიანური რესურსების ანალიზის დროს, როგორც წესი, იყენებენ თავდაპირველი და აღდგენითი დანახარჯების ცნებებს. პერსონალის თავდაპირველი დანახარჯები მოიცავს მუშაკთა მოძიების, შექმნისა და თავდაპირველი სწავლების ხარჯებს. ამ დანახარჯების ელემენტები, რომელთა ზოგადი ნაკრები ცხრ. 1-შია მოცემული, კონკრეტულ შემთხვევებზე და მიზნებზეა დამოკიდებული.

აღდგენითი დანახარჯები ის დღევანდელი ხარჯებია, რომლებიც საჭიროა დღეს მომუშავე მუშაკის სხვა მუშაკით შეცვლისათვის. იგი მოიცავს ახალი სპეციალისტის შექმნის, მისი სწავლების (ორიენტაციის) და ძველი მუშაკის წასვლასთან დაკავშირებულ ხარჯებს.

მუშაკის ინდივიდუალური ღირებულების გაზომვა. ადამიანურ რესურსებს მაშინ აქვთ ღირებულება, თუ მათ მომავალში შეუძლიათ შემოსავლის მოტანა. შეიძლება ითქვას, რომ პერსონალის, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა რესურსის ღირებულება, არის მომავალში მისგან მოსალოდნელი მომსახურებისა და შემოსავლების დღევანდელი ღირებულება. ორგანიზაციისთვის ადამიანის ღირებულება იმ ვადაზეცაა დამოკიდებული, რომლის განმავლობაში

⁶ Быстрицкий, В. Е. Управление промышленным предприятием и персоналом в условиях инновации / В. Е. Быстрицкий, С. В. Поляков. - Ульяновск: УлГТУ, 2011. გვ. 220.



იც იგი შეძლებს მისთვის შემოსავლის მოტანას.

ეკონომიკურ თეორიაში ცნობილია **მუშაკის ინდივიდუალური ღირებულების მოდელი**, რომლის მიხედვითაც ეს ღირებულება განისაზღვრება იმ მომსახურების მოცულობით, რომელსაც, სავარაუდოდ, გასწევს მუშაკი მოცემულ ორგანიზაციაში მუშაობისას. ეს იქნება ე.წ. **მუშაკის მოსალოდნელი პირობითი ღირებულება (YC)**. ამავე დროს, ინდივიდუალური ღირებულება იმის მოლოდინზეა დამოკიდებული, რომ მუშაკი სწორედ აქ მოახდენს თავისი პოტენციალის რეალიზებას. ეს დაშვება აყალიბებს **მუშაკის მოსალოდნელ რეალიზებად ღირებულებას (PC)**. PC ორ ელემენტს მოიცავს: YC-ს და მოცემულ ორგანიზაციაში მუშაკის ყოფნის ალბათობას. მათემატიკურად ეს შემდეგი განტოლებით შეგვიძლია გამოვხატოთ:

$$PC = YC \times P(O);$$

$$AHT = YC - PC = PC \cdot P(T),$$

სადაც **P(O)** არის იმის ალბათობა, რომ მუშაკი გარკვეული დროის მანძილზე დარჩება მოცემულ ორგანიზაციაში სამუშაოდ;

P(T) - ორგანიზაციიდან მუშაკის წასვლის ალბათობა: $P(T) = 1 - P(O)$;

AHT - კადრების დენადობის ალტერნატიული დანახარჯები⁷.

როგორც ვხედავთ, ამ მოდელში ადამიანური რესურსების ღირებულება ალბათური სიდიდეა. ამიტომ პერსონალის მენეჯერმა უფრო მეტი რეალიზებადი ღირებულების მქონე კანდიდატს უნდა მიანიჭოს უპირატესობა და არა - უფრო უნარიანს.

დღეს კომპანიებს საქმიანობა უხდებთ რთულ გარემოში, რომელსაც ახასიათებს გლობალიზაცია, კონკურენციის გამწვავება, ტექნოლოგიური ინოვაციები და სხვა. ამის გავლენით ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში გამოიკვეთა შემდეგი თანამედროვე ტენდენციები⁸:

1. ადამიანური რესურსების ახალი მენეჯერები. ადამიანური რესურსების მენეჯერებისაგან დამსაქმებლები ითხოვენ ისეთ კომპეტენციებს, რომლებიც დაეხმარება მათ ადეკვატურად უპასუხონ გარემოს გამოწვევებს. პრაქტიკულად, თანამედროვე ეტაპზე ადამიანური რესურსების მენეჯერებს მოეთხოვებათ შემდეგი სამი მოვალეობის შესრულება:

პირველი, კომპანიის განვითარების მიმართულების ფორმირებაში ჩართულობა: იმ ცვლი-

ლებების იდენტიფიცირება, რომლებიც კომპანიას წარმატებას მოუტანს და დაეხმარება წამყვან მენეჯერებს გრძელვადიანი გეგმების, სტრატეგიების ფორმულირებასა და რეალიზებაში.

მეორე, საქმიანი მომსახურების ახალი გზების გამოყენება. მენეჯერები უნდა იყენებდნენ ისეთ ტექნოლოგიებს, როგორიცაა: ტექნოლოგიური გარე წყაროები და მომსახურების პროვაიდერები, ქსელის პორტალები, ინტერნეტ-ქსელით პროგრამული უზრუნველყოფა, ელექტრონული ხელმოწერები, ელექტრონული ანგარიშებისა და გადახდის სისტემები, მონაცემთა ბაზები და კომპიუტერული ანალიტიკური პროგრამები.

მესამე, ახალი უნარების ფლობა ისეთ სფეროში, როგორიცაა პერსონალის შერჩევა, ტრენინგი და ანაზღაურება, ბიზნესის ცოდნა და გამოცდილება.

2. ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა. ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა ნიშნავს ადამიანური რესურსების კანონების და პრაქტიკის ფორმულირება-რეალიზაციას, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულის კომპეტენციებსა და ქცევას, რაც კომპანიას თავისი მიზნების მიღწევისათვის სჭირდება. ადამიანური რესურსების სტრატეგიული გეგმა საშუალებას აძლევს კომპანიას შეარჩიოს ის კადრი, რომელიც სჭირდება მას მიზნების მისაღწევად.

3. მაღალეფექტიანი სამუშაო სისტემა. ესაა ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის კანონებისა და პრაქტიკის ნაკრები, რომლებიც ერთად უზრუნველყოფენ წარმოების მაღალი შედეგების მიღწევას. იმ კომპანიებს, სადაც მაღალია მწარმოებლურობა, უფრო მაღალია ანაზღაურება, მეტია სწავლების დრო, გამოიყენება კადრის შერჩევისა და დაქირავების უფრო რთული სისტემა (მაგალითად, ტესტირება და გასაუბრება), არის დიდი მოგების პირობები და ოპერაციების დაბალი ღირებულება⁹.

4. ადამიანური რესურსების მართვა რეალური მონაცემების საფუძველზე. ესაა ფაქტობრივი მონაცემების ანალიზის, მეცნიერული კვლევის, კრიტიკული შეფასებისა და ძიება-სწავლების გამოყენება ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის მიზნებისა და გადაწყვეტილებების შესამუშავებლად, დასკვნების გამოსატანად და პრაქტიკის განსახორციელებლად. მარტივად რომ ვთქვათ, იგი რეალობის გააზრებული

⁷ Быстрицкий, В. Е. Управление промышленным предприятием и персоналом в условиях инновации / В. Е. Быстрицкий, С. В. Поляков. - Ульяновск: УлГТУ, 2011. გვ. 222-223

⁸ ნ. პაიჭაძე, ე. ჩოხელი, ნ. ფარესაშვილი. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. „სიტყვა“, თბ., 2011. გვ. 19.

⁹ იქვე, გვ. 21.



გამოყენებაა გადაწყვეტილებების მიღებაში.

5. მმართველობითი ეთიკა. ეთიკა ნიშნავს სტანდარტებს, რომლებიც ეფუძნება ზოგადსაკაცობრიო ნორმებსა და წესებს. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში ეთიკა დაკავშირებულია ისეთ საკითხებთან, როგორიცაა: სამუშაო ადგილის უსაფრთხოება, დასაქმებულთა ჩანაწერების დაცვა, დასაქმებულთა პირადი უფლებების დაცვა და სხვა.

6. ადამიანური რესურსების სერტიფიკაცია. თითქმის ყველა განვითარებულ ქვეყანაში შექმნილია სასერტიფიკაციო ინსტიტუტი, რომელიც გამოცდებს სთავაზობს ადამიანური რესურსების მენეჯერებს.

გამოცდა მოიცავს ადამიანური რესურსების მართვის ყველა ასპექტს: ეთიკა, მენეჯმენტის პრაქტიკა, პერსონალის განვითარება, კომპენსაცია, საქმიანი ურთიერთობა, ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება. ის, ვინც ჩააბარებს ამ გამოცდებს, მიიღებს ადამიანური რესურსების პროფესიონალი მენეჯერის სერტიფიკატსა და ადამიანური რესურსების გლობალური პროფესიონალი უფროსი მენეჯერის სერტიფიკატს.

ამ ტიპის ქართველი პროფესიონალი მენეჯერების საქმიანობა, ბუნებრივია, ჩვენში ადამიანური რესურსების ინოვაციური მართვის დანერგვას შეუწყობს ხელს.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ნ. პაიჭაძე, ე. ჩოხელი, ნ. ფარესაშვილი. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. “სიტყვა”, თბ., 2011
2. Быстрицкий, В. Е. Управление промышленным предприятием и персоналом в условиях инноваций / В. Е. Быстрицкий, С. В. Поляков. – Ульяновск: УлГТУ, 2011.
3. И. И. Исаченко и др. Управление человеческими

- ресурсами. МГУ печати. Уч. пособие для студентов. ელ რესურსი: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook962/01/part-001.htm#i22>
4. Макарова Е.О. Тенденции развития человеческого капитала в трансформационной экономике / Е.О. Макарова // Вестник экономики, права и социологии. - Казань, 2007. - № 2.

HUMAN CAPITAL: MANAGEMENT TRENDS

QETEVAN JIKIA

PhD of GTU

E-mail: keti_jikia@hotmail.com

Summary

The modern theory of human capital was mostly formed at the end of the 50s and beginning of 60s of XX century. One of the key theses of this theory is that human capital is an important factor of the national wealth reproduction and its essential element. Human capital is a reserve of each knowledge, skills and motivation. Investments in Human Capital may have different forms, like providing: education, professional experience, health insurance, geographical mobility or getting the information.

On the corporate level, “human resources’ analysis” concept was one of the most famous and interesting attempts at human capital use. This is a process of detecting of the information about human resources, measuring and transferring it to those people, who are making decision in the organization. If we look at the management job as a set of some functions than possibilities of this concept we can imagine as follows: working with the personnel, defining expenses and estimating individual staff value.

Today, companies have to work in a difficult environment, which is to tend to globalization, competition aggravation, and other technological innovations. Under the influence of above, in the Human Resource Management, the following modern trends are highlighted: new managers of the human resources, strategic management of the human resources, highly effective working system, and the Human Resource Management based on real data, management ethics, and on the certification of the human resources.