

ტექნიკური პერსონალის მართვა თანამედროვე ორგანიზაციაში წარმატებული ბიზნესისათვის

DOI:10.36962/ECS105/11-12/2023-138

მანანა სამადაშვილი

პედაგოგიურ მეცნ.კანდიდატი,
სტუ ასისტენტ-პროფესორი
samadasvilimanana02@gtu.ge

ეკატერინე გობეჯიშვილი

ემდ, სტუ ასოცირებული პროფესორი
e.gobejishvili@gtu.ge

ავთანდილ კეკელიძე

სტუ სტუდენტი
avtukakekelidze@gmail.com

რეზიუმე

მოწინავე ტექნოლოგიების დანერგვის დაბრკოლებას წარმოადგენს ტექნოლოგიების სპეციალისტების დეფიციტი. ამ დროს შესაძლებელია სანარმოების ეკონომიკური ზრდის შენელება, ასევე კომპანიების კონკურენტუნარიანობის შემცირება.

კვალიფიციური კადრების დეფიციტის მიზეზებს წარმოადგენს:

1. მოწინავე საინფორმაციო ტექნოლოგიების დანერგვის მაღალი მაჩვენებელი ;
2. ელექტრონული ბიზნესის სწრაფი ზრდა ;
3. სასწავლო პროგრამების ნაკლებობა;

ძალზე აქტუალურია პერსონალის მართვის ეფექტიანობის გაზრდის საკითხი არსებული შრომითი რესურსების რაციონალურად გამოყენების მიზნით. ახალი თანამშრომლების დაქირავების შეჩერებით მენეჯერები ცდილობენ შეინარჩუნონ ტექნიკური პერსონალი.

შრომითი რესურსების მართვის საკითხები კვლავ არასაკ-

მარისად არის შესწავლილი სერიოზული თეორიული და ექსპერიმენტული საფუძვლის არსებობის მიუხედავად. ერთ-ერთი ობიექტური მიზეზი, რომელიც აფერხებს ამ სფეროში კვლევის განვითარებას, არის შესაბამისი ინსტრუმენტების ნაკლებობა. თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიები არის საფუძველი, რომელიც საშუალებას აძლევს ადამიანს გააფართოვოს მკვლევარის შესაძლებლობები განსახილველი პრობლემის გაანალიზებისას.

მენეჯერების მოთხოვნები ტექნიკური პერსონალის მიმართ განისაზღვრება:

- ა. არსებულ სპეციალობაში მუშაობის ცოდნა და გამოცდილება;
- ბ. გაყიდვების ბაზრის ცოდნა;
- გ. უცხოური ქვეყნის წარმოების ტექნოლოგიებში გარკვევა;
- დ. მათი სამუშაოზე გამოყენება.

მრავალი კატეგორია არსებობს და თითოეულ კატეგორიაში არის უამრავი სხვადასხვა მიმართულება, როგორც ტექნიკური, ასევე შემოქმედებითი. საინჟინრო და ტექნიკური პერსონალის მომზადება შესაძლებელია სხვადასხვა მიმართულებებით, როგორცაა მანქანათმშენებლობა, მეტალურგია, ქიმიური ტექნოლოგია, ბიოტექნოლოგია, ავტომატიზაცია, მშენებლობა, არქიტექტურა, ელექტრო და რადიოინჟინერია, კვების ტექნოლოგია, სამომხმარებლო საქონლის კვლევები, მანქანათმშენებლობა, მეტალურგია, ავტომატიზაცია, ენერგეტიკა, სატრანსპორტო პროცესების ტექნოლოგიების ათვისებაში დახმარება, თბოენერგეტიკა და გათბობის ინჟინერია, პერსონალის მომზადება რადიოელექტრონული სისტემებისთვის, თვითმფრინავის ძრავების დიზაინერები, მომავალი მოდის დიზაინერები და სხვა სფეროები.

