

Софико МИКАБАДЗЕ

докторант,
Государственный университет имени академика Церетели,
Грузия

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЭНЕРГЕТИКЕ ГРУЗИИ

Микабадзе, С. Управление человеческими ресурсами в энергетике Грузии [Текст] / Софико Микабадзе // *Економічний аналіз* : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – Том 13. – С. 101-105. – ISSN 1993-0259.

Аннотация

Управление человеческими ресурсами является одним из актуальных проблем современности. То, как эффективно сможет менеджер управлять работающими с ними людьми, имеет большое значение для компании, от этого зависит будущее и успех фирмы. Особенно важную роль в трудовом процессе имеет стимулирование, потому что оно влияет на повышение производительности в организации. Большое место в области управления человеческими ресурсами занимает энергетика. На протяжении длительного и сложного периода развития в энергетическом секторе Грузии был создан значительный рабочий потенциал. В статье рассматривается подготовка энергетических кадров в области энергетики и то, как происходит повышение квалификации этих кадров.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, эффективное управление, энергетическая безопасность, стимулы.

Софіко МІКАБАДЗЕ

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЕНЕРГЕТИЦІ ГРУЗІЇ

Анотація

Управління людськими ресурсами є однією з актуальних проблем сучасності. Те, як ефективно зможе менеджер управляти людьми, які є його підлеглими, має велике значення для компанії, від цього залежить майбутнє та успіх фірми. Особливо важливе значення у трудовому процесі має стимулювання, тому що воно впливає на підвищення продуктивності праці в організації. Значне місце в області управління людськими ресурсами посідає енергетика. Протягом тривалого і складного періоду розвитку енергетичного сектору Грузії був створений значний робочий потенціал. У статті розглядається підготовка енергетичних кадрів у галузі і те, як відбувається підвищення їх кваліфікації.

Ключевые слова: людські ресурси, ефективне управління, енергетична безпека, стимули.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN POWER INDUSTRY OF GEORGIA

Abstract

Human resource management is one of the most actual modern problems. The way the manager will be able to effectively run the people who work with him is of great importance to the company; the future and success of the company depends on it. Incentives have a particularly important role in the labor process because they affect the productivity of the organization. Energy takes a great place in the area of human resource management. Over a long and difficult period of development in the energy sector of Georgia there has been created significant operational capacity. The article deals with the preparation of energy shots in the field of energy and the way of upgrading the personnel.

Keywords: human resources, management, energy security, incentives.

JEL classification: O150

Введение. Управление человеческими ресурсами признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия в современных условиях, способного многократно повысить его эффективность. То, как сможет менеджер управлять работающими с ним людьми, имеет большое значение для компании, от этого зависит будущее и успех фирмы.

Управление человеческими ресурсами является стратегическим и логическим подходом к капиталам организации. Это – люди, работающие совместно или по отдельности для достижения совместных целей во благо организации. Управление человеческими ресурсами можно рассматривать как взаимосвязанную систему, политика которой основана на идеологической и философской основе. Ее миссия заключается в том, чтобы нанимать людей, помочь им в развитии, поощрять их, а также регулировать отношения между руководством и рабочей силой. В этот процесс вовлечены все горизонтальные руководители и лидеры групп.

Целью управления человеческими ресурсами является обеспечение успеха организации с помощью рабочей силы. В частности её задача заключается в том, чтобы обеспечить процесс руководства организацией, который несёт вклад в достижение общих целей, с тем, чтобы она смогла поддержать и привлечь высококвалифицированную рабочую силу с целью обеспечения подготовки, непрерывного развития и совершенствования профессиональных навыков. Необходимо создать атмосферу взаимного доверия, продуктивных и гармоничных отношений между руководством и служащими в организации людьми, что будет содействовать удовлетворению и учитывать потребности своих акционеров (собственников, государственных органов и учреждений, менеджеров, сотрудников, клиентов, поставщиков и общества в целом),

