



**ტექნოლოგიური განვითარება და ადამიანური კაპიტალის მართვა
საქართველოში**

ნინო ბერია

წარდგენილია - ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად მენეჯმენტში

ხელმძღვანელი: მაკა პეტრიაშვილი, პროფესორ-ასისტენტი

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი
თბილისი, 2019 წელი

განაცხადი

„როგორც ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს მიერ ორიგინალურ ნამუშევარს, ხოლო სხვა ავტორების მიერ შექმნილი მასალები არის მოხსენებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.“

ნინო ბერია, /ნ.ბერია/

/06.06.2019/

აბსტრაქტი

ადამიანური რესურსების მართვა დღეს საკმაოდ აქტუალური თემაა საქართველოში. ორგანიზაციების უმეტესობა როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში თანხმდება იმაზე, რომ ადამიანური რესურსების სფეროს წარმომადგენლების არსებობა მნიშვნელოვანია კომპანიის დასახული მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად. ტექნოლოგიური განვითარება ისევე, როგორც სხვა დარგებში ადამიანური რესურსების მართვის სფეროზეც აისახა და შეიქმნა სხვადასხვა სახის პროგრამები, როგორც უცხოური ისე ქართული დეველოპერული კომპანიების მიერ შექმნილი, რომლებიც ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს უადვილებენ მუშაობის პროცესს, საშუალებას აძლევენ მათი ფუნქციები და მათზე დაკისრებული მოვალეობები შეასრულონ უფრო მარტივად, სწრაფად და ხარისხიანად.

სამაგისტრო თემის კვლევის მიზანს წარმოადგენს დავადგინოთ რამდენად იყენებენ დღეს საქართველოში ადამიანური რესურსების მართვის სისტემებს კომპანიები. გარდა ამისა, კვლევის მიზანია გავიგოთ, რა დამოკიდებულება გააჩნიათ ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში დასაქმებულ ადამიანებს ტექნოლოგიების განვითარების მიმართ, რა არის ის უარყოფითი და დადებითი მხარე რასაც ხედავენ ტექნოლოგიების გამოყენებაში.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მცირე კომპანიები ნაკლებად მიმართავენ პროგრამულ უზრუნველყოფას. ასევე, უმეტესობა კომპანიებისა პროგრამულ უზრუნველყოფას მიმართავს ადმინისტრაციული ფუნქციის შესასრულებლად. კვლევაში მონაწილე ადამიანური რესურსების სპეციალისტების უმეტესობა მიიჩნევს, რომ ტექნოლოგიურ განვითარების აქვს ძირითადად დადებითი გავლენა ადამიანური რესურსების მართვის სფეროზე, თუმცა არის გარკვეული უარყოფითი მხარეც.

ძირითადი საძიებო სიტყვები : ადამიანური რესურსების მართვა, ტექნოლოგიური განვითარება, პროგრამები.

Abstract

Human Resource Management is one of the central issues today in Georgia. Most organizations, both private and public agree that human resource managers are important to achieve the goals and objectives of a company. Technological development created a variety of programs which facilitate HR management process and make the work and duties of HR managers easier, faster and better.

The aim of the thesis is to identify to what extent HR management systems are used in Georgia. Besides, we were interested to find out what is the attitude of human resources specialists to the development of technology and what are the benefits and disadvantages of integrating technologies.

The survey revealed that small companies are less likely to apply software. Also, as a result of the research, we find out that most companies use software for administrative function. The majority of human resources specialists believe that technological development has mostly positive impact on human resource management, although there are some negative aspects.

Key words: Human Resource Management, technological development, programs.

სარჩევი

განაცხადი	I
აბსტრაქტი	II
გრაფიკების ჩამონათვალი	V
შესავალი	1
თავი 1. სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა.....	4
თავი 2. ადამიანური რესურსების მართვის ისტორია	8
თავი 3. ტექნოლოგიური განვითარება	11
თავი 4. ადამიანური რესურსების მართვის როლი და ფუნქციები ორგანიზაციაში	13
თავი 5. ტექნოლოგიური განვითარება ადამიანური რესურსების მართვაში.....	19
5.1 რეკრუტინგი.....	23
თავი 6. ტექნოლოგიური განვითარების გამოწვევები	25
თავი 7. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები საქართველოში	29
თავი 8. კვლევა	34
8.1	მეთოდოლოგია
8.2	შედეგები
8.3	შედეგების ინტერპრეტაცია
თავი 9. დასკვნა.....	49
გამოყენებული ლიტერატურა	51
დანართები	53

გრაფიკები

დიაგრამა #1. ორგანიზაციის ზომა.....	38
გრაფიკი #2. იყენებთ თუ არა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას ორგანიზაციაში.....	39
გრაფიკი #3. რომელი HR ფუნქციების შესასრულებლად იყენებთ აღნიშნულ პროგრამას.....	40
გრაფიკი #4. ხართ თუ არა კმაყოფილი თქვენ მიერ გამოყენებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემით?.....	40
გრაფიკი #5. გყავთ თუ არა ორგანიზაციაში თანამშრომელი, რომელიც დაიცავს თქვენ პროგრამას კიბერ შეტევისგან:.....	41
გრაფიკი #6. აქვთ თუ არა თქვენს თანამშრომლებს ინფორმაცია პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ?.....	41
გრაფიკი #7. შეაფასეთ თქვენს მიერ გამოყენებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის სისწრაფე/გამართულობა.....	42
გრაფიკი #8. რამდენად შეესაბამება თქვენს მიერ გამოყენებული HRIS თქვენ ორგანიზაციაში არსებულ ყველა HR ფუნქციას?.....	43

შესავალი

თემის აქტუალობა: ადამიანური რესურსების მართვის მიზანია თანამშრომლების წარმატებით მუშაობის უზრუნველყოფა. ადამიანური რესურსების მართვის მნიშვნელობა სულ უფრო მეტად იზრდება საქართველოში და საწარმოების ხელმძღვანელების უმეტესობა მიხვდნენ, რომ საჭიროა ასეთი დეპარტამენტის არსებობა მათ კომპანიებში, რათა უკეთ მოხდეს მათი საქმიანობის წარმართვა. ტექნოლოგიურ განვითარებასთან ერთად განვითარდა ადამიანური რესურსების მართვაც. ტექნოლოგიებმა გაუმარტივა ადამიანური რესურსების მენეჯერებს საქმიანობა და თავიანთი ფუნქციების შესრულება.

კვლევის მიზანია გავიგოთ თუ რამდენად შეიცვალა ადამიანური რესურსების მართვა საქართველოში ტექნოლოგიურ განვითარებასთან ერთად, როგორ შეიცვალა ადამიანური რესურსების დეპარტამენტების თანამშრომლების ფუნქციები და მათი მუშაობა საქართველოში. ასევე, კვლევის მიზანია გავიგოთ, რა დადებითი მხარე აქვს სხვადასხვა პროგრამების არსებობას ადამიანური რესურსების მართვაში და დავადგინოთ რა გამოწვევები გაუჩნდათ ადამიანური რესურსების მენეჯერებს ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად.

კვლევის ობიექტს წარმოადგენს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა და მასში გამოყენებული ტექნოლოგიები საქართველოში.

კვლევის საგანს წარმოადგენს ის ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები, რომლებიც დღეს არსებობს საქართველოში და გამოიყენება ადამიანური რესურსების მართვის სხვადასხვა ფუნქციების შესასრულებლად, როგორცაა:

- დაგეგმვა
- რეკრუტინგი
- სამუშაოს შერსულების მართვა/შეფასება
- სწავლა/განვითარება
- თანამშრომლებთან კომუნიკაცია

- ადმინისტრირება
- სახელფასო მომსახურება

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ორმოცდაათი კომპანიის ადამიანური რესურსების მენეჯერმა, რომელთაც უკვე დანერგილი და გამოცდილი აქვთ თავიანთ კომპანიებში ადამიანური რესურსების მართვის სხვადასხვა სისტემები. ისინი საუბრობენ თუ რა დადებითი მხარე მოჰყვა მათ გამოყენებას და რა გამოწვევები გაუჩინა ამ სისტემებმა ადამიანური რესურსების დეპარტამენტებს.

კვლევის მეთოდები: სამაგისტრო ნაშრომის კვლევის ჩასატარებლად გამოყენებული იქნა როგორც რაოდენობრივი ისე თვისებრივი კვლევის ტიპი.

შესავალში განხილულია თემის აქტუალურობა, კვლევის მიზანი, კვლევის საგანი და ობიექტი.

პირველი თავში განხილულია სამაგისტრო ნაშრომის მომზადებისას გამოყენებული ლიტერატურის მოკლე მიმოხილვა.

მეორე თავში განხილულია ადამიანური რესურსების მართვის ზოგადი ისტორია და მისი განვითარების ეტაპები. როდის წარმოიშვა პირველად ადამიანური რესურსების მართვა და რატომ დადგა საჭიროება ამ დეპარტამენტის შემოღების. რა განვითარების ეტაპები განვლო ადამიანური რესურსების მართვის სფერომ.

მესამე თავში საუბარია ტექნოლოგიებზე, რომლებიც პირველად გაჩნდა ადამიანური რესურსების მართვაში, რომელ წელს შეიქმნა პირველი ტექნოლოგია და როგორ განვითარდა დროსთან ერთად ეს ტექნოლოგიები.

მეოთხე თავში განხილულია ადამიანური რესურსების მართვა და მისი როლი ორგანიზაციაში. რას ნიშნავს ადამიანური რესურსების მართვა და რა ფუნქციები აქვთ დღევანდელ ადამიანური რესურსების მენეჯერებს კომპანიაში. ამ თავში განხილულია დეტალურად ადამიანური მართვის შემდეგი ფუნქციები: შერჩევა, თანამშრომელთა სწავლება და განვითარება, ანაზღაურებისა და ჯილდოების სისტემის შემუშავება,

სამუშაოს შერსულების შეფასება, შრომითი ურთიერთობისა და შრომითი უსაფრთხოების მართვა.

მეხუთე თავში საუბარია ტექნოლოგიურ განვითარებაზე ადამიანური რესურსების მართვაში. რა დადებითი მოუტანა სხვადასხვა სისტემების არსებობამ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს და როგორ გამოიყენება ეს სისტემები ადამიანური რესურსების მართვის სხვადასხვა ფუნქციებში როგორცაა: რეკრუტინგი, თანამშრომელთა პირადი საქმეების წარმოება, თანამშრომლებთან კომუნიკაცია და სახელფასო მომსახურება.

მეექვსე თავში საუბარია იმ გამოწვევებზე, რომელიც ადამიანური რესურსების სისტემებმა შეუქმნა ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებს. რა უნდა გაითვალისწინონ ადამიანური რესურსების მენეჯერებმა, როდესაც ირჩევენ თავიანთი კომპანიისთვის ადამიანური რესურსების სისტემებს. ასევე, ამ თავში საუბარია კიბერ უსაფრთხოებაზე, რომელიც თან ახლავს სხვადასხვა კომპიუტერული პროგრამების გამოყენებას და რამდენად მნიშვნელოვანია მის დაცვაზე ზრუნვა კომპანიებისთვის.

მეშვიდე თავში განხილულია ის ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები, რომლებსაც დღეს იყენებენ საქართველოში ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები. ჩამოთვლილია რამოდენიმე მათგანი როგორც ქართული, ისე უცხოური პროგრამები და აღწერილია, რომელი ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციების შესასრულებლად იყენებენ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები ამ პროგრამებს.

მერვე თავში აღწერილი სამაგისტრო ნაშრომის კვლევა. რა არის კვლევის მიზანი, მეთოდოლოგია და სამიზნე აუდიტორია. ჩატარებული კვლევის შედეგები და წარმოდგენელი შედეგები განხილულია თეორიულ ჩარჩოში.

მეცხრე თავში მოცემულია საბოლოო დასკვნები და რეკომენდაციები.

თავი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა

ადამიანური რესურსები მართვა საკმაოდ აქტუალური თემაა როგორც საქართველოში, ისე სხვა ქვეყნებში, აქედან გამომდინარე არაერთი ლიტერატურული ნაშრომი თუ სტატია არსებობს მის შესახებ. ეს ლიტერატურული ნაშრომები გვაწვდის ყველანაირ ინფორმაციას ადამიანური რესურსების მართვის შესახებ, განხილულია მისი ისტორია, რა გზა განვლო ადამიანური რესურსების მართვამ დღევანდელ დღემდე. ასევე, სხვადასხვა ავტორების ნაშრომებში გვხვდება ინფორმაცია ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციებზე, რა ფუნქციები ჰქონდათ ამ სფეროს წარმომადგენლებს ადრე და რა ფუნქციები/მოვალეობები აქვთ დღეს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტებს ორგანიზაციებში. ადამიანური რესურსების მართვის და ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად იქმნება სხვადასხვა ავტორების მიერ ნაშრომები, რომლებშიც განხილულია ის დადებითი ასპექტები, რომლებიც მოუტანა სხვადასხვა ტექნოლოგიების გამოყენებამ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტებს.

ადამიანური რესურსების მართვის ისტორიაზე ინფორმაციის მიღება რამდენიმე ავტორის მეშვეობით შეგვიძლია. მაგალითად ტასლინ აჰომადის სტატიაში განხილულია ის ტერმინები (კადრების მენეჯერი, პერსონალის მენეჯერი და ა.შ.), რომლებიც გამოიყენებოდა საწყის ეტაპზე, მანამ სანამ დამკვიდრდებოდა ტერმინი ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი (Taslim Ahommad, 2017). მისი მეშვეობით შეგვიძლია გავიგოთ როდის გამოჩნდა პირველად ტერმინი დასაქმების მენეჯერი და რა გზა გაიარა ამ ტერმინმა დღევანდელ დღემდე. ტასლინ აჰომადის მსგავსად სხვა ავტორებიც, მაგალითