

**ადამიანური რესურსები -
ორგანიზაციის ძირითადი მამოძრავებელი ძალა**

DOI.org/10.36962/104/3-5/202101184

მანანა სამადაშვილი

პმდ, სტუ ასისტენტ-პროფესორი

ეკატერინე გობეჯიშვილი

აკადემიური დოქტორი, სტუ

ასისტენტ-პროფესორი

რეზიუმე

ბიზნესის პროცესში კონკურენტული უპირატესობის მოსაპოვებლად ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი წარმოადგენს სტრატეგიულ მიდგომას ორგანიზაციის, ან მასში მომუშავე პერსონალის მიმართ. ადამიანური რესურსების მართვის მნიშვნელობამ დიდი ცვლილებები განიცადა, ადმინისტრაციული ოპერაციების ჩატარებიდან გადავიდა უფრო მრავლისმომცველი ფუნქციების შესრულებამდე.

ადამიანური რესურსების ფუნქციები არსებობს და იარსებებს ნებისმიერი ტიპის ორგანიზაციებში და კომპანიებში, რადგან არსებობს მათში სამუშაო.

ახალი ტექნოლოგიების გარდაქმნა ნებისმიერი პროფესიული სფეროსათვის ქმნის ახალ საჭიროებებს და სპეციალიზებულ ფუნქციებს ადამიანური რესურსების გამოყენებისათვის.

დღევანდელ კონკურენტულ გარემოში ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის შედეგად გამოყენებული მეთოდები იძლევა სამუშაო პროცესების გამარტივების საშუალებას. საინტერესოა ისეთი ახალი რესურსების გამოყენება, როგორიცაა: მანქანური სწავლება, დიდი მონაცემები და სხვა.

ციფრული ტექნოლოგია მოითხოვს სამუშაო სტილისა და პროცედურების შეცვლას. კონკურენტუნარიანმა პროფესიონალებმა წვლილი უნდა შეიტანონ ადამიანების სამუშაო გამოც-

დილების გაუმჯობესებაში. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი ხელს უწყობს მიზნებისა და ამოცანების წარმატებით შესრულებას. მხოლოდ ასეთი სისტემა ინარჩუნებს მოტივირებულ თანამშრომელს.

ხელოვნური ინტელექტის განვითარება შორს არის სრულყოფილებამდე, არსებობს მრავალი პრობლემები და მხოლოდ ადამიანების ხელშეწყობით არის შესაძლებელი მათი გადალახვა. ამგვარად აუცილებელია თანამედროვე პერსონალის დაქირავება და მათი მომზადება ციფრული ტექნოლოგიის ათვისების და გამოყენების თვალსაზრისით. ტექნოლოგია გარდაქმნის ჩვენს ცხოვრებას.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, ციფრული HR, ხელოვნური ინტელექტი, ციფრული HR-ის უპირატესობები.

შესავალი

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი შემოვიდა ისტორიაში პირველად პერსონალური ადმინისტრირების სახელწოდებით ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1920-იან წლებში და კომპანიის ურთიერთობის სტრუქტურირებას გულისხმობდა.

ორგანიზაციის სამუშაოს ეფექტურობასა და მის შედეგზე აისახება ადამიანური რესურსების მენეჯერის საქმიანობა. იგი დღესდღეობით ახორციელებს პერსონალსა და ორგანიზაციას შორის შრომითი ურთიერთობების მართვას. ასევე კოორდინაციას უწევს ორგანიზაციის ადმინისტრაციულ ფუნქციებს, კომუნიკაციის გამართულობას. ადამიანური რესურსების მართვის მთავარი მიზანია პერსონალში ჩადებული ინვესტიციებისაგან მაქსიმალური სარგებლის მიღება.

ციფრული ტექნოლოგია. ყველგან არის მობილური მოწყობილობები, საექსპერტო სისტემები, კოგნიტური გამოთვლა ან სოციალური ქსელები ურთიერთდაკავშირებულ სამყაროში ამის კარგი მაგალითებია. ჩვენი CV-ის ანალიზი, ციფრული პირადობა, ან ინტერნეტში არსებული ინფორმაცია ჩვენს შესახებ, მომხმარებლის ქსელები, შეხვედრები ინტერვიურებისათვის არ არის საკმარისი პერსონალის შერჩევისათვის, ხანდახან ინ-

ფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ეფექტური გამოყენებისათვის აუცილებელია ძიების და დაქირავების სხვადასხვა სტრატეგიის ჩართვა.

