

ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის კანონზომიერებები

რეზიუმე

სტატიაში საუბარია ადამიანური რესურსების მართვის კანონზომიერებებზე, აგების პრინციპებსა და ფუნქციებზე. აღნიშნულია, რომ ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი ეყრდნობა, როგორც, ზოგადად, მართვასთან დაკავშირებულ მეცნიერებათა კანონებსა და კანონზომიერებებს, ისე მხოლოდ მოცემული პროცესისათვის დამახასიათებელ კანონზომიერებებს და მართვისთვის დამახასიათებელ პრინციპებს. ჩამოთვლილია ადამიანური რესურსების კანონზომიერებები.

კანონზომიერებების შემდგომი საკითხია ადამიანური რესურსების პრინციპები და ფუნქციები, აგრეთვე, მენეჯმენტის ფუნქციები, რომელიც წარმოების ან მომსახურების მართვის განსაზღვრულ, მიზანმიმართული საქმიანობას წარმოადგენს და იგი მართვის პროცესის ყველა ელემენტის ურთიერთგანმაპირობებელი და ურთიერთდამაკავშირებელი რგოლია.

აღნიშნულია, რომ ფუნქციათა შორის უმნიშვნელოვანესი გახლავთ ადამიანური რესურსების ფუნქცია, ის განსაზღვრავს ორგანიზაციაში პერსონალის მართვასთან და განვითარებასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, ფუნქციები, კანონზომიერებები, პრინციპები

პირითადი ტექსტი

ადამიანური რესურსების მართვის პროცესი განიხილება ლოგიკური, ფსიქოლოგიური, სოციოლოგიური, ეკონომიკური, ორგანიზაციული და ეთიკური თვალსაზრისით. ადამიანური რესურსების სპეციფიკა, სხვა დანარჩენი რესურსებისაგან განსხვავებით, ადამიანთა სოციოკულტურულ და პიროვნულ-ფსიქოლოგიურ თვისებათა ერთობლიობას მოიცავს. ადამიანური რესურსების თავისებურებები მდგომარეობს შემდეგში: „ადამიანები ფლობენ ინტელექტს, შესაბამისად, გარეგან ზემოქ-

ახმათ შიშია

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

ნინო ომანაძე

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

მედებაზე მათი რეაქცია ემოციონალურია და გააზრებული, რის გამოც მართვის სუბიექტსა და პერსონალს შორის ურთიერთობის პროცესი ორმხრივია.¹

აღსანიშნავია, რომ ინტელექტის ფლობის წყალობით ადამიანებს აქვთ მუდმივი განვითარებისა და სრულყოფის უნარი, რაც თითოეული ორგანიზაციის წარმატების გარანტია.

თანამედროვე ეტაპზე წარმოების ევოლუციის პირობებში მუდმივად ხდება სტრუქტურული და ტექნოლოგიური ცვლილებები, იზრდება ჯანსაღი კონკურენციის დონე, ორგანიზაციები უფრო მოქნილი ხდებიან, რაც იწვევს ადამიანური ფაქტორის წინ წამოწევას.

კადრების მართვიდან ადამიანური რესურსების მართვაზე გადასვლამ, პერსონალის მართვის ტრანსფორმაცია საკადრო ფუნქციიდან კორპორაციის პერსონალის სტრატეგიულ მართვაში გადაზარდა. ადამიანური რესურსების მართვის პროფრესიონალიზაციამ პერსონალის მართვის ფუნქციების ცვლილებების მნიშვნელობის ამაღლება და მათი ინტერნაციონალიზაცია გამოიწვია. აღნიშნული მიუთითებს ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციებისა და ამ პროცესში მეცნიერების როლის გაზრდაზე, სტიმულირების პრინციპებისა და სისტემების ცვლილებაზე.

ნებისმიერი სახის ბიზნეს საქმიანობა წარმოადგენს რთულ სისტემას, რომელშიც გაერთიანებულია, როგორც ეკონომიკური, ისე ტექნიკური, ტექნოლოგიური და ადამიანური რესურსების ქვესისტემები.

ტერმინი „სისტემა“ მოიცავს ცნებათა ფართო სპექტრს. სისტემა შემადგენელი ფუნქციური ელემენტის და ქვესისტემების ერთობლიობაა. „მენეჯმენტში“ „სისტემა“ გულისხმობს ურთ-

¹ პაიჭაძე ნ. ადამიანური რესურსების მართვა. თბ., 2019, გვ. 9.

