

პერსონალის მართვის საინფორმაციო სისტემის სრულყოფის საკითხები თსუ-ში

თინა მელქოშვილი

ასოციირებული პროფესორი,
ბიზნესის ადმინისტრაციის დოქტორი

წახმოვანებდა XXI საუკუნე თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიების გაჩეხე. ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარებამ ხელი შეუწყო ბიზნესის განვითარებას, დროის მენეჯმენტს, ხესუსების სწოხად გამოყენებას, ანალიტიკას, ინფორმაციის გადაფასებას, სტატისტიკის მაჩვივად გაანალიზებას და ა.შ. განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს თითოეულ საწახმოსა თუ დაწესებულებაში თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენების ხაზისხი და მიდგომები, ხაც მათი საქმიანობის ეფექტუხად განხოციელების მნიშვნელოვან წინაპირობებს ქმნის. თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარებამ და გამოყენებამ ხელი შეუწყო ახალი ტიპის პროგნამული პაკელების შექმნას, ხომდებიც ვთავაზობს ახად შესაძლებლობებს საწახმოსა თუ დაწესებულებაში ახსებული ყველა ტიპის ხესუსების, მათ შოხის ადამიანუხი ხესუსების მახთვაში. სტატიაში ყუხადლება გამახვილებულია ივანე ჭავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტიში პეხსონალის მახთვის საინფორმაციო სისტემაში ახსებულ ხახვებებსა და ნაკლოვანებებზე, იმ მიზეზებზე, ხის გამოც აუცილებელია პეხსონალის მახთვის საინფორმაციო სისტემის განახლება, ხათა მან უპასუხოს თანამედროვეობის აუცილებელ მოთხოვნებს და დისტანციუხი მუშაობის პირობებში უზიუნველყოს პეხსონალთან უხთიეხობის ახალი ფოხმებისა და მეთოდების შემუშავება.

საკვანძო სიტყვები: ინფორმაციული ტექნოლოგიები, საინფორმაციო სისტემა, მენეჯმენტი, პესონალის მართვა.

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის განვითარება XX საუკუნის ბოლო ათწლეულებიდან იწყება. შემდგომში გამუდმებით იცვლებოდა მიდგომები ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის მიმართ, რის შედეგადაც ყალიბდებოდა სხვადასხვა ტიპის მოდელები. შესაბამისად ჩამოყალიბდა რამდენიმე მოდელი, რომლებიც განსაკუთრებული პოპულარობით სარგებლობენ მსოფლიოში და წარმატებით გამოიყენება სხვადასხვა ორგანიზაციისა თუ კომპანიის რესურსების სამართავად. ასეთი პოპულარული მოდელების რიცხვს მიეკუთვნება ფომბრანის ადამიანური რესურსების ციკლის მოდელი, რომელიც მიჩიგანის მოდელის სახელით ჩამოყალიბდა და ფოკუსირებულია მენეჯმენტზე, პროფესიონალურ ჭგუფებსა და ახალ სამუშაო ძალაზე. აღნიშნული მოდელის იდეა მდგომარეობს იმაში, რომ პერსონალი გამოყენებულ იქნეს სანარმოს სტატეგიების შესაბამისად. მისი ელემენტები მოიცავს შერჩევას, შეფასებას, განვითარებას და დაჯილდოებას. მოდელის ნაკლოვანება შეიძლება მდგომარეობდეს იმაში რომ დასაქმებულის ინტერესებს შეიძლება სრულად ვერ მოიცავდეს და ძირითადად ორიენტირებულია დამსაქმებლის ინტერესებზე. (Singh, 2015).

ასევე ფართოდ გავრცელებული და პოპულარულია ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ჰარვარდის მოდელი, რომლის შემქმნელებს მიაჩნდათ რომ ბაზარზე საკმაოდ ბიუროკრატიული მდგომარეობაა, რომელსაც ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია კომპანიის სტრატეგიებზე. შესაბამისად, აუცილებელია შეიქმნას ისეთი მიდგომა, რომელიც გაითვალისწინებს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტს გრძელვადიან პერიოდში. ეს მოდელი მოიცავს სიტუაციურ მიდგომებს, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტს, ადამიანური რესურსების შემოსავლებს, გრძელვადიანი პერიოდის განჭვრეტას და უკუკავშირის აუცილებლობას მხარეებს შორის. აღსანიშნავია რომ ეს მოდელი გამუდმებულ მოდიფიკაციას განიცდის, რათა სხვადასხვა რუტინული სამუშაო პროცესი განავითაროს და შეცვალოს. შესაბამისად მოდელი ვითარდება. რასაკვირველია ამ მოდელსაც აქვს ნაკლი, რაც იმაში მდგომარეობს, რომ იგი ორიენტირებულია გრძელვადიან პერიოდზე. მიუხედავად სწორი

