

ადამიანური რესურსების მართვა საინფორმაციო-ტექნოლოგიების თანამედროვე მიღწევების პირობებში

კახაბერ პაიჭაძე

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტი

სტატიაში გაანალიზებულია ადამიანური რესურსების მართვის განვითარების ეტაპები და თანამედროვე ტენდენციები. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ადამიანური რესურსების მართვაში თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენებას და იმ თავისებურებებს, რომლებიც დამახასიათებელია ამ პროცესში საინფორმაციო ტექნოლოგიების უახლესი მიღწევების გამოყენებისას.

საკვადო სიტყვები: ადამიანური რესურსები, ადამიანური რესურსების მართვა, რეკრუტინგი, თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიები.

სტატიაში განხილულია ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებული ისეთი საკითხები, როგორიცაა: ადამიანური რესურსების მართვის განვითარების ეტაპები, ფუნქციები და თანამედროვე ტენდენციები; კომუნიკაციის სფეროში მიღწევებთან დაკავშირებული სიახლენი ადამიანური რესურსების მართვაში; თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით პერსონალთან მუშაობის თავისებურებანი და სხვ.

დასასრულ, ჩატარებული კვლევიდან გამომდინარე, ავტორი მოუწოდებს ორგანიზაციათა ხელმძღვანელებს უზრუნველყონ მათდამი დაქვემდებარებულ შრომით კოლექტივებში ადამიანური რესურსების მართვა თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით.

ადამიანური რესურსების მართვა ესაა ყველა ორგანიზაციისათვის დამახასიათებელი მმართველობითი საქმიანობა. მისი მთავარი მიზანია ორგანიზაციათა მაღალკვალიფიციური პერსონალით უზრუნველყოფა და მისი რაციონალური გამოყენების საფუძველზე შრომის მაღალი ეფექტიანობის მიღწევა.

ადამიანური რესურსების მართვა ორგანიზაციათა (დანესებულებების, საწარმოების, ფირმების და ა. შ.) წარმატებული საქმიანობის ერთ-ერთი მძლავრი ფაქტორია., რამდენადაც იგი, სხვა ფაქტორებთან ერთად, განაპირობებს მათ (ორგანიზაციათა) წარმატებულ საქმიანობას. საბაზრო ურთიერთობათა პირობებში ადამიანური რესურსების მართვის სრულყოფას განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობა აქვს განათლების სფეროში რომელშიაც ადამიანური კაპიტალი თამაშობს განსაკუთრებულად დიდ როლს. (როლანდ ჯ.ერენბერგი, რობერტ ს. სმიტი, 2020)

ადამიანური რესურსების მართვის ტექნოლოგია არ შეიძლება გავავიგოთ კადრებთან მუშაობასთან, რამდენადაც ამ უკანასკნელში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა არამატერიალურ აქტივებს და ინტელექტუალურ კაპიტალს, რომლებიც არ ექვემდებარება საკადრო და საბუღალტრო აღრიცხვას. თუმცა, ყოველივე ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ორგანიზაციებში ადამიანური რესურსების გამართული მართვა არ მოიცავდეს საკადრო მუშაობასა და გამართულ საბუღალტრო აღრიცხვის ორგანიზაციას.

ადამიანური რესურსების მართვის განვითარებაში გამოყოფენ ორ მთავარ ეტაპს: კადრების მართვასა და ადამიანური რესურსების მართვას. XX საუკუნის მეორე ნახევარში პერსონალის

მართვის საკადრო ფუნქციის გადაზრდა ადამიანური რესურსების მართვაში გამოიწვია ისეთმა მოვლენებმა, როგორიცაა: წარმოების მნიშვნელოვანი ტექნოლოგიური და სტრუქტურული ცვლილებები, კონკურენციის დონისა და საწარმოთა მოქნილობის ზრდა, რომელსაც თან ახლავს საწარმოთა დეცენტრალიზაცია და პრივატიზაცია. ადამიანური რესურსების მართვის მთავარი დებულება ისაა, რომ დღეს მსოფლიოში მზარდი გლობალური კონკურენციის პირობებში ეროვნული კონკურენტუნარიანობის მთავარი ფაქტორებია არა მინა, კაპიტალი და ბუნებრივი რესურსები, როგორც ამას კლასიკური ეკონომიკური თეორიის წარმომადგენლები თვლიდნენ, არამედ მაღალკვალიფიციური ადამიანური რესურსები და სამეცნიერო ბაზა. ცხადია, ყოველივე ეს არ ამცირებს კაპიტალის, მიწისა და ბუნებრივი რესურსების მნიშვნელობას (პაიჭაძე ნ., ადამიანური რესურსების მართვა, 2019).