თანამედროვე ახალგაზრდებს მიაჩნიათ, რომ ტექნიკური პროფესიები არ არის ისეთი პრესტიჟული, როგორც, მაგალითად, ვებ დიზაინერი ან ფოტოგრაფი.

საკვანძო სიტყვები: ტექნიკური პერსონალი, პერსონალის მართვა, წარმატებული ბიზნესი, თანამედროვე ორგანიზაცია.

შესავალი

ბაზრის გლობალიზაციის ტენდენცია და საბაზრო გარემოს მუდმივად მზარდი დინამიზმი ახასიათებს მსოფლიო ეკონომიკის განვითარების თანამედროვე პერიოდს. ქვეყნის მდგრადი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების უზრუნველყოფა მოითხოვს გადასვლას ინფორმაციულ საზოგადოებაზე. ინფორმაციული საზოგადოებისკენ მოძრაობა წარმოადგენს მსოფლიოში ობიექტურ პროცესს, რომელიც უზრუნველყოფს მსოფლიო ეკონომიკური სივრცის ფორმირებას, განვითარებას, მსოფლიო სასაქონლო ბაზრების, ინფორმაციისა და ცოდნის ბაზრების, კაპიტალისა და შრომის ურთიერთდაკავშირებულ ფუნქციონირებას.

ინფორმაციული საზოგადოებისკენ მოძრაობის სამი ძირითადი წინაპირობაა:

1) ინფრასტრუქტურის ფორმირება (საკომუნიკაციო, საინფორმაციო)

2) საინფორმაციო და კომპიუტერული ტექნოლოგიების განვითარება

3) ინფორმატიზაციის განვითარება და მისი ფართომასშტაბიანი გამოყენება როგორც საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და კულტურულ სფეროში, რათა დააკმაყოფილდეს მოქალაქეების მოთხოვნები და საჭიროებები. ასევე ორგანიზაციები და სახელმწიფო საინფორმაციო პროდუქტებისა და სერვისებისთვის.

აუცილებელია ყველა პროცესის კომპეტენტური და ეფექტური მართვა. მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ, როგორც წარმოების პროცესების, ასევე სოციალურად ორიენტირებული პროცესების მართვა. ამჟამად, წარმატების მიღწევაში შემდეგი ხელშემშლელი ფაქტორებია: მაღალი ხარჯები, შეკვეთის გადახდის გაფართოებული ციკლი, რაც იწვევს მომხმარებელთა უკმაყოფილებას, პერსონალის მაღალ ბრუნვას და ახალი პროდუქტების ხანგრძლივ განვითარებას. წარმატებული ფუნქციონირების საფუძველია მაღალეფექტური ბიზნეს მექანიზმი, რომელიც ძირითადად ორიენტირებულია ბიზნეს პრო-

ცესის საბოლოო გაუმჯობესებაზე: ბიზნესის მოქნილობისა და პასუხისმგებლობის გაზრდაზე, საოპერაციო ხარჯების შემცირებაზე და მომხმარებელთა მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებაზე.

ძირითადი ნაწილი

ტექნიკური პერსონალი ნიშნავს კომპანიებისა და შვილობილი კომპანიების თითოეულ თანამშრომელს, რომლებიც მონაწილეობენ ორგანიზაციაში არსებულ პროდუქტის ან მომსახურების კვლევაში, განვითარებაში, ინჟინერიაში, დიზაინში, ტესტირებაში ან მსგავს საქმიანობის განხორციელებაში.

ტექნიკური პერსონალი შეიძლება წარმოადგენდეს მუშებს, რომლებიც ასრულებენ დამხმარე ფუნქციებს წარმოებაში, ან ორგანიზაციაში. მათ მიეკუთვნებიან დამხმარე მუშაკები, დამლაგებლები, კურიერები, მტვირთავები, შემფუთველები, მრეცხავები, მდივნები და ა.შ. ასევე სამუშაო აღჭურვილობის მემონტაჟეები, რომლებიც ხელს უწყობენ მის რეგულირებას და ექსპლუატაციას. შედეგად მიიღება სამუშაოს ეფექტურობის გაზრდა ორგანიზაციაში არსებული პრობლემების გადაჭრა.

