

ადამიანური რესურსების როლი ბიზნესის განვითარებაში

თანამედროვე ბიზნესის წარმოებისას, როდესაც ფირმები და კომპანიები ძალიან სწრაფი ტემპით ზრდიან თავიანთ საქმიანობას საზღვარგარეთ, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს მათი სათანადო კადრებით უზრუნველყოფა.



ეფექტიანი ბიზნესის წარმოება მნიშვნელოვანწილად დამყარებულია სუბიექტებს შორის საქმიან ურთიერთობებზე, ადამიანთა ჯგუფებსა და პიროვნებათშორის ურთიერთობებზე. ასეთი ურთიერთობების შედეგები მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული კონკრეტულ სუბიექტებზე, რომელთა ცვლილებების ხარისხი ინფორმაციის სწრაფი გავრცელების გამო ძალიან მაღალია.

აღნიშნული საკითხების გადაწყვეტა მრავალი სხვადასხვა ფაქტორით განისაზღვრება. ესენია: **განსხვავებები შრომის ბაზრებში, კადრებისა და სამუშაო ძალის შერჩევა და მომზადება, მართვის სტილი და პრაქტიკა, ტერიტორიული დაშორება, მრავალეროვნული საკუთრების არსებობა, უფლებამოსილება და პასუხისმგებლობა და სხვა.**

ადამიანური რესურსების ფუნქციები განსაზღვრავენ საკითხებს, რომლებიც დაკავშირებულია ორგანიზაციებში ადამიანის მართვასთან და განვითარებასთან. მათ ეხებათ ისეთი სფეროები, როგორიცაა ორგანიზაციის სტრუქტურული სქემა და განვითარება, ადამიანური რესურსების დაგეგმვა, დაკომპლექტება და შერჩევა, განვითარება და ტრენინგი, დაქირავებულთა წახალისება, მათი ურთიერთობები, ჯანდაცვა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა, კანონიერი მოთხოვნილებების შესრულება და სხვა საკითხები.

ადამიანური რესურსების ფუნქციის როლი შესაძლებლობას აძლევს ორგანიზაციას, მიაღწიოს საკუთარ მიზნებს ინიციატივის ხელში აღებით და რეკომენდაციების უზრუნველყოფით. მთავარ მიზანს კი წარმოადგენს მმართველების მხრიდან ხალხის მართვისა და სამუშაო ძალას შორის ურთიერთობის ეფექტიანად წარმართვის გაძლიერება, მთავარია

აგრეთვე ისეთი გარემოს შექმნა, სადაც ადამიანი საუკეთესოდ გამოიყენებს თავის უნარს და პოტენციალს როგორც ორგანიზაციის, ისე თავის სასარგებლოდ!

კადრების მართვა ხორციელდება, როგორც ბიზნესის მართვის პროცესის ნაწილი. ადამიანური რესურსების მართვა განიხილება როგორც კადრების სტრატეგიული მართვის მეთოდი. ადამიანური რესურსების მართვის დამახასიათებელი ნიშნებია სტრატეგიული შესაბამისობა (ინტეგრაცია), შეთანხმებულობა-მართვის მეთოდების შეჯერება, ვალდებულება(მოვალეობა)-ორგანიზაციის ამოცანებისა და ღირებულებების მიმართ პასუხისმგებლობის ზრდა და მოვალეობის გრძნობის გათავისება, ადამიანის გადაქცევა კაპიტალად და ადამიანურ კაპიტალად, კორპორატიული კულტურა, უნიტარული ურთიერთობები, მმართველობის პასუხისმგებლობა.

ბიზნესში მნიშვნელოვანია მართვის ხელმძღვანელებისა და სპეციალისტების საქმიანობის შერჩევა, შეფასება, ანალიზი და შესრულების უნარი. ადამიანური რესურსების მართვის ძირითადი მოთხოვნებია ადამიანის შესაძლებლობების გამოვლენა და განვითარება, ადამიანის წვლილის უმაღლეს დონეზე აყვანის მეთოდების გამოვლენა, უნარიანი ადამიანის წინსვლის შესაძლებლობის მიცემა, კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის სპეციალური ტრენინგების განხორციელება, წახალისების და წარმოების მართვის ეფექტიანი დაგეგმვა, სამუშაო ძალის ფიზიკური და გონებრივი სრულყოფის შენარჩუნება, სათანადო პირობების, ჯანდაცვის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა.

ადამიანური რესურსების მართვა განსხვავებულია ბიზნესის სახეების მიხედვითაც, რაც შესაბამისად დამოკიდებულია ბიზნესის სახეობის, მმართველი ძალის, ტექნოლოგიური პროცესების, ორგანიზაციის საქმიანობის და სხვა საკითხებზე.

ადამიანური რესურსების მართვას ორი ძირითადი მიზანი გააჩნია - მიაღწიოს სტრატეგიულ ინტეგრაციას, რაც გულისხმობს იმას, რომ ორგანიზაციას ჰყავდეს კვალიფიციური, ვალდებულების გრძნობის მქონე და

კარგად წახალისებული სამუშაო ძალა საკუთარი ბიზნეს-ამოცანების მისაღწევად და შესაბამისობა, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის და დასაქმების პოლიტიკის ჩამოყალიბებასა და ფუნქციონირებაში.

ადამიანური რესურსების მართვის ერთ-ერთი დამახასიათებელია ის, რომ იგი ჰორიზონტალური მენეჯერების ხელშია და მისგან იმართება. ამ ვითარებაში ადამიანური რესურსების მენეჯერები რჩებიან ყოველდღიური ფუნქციებით, კერძოდ: დაკომპლექტება, ფიზიკურად მომუშავეთა შერჩევა და დოკუმენტაციის შენახვა. თუ ჰორიზონტალური მენეჯერები შერჩევის, დაკომპლექტებას და დისციპლინარულ საკითხებს აგვარებენ, მართვის სპეციალისტები პასუხს აგებენ ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა ტრენინგების აუცილებლობის ანალიზი, ადგილზე კურსების ჩატარება, ანაზღაურება და შეღავათები.

ამასთან ერთად, ხშირად მენეჯერებს წინააღმდეგობა ხვდებათ პერსონალის მხრიდან. უმაღლესი ხელმძღვანელობის მხარდაჭერის მიღება შესაძლებელია ადამიანური რესურსების ფუნქციის მარკეტინგული პროცესების მეშვეობით და დარწმუნებით. მხარდაჭერის მოპოვება მოითხოვს ბაზრის შესაძლებლობების შესწავლას.

ბიზნესში წარმატების მიღწევა, უპირველეს ყოვლისა, ნდობის ფაქტორზეა დამოკიდებული. ნდობა, იგივე შუამავალია ბიზნესის ორ სუბიექტს შორის. უმაღლესი მმართველობა და ჰორიზონტალური მენეჯერები შიდა

მომხმარებლები არიან, რომელთა სურვილებსა და მოთხოვნილებებს ადგენს და აკმაყოფილებს ადამიანური რესურსების ფუნქცია.

ჩვენის აზრით, აუცილებელია ბიზნესის მოთხოვნილებების და მისი წარმატების გადამწყვეტი ფაქტორის გაგება. ბიზნესის მოთხოვნილებების შეცნობის შემდეგ ირკვევა, თუ რომელმა მენეჯერმა უნდა დააკმაყოფილოს ეს მოთხოვნები. უნდა გაირკვეს ხალხთან დაკავშირებული ის საკითხები, რომლებიც მათ მნიშვნელოვნად მიაჩნიათ რესურსებით მომარაგების, წახალისების და მოტივაციის, დაქირავებულთა კვალიფიკაციის ამაღლების, ტრენინგისა და ურთიერთობის სფეროებში.

ადამიანური რესურსების მართვის საფუძველია ეკონომიკური თეორია, ხოლო კვლევის მეთოდები - ზოგადი და კერძო. ეს მეთოდები გულისხმობს ბიზნესის სამყაროს ადამიანური კაპიტალის, ეკონომიკური მოვლენებისა და პროცესების ერთ მთლიანობაში, მუდმივ მოძრაობაში განხილვას, მენეჯმენტის სისტემის შემადგენლობას, მის შინაგან და ფუნქციურ თვისებებს შორის კავშირების განხილვას და რისკ ფაქტორების გათვალისწინებას, რომელსაც უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება ნებისმიერი სახის ბიზნესის განვითარებაში.

მაია ხუციშვილი,
სოციალური მეცნიერების დოქტორი.
თინათინ ლაჭაძე,
ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ლომია ც. - ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი.
2. ფარესაშვილი ნ. ქეშელაშვილი ი. - ორგანიზაციული ქცევა.

The role of human resources in business development

M.khutsishvili - doqtor of Social Sciences
T.Latshkepiani – Doqtor of Economics Sciences

Resume

This article covers the role and functions of the human resources imposed on business development. Effective business depends on the business relations between various entities. Selection, evaluation, analyses and performance check of the managing directors and specialist, plays an important role in business development as well.