

საინფორმაციო ტექნოლოგიები და პერსონალი

DOI:10.36962/ECS105/11-12/2023-121

თამარ კილაძე
სტუ პროფესორი
t.kiladze@gtu.ge

იულია თედევეი
სტუ ასოც. პროფ.
irma.ted@gmail.com

რეზიუმე

ინფორმაციული ტექნოლოგიები ყოველწლიურად უფრო და უფრო სწრაფად ვითარდება და თანდათან აღწევს ცხოვრების ყველა სფეროში. ამ დროისთვის პერსონალის მენეჯმენტში საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენება იზოლირებულად წარმოდგენილია, რადგან ის დიდწილად პროცესების ავტომატიზაციის გამოყენების საშუალებას აძლევს ნებისმიერ ორგანიზაციას.

თანამედროვე მსოფლიოში კომპანიების უმეტესობა პერსონალის მართვის პროცესის ავტომატიზაციას ახორციელებს საინფორმაციო სისტემების გამოყენებით. ნაშრომი განიხილავს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მნიშვნელობას პერსონალის მენეჯმენტში, რაც ორგანიზაციას საშუალებას აძლევს ყოველთვის იყოს ერთი ნაბიჯით წინ და უსწრებდეს თავის კონკურენტებს, რომლებიც ინფორმაციულ ტექნოლოგიებს პერსონალის მენეჯმენტში მინიმუმამდე იყენებენ.

საკვანძო სიტყვები: პერსონალი, ადამიანური რესურსები, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, ინტერნეტი, ტექნოლოგია, მენეჯმენტი.

შესავალი

თანამედროვე პირობებში მნიშვნელოვანია ტექნოლოგიის გამოყენება ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში. (HR) ადამი-

ანური რესურსების მენეჯერები იყენებენ ტექნოლოგიას მათი სამუშაოს გასაადვილებლად. ინფორმაციული ტექნოლოგიები საზოგადოების თითქმის ყველა სფეროს ეხება. ეს ტენდენცია, პირველ რიგში, დაკავშირებულია ინფორმაციისა და ამოცანების მუდმივად მზარდ მოცულობასთან. ციფრულ ეკონომიკაზე გადასვლა ნაახალისებს ბიზნესებს, ეძიონ ინოვაციური გზები ციფრული სტრატეგიების მეშვეობაში. ბიზნეს სუბიექტების უმეტესობა, ამა თუ იმ ხარისხით, გადავიდა ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში პროცესების ავტომატიზაციაზე. ტექნოლოგიების დახმარებით ხდება კომპანიისთვის პერსონალის უფრო ეფექტური შერჩევა, იხვეწება პერსონალის ჩანაწერები, ასევე ჩქარდება თანამშრომლებისგან უკუკავშირის მიღების შესაძლებლობაც.

ბოლო წლებში საინფორმაციო ტექნოლოგიების აქტიური განვითარება დიდწილად ასოცირდება ეკონომიკური განვითარების გლობალურ ტენდენციებთან. შედეგად, საინფორმაციო ტექნოლოგიებმა მნიშვნელოვანი ზემოქმედება მოახდინა ისეთ სფეროებზე, როგორიცაა პერსონალის მართვა. ნებისმიერი კომპანიის საქმიანობა ფასდება მოგების ზრდით, რაც, თავის მხრივ, პირდაპირაა დაკავშირებული თანამშრომელთა მუშაობის ხარისხზე. კვალიფიცირებული პერსონალი ნებისმიერი კომპანიის მთავარი რესურსია, რომელიც ახორციელებს ამ კომპანიის მიზნებს. კომპეტენტური (HR) ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სპეციალისტები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ პერსონალის ეფექტურ მართვაში. მათზეა დამოკიდებული თანამშრომლების საქმიანობის ხარისხი. კომპანიის მოგება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად კომპეტენტურია დაქირავებული პერსონალი. რამდენად ორგანიზებული და ჯანსაღი ატმოსფეროა გუნდში. ამიტომ პერსონალის მენეჯმენტის მთავარი პრობლემაა ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უნარი სწორად შეარჩიოს საჭირო სპეციალისტები და მხოლოდ ამის შემდეგ არის შესაძლებელი შრომის მაღალი ეფექტურობა გაციფრულების (დიגיტალიზაციის) პირობებში.

ქირითალი ტექსტი

(HR) ტექნოლოგიები აძლიერებენ მენეჯმენტს და აუმჯობესებენ ეფექტურობას, რაც ინვესტს კომპანიის საერთო წარმატებას. მიუხედავად მათი ზომისა თუ ინდუსტრიისა. თანამედროვე ტექნოლოგიები ეხმარება პერსონალის მენეჯმენტს ჩამოაყალიბოს ამოცანები, მინიმუმამდე დაიყვანოს პერსონალის ბრუნვა, შეამციროს მატერიალური ხარჯები ახალი თანამშრომლების დაქირავებისათვის, მოახდინოს მათი ადაპტაცია. ეს ყველაფერი ინვესტს ორგანიზაციის მოგების გაზრდას და შესამჩნევად იზრდება თანამშრომლების პროდუქტიულობა. სტატიის მიზანია თანამედროვე ტექნოლოგიების იდენტიფიცირება და მათი გავლენა თანამშრომელთა მდგომარეობასა და ეფექტურობაზე.

პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენების წყალობით, კომპანიას შესაძლებლობა აქვს შეინარჩუნოს დიდი რაოდენობით ჩანაწერები კომპანიის თანამშრომლებზე, ოპერატიულად დაამზადონ სხვადასხვა ანგარიშები, სწრაფად უპასუხოთ მოთხოვნებს და ა.შ.

მონიავე საინფორმაციო ტექნოლოგიების დანერგვის აუცილებლობა საზოგადოების სხვადასხვა სფეროში სრული ინფორმაციის ქრონოლოგიური თანმიმდევრობით შენახვის, გაცვლის და დამუშავების საშუალებას იძლევა. ინფორმაციზაციის სტრატეგიული ამოცანაა შეინარჩუნოს ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობა მისი საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდით, რაც, თავის მხრივ, დამოკიდებულია, პერსონალის განვითარებაზე და კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

ადამიანური რესურსების მართვა ნებისმიერი ბიზნესის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტია, რადგან ადამიანური რესურსების სწორად მართვას შეუძლია გააუმჯობესოს კომპანიის თანამშრომლების ეფექტურობა და ხელი შეუწყოს მოგების ზრდას. ბოლო დროს გაიზარდა ადამიანური რესურსების მართვაში ავტომატიზირებული საინფორმაციო სისტემების გამოყენება. ასეთი სისტემები უზრუნველყოფს კომპანიის მიზნების მიღწევის შესაძლებლობას დამატებითი ფინანსური ინვესტიციების საჭიროების გარეშე.

ამჟამად, თანამედროვე ეკონომიკაში ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენება პერსონალის მართვაში, ნებისმიერი ეფექტური საქმიანობის ორგანიზების წინაპირობაა.

როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს, სპეციალური პროგრამების დახმარებით, (HR) ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ერთ თანამშრომელს შეუძლია მართოს კომპანიის ასობით თანამშრომლის საქმეები. კომპიუტერული ტექნოლოგიების გამოყენება შესაძლებელს ხდის მოკლე დროში გასცეს სხვადასხვა ანგარიში კომპანიის პერსონალის შემადგენლობის შესახებ.

ამდენად, საინფორმაციო სისტემების დანერგვისა და დიგიტალიზაციის (გაციფროვნების) ამოცანაა გააუმჯობესოს ბიზნეს პროცესები ისეთ სფეროებში, როგორიცაა დოკუმენტების ნაკადების მოძრაობა, დროის აღრიცხვა, პერსონალის მართვა, ხელფასის გადახდა, ანგარიშსწორება და სხვა.

აღსანიშნავია, რომ არც ერთ პროგრამას არ შეუძლია მთლიანად შეცვალოს ადამიანური რესურსის მენეჯმენტი (HR). თანამედროვე ტექნოლოგიები მხოლოდ პერსონალის მუშაობის ოპტიმიზაციას უწყობს ხელს.

განვიხილოთ დღეს არსებული ყველა თანამედროვე პროდუქტის სტრუქტურის ზოგადი ხედვა.

პერსონალის მართვა: მოიცავს იურიდიულ საცნობარო სისტემებს, რომელიც საშუალებას აძლევს (HR) პერსონალის მენეჯერს დროულად მოიძიოს ინფორმაცია მიღებული ცვლილებების შესახებ. ორგანიზაცია დიდ ყურადღებას უთმობს პერსონალის შერჩევის სიჩქარის ხარისხს და მისი ეფექტურობის გაუმჯობესებას. ბევრი კომპანია წარმოადგენს სხვადასხვა ვირტუალურ თანამოსაუბრეს. არსებობს პირის მოთხოვნილება განმცხადებელთან უმარტივესი გზით მოახდინოს დაკავშირება. ასეთ პროგრამებს შეუძლიათ კითხვების დასმა, მარტივი ტექსტური პასუხების მიღება და დამუშავება. არსებობს ასევე რეზიუმეს ჩატირ ჩანაცვლების პრაქტიკა. აქტუალური ტენდენციაა პიროვნების ეგრეთ წოდებული „ციფრული ანაბეჭდის“ ანალიზის უნარი. გამომდინარე იქიდან, რომ პირადი ცხოვრებისა და სამუშაო საქმიანობის სულ უფრო დიდი ნაწილი

უკავშირდება ინტერნეტს, არსებობს პროგრამები, რომლებიც საშუალებას გაძლევს ვიპოვოთ ადამიანის პროფილი სოციალურ ქსელებში მისი ფოტოს გამოყენებით, იგი შეიცავს დიდი რაოდენობით ინფორმაციას პიროვნების შესახებ, რომელიც სასარგებლოა დამსაქმებლისთვის.

ასევე შესაძლებელია განმცხადებლის მიერ მოძიებული გვერდების თვალყურის დევნება, რაც ასევე მნიშვნელოვანია. მთელი ამ მონაცემების გამოყენებით ნერვულ ქსელს შეუძლია დამოუკიდებლად შექმნას ფსიქოლოგიური პიროვნების პორტრეტი და მისცეს რეკომენდაცია დამქირავებელს განმცხადებლის დაქირავება-არდაქირავების შესახებ.

საინფორმაციო ტექნოლოგიების მნიშვნელობა იმაში მდგომარეობს, რომ ის ეხმარება ავტომატიზაციას და სანარმოში ადამიანური რესურსების მართვის მთელი პროცესის ოპტიმიზაციას. ამ პროგრამის უპირატესობა არის ის, რომ ხარისხი იზრდება და ხარჯები მინიმუმამდეა დაყვანილი.

შედეგად ვიღებთ: შრომის პროდუქტიულობის ზრდას, პერსონალის ბრუნვის შემცირებას, ეფექტურობას და მთლიანობაში სანარმოს შედეგების მიღწევას. თანამედროვე ტექნოლოგიური HRM (ადამიანური რესურსების მართვა) სისტემები ეხმარება თანამშრომლების ხელფასების გამოთვლას, დაქვითვებს, დარიცხვებს, შესაბამისად არითმეტიკული შეცდომების შემცირებას. მინიმალურია სხვა ოპერაციების შესრულებაზე საჭირო დრო.

გარდა ამისა, ადამიანი ხედავს ალტერნატივების მხოლოდ მცირე რაოდენობას, თანამედროვე ტექნოლოგიას კი საკმაოდ დიდი დიაპაზონი აქვს, ის განჭვრეტს პრობლემის გადაჭრის ყველა არსებულ შესაძლობებს.

საზოგადოება თანდათან ვითარდება, მეცნიერული მონაცემების დამუშავების დახმარებით მიიღება ყველაზე რაციონალური გადაწყვეტილებები, შექმნილია ხელოვნური ინტელექტის პროგრამები ორგანიზაციის ხელმძღვანელებისთვის, არსებობს მონაცემთა მოპოვების მეთოდები და შესაძლებელია ალგორითმების დანერგვა. მაგრამ სანარმოში ავტომატური

სისტემების გამოყენებამ შეიძლება გაართულოს ისეთი საკითხები, როგორიცაა:

1) ორგანიზაციაში მენეჯმენტის ამოცანების არასწორი დაყენება;

2) სანარმოს მთელი სტრუქტურის შეცვლის ან აღდგენის აუცილებლობა;

3) ბიზნეს ტექნოლოგიების ცვლილებები სხვადასხვა სფეროში;

4) ლიდერობისა და მენეჯმენტის ნაკლებობა.

ინფორმაციული ტექნოლოგიების როლი პერსონალის მენეჯმენტში (HR) განისაზღვრება, პირველ რიგში, ამ სფეროში არსებული მიმდინარე ამოცანების გადანყვევით. კერძოდ: ახალი კადრების მოძიება, მათი როტაცია, რეგისტრაცია, პერსონალის მონაცემები, ხელფასი, საგადასახადო აღრიცხვა, შრომითი რესურსების გამოყენება, დაგეგმვა და აღრიცხვა, ანგარიშვალდებული თანხების კონტროლი, სამუშაო აღწერილობების ფორმირება, გრაფიკის შექმნა.

დაქირავების პროცესში (HR) პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენება მრავალ სარგებელს გვთავაზობს. ის აუმჯობესებს დასაქმების გუნდის მთლიან პროდუქტიულობას ერთფეროვანი და შრომატევადი ამოცანების ავტომატიზაციის გზით. პროგრამული უზრუნველყოფა საშუალებას აძლევს (HR) გუნდებს ჩაერთონ პოტენციურ კანდიდატებთან სოციალური მედიის პლატფორმებზე, გამოყონ ლიდერები და გაამარტივონ რეკრუტირების პროცედურა.

გარდა ამისა, ტექნოლოგიები ხელს უწყობს კანდიდატების მონაცემების შეგროვებას და ანალიზს პროცესს შემდგომი გამარტივების მიზნით. (HR) პროგრამული უზრუნველყოფა ასევე უზრუნველყოფს ისეთი ინსტრუმენტების ძიებას, რაც ეხმარება პერსონალს საუკეთესოს პოვნაში.

ამრიგად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პერსონალის მართვის ძირითადი არსი მდგომარეობს თვითრეალიზაციის მოთხოვნილებებისა და ორგანიზაციის საჭიროებების დაკმაყოფილების უნარში. მნიშვნელოვანია, რომ თანამშრომლებმა მიიღონ სა-

მართლიანი კომპენსაცია და ასევე მოითხოვონ პროფესიული ზრდისა და ნდობის შესაძლებლობა. თანამედროვე ტექნოლოგიები არა მხოლოდ აუმჯობესებს სამუშაო პირობებს, არამედ ხელს უწყობს თანამშრომელთა გუნდურ ურთიერთობებს და მათ კეთილგანწყობას.

დასკვნა

ზოგადად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თანამედროვე პირობებში ხდება მონიწივე ტექნოლოგიის დანერგვა. პერსონალის მენეჯმენტის ტექნოლოგია განპირობებულია სამი ძირითადი მიზეზით.

პირველ რიგში, პერსონალის დიდი რაოდენობა, რომელთაგან თითოეულის შესახებ ინფორმაცია აუცილებელია. სერტიფიკატების დაგროვება, შენახვა, დამატება და მომზადება (საჭიროების შემთხვევაში). მთელი ეს ტვირთი მოდის ადამიანური რესურსების (HR) განყოფილების მხრიდან.

მეორეც, ხელფასების გაანგარიშების სირთულეები. ზოგიერთ კომპანიაში ხელფასი შეიძლება დამოკიდებული იყოს ისეთ ფაქტორებზე, როგორიცაა: გეგმის შესრულება/შეუსრულებლობა, ბონუსის არსებობა, სამუშაო საათების და შაბათ-კვირას ფაქტობრივი რაოდენობა. და ა.შ.

მესამე შემთხვევაში, საინფორმაციო ტექნოლოგიები იძლევა შრომატევადი სამუშაოს შესრულების საშუალებას, ისეთი სამუშაოების, როგორიცაა სახელფასო ფონდის გაანგარიშება ავტომატურ რეჟიმში. დეპარტამენტის თანამშრომელს დასჭირდება მხოლოდ ორიგინალური მონაცემების შეყვანა. ეს შესაძლებელს ხდის შემცირდეს კომპანიის ხარჯები.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ციფრული რევოლუცია ადამიანურ რესურსებში <https://noventiq.ge/about/blog/-Digital-Revolution-in-HR>
2. შ. შანავა, ლ. ბაკურია. ადამიანური რესურსების თანამედროვე მენეჯმენტი ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებით.
<https://openscience.ge/bitstream/1/254/1/samagistro%20shanava%20bakuria.pdf>
3. Andersson J Per, Movin S, Mähring M, Teigland R and Wennberg K 2018 Managing Digital Transformation.
<https://www.hhs.se/contentassets/a3083bb76c384052b3f3f-4c82236e38f/managing-digital-transformation-chapter-11.pdf>.
4. Mazour V 2019 Digitization of Human Resources: Challenges and Opportunities
<https://www.exoplatform.com/blog/2018/03/01/digitization-transforms-hr-why-human-resources-needs-to-embrace-digital-transformation/>
5. Информационные технологии в управлении персоналом.
https://logistics.ru/9/4/4/i20_37661p0.htm
6. IT на службе HR: персонализация и автоматизация процессов. Юпашевская З.
https://ubpo.ru/press/publications/it_na_sluzhbe_hr_personalizatsiya_i_avtomatizatsiya_protseessov/

REFERENCES:

1. The digital revolution in human resources <https://noventiq.ge/about/blog/-Digital-Revolution-in-HR>
2. M. Shanava M., Bakuria L. Modern management of human resources using digital technologies <https://openscience.ge/bitstream/1/254/1/samagistro%20shanava%20bakuria.pdf>
3. Andersson J Per, Movin S, Mähring M, Teigland R and Wennberg K 2018 Managing Digital Transformation.
<https://www.hhs.se/contentassets/a3083bb76c384052b3f3f-4c82236e38f/managing-digital-transformation-chapter-11.pdf>.
4. Mazour V 2019 Digitization of Human Resources: Challenges

and Opportunities

[https://www.exoplatfrom.com/blog/2018/03/01/digitization-transforms-hr-why-human-](https://www.exoplatfrom.com/blog/2018/03/01/digitization-transforms-hr-why-human-resources-needs-to-embrace-digital-transformation/)

[resources-needs-to-embrace-digital-transformation/](https://www.exoplatfrom.com/blog/2018/03/01/digitization-transforms-hr-why-human-resources-needs-to-embrace-digital-transformation/)

5. Information technologies in personal management.

https://logistics.ru/9/4/4/i20_37661p0.htm

6. IT at the service of HR: personalization and automation of processes. Yupashevskaya Z.

https://ubpo.ru/press/publications/it_na_sluzhbe_hr_personalizatsiya_i_avtomatizatsiya_protsesov/

INFORMATION TECHNOLOGY AND PERSONNEL

Tamar Kiladze,

GTU Professor

t.kiladze@gtu.ge

Iulia Tedeevi,

GTU Associate Professor

irma.ted@gmail.com

RESUME

Information technologies develop faster and faster every year and gradually reach all spheres of life. Currently, the use of information technology in personnel management is unimaginable in isolation, as it allows any organization to use process automation to a large extent.

Most companies in the modern world automate the process of personnel management using information systems. The paper discusses the importance of information technology in personnel management, which allows the organization to always be one step ahead and ahead of its competitors, who use information technology in personnel management to a minimum.

In modern conditions, it is important to use technology in human resource management. (HR) Human resource managers use technology to make their jobs easier. Information technology affects almost all areas of society. This trend is primarily related to the ever-increasing volume of information and tasks. The transition to a digital economy encourages businesses to find innovative ways to implement digital strategies. Most business entities, to one degree or another, have moved to automation of processes in the field of human resource management. With the help of technology, more efficient selection of personnel is made for the company, personnel records are improved, and the ability to receive feedback from employees is also accelerated.

Keywords: personnel, human resources, information technology, Internet, technology, management.