ადამიანური რესურსები მართვის თანამედროვე ტედენციებია:

1) ადამიანური რესურსების მართვის ტრანსფორმაცია საკადრო ფუნქციიდან ადამიანური რესურსების სტრატეგიულ მართვაში;

2) ადამიანური რესურსების მართვის მაღალი პროფესიული დონე;

3) ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციების ინტერნაციონალიზაცია;

4) ადამიანური რესურსების მართვაში სოციალური პარტნიორობისა და შრომით ურთიერთობათა წილის გაძლიერება და ა. შ.

იმდენად, რამდენადაც ადამიანური რესურსების მართვის მთავარი მიზანია ორგანიზაციებში შრომის ეფექტიანობის ამაღლება. იგი, დამქირავებლის სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად, პირველ რიგში, ყურადღებას ამახვილებს ორგანიზაციაში მომუშავე ადამიანების მართვაზე.

ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში შედის ორგანიზაციების ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორიცაა:

1) პერსონალის დაგეგმვა, მათ შორის სტრატეგიული;

2) პერსონალის მოზიდვის წესებისა და საშუალებების განსაზღვრა;

3) პერსონალის მარკეტინგი;

4) პერსონალის განვითარების მართვა;

5) საქმიანი კარიერის მართვა;

6) პერსონალის შერჩევა, დაქირავება და განლაგების ორგანიზაცია;

7) შრომის ანაზღაურებისა და პერსონალის ქცევის მართვა;

8) პერსონალზე დანახარჯების მართვა;

9) პერსონალის ქცევის მართვა;

10) პერსონალის აუდიტი;

11) კონფლიქტებისა და სტრესების მართვა და ა. შ. (Маикл Армстронг. Управление человеческими ресурсами. 2012; Веснин Р. Управление персоналом. 2011).

XX საუკუნის ბოლოს ტრანსპორტისა და კომუნიკაციის სფეროში მიღწევებმა მნიშვნელოვნად აამაღლა სამუშაო ძალის მობილურობა და მუშაობაში მომუშავეთა ურთიერთთანამშრომლობა. ამაღლდა თითოეული მომუშავის როლი ორგანიზაციის მიერ წარმატების მოპოვებაში, ძირეულად შეიცვალა ორგანიზაციათა ხელმძღვანელობის მათდამი (მომუშავეებისადმი) მიდგომა. ორგანიზაციებმა (კორპორაციებმა, კომპანიებმა, ფირმებმა, საწარმოებმა და ა. შ.) დაიწყეს თავიანთ თანამშრომელთა ჩათვლა არა „ვინტიკებად“, როგორც ამას მანამდე ჰქონდა ადგილი, არამედ აქტივად. ბოლო წლებში, ადამიანური რესურსების ჩამოყალიბებაში განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო პიროვნების ინდივიდუალურ განვითარებას. ასევე, განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა დასაქ-

მებისა და შრომითი კანონმდებლობის დაცვას, მომუშავეთა ჯანმრთელობის დაცვასა და უსაფრთხოებას (Мүшко Е. Управление персоналом. 2016).