იერთდაკავშირებულ, შედარებით დამოუკიდებელი ელემენტების ერთობლიობას ან მათ კომბინაციას.¹

ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის ფორმირებისათვის აუცილებელია:

- სისტემის აგების პრინციპებისა და მეთოდების არსებობა;
- მართვის ორგანიზაციული სტრუქტურის ფორმირება;
- სისტემის საკადრო, ინფორმაციული და სამართლებრივი უზრუნველყოფა.²

სისტემის აგების ბაზად გამოიყენება მეცნიერულად დასაბუთებული პრინციპები, რომლებიც აპრობირებულია პრაქტიკაში. ქვემოთ საუბარია ადამიანური რესურსების მართვის პრინციპებზე, სადაც პერსონალის მართვის პროცესში მენეჯერებსა და პერსონალის შორის „სამოქმედოდ განსაზღვრული ძირითადი წესები, დებულებები და ნორმები“ იგულისხმება.³

ადამიანური რესურსების მართვა არსებობს თეორიულ და გამოყენებით დონეზე. ადამიანური რესურსების მართვის თეორიის მიზანია ფუნქციურ და სხვა ურთიერთობებს შორის კანონზომიერებათა დადგენის გზით, ახალი ცოდნის მიღება. გამოყენებით დონეზე ადამიანური რესურსების მართვა დაკავებულია ისეთი თემებით, როგორიცაა:

- შრომის ანაზღაურების ფორმირებისა და სისტემების სრულყოფა;
- პერსონალის შერჩევა;
- კომპეტენტური პერსონალის მომზადება, სტიმულირება და ა. შ.

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი ეყრდნობა, როგორც ზოგადად მართვასთან დაკავშირებულ მეცნიერულ კანონებსა და კანონზომიერებებს, ისე მხოლოდ მოცემული პროცესისათვის დამახასიათებელ კანონზომიერებებს.

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის კანონზომიერებებია:

1. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის შესაბამისობა წარმოებული სისტემის განვითარების თავისებურებებთან, მდგომარეობასა და ტენდენციებთან. ამ კანონზომიერების

¹ ბარათაშვილი ე. მარიდაშვილი მ., მახარაშვილი ი., ბაგრატიონი ლ. მენეჯმენტი. თბ., 2016 გვ. 447.

² თორია მ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ.: „მერიდიანი“, 2014, გვ. 55

³ პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ფარესაშვილი ნ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ.: „სიტყვა“, 2011, გვ. 36.

არსი წარმოების მოთხოვნებთან ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემის შესაბამისობაა, რაც ნიშნავს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა გახდეს წარმოებრივი სისტემის იდენტური;

2. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემური ფორმირება გულისხმობს ისეთი ურთიერთკავშირების გათვალისწინების აუცილებლობას, როგორიცაა: ურთიერთობები პერსონალის მართვის სისტემის შიგნით, მის ქვესისტემებსა და ელემენტებს შორის, პერსონალის მართვის სისტემასა და მთლიანობაში ორგანიზაციის მართვის სისტემას შორის, წარმოებრივ სისტემასა და გარესამყაროს შორის;⁴

3. ცენტრალიზაციისა და დეცენტრალიზაციის ოპტიმალური შეხამება. ადამიანური რესურსების მართვის ცენტრალიზაციის დონე წარმოების განვითარებასა და მისი ორგანიზაციის დონეზეა დამოკიდებული;

4. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემის ელემენტებისა და ქვესისტემების ერთობლიობის პროპორციული შეხამების დროს აუცილებელია პროპორციულად განვაითაროთ ყველა ქვესისტემა და ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის ელემენტები;

5. წარმოებისა და მართვის პროპორციულობა გულისხმობს ცვლილებებს წარმოების განვითარებაში, რომელსაც თან უნდა ახლდეს ცვლილებები პერსონალის მართვაში;

6. ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციათა შემადგენლობისა და შინაარსის ცვლილება გულისხმობს ადამიანური რესურსების განვითარებასთან ერთად პერსონალის მართვის ზოგიერთი ფუნქციის მნიშვნელობის გაზრდას, ზოგ შემთხვევაში კი - შემცირებას, ამასთან ერთად იცვლება მათი შინაარსი;

7. ადამიანური რესურსების მართვის საფეხურების რაოდენობის მინიმიზაცია. რაც უფრო მცირეა მენეჯმენტის დონეთა რაოდენობა, მით უფრო ეფექტიანად მუშაობს;

8. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი კანონზომიერებათა მოქმედების ერთიანობა. მისი არსი ისაა, რომ ზემოაღნიშნული კანონზომიერებანი ურთიერთზემოქმედებს, გაგლენას ახდენს ერთმანეთზე და წარმოშობს ინტეგრირებულ ძალას.

⁴ პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ფარესაშვილი ნ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ.: „სიტყვა“, 2011, გვ. 34-35.

აღსანიშნავია, რომ ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ყველა კანონზომიერება ჯერ არაა შესწავლილი ან აღმოჩენილი. ამასთან, ზოგიერთი კანონზომიერების მოქმედება წარმოებისა და მართვის პირობების ცვლილებებისას შეიძლება შეწყდეს.¹

ადამიანური რესურსების მართვა ეყრდნობა არამარტო კანონზომიერებებს, არამედ მისთვის დამახასიათებელ პრინციპებს. ადამიანური რესურსების მართვის პრინციპებში იგულისხმება მართვის პროცესში მენეჯერებისა და სპეციალისტებისათვის სამოქმედოდ განსაზღვრული ძირითადი წესები, დებულებები და ნორმები. ეს პრინციპები გამოხატავენ ეკონომიკური კანონებისა და კანონზომიერებების მოთხოვნებს.

ადამიანური რესურსების მართვის ძირითადი პრინციპებია:

- მეცნიერულობა;
- გეგმიანობა;
- განკარგულების ერთიანობა;
- პერსონალის შეკრება, შერჩევა და განლაგება;
- ერთმართველობისა და კოლექტივიზმის შეხამება;
- ცენტრალიზაცია და დეცენტრალიზაცია;
- ფუნქციური და მიზნობრივი მართვა;
- მიღებულ გადაწყვეტილებათა შესრულებაზე კონტროლი და სხვა.²

ცნობილია, რომ ამერიკულ და იაპონურ კორპორაციებში ფართოდ იყენებენ ისეთ პრინციპებს, როგორიცაა მუდმივი დაქირავება, ნდობაზე დამყარებულ დავალებათა შესრულებაზე კონტროლი, გადაწყვეტილების მიღება კონსულსის წესით და სხვა.

ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის აგებას, თავის მხრივ, გააჩნია საკუთარი პრინციპები. ესენია:

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემის ფორმირების მახასიათებელი პრინციპები;

1. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემის განვითარების განმსაზღვრელი პრინციპები.
2. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემის აგების ყველა პრინციპი მუდმივ

¹ პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ფარესაშვილი ნ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ.: „სიტყვა“, 2011, გვ. 34-35.

² პაიჭაძე ნ. ადამიანური რესურსების მართვა. თბ., 2019, გვ. 46.

ურთიერთდამოკიდებულებაშია.

პირველ ჯგუფს მიეკუთვნება შემდეგი პრინციპები: მმართველი ორიენტაციების თანაფარდობის ოპტიმალურობა, ეკონომიურობა, პროგრესულობა, პერსპექტიულობა, კომპლექსურობა, ოპერატიულობა, მდგრადობა, კომფორტულობა და სხვა, ხოლო ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის აგების მეორე ჯგუფს მიეკუთვნება კონცენტრაცია, სპეციალიზაცია, პარალელურობა, ადაპტურობა, მემკვიდრეობითობა, განუწყვეტლობა და რიტმულობა.

ადამიანური რესურსების პრინციპების განხილვის შემდეგ შევეხეთ ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ფუნქციებს. ფუნქცია ლათინური სიტყვაა და საქმიანობას, მოვალეობას ნიშნავს. მენეჯმენტის ფუნქციები არის წარმოების ან მომსახურების მართვის განსაზღვრული, მიზანმიმართული საქმიანობა, რომელიც მართვის პროცესის ყველა ელემენტის ურთიერთგანმაპირობებელ და ურთიერთდამაკავშირებელ რგოლს წარმოადგენს. მის საფუძველზე ხდება მართვის სტრუქტურის, მენეჯერთა და დაქვემდებარებულთა უფლება-მოვალეობების დადგენა.