დაგეგმარებისა, მოკლევადიან პერიოდში ყოველთვის არის შანსი რომ ბიზნესმა კრახი განიცადოს. შესაბამისად ვერ უზრუნველყოფს დაკისრებულ მისიას რესურსების მენეჯმენტიც. (Armstrong, 2014).

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის გუესტის მოდელი ემყარება იმ იდეას, რომ ადამიანურ რესურსებს სჭირდება სპეციფიკური მიდგომა და მისი სარგებელი განისაზღვრება შემოსავლების მიღების მიხედვით. შესაბამისად მოცემული მოდელი დამოკიდებულია ფინანსურ შედეგებზე და ორიენტირებულია შედეგების მიხედვით ანალიზზე. მოცემული მოდელი მოიცავს ექვს ძირითად პარამეტრს. ესენია: HR სტრატეგია, HR პრაქტიკა, HR შემოსავლები, ქცევითი შედეგები, შემოქმედებითი მოღვაწეობა და ფინანსური შედეგები. (Armstrong M. , 2008)

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ვარჯიკის მოდელი ორიენტირებულია ხუთ ძირითად ელემენტზე: შემოსავლებზე (მაკრო გარემოს პროცესებზე), სანარმოს შიდა პროცესებზე, ბიზნესის სტრატეგიაზე, HRM კონტექსტსა და HRM შინაარსზე. მოცემული მოდელის უპირატესობად მიიჩნევა ის რომ, ის ხაზს უსვამს გარემოს ზეგავლენას HR სისტემებზე. მოდელი ითვალისწინებს გარემო პირობებს, სადაც გაანალიზებულია, ერთის მხრივ, როგორ შეიძლება მოქმედებდეს კომპანიაზე ეკონომიკური გარემო და ასევე სხვა გარემო პირობები. მეორეს მხრივ როგორ შეიძლება მოქმედებდეს ადამიანური რესურსების მართვა კომპანიაზე. ეს მოდელი ხელს უწყობს გარე და შიდა პროცესების გაერთიანებასა და ანალიზის შედეგად კონკრეტული შედეგების მიღებას. (Armstrong M. &, 2014).

აღნიშნული მოდელები საკმაოდ დიდი პოპულარობით სარგებლობს მსოფლიოში. რასაკვირველია, ამ მოდელების გარდა უამრავი სხვა თეორია და მიდგომა არსებობს მსოფლიოში. მოდელის შერჩევა მეტწილად დამოკიდებულია იმაზე თუ რომელ ქვეყანაში მოღვაწეობს ესა თუ ის ორგანიზაცია თუ კომპანია, ასევე როგორი სტრუქტურა და ფილოსოფია აქვს, რა პრიორიტეტები და ორგანიზაციული ხედვა შეიძლება ჰქონდეს და ა.შ.

კონკრეტული მიდგომის შერჩევა სრულად დამოკიდებულია თავად ორგანიზაციასა თუ კომპანიაზე და მენეჯმენტის განვითარების ტენდენციებზე. შესაბამისად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ უნივერსალური მოდელი რომელიც ყველა კომპანიისა და ორგანიზაციის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას შეძლებს ფაქტობრივად ვერ იარსებებს.

ადამიანური რესურსების სწორად მართვა პირდაპირ კავშირშია ამა თუ იმ ორგანიზაციისა თუ კომპანიის ეფექტურ მართვასთან. რასაკვირველია, პერსონალის მართვისას წარმოიქმნება უამრავი პრობლემა, რომელიც შეიძლება გამონვეული იყოს როგორც კომპანიის შიგნით მიმდინარე მოვლენებით, ასევე გარემო პირობების ზემოქმედებით. ნებისმიერ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია როგორც შიდა, ასევე გარე ფაქტორების გათვალისწინება, რათა თავი გაერთვას წარმოქმნილ პრობლემებს.