უკანასკნელ წლებში თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიებმა მნიშვნელოვნად გააუმჯობესეს ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა. წარმოიშვა პერსონალთან მუშაობის ახალი მიმართულება – რეკრუტინგი, რომლის მთავარი დანიშნულებაა ორგანიზაციების მაღალპროფესიულ კადრებზე მოთხოვნის დაკმაყოფილება და მაღალპროფესიულ სპეციალისტთა მოძიება. რეკრუტინგის სპეციალისტები პასუხს აგებენ ნიჭიერი მუშაკების (ტალანტების) მოძიებასა და დაქირავებაზე. აღსანიშნავია, რომ უკანასკნელ წლებში ფართოდ იყენებენ „ტალანტების მართვის“ ტექნოლოგიას, რომლის დანიშნულებაა – მოიზიდონ, განავითარონ და შეინარჩუნონ განსაკუთრებით ნიჭიერი თანამშრომლები ან მაღალი პოტენციალის მქონე სპეციალისტები.

რეკრუტინგი ძირითადად მოქმედებს საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით. წინათ რეკრუტინგის სპეციალისტები უმეტესად იყენებდნენ პრესაში არსებულ ინფორმაციებს და კონფედენციალურ ინფორმაციას. მოცემულ პირობებში ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს არ ჰქონდათ ფართო პუბლიკაციის გაცნობისა და დიდი რაოდენობის ადამიანებთან წვდომის საშუალება. ცხადია, ყოველივე ამის შედეგად ახალ თანამშრომელთა მოძიებაზე საჭირო დრო იყო ხანგრძლივი.

ინფორმაციული ტექნოლოგიების თანამედროვე მიღწევების გამოყენებამ ახალი შესაძლებლობანი შექმნა, მათ შორის, ელექტრონული რეკრუტინგული საშუალებები, რომელთა გამოყენებით შესაძლებელია ინფორმაცია სამუშაო ადგილების ვაკანსიების შესახებ განათავსონ შესაბამის სტენდებზე, მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებში და ა.შ. და, ამასთან ერთად, აღრიცხონ სამუშაოს მაძიებლები. გარდა ამისა, სამუშაოს მაძიებელთა მახასიათებლების ყველა წყება, ისეთების, როგორიცაა: სქესი, ასაკი, განათლება, პროფესიული დახასიათება, საქმიანობის სხვადასხვა სფეროში აქტიურობა, ოჯახური მდგომარეობა, ნასამართლობა, ნარკოდამოკიდებულება და სხვ. შეიძლება განთავსდეს ინტერნეტში. ეს კი შესაბამის სპეციალისტებს საშუალებას მისცემს დიდი რაოდენობის სამუშაოს მაძიებლები შეისწავლოს სწრაფად და ადვილად, ვიდრე ეს წინათ იყო შესაძლებელი. აღსანიშნავია ისიც, რომ წინადადებები ვაკანსიებზე მისაწვდომი გახდა ყველასათვის, ვისაც აქვს ინტერნეტზე წვდომა. დღეს, ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს შესაძლებლობა აქვთ სოციალურ ქსელში ააგონ კომპანიის ბრენდი ამ უკანასკნელის საქმიანობის შესახებ.

საინფორმაციო სისტემების საფუძველზე პერსონალთან მუშაობას გააჩნია. თავისებურებანი. საქმე ისაა, რომ თანამედროვე საინფორმაციო სისტემების საფუძველზე პერსონალთან მუშაობისას, ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს უხდებათ დიდი რაოდენობის მნიშვნელოვანი დოკუმენტების დამუშავება. მონაცემთა დამუშავება წარმოდგენილია ფართო სპექტრით: მათი შექმნიდან ან შემოსვლიდან მათ შესრულებამდე და სათანადო დანაყოფებისათვის გადაცემამდე.

საინფორმაციო სისტემების საფუძველზე პერსონალის მართვასთან დაკავშირებული დოკუმენტები წარმოდგენილი უნდა იყოს ელექტრონული ფაილის სახით, რაც, ცხადია მოითხოვს დროის მნიშვნელოვან პერიოდს. დღეს, ადამიანური რესურსების მართვის თანამედროვე საინფორმაციო სისტემების გამოყენებამ შესაძლებელი გახადა შეინახონ და გამოიყენონ ფაილები ელექტრონულ ფორმატში. ეს კი საშუალებას იძლევა ნებისმიერ მომენტში მნიშვნელოვნად გაიზარდოს პერსონალთან მუშაობის ოპერატიულობა და ინფორმაციისადმი წვდომა. ადამიანური რესურსების მართვის ინფორმაციულ სისტემებს შეუძლია შეინახოს მილიონობით ფაილი. მისი უპირატესობა ისიცაა, რომ იგი სხვადასხვა გეოგრაფიულ წერტილში მიმოფანტულ ფაილებზე წვდომის სა-