ორგანიზაციის ფუნქციები პირველად ფრანგმა მეცნიერმა და მენეჯმენტის სპეციალისტმა ანრი ფაიოლმა ჩამოაყალიბა.³ ორგანიზაციის მართვის ფუნქციათა მთელი სისტემა გამომდინარეობს იმ დანიშნულებებისა და როლისგან, რომელსაც ასრულებს კონკრეტული ორგანიზაცია. კომპანია ფუნქციათა განხორციელებას მასში არსებული განყოფილებების მიხედვით ახორციელებს. სხვადასხვა ორგანიზაციაში არის სხვადასხვა ტიპის ფუნქცია. ისინი შეიძლება იყოს კომერციული, ტექნიკური, სტიმულირების, ფინანსური, აღრიცხვის, ადმინისტრაციული და კოორდინაციის ფუნქცია, რომელსაც ერთ-ერთი წამყვანი ადგილი უკავია მენეჯმენტში, მისი საშუალებით ხდება შრომის დანაწილება-გადანაწილება. სტიმულირების ფუნქციით ხდება პერსონალის დაინტერესება შრომითი საქმიანობისადმი. ამ ფუნქციის შეუფასებლობა ნიშნავს უგულებელყო სიმართლე თუ რა მატერიალური და მორალური სიკეთე მოაქვს ადამიანის შრომას.⁴

³ <https://www.linkedin.com/pulse/5-functions-management-henri-fayol-kalpesh-shah>

⁴ ბარათაშვილი ე. მარიდაშვილი მ., მახარაშვილი ი., ბაგრატიონი ლ. მენეჯმენტი. თბ., 2016 გვ. 110.

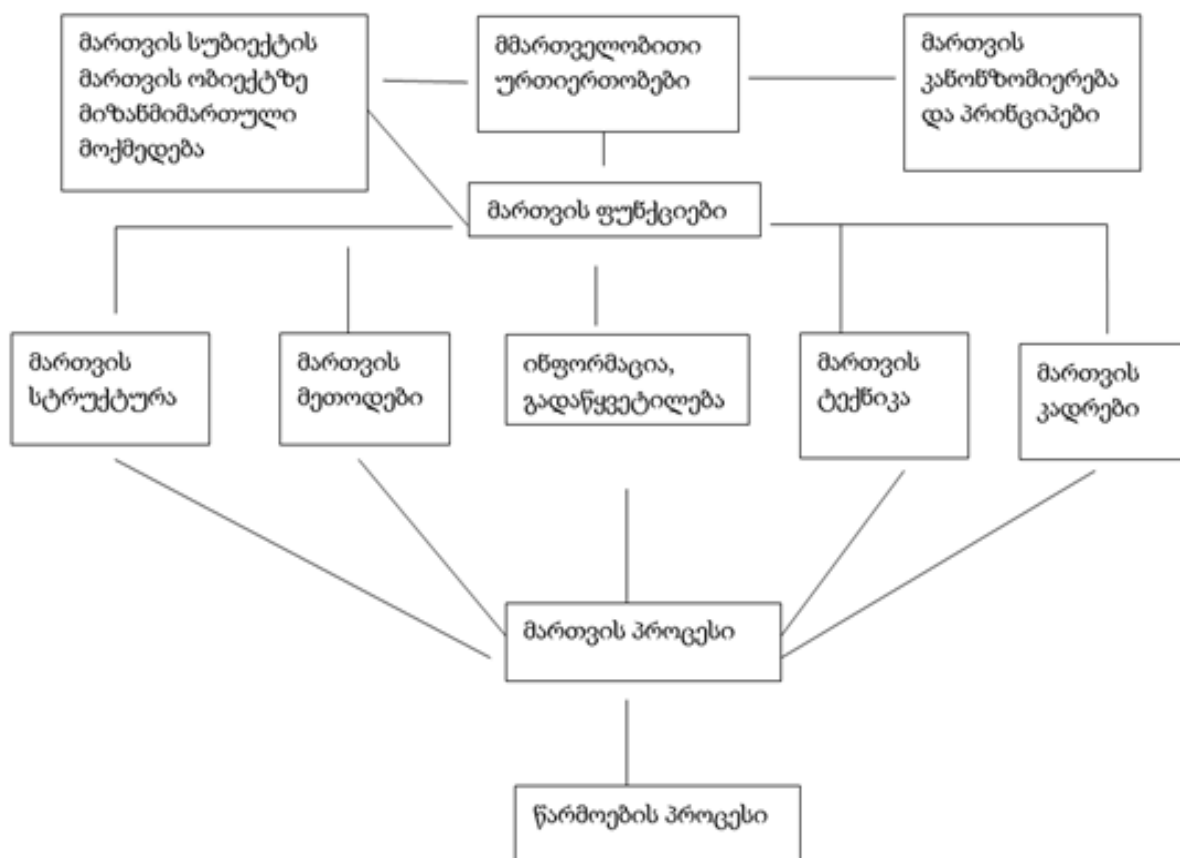
მენეჯმენტის პრობლემები

დასკვნა

- გამოყოფენ ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სპეციფიკურ ფუნქციებს:
- პერსონალის დაგეგმვა;
- პერსონალის მოზიდვის წესებისა და საშუალებების განსაზღვრა
- პერსონალის მარკეტინგი;
- პერსონალის შერჩევა, დაქირავება და განლაგების ორგანიზაცია;
- მომუშავეთა სწავლება, ადაპტაცია და საქმიანი კარიერის მართვა;
- პერსონალის მოტივაცია;
- პერსონალის საქმიანობისა და შრომითი პოტენციალის შეფასება;
- პერსონალზე დანახარჯების მართვა;

- შრომის ანაზღაურებისა და პერსონალის ქცევის მართვა;
- პერსონალის აუდიტი;
- ორგანიზაციული კულტურის მართვა;
- კონფლიქტებისა და სტრესების მართვა.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ადამიანური რესურსების ფუნქციის როლი, რომელშიც იგულისხმება ორგანიზაციისათვის საშუალების მიცემა მიაღწიოს მიზანს ინიციატივის ხელში აღებითა და რეკომენდაციების უზრუნველყოფით. ფუნქციის მთავარი მიზანია პერსონალისათვის ისეთი გარემოს შექმნა, სადაც პიროვნება საუკეთესოდ გამოიყენებს თავის უნარსა და პოტენციას როგორც, ორგანიზაციის ასევე თავის სასარგებლოდ.¹



ნახ. 1. მართვის ფუნქცია

წყარო: ბარათაშვილი ე., მარიდაშვილი მ., მახარაშვილი ი., ბაგრატიონი ლ. მენეჯმენტი. თბ., 2016.

¹ ბარათაშვილი ე., მარიდაშვილი მ., მახარაშვილი ი., ბაგრატიონი ლ. მენეჯმენტი. თბ., 2016 გვ. 110.

უნდა აღინიშნოს, რომ ფუნქციონალური შორის უმნიშვნელოვანესი გახლავთ ადამიანური რესურსების ფუნქცია, რომელიც განსაზღვრავს ორგანიზაციაში პერსონალის მართვასა და განვითარებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. მას ეხება ისეთი სფეროები, როგორცაა ორგანიზაციის სტრუქტურა და მისი განვი-

თარება, ადამიანური რესურსების დაგეგმვა, დაკომპლექტება და შერჩევა, განვითარება და ტრენინგი, დაქირავებულთა სტიმულირება, ჯანდაცვა, უსაფრთხოება, ადამიანური რესურსების ადმინისტრირება, კანონიერი მოთხოვნების შესრულება და ა.შ.¹

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ბარათაშვილი ე., მარიდაშვილი მ., მახარაშვილი ი., ბაგრატიონი ლ. მენეჯმენტი. თბ., 2016. გვ. 110
2. ლომია ც. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ. 2014 გვ. 44
3. პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ფარესაშვილი ნ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ.: „სიტყვა“, 2011, გვ. 34-35.
4. პაიჭაძე ნ. ადამიანური რესურსების მართვა. თბ., 2019, გვ. 46.
5. თორია მ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ.: „მერიდიანი“, 2014, გვ. 55
6. <https://www.linkedin.com/pulse/5-functions-management-henri-fayol-kalpesh-shah>

Regularities, building principles and functions of human resource management system

Asmat Pipia

Doctor of Business Administration

Nino Omanadze

Doctor of Business Administration

Summary

The article talks about human resource management regularities, building principles and functions. It is noted that human resource management is based on the laws and regularities of the sciences related to management in general, as well as the regularities and principles specific to a given process. Listed eight regularities of human resources

The regularities are followed by the principles and functions of human resources. Function is a Latin word and means activity, duty. Management functions are defined, targeted activities for the production or service process, which are the interdependent and interdependent link of all elements of the management process.

It is noted that the most important function among the functions is the function of human resources, it identifies issues related to personnel management and development in the organization.

Keywords: Human Resource Management, Functions, Regularities, Principles

¹ ლომია ც. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ. 2014 გვ. 44