ადამიანურ რესურსებს მნიშვნელოვანი როლი აკისრია ახალ სისტემაზე გადასვლაში, რომლის საფუძველს წარმოადგენს გარდაქმნა და ტექნოლოგიური განვითარება. ის წარმოადგენს ჩვენი მუშაობის შეცვლის(სიჩქარის გაზრდა, დიდი მოცულობის ინფორმაციის დამუშავება დროულად, მოკლე დროში გადანაცვლებების მიღება და ა.შ) ძლიერ ინსტრუმენტს, რადგანაც ადამიანის გარეშე შეუძლებელია რობოტები და ტექნიკის ავტომატიზაცია განცდების, აზროვნების, შემოქმედების და სხვა სუბიექტურ ფაქტორზე დამოკიდებულების გარეშე.

ჩვენი მომავალი განპირობებული იქნება ადამიანების ჩანაცვლებით მანქანური ელემენტების მიერ, ხოლო რაც შეეხება უშუალოდ ადამიანურ ფასეულობებს, როგორიცაა პიროვნული ურთიერთობები და თვითკონტროლი შეუძლებელი იქნება მათი ჩანაცვლება და გაკონტროლება.

ტექნოლოგიის სიახლეების გაკონტროლება აუცილებელია, რადგან ისინი შეიძლება შეიცავდნენ არასრულყოფის ელემენტებს. განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში თუ ისინი შედგენილია რასისტული, ცრურწმენებით და სექსისტური მისწრაფებებით გამსჭვალული ადამიანების მიერ.

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტებმა უნდა მოახდინონ ტრანსფორმაცია და ამ ცვლილებების პროცესების მართვა. დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ფსიქოლოგის ცოდნას.

სხვადასხვა პროცესების სწრაფად და გააზრებულად შესრულება ევალუა ციფრული ადამიანური რესურსების მართვას(მაგალითად, პერსონალის ეფექტური მუშაობის სწრაფად შეფასება, პერსონალის დადებითი და უარყოფითი, სუსტი და ძლიერი მხარეების დროულად გამოვლენა, პერსონალის შერჩევა მოკლე დროში და ეფექტურად, ადამიანური რესურსების ეფექტური მართვისათვის საჭირო მოტივაციის დადგენა დროულად და პერსონალისათვის აუცილებელი, საჭირო და ეფექტური ტრენინგის ჩატარების დაგეგმვა და სხვა). მენეჯერები

თავიანთი გამოცდილების და ინტუიციის საფუძველზე იღებდნენ გადაწყვეტილებებს ადამიანური რესურსების მართვის პროცესში, XXI საუკუნეში უფრო მნიშვნელოვანია საერთო ინტელექტუალური განვითარება.

ძირითადი ნაწილი

ანალიტიკა განსაზღვრავს ციფრულ ტრანსფორმაციას. რათა სწორად და ეფექტურად შეფასდეს ნებისმიერ ორგანიზაციაში შრომის ეფექტურობა, საჭიროა Big Data ტექნოლოგიების გამოყენება, ანუ დიდი რაოდენობის ინფორმაციის რეგულარულად შეგროვება, მისი დამუშავება და ანალიზი. ასეთ ტექნოლოგიებს იყენებენ ორგანიზაციაში პერსონალის დენადობის შემცირების დროს, თანამშრომლების შესაბამისობის დასადგენად შერჩეული პოზიციის მიმართ. ასევე შესაძლებელია პროგნოზირებაც (არსებული და მომავალი პრობლემების აღმოჩენა მუშაობის პროცესში). მაგალითად, მოტივაციის სწორად განსაზღვრა, კომპანიის ზარალის შეფასება, პერსონალის მუშაობის შესაძლებლობა. პერსონალის ჯანმრთელობის კონკრეტულ მონაცემებზე დაყრდნობით დიაგნოზის დასმა ინდივიდუალური მკურნალობის დანიშვნა და ა.შ.

კვლევებმა აჩვენა, რომ ამერიკელი ფსიქოლოგები პერსონალის ანალიზისათვის იყენებენ მეთოდებს: უნარების გამოსაკვლევ ტესტებს, სტრუქტურულად აგებულ გასაუბრებებს, პიროვნების შეფასების ტესტებს, პირად გვერდებს სოციალურ ქსელებში.

ზოგიერთი კომპანია აღარ იყენებს კომპლექსურ დავალებებს და ტესტებს გასაუბრებებზე, რადგან ისინი ვერ ასახავენ მომავალ თანამშრომელთა მუშაობის ეფექტურობას კომპანიაში.

უპირველესად, საინტერესოა და აუცილებელი მონაცემთა სწორი შეგროვების პროცესის შესწავლა.

ATS-ის (კანდიდატების მეთვალყურეობის სისტემები) დაწერგვა პერსონალის სამსახურში ასაყვანად ყველა ეტაპის კონტროლის საშუალებას იძლევა (მაგალითად, გასაუბრებები, დასაქმება, სამუშაოს შესახებ ინფორმაციის ნახვის შესაძლებლობა); ასევე რესურსების ინვესტირების საუკეთესო

ვარიანტის და სამუშაოზე საუკეთესო კანდიდატის მოძიების შესაძლებლობას(ვებ-გვერდები, სოციალური ქსელები, თანამშრომელთა მხრიდან რეკომენდაციები, დასაქმების ფორუმები და სხვა) და სხვადასხვა ნიშნის მიხედვით კანდიდატის მონაცემების დახარისხება (HR scoring ტექნოლოგიის გამოყენებით). ნამყვანი ორგანიზაციები იყენებენ ვიდეო ინტერვიუს ნახვის შესაძლებლობას პირადი შეხვედრის ორგანიზებამდე.

ყოველ თანამშრომელს ესაჭიროება განსაკუთრებული და განსხვავებული მიდგომა. დისტანციურმა მუშაობამ წარმოშვა პრობლემა მუშაობის პროცესში. აქტიური და ეფექტურად მომუშავე პერსონალი მუშაობს საუკეთესოდ შეფერხების გარეშე, ხოლო არააქტიურად მომუშავე პერსონალი მუშაობს შეფერხებით. ასევე შესაძლებელია სხვადასხვა სახის პრობლემების მოგვარება(მაგალითად, კომპეტენტური პერსონალისათვის პერსპექტიული კარიერული გზის დასახვა, ასევე მის ეფექტურ მუშაობაზე გავლენის მოხდენა).

ტერმინი ციფრული HR ნიშნავს ციფრულ ტრანსფორმაციას, რომელიც ამჟამად გავლენას ახდენს ადამიანური რესურსების ინდუსტრიაზე, რაც მეტწილად განპირობებულია მონაცემთა შეგროვებისა და ანალიზის და სხვადასხვა ტექნოლოგიების მიღწევებით.

- ელექტრონული ნიშნისა და თვითმომსახურების პროგრამები, რომლებიც განმცხადებელს აძლევს საშუალებას დაასრულოს სამუშაო განაცხადის შევსება ინტერნეტის საშუალებით ან მობილური აპით, რაც ამცირებს ფიზიკური მასალების დაბეჭდვის აუცილებლობას;

- დაქირავების ავტომატიზაცია, მაგალითად, ვაკანსიების გამოქვეყნების დროს, HR პროფესიონალებს აძლევს საშუალებას თავიანთი დრო გამოიყენონ უკეთესად სხვადასხვა პროცესებში;

- ვირტუალური და დისტანციური ინტერვიუები და ტრენინგი ამცირებს გადაადგილებასთან დაკავშირებულ ხარჯებს;

- ციფრული HR ასევე შეიძლება შეიცავდეს უფრო რთული ტექნოლოგიების მიღებას, როგორიცაა ხელოვნური ინტელექტი, მანქანური სწავლება, რთული ავტომატიზაცია და HR ანალიტიკა - სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად.

ციფრული HR- ის უპირატესობები შეიძლება გამოიხატოს:

1. HR პროფესიონალისთვის დროის გამოთავისუფლებას ახორციელებს ავტომატიზაცია(მაგალითად, ადვილად განმეორებადი, დაბალი ღირებულების ამოცანების ავტომატიზაციის დროს ჩნდება თავისუფალი დრო უფრო მაღალი ღირებულების დავალებების შესასრულებლად).

ადმინისტრაციულ მოვალებებს, როგორიცაა მონაცემთა შეტანა, განმცხადებლების წინასწარი სკრინინგი და ხელფასების გადამუშავებაც კი ზოგიერთ ორგანიზაციაში, მოითხოვს დიდ დროს დასამუშავებლად. გამოთავისუფლებული დრო შეიძლება უკეთესად იქნას გამოყენებული იმ ამოცანების შესასრულებლად, რომლებიც მოითხოვენ კრიტიკულ აზროვნებას, მსჯელობას და შეფასებას.

2. მრავალ სფეროში ტექნოლოგია იძლევა HR პროცესების უფრო მეტი ეფექტურობის საშუალებას. HR პროფესიონალს აქვს მეტი შანსი აირჩიოს ის განმცხადებელი, რომელიც საუკეთესოდ შეესაბამება როლის მოთხოვნებს და კომპანიის კულტურას.