შუალეხას იძლევა. ამასთან, სხვადასხვა არქივებში რუტინული მუშაობის ნაცვლად მისი საშუალებით შესაძლებელია საჭირო ინფორმაციის მიღება წამებში. ამასთან, შესაბამის თანამშრომლებს საშუალება ეძლევათ მიიღონ საჭირო ინფორმაცია სხვადასხვა სასწალო პროგრამებზე მსოფლიოს ნებისმიერი წერტილიდან. ეს კი, თავის მხრივ, საშუალებას იძლევა სამსახურში მიიღონ ახალი თანამშრომლები მათთან წინასწარი შეხვედრის გარეშე.

დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ ადამიანური რესურსების მართვის მთავარი მიზანია ორგანიზაციებში შრომის ეფექტიანობის ამაღლება. XX საუკუნის ბოლოს ტრანსპორტისა და კომუნიკაციის სფეროში მიღწევებმა მნიშვნელოვნად აამაღლა თითოეული მომუშავეის როლი ორგანიზაციის მიერ წარმატების მოპოვებაში.

უკანასკნელ წლებში თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიებმა მნიშვნელოვნად გააუმჯობესეს ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა. წარმოიშვა პერსონალთან მუშაობის ახალი მიმართულება_რეკრუტინგი, რომლის მთავარი დანიშნულებაცაა ორგანიზაციების მაღალპროფესიულ კადრებზე მოთხოვნის დაკმაყოფილება.

თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებამ ახალი შესაძლებლობანი შექმნა, მათ შორის, ელექტრონული რეკრუტინგული საშუალებები, რომელთა დახმარებით შესაძლებელია ათასობით სამუშაო ადგილზე არსებული ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია განათავსონ შესაბამის სტენდებზე, მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებში და ა.შ., ასევე სრულად აღრიცხონ სამუშაოს მაძიებლები. ადამიანური რესურსების მართვისას თანამედროვე საინფორმაციო სისტემების გამოყენებამ მნიშვნელოვნად გაზარდა პერსონალთან მუშაობის ოპერატიულობა და ინფორმაციული წვდომა.

სამწუხაროდ, საქართველოში ორგანიზაციათა მნიშვნელოვან ნაწილში, ჩვენი დაკვირვებით, ჯერ კიდევ ნაკლებადაა გამოყენებული თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიები და ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებული სამუშაოები, ხშირად, ჯერ კიდევ სრულდება ძველი მეთოდებით, რაც, ცხადია, ამცირებს ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში დასაქმებულთა შრომის მწარმოებლურობას და მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასურველია შესაბამისმა ხელმძღვანელებმა უზრუნველყონ მათდამი დაქვემდებარებულ ორგანიზაციებში ადამიანური რესურსების მართვის თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების დანერგვა.

ლიტერატურა:

1. როლანდ ჯ. ერენბერგი, რობერტ ს. სმიტი, (2020) თანამედროვე შრომის ეკონომიკა, თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა (მეთორმეტე გამოცემა), თარგმანი ინგლისურიდან, თბ.,
2. პაიჭაძე ნ. (2019).ადამიანური რესურსების მართვა, თბ.,
3. Маикл Армстронг. (2012) Практика управления человеческими ресурсами. Перевод с английского. М.,
4. Веснин В. (2011).Управление персоналом. Теория и практика. М.,
5. Мушко В. (2016) Управление человеческими ресурсами.Московский государственный университет. М.,

Human Resources Management in the conditions of Modern Achievements of Information Technology

Kakhaber Paichadze

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

PhD student

SUMMARY

In this article are discussed issues related to human resource management, such as: stages of human resource management development, trends and functions; human resources management practice using modern information technologies; new practice of working with personnel – recruiting; Peculiarities of working with personnel using modern information technologies, etc.

Finally, it is recommended that heads of organizations should manage human resources using modern information technologies.