XXI საუკუნეში ადამიანური რესურსების ეფექტურად მართვასთან ერთად უმნიშვნელოვანესი დატვირთვა შეიძინა ადამიანური რესურსების მართვაში თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებამ. ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარებამ ხელი შეუწყო ბიზნესის განვითარებას, დროის მენეჯმენტს, რესურსების სწორად გამოყენებას, ანალიტიკას, ინფორმაციის გადაფასებას, სტატისტიკის მარტივად გაანალიზებას და ა.შ. თავის მხრივ, გაიზარდა კომპანიებს შორის კონკურენცია, ინფორმაციული ნაკადების მიმოცვლა, დაიხვეწა რესურსების მენეჯმენტი, უფრო მეტი ყურადღება ექცევა ინდივიდუალიზმს და ჰუმანურ მიდგომებს ორგანიზაციებში. რასაკვირველია ყველა ქვეყანაში განვითარების ერთნაირი დონე არ არის, ამიტომაც განსხვავებულია ტექნოლოგიების გამოყენების ხარისხი და მიდგომები. ციფრულმა ტექნოლოგიებმა მთლიანად შეცვალა კომპანიაში მიმდინარე ტრადიციული მიდგომები. (Galgali, 2017). შეიცვალა დამოკიდებულება და შესაძლებლობები თანამშრომლებს შორის ურთიერთობებში. ასევე ხელმძღვანელობისა და თანამშრომლების ურთიერთობამაც სხვაგვარი სახე მიიღო. შესაძლებელი გახდა გლობალური პროცესების მართვა ფაქტობრივად სახლიდან გაუსვლელად. ძალიან

პოპულარული გახდა დისტანციური მუშაობის რეჟიმი და სახლიდან გაუსვლელად მთელი რიგი სამუშაო პროცესების განხორციელება: პროდუქციის წარმოება თუ მისი რეალიზაცია, დამსაქმებლების მიერ თანამშრომლების მოძიება და დასაქმება, სწავლების და ტრენინგების პროცესი და ა. შ.

თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარებამ და გამოყენებამ რა თქმა უნდა ხელი შეუწყო აგრეთვე ახალი ტიპის პროგრამული პაკეტების შექმნას, რომლებიც თავის მხრივ გვთავაზობს ახალ შესაძლებლობებს ნებისმიერი დარგის მიმართულებით. ასეთი თანამედროვე პროგრამული პაკეტები უზრუნველყოფენ საწარმოში არსებული ყველა ტიპის რესურსების მართვას. ისინი აგებულია მოდულურ პრინციპებზე, რის გამოც საკმაოდ მოქნილი და მოხერხებულია როგორც საშუალო ასევე მსხვილი ორგანიზაციებისა თუ კომპანიებისთვის.

ასეთი თანამედროვე ტიპის პროგრამული პაკეტების რიცხვს მიეკუთვნება ERP (Enterprise Resource Planning) – საწარმოს რესურსების დაგეგმვის სისტემები, რომლებიც პრაქტიკულად წარმოადგენენ ბიზნეს პროცესების მართვის ავტომატიზებულ საინფორმაციო სისტემებს და რომლებიც თავისუფლად ახორციელებენ საწარმოში თუ ორგანიზაციაში არსებული ყველა ტიპის რესურსების (მატერიალური, შრომითი, ფინანსური და ა.შ.) მართვას. ამ ტიპის სისტემებისთვის გამონაკლისს არც ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი წარმოადგენს. მათი დახმარებით შესაძლებელია გამართულად ფუნქციონირებდეს ნებისმიერი საშუალო თუ მსხვილი კომპანიის HR მენეჯმენტი.

ERP (Enterprise Resource Planning) სისტემა არის მძლავრი პროგრამა, რომელიც ბიზნესს საშუალებას აძლევს, მოახდინოს ყველა მნიშვნელოვანი პროცესის ავტომატიზაცია:

- ის მკვეთრად ამცირებს დანახარჯებს და შეცდომების დაშვების ალბათობას, რითიც ზრდის ეფექტიანობასა და მომგებიანობას;
- სისტემის საშუალებით ხდება კომპანიის ყველა მიმართულების ავტომატიზაცია: წარმოება, დისტრიბუცია, შესყიდვები, გაყიდვები, საწყობის მართვა, ბუღალტერია და ფინანსები, HR მენეჯმენტი;
- ორგანიზაციაში არსებული ბიზნეს პროცესები არამარტო აღირიცხება ERP სისტემაში, არამედ იგეგმება, კონტროლდება და ნებისმიერი პერიოდის ქრილში იძლევა სრულყოფილი ანალიტიკის საშუალებას.

დღესდღეობით ERP სისტემების დანერგვა საქართველოში მეტად საჭირო და მნიშვნელოვანი, თუმცა შენელებული პროცესია, რამდენადაც იგი დაკავშირებულია საკმაოდ მაღალი ფინანსური რესურსების ხარჯვასთან, ეს კი მცირე და ხშირად საშუალო სიმძლავრის კომპანიების შესაძლებლობებს აღემატება.

მსხვილი და საშუალო სიმძლავრის კომპანიებისთვის თანამედროვე ERP სისტემების დანერგვა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რადგანაც:

- კომპანიებს, რომლებიც არ იყენებენ ERP სისტემებს პროცესების ავტომატიზაციისთვის, უჭირთ კონკურენტული უპირატესობის მოპოვება თანამედროვე ბაზარზე;
- კომპანია, რომელიც სხვადასხვა მიმართულებისთვის ცალკეულ პროგრამას იყენებს (ცალკე პროგრამა აქვთ საწყობისთვის, HR-ისთვის, წარმოებისთვის, ბუღალტერიისთვის და ა.შ.) ხშირად აწყდება სერიოზულ პრობლემებს, რადგანაც ამ პროგრამების ერთმანეთთან ინტეგრაცია უამრავ პრობლემასთან ასოცირდება - მონაცემების დუბლირება, ინფორმაციის დაგვიანებული გაცვლა, ტექნიკური პრობლემები და სხვ.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში სწორედ მსგავსი სირთულის პრობლემას ვაწყდებით, როდესაც სხვადასხვა მიმართულებით სხვადასხვა პროგრამული სისტემების გამოყენებას აქვს ადგილი, რაც თავის მხრივ იწვევს გარკვეულ პრობლემებს მენეჯმენტის პროცესის განხორციელებაში. ადგილი აქვს ინფორმაციის დუბლირებას, ინფორმაციის გაცვლის პროცესი სისტემებს შორის დაგვიანებულად

და ხარვეზებით მიმდინარეობს და ა.შ. საჭიროა შეძლებისდაგვარად მოხდეს ცალკეული პროგრამული პაკეტების განახლება და მათი ერთ სისტემაში ERP სისტემის მოდულებად ჩამოყალიბება.

საზოგადოდ, პროგრამებს მუდმივად ესაჭიროებათ პროგრესირება და განახლება. ასეთ შემთხვევაში რასაკვირველია პროგრამა ძირულად არ იცვლება, თუმცა სიახლეების ათვისება საკმაოდ ხანგრძლივი და რთული პროცესი შეიძლება იყოს. თუ კონკრეტული პროგრამა არ იხვეწება, ის ვერ უპასუხებს თანამედროვე მოთხოვნებს, ამიტომ მათი ცვლილება აუცილებელი პროცესია. როდესაც კონკრეტული პლატფორმიდან სხვა პლატფორმაზე გადადის კომპანია ხშირია ბაზების გადატანასთან დაკავშირებული პრობლემების წარმოქმნა. (Richard, 2019)

ტექნოლოგიების ერაში ყველაზე დიდი პრობლემა არის მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვა. ყოველწლიურად მილიონობით ჰაკერული თავდასხმები ხდება როგორც საჯარო ისე კერძო სექტორში მოღვაწე კომპანიებზე. თავდასხმის ძირითად მიზეზს უმეტესად წარმოადგენს მონაცემთა ბაზები, რომლებიც შეიცავს როგორც კომპანიის პოლიტიკას, მიზნებსა და მიდგომებს, ასევე პერსონალის პირად ინფორმაციას, საიდენტიფიკაციო კოდებს, საცხოვრებელ მისამართს და ა.შ. შესაბამისად ინფორმაციის გაუზიარება შესაძლებელია საკმაოდ დიდი საფრთხის შემცველი იყოს. ძალიან ხშირია აგრეთვე ინფორმაციის გაუზიარება ადამიანის დაუკვირვებლობის გამო. შედეგად გაუაზრებელი მოქმედება ხშირად ხდება სერიოზული პრობლემის წარმოქმნის მიზეზი. (სვანაძე, 2015)

სწორედ ამიტომ აუცილებელია კომპანიამ უზრუნველყოს ისეთი პროგრამით უზრუნველყოფა, რომელიც მეტნაკლებად დაცულ მომსახურებას შემოგვთავაზებს. განსაკუთრებით ეს ეხება ეგრეთ წოდებულ ღრუბლოვანი სერვისებს, ვინაიდან ინტერნეტი ხდება კომპანიაში ჰაკერის შემოპარვის საშუალება. ამასთან, პროგრამა დახურული უნდა იყოს შეძლებისდაგვარად თავად პერსონალისთვისაც. ეს უკანასკნელი გულისხმობს იმას, რომ კონკრეტულ პერსონალს შეეძლება შეიძლება ჰქონდეს მხოლოდ მისთვის განკუთვნილ რესურსთან და არა მონაცემთა ბაზაში არსებულ მთელ პროგრამულ რესურსთან. ეს პრობლემატური შეიძლება იყოს თავად პერსონალისთვისაც. (ფიფია, 2020)

ამრიგად, ყოველივე ზემოთ თქმულიდან გამომდინარე შეიძლება დავასკვნათ, რომ რეკომენდირებულია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მოხდეს პერსონალის მართვის საინფორმაციო სისტემის განახლება, რისთვისაც აუცილებელია პერსონალის მართვის საინფორმაციო სისტემა შეუერთდეს თსუ-ში არსებული სხვა პროგრამული პაკეტების პლატფორმას და მოექცეს ერთიანი სისტემის ქვეშ რათა აღმოიფხვრას:

- ინფორმაციის დუბლირება;
- ტექნიკური ხარვეზების არსებობა ინფორმაციის გაცვლის პროცესში;
- ერთიანი საუნივერსიტეტო სტატისტიკური მონაცემების შეგროვების პროცესში წარმოქმნილი სირთულეები;
- მონაცემთა უსაფრთხოების კუთხით არსებული პრობლემები;

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ვარჯიკის მოდელის გათვალისწინებით შეიძლება დავასკვნათ, რომ თსუ-ში პერსონალის მართვის საინფორმაციო სისტემის განახლება აუცილებელია, რათა ის პასუხობდეს თანამედროვეობის აუცილებელ მოთხოვნებს და ამავდროულად დისტანციური მუშაობის პირობებში უზრუნველყოფდეს პერსონალთან ურთიერთობის ახალ ფორმებსა და მეთოდებს.

ლიტერატურა:

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*. (13, Ed.) London: Kogan Page.
2. Armstrong, M. (2008). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition Tenth edition*. London: Kogan Page.
3. Singh, C.M. (2015). *Models Of Human Resource Management/ Development Practices and its Relevance in Higher Education Institutions*. *International Journal Of Innovations in Engineering and Management*, 16-23.
4. Galgali, P. (December 18, 2017). *Digital Transformation and its Impact on Organization's Human Resource Management*. Network: Rutgers University.
5. Richard, D., Johnson, G., & Hal, G.G. (2019). *Transforming HR Through Technology*. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series. SHRM Foundation.
6. სვანაძე, ვ., გოცირიძე, ა. (2015). კიბერ თავდაცვა. თბილისი: კიბერუსაფრთხოების ბიურო.
7. ფიფია, მ. (2020). კადრების აღრიცხვის ავტომატიზაცია მონაცემთა ბაზების მართვის სისტემა MS Access-ის გამოყენებით. თბილისი.

Issues of Improving the Personnel Management Information System at TSU

Tina Melkoshvili

Associate Professor

Doctor of Business Administration

SUMMARY

In XXI century, the modern information technologies have a crucial role in every aspect of our lives. The development of information technology has facilitated the development of business, time management, proper use of resources, analytics, reassessment of information, analysis of statistics, etc. The quality and approaches to the use of modern technologies in each enterprise or establishment are of special importance, which creates considerable preconditions for the effective implementation of their activities. The development and applying the modern information technologies has led to the creation of new kinds of software packages. These packages offer new opportunities for all types of resources in an enterprise or different establishments, including human resource management. The article focuses on the flaws and shortcomings in the personnel management information system at Ivane Javakhishvili Tbilisi State University and the reasons of the necessity to update this system. The updated information system should meet the necessary requirements of modernity and provide new forms and methods of staff relations in remote working conditions.