3. მიღების ტექნოლოგია საშუალებას იძლევა უფრო მეტ მონაცემზე ორიენტაციას.შესაძლებელია ბიზნესში გამოიყენონ მონაცემები გადანყვეტილების მიღების პროცესში.

ადამიანური რესურსების ანალიტიკა გულისხმობს გზებს, რომლითაც ორგანიზაციაში გუნდები იყენებენ მონაცემებს დეპარტამენტის სტრატეგიული მიზნების უკეთ დასაკმაყოფილებლად, მოტივაციაში ან განვითარებაში.

4. ციფრული მიღწევები კომპანიას საშუალებას აძლევს მორგოს ცვალებად სამუშაო ძალას. ტექნოლოგიის მიღწევების წყალობით ორგანიზაციებისათვის ახლა უფრო ადვილია, თანამშრომლებთან დაკავშირება და საჭიროებისამებრ დისტანციური მუშაობის ხელშეწყობა.

დასკვნა

საბოლოოდ, შეგვიძლია დავრწმუნდეთ, რომ ციფრული სამყაროს მიმართ ტრანსფორმაცია მიმდინარეობს ადამიანური

რესურსების სფეროში, თუმცა გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ეს ცვლილებები ხდება არათანაბრად. ბევრი კომპანიაა, რომლებმაც იცოდნენ თუნდაც ტექნოლოგიური რევოლუციის შედეგები, ვერ ახერხებენ რეაგირებას, რადგან მათ არ შეუძლიათ ან არ არიან მომზადებული და ამ თვალსაზრისით დარწმუნებული ვარ, რომ ადამიანური რესურსების პროფესიონალებს უწევთ ხელი შეუწყონ ამ ტრანსფორმაციას, ვინაიდან კომპანიები ინოვაციური იქნებიან მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მათ შეეძლებათ გარდაქმნა ადამიანებთან ერთად. რადგან ხელოვნური ინტელექტი, დიდი მრავლისმომცველი მონაცემები, ავტომატიზაციის სისტემები ასრულებენ მხოლოდ დამღლელ და მოსაწყენ სამუშაოს, ხოლო მისი მართვა ეკისრებათ ციფრული HR მენეჯერებს, რომლებიც უნდა იყვნენ პროფესიონალები, შეეძლოთ სამუშაო ალგორითმების სწორად დაგეგმვა და შემუშავება, ასევე საჭიროების შემთხვევაში კომფორტული და პერსონალისათვის მისაღები კომუნიკაციის უზრუნველყოფა. ისინი უნდა ფლობდნენ სწორი ანალიზის უნარს, ასევე სოციოლოგიის, ფსიქოლოგიის, ბრენდინგის სპეციალისტის უნარებს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. არმსტრონგი მ. "ადამიანური რესურსების მართვა", თბილისი 2002. გვ.601
2. პაიჭაძე ნ. "ადამიანური რესურსების მართვა", თბილისი: თსუ. 2019, გვ. 374
3. <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/what-is-digital-hr/>

REFERENCES:

1. Armstrong M. "Human Resource Management Practice", Tbilisi, 2002.p.601(in Georgian language)
2. Paichadze N. "Human Resource Management", Tbilisi, TSU., 2019, p. 374(in Georgian language)
3. <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/what-is-digital-hr/>

HUMAN RESOURCES - THE MAIN DRIVING FORCE OF THE ORGANIZATION

Manana Samadashvili

PhD, GTU, Assistant Professor

E-mail: mako_sama20@yahoo.com

Ekaterine Gobejishvili

Academic Doctor of GTU, Assistant Professor

E-mail: e.gobejishvili@gtu.ge

RESUME

In order to gain a competitive advantage in the business process, human resource management is a strategic approach to the organization or its staff. The importance of human resource management has undergone significant changes from administrative operations to more comprehensive functions.

Human resource functions exist and will exist in any type of organizations and companies as long as there is work in them. The transformation of new technologies for any professional field creates new needs and specialized functions for the use of human resources.

The methods used as a result of the introduction of new technologies in today's competitive environment allow to simplify work processes. It is interesting to use such new resources as: machine learning, big data and more. Digital technology requires changing work styles and procedures. Competitive professionals need to contribute to improving people's work experience.

Human resource management helps to achieve goals and objectives successfully. Only such a system maintains a motivated co-worker.

The development of artificial intelligence is far from perfect, there are many problems and only with the help of humans it is possible to overcome them. Thus it is necessary to hire modern staff and train them in terms of mastering and using digital technology. Technology is transforming our lives.

Key words: Human Resource Management, Digital HR, Artificial Intelligence, Benefits of Digital HR.