защищать человеческое достоинство в соответствии с их деятельностью и достижениями, управлять различными уровнями рабочей силы и принимать во внимание потребности индивидуальных или групповых различий в процессе найма. Характер работы и целенаправленность обеспечивают равный доступ к возможностям. Руководящие кадры должны учесть этические нормы, которые основаны на интересах людей, дать возможность работникам развить и сохранить свои физические и умственные способности. На первый взгляд, управление человеческими ресурсами может дать много для организации, но некоторые авторы выражают озабоченность по этому поводу. По словам Геста [3], управление кадровыми ресурсами является оптимистичным, но это утверждение неоднозначно. Даже если существует управление человеческими ресурсами как определённый процесс, то он полон противоречий и вреден, по словам школы Кардифа. Как считает Фарели [3], управлять человеческими ресурсами довольно просто. Не следует тратить силы на управление кадрами, на их содержание и сущность. Надо обойти иерархию, поговорить с людьми. Поступая таким образом, можно открыть для себя огромный потенциал для повышения производительности труда.

Интересно рассмотреть проблемы управления в такой важной отрасли для страны, как энергетика. Мы постоянно подготавливаем молодых специалистов, даём им возможность обучения по современной методике в соответствии с учебной программой, что имеет большое значение для развития этой отрасли экономики в целом.

Для достижения энергетической безопасности ключевым условием являются существование трудовых ресурсов и энергетических кадров, это основное богатство отрасли и оно пребывает в

органической связи с его постоянным сложным процессом развития и переменами.

Как известно, трудовыми ресурсами страны является та часть населения, которая имеет необходимые для производства физические, умственные навыки и знания.

На протяжении длительного периода развития в энергетическом секторе Грузии создан значительный трудовой потенциал. Последний является гораздо более широким понятием, чем труд. Его отличает от потенциала трудовых ресурсов тот факт, что повышение качества трудового потенциала равно повышению трудовых ресурсов. Прежде всего это касается энергетико-инженерных технических кадров, у которых уже накоплен определенный опыт, но теперь по различным объективным или субъективным причинам они не работают, хотя у них ещё есть возможность принести пользу для этой отрасли.

Основу энергетических кадров в Грузии в 1950 году, ещё во время первых строительных работ

гидроэлектростанций ЗАГЕСА, РИОНГЕСА, ХРАМГЕСА и других, составили, как утверждают существующие данные, 4752 работника, число которых постепенно росло. Вследствие этого появился инженерно-технический персонал, подготовленный Политехническим институтом Министерства энергетики. Мы можем сказать, что вся энергетическая и промышленная система услуг основана в Грузии на кадрах, которые получили образование в Грузинском техническом университете. Они работают в энергетической системе страны на наиболее важных объектах, таких, как ключевые подстанции и электростанции, сетевые компании, крупные промышленные предприятия, теплоэнергетические объекты, научно-исследовательские и проектные организации.

Электроэнергетика является важной частью энергетической отрасли. Ниже в таблице показано, как энергия распределяется в различных отраслях и как меняются в ней трудовые ресурсы (табл. 1).

**Таблица 1. Энергетический комплекс Грузии
Численность работников по отраслям, чел*.**

Год	Всего	Среди них						
		Добыча энергии	В том числе		Добыча нефти	Добыча электро-энергии и газа	В том числе	
			уголь	нефть и газ			электро-энергия	газ
2000	19926	1672	682	990	133	18121	15786	2335
2001	20648	1550	668	882	383	18715	16270	2445
2002	18981	1453	657	796	87	17441	15146	2295
2003	18979	1353	527	826	131	17495	15014	2481
2004	20547	1454	525	929	199	18894	15985	2909
2005	19492	1524	496	1028	54	17914	14934	2980
2006	19648	1251	635	616	10	18387	13345	5042
2007	18815	1444	769	675	10	17361	13073	4288
2009	17834	1405	848	557	41	16388	12186	4202

*Составлено по данным Грузинского национального статистического учреждения

В грузинской энергетике в 1998-2001 годы наблюдался характерный рост числа людей, нанятых на работу, хотя в 2000 году показатель по сравнению с 2001 годом снизился в связи с сокращением числа рабочих в угольной и нефтяной промышленности. Несмотря на вышеуказанное, роль энергетики во всей промышленности увеличилась на 8,9 %.

Следует отметить, что большое внимание уделяется подготовке и повышению квалификации специалистов в отрасли. Ещё с 1999 года обучение молодых специалистов проходило по учебной программе Городского университета Манчестера. В основу его был положен проект Геста, в частности в учебный план входили такие вопросы рыночной экономики, как энергетическая хартия и её договора, тарифы,

инвестиции, развитие и защита, методы урегулирования споров, управление производством и транзитом и другие вопросы.

Управление человеческими ресурсами – это идеальный процесс для любой организации, несмотря на то, что он требует различного подхода в разной среде, которое колеблется между индивидуализмом, добротой, щедростью и коллективизмом.

В наше время главным направлением в организации работы персонала и её задачей является формирование и рациональное применение трудовых потенциалов, а также его повышение как одно из направлений.

Потенциальное формирование численности коллектива, профессиональных и квалифицированных кадров начинается на этапе

планирования. Успех зависит от качества планирования, а также от учёта специфики региона, в котором расположена организация.

Переход к рыночной экономике постепенно выводит нас за пределы иерархического управления, то есть вместо строгого управления администрацией, появляется принципиальный подход к необходимым приоритетам. Внутри организации важно уделить внимание персоналу, а снаружи – потребителям продукта.

Переосмысливание приоритетов в отрасли, в том числе ответственности не только перед своими акционерами, но и перед обществом, приводит также к изменениям в функционировании производства и отражается на работе персонала.

Важным аспектом управления внутри фирмы стало комплексное влияние на весь персонал, при этом формируется кадровая система человеческих ресурсов.

Сочетание интересов личности с интересами организации и ее стратегических целей с руководством является очень важной задачей, от которой зависит успех успешного функционирования компании.

Для эффективного использования имеющихся ресурсов могут быть приняты следующие меры:

- улучшение организационной структуры, в том числе сокращение уровней управления и числа среднего звена, с децентрализацией на более низкие уровни, с передачей части функций посредникам, поставщикам и консультантам;
- увеличение рабочих нагрузок;
- увеличение автоматизации процесса труда;
- повышение производительности труда, как в промышленности, так и в некоммерческом секторе;
- значительное снижение числа сотрудников, занятых в организационной и административной структуре;
- программы подготовки, переподготовки и ротации для сотрудников.

К главным задачам системы управления персоналом причисляют: помощь фирме в достижении её целей, обеспечение квалифицированных и заинтересованных работников, также возможность эффективного использования персонала, обеспечение мотивационной системы всех категорий сотрудников, повышение уровня удовлетворенности работой, сохранение доброжелательного морального климата, развитие карьеры, прогресс персонала, влияние на творческую деятельность, помощь в продвижении инновационных идей, обеспечение высокого качества проживания, что делает притягательной работу в фирме.

С помощью зарплаты и социальных гарантий, выгодных условий труда, а также благодаря

высокому престижу организации члены коллектива часто проявляют собственные способности и демонстрируют личные мотивы профессионального признания.

Клиенты (пользователи) готовы принять продукцию высокого качества по низкой цене и на выгодных условиях. Им необходим обширный спектр товаров и услуг.

Управление человеческими ресурсами объединяет такие ответвления: планирование персонала организации, стратегия развития фирмы, расходы, связанные с потребностями персонала, их влияние на экономические показатели организации, определение необходимых пакетов для компенсации в соответствии с потребностями рынка труда. Управление персоналом даёт возможность координированного, обоюдного интегрирования всех остальных функций. Это может быть достигнуто за счет работы с персоналом и реализации этих функций.

Принципы управления человеческими ресурсами можно сформулировать следующим образом: каждому работнику дать соответствующее задание, каждый работник должен знать лично, кто является его непосредственным руководителем и от кого он получит инструкции, управление персоналом может быть сгруппировано в три взаимосвязанных подхода, основанные на экономических и организационных теориях. Первый подход связан с формированием человеческого капитала, второй – с управлением человеческими ресурсами и применением этих факторов, которые находятся вне рынка труда в мотивации работодателя для оптимального, профессионального поиска рабочей силы, третий – на концепции преданности организации, что приводит к созданию поведенческого модуля.

Структура управления человеческими ресурсами включает в себя такие направления, как: разработка политики управления персоналом, формирование кадрового состава, организация труда, обучение и развитие, мотивация и стимулирование, условия и охрана труда, удовлетворение социально-бытовых потребностей работников, обеспечение взаимных коммуникаций между работниками и руководством, информационно-аналитическая работа по кадрам, методическое и организационное обеспечение работы с персоналом.