ტექნიკური პერსონალი, ასევე ნიშნავს მრეწველობის, ტრანსპორტის და საკომუნიკაციო სფეროებში მომუშავე ადამიანებს, რომლებიც მონაწილეობენ მანქანების, პროცესების და მასალების ექსპლუატაციის პროცესებში. ასევე საინფორმაციო ტექნოლოგიების მცოდნე ადამიანებს. კერძოდ, კომპიუტერთან მომუშავე პერსონალს, აპარატურის ინჟინრებს, მონაცეთა ბაზის შემქმნელებს და ა.შ. ისეთი სამუშაოს შესრულება, რომელიც მოითხოვს ტექნიკურ ცოდნას. მოკლედ, ტექნიკური პერსონალი ნიშნავს პერსონალის ყველა წევრს, რომელიც დასაქმებულია ტექნიკური წვლილისთვის კომპანიის მიზნების მიღწევაში.

ტექნიკური პერსონალის განმარტება ეხება საინფორმაციო ტექნოლოგიების ადამიანებს, რომლებიც მუშაობენ პროგრამისტად, აპარატურის ინჟინრად ან მონაცემთა ბაზის შემქმნელად და ეძებენ აპლიკაციის შემუშავებას.

შესაძლოა ტექნიკური პერსონალის დაქირავება, კომპანიებთან კონტრაქტის გაფორმების საფუძველზე. მათ არ სჭირდებათ უმაღლესი ცოდნა, შეიძლება დასაქმდნენ კომპიუტერული მეცნიერების საბაზისო ცოდნით. ისინი უნევენ დახმარებას ძირითად პერსონალს ტექნიკური კუთხით. ისინი პასუხისმგებელნი არიან სანარმოში სამუშაო პროცესების კოორდინაციასა და მართვაზე.

კერძო კომპანიებში, ასევე უმეტეს მსხვილ და მცირე სანარმოებში ხშირად ტექნიკური პერსონალი დგება პრობლემების წინაშე. ეს პრობლემები საერთოა ყველა კატეგორიის მუშაკებისათვის. კერძოდ, ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყებისას, გარკვეული დროის განმავლობაში უჭირთ, ტექნოლოგიის სწრაფი განვითარების გამო, წარმოებაში არსებული აღჭურვილობის ათვისება-გამოყენება, რადგან სასწავლებელში სწავლის პერიოდში არ შეუსწავლიათ ეს კონკრეტული დანადგარი. ასევე, წარმოებაში მენეჯერთა უმრავლესობა ცდილობს სამუშაო ადგილზე შეარჩიოს უკვე გამოცდილი თანამშრომელი და არა გამოცდილების არმქონე კურსდამთავრებული. თუმცა ეს სირთულეები ნაკლებად არის დაკავშირებული თვით პიროვნებასთან. ტექნიკური პერსონალის მუშაობის სფერო საკმაოდ ფართოა. მოიცავს როგორც ეკონომიკურ, ასევე ტექნიკურ და საინჟინრო სამუშაოებს. მაგ. სხვადასხვა სახის დოკუმენტაციის მომზადება, აღრიცხვა და კონტროლი, ასევე ბიზნეს მომსახურებას.

დასკვნა

შემუშავებულ იქნა მენეჯმენტის საინფორმაციო ტექნოლოგიების დანერგვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესისათვის. ტექნიკური პერსონალის მართვის პროცესში, გადაწყვეტილებების მიღება, რომელიც ეყრდნობოდა ინტუიციას, შესაძლებელი გახდა მენეჯმენტის საინფორმაციო ტექნოლოგიების დანერგვაზე დაყრდნობით მეცნიერულ-პრაქტიკულ მიდგომაზე დაფუძნებული მეთოდის გამოყენება, რომელიც მოიცავს ოპტიმალური გადაწყვეტილებების შერჩევას დიდი რაოდენო-

ბით ინფორმაციის დამუშავების დროს.