Профессиональная ориентация и адаптация включает в себя ввод в организацию (фирму) персонала и в её подразделения и доведение информации до работников: чего ожидает организация от них и их работы и какой труд оценивается по достоинству.

Обучение предполагает разработку учебных программ для сотрудников, с целью эффективного

выполнения своей работы и продвижения по карьерной лестнице.

Оценка – это разработка методов труда и доведение этих методов до работающего персонала. Она включает также:

- поощрения, понижения, переводы и увольнения, а также перестановку кадров с более или менее ответственными заданиями;
- развитие их профессионального опыта путем перемещения на другую должность или перевода на другую станцию и прекращения трудового договора;
- обучение руководящих кадров, управление продвижением по заслугам;
- разработку программ, направленных на повышение эффективности развития навыков персонала и рабочей силы, заключение трудовых и коллективных соглашений.

Стимулирование труда имеет большое значение в организации как для финансового, так и для нематериального стимула и охватывает принципы, политику и процессы стратегии, которая использует систему стимулов для развития организации. Система стимулирования сотрудников состоит из комплексной политики, процесса и практики, которые поощряют своих сотрудников, за их вклад, навыки и компетенцию в соответствии с рыночными ценностями. Она развивается в рамках принципов поощрения организацией стратегии и политики, также включает в себя механизм процессов, методов, структур и процедур, которые обеспечивают зарплату и другие виды помощи в соответствии с её типами и стандартами.

Система стимулирования, включает финансовые стимулы (фиксированное и переменное вознаграждение) и льготы для сотрудников, которые вместе составляют общую зарплату, а также нематериальные бонусы.

Стимулирование приносит эффект в том случае, когда работодатель и наёмный работник являются равными партнерами. В результате этого участие рабочих в прибыли, в развитых странах, организацией, которая связана с высокой долей работников, представлены в

наблюдательном совете Корпорации. Этот вопрос является актуальным в связи с тем, что в развитых странах заработная плата выше, чем в любом другом бизнесе.

Это возможно в том случае, когда мы можем сравнить поведение человека до стимулирования и после него.

Так как стимулирование – это одна из важнейших причин импульса, мы можем представить это следующим образом: **стимул - импульс - действие – результат**. Экономический стимул эффективен в том случае, когда он основан на пристрастиях и потребностях человека, поэтому люди по-разному реагируют на различные стимулы.

Каждая эпоха экономического стимулирования и мотивации трудового стимулирования вытекали из сложившейся экономической системы, которая определяла его характер, силу и ориентацию предпринимателя, цены на продукцию и использование ресурсов и стимулов, чтобы получить прибыль от их разницы. Трудовой стимул, используемый фирмой, подчинялся стимулированию как таковому. Но поскольку государство уже играет немаловажную роль в предпринимательской деятельности, оно косвенно участвует в формировании трудового стимулирования, а налогом на прибыль и на заработную плату принимает непосредственное участие в его формировании. Роль государства, несмотря на её неосознанность, является высокой, особенно в таких областях, как энергетика, поэтому роль стимулирования со стороны государства высока.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Управление человеческими ресурсами имеет большое значение в энергетическом секторе, несмотря на многие проблемы, возникающие в области профессиональной подготовки и повышения квалификации. Особое значение придается соответствующему уровню подготовки менеджеров, поскольку эффективное управление – это путь к успеху.

Список литературы

1. Чомахидзе, Д. Энергетическая безопасность / Д. Чомахидзе. – Тбилиси, 2008.
2. Чомахидзе, Д. Энергетическая безопасность / Д. Чомахидзе. – Тбилиси, 2007.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2009.
4. Котлер Ф., Армстронг Г. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг. - М.: Вильямс, 2003. — 1200 с.

References

1. Chomakhidze, D. (2008). Energy. Tbilisi.
2. Chomakhidze, D. (2007). Energy. Tbilisi.
3. Armstrong, M. (2009). The practice of human resource management. – St. Petersburg.: Peter.
4. Kotler, F., Armstrong, G. (2003). Principles of Marketing. Moscow : Williams.

Стаття надійшла до редакції 15.05.2013 р.