ტექნიკურმა პერსონალმა, თავისი საქმიანობის სფეროდან გამომდინარე, სასურველია შეძლოს ქვემოთ ჩამოთვლილი სამუშაოებიდან მისთვის აუცილებელი სამუშაოს შესრულება: ა. სამუშაოზე არსებული წესრიგის დაცვა; ბ. სამუშაოზე დაკისრებული დავალებების თანმიმდევრობის შესრულების გაკონტროლება; გ. ოფიციალური დოკუმენტაციის გაკონტროლება; დ. წარმოების ხარისხის გაკონტროლება; ე. საწარმოო ხაზების კონტროლი; ვ. საწარმოო ხაზების მოვლა; ზ. ავარიების დროულად აღმოფხვრა; თ. ახალი საწარმოო პროცესების დანერგვა; ი. საწარმოო ტექნოლოგიების გაუმჯობესება და ა.შ.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. <https://dictionary.cambridge.org> ›
2. პაიჭაძე ნ. „ადამიანური რესურსების მართვა“, თბილისი: თსუ. 2019, გვ. 374
1. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/personnel-management-types>
3. სამადაშვილი მ., გობეჯიშვილი ე., „ადამიანური რესურსები - ორგანიზაციის ძირითადი მამოძრავებელი ძალა“, თბილისი: ყოველთვიური საერთაშორისო რეცენზირებადი და რეფერირებადი სამეცნიერო ჟურნალი „ეკონომიკა“, № 3-5, 2021, DOI.org/10.36962/104/3-5/202101184 გვ.184-191

REFERENCES:

1. <https://dictionary.cambridge.org> ›
2. Paichadze N. “Human Resource Management”, Tbilisi, TSU., 2017, p. 374(in Georgian language) <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/personnel-management-types>
3. Samadashvili M., Gobejishvili E., “Human resources - the main driving force of the organization”, Tbilisi: monthly international peer-reviewed and refereed scientific journal “Economics”, No. 3-5, 2021, DOI.org/10.36962/104/3- 5/202101184 pp. 184-191

MANAGING TECHNICAL STAFF IN A MODERN ORGANIZATION FOR SUCCESSFUL BUSINESS

Manana Samadashvili,

PhD, GTU, Assistant Professor

Ekaterine Gobejishvili,

PhD, GTU, Associate Professor

Avtandil Kekelidze,

GTU, Student, Faculty of Energy

RESUME

An obstacle to the introduction of advanced technologies is the shortage of technology specialists. At this time, it is possible to slow down the economic growth of enterprises, as well as to reduce the competitiveness of companies.

The reasons for the shortage of qualified personnel are:

1. High rate of introduction of advanced information technologies
2. Rapid growth of e-business
3. Lack of training programs

The issue of increasing the effectiveness of personnel management in order to rationally use existing labor resources is very relevant. By stopping the hiring of new employees, managers try to retain technical staff.

Issues of labor resource management are still insufficiently studied despite the existence of a serious theoretical and experimental basis. One of the objective reasons that hinders the development of research in this field is the lack of appropriate tools. Modern information technology is the basis that allows a person to expand the researcher's abilities when analyzing the problem under consideration.

Managers' requirements for technical staff are determined by:

- a. Knowledge and experience of working in the existing specialty
- b. Knowledge of the sales market
- c. Clarification in the production technologies of a foreign country

d. Using them at work

There are many categories and within each category there are many different areas, both technical and creative. Engineering and technical personnel can be trained in various directions, such as mechanical engineering, metallurgy, chemical technology, biotechnology, automation, construction, architecture, electrical and radio engineering, food technology, consumer goods research, mechanical engineering, metallurgy, automation, energy, assistance in the adoption of transport process technologies, Thermal energy and heating engineering, personnel training for radio-electronic systems, aircraft engine designers, future fashion designers and other fields.

Today young people believe that technical professions are not as prestigious as, for example, a web designer or a photographer.

Keywords: technical staff, personnel management, successful business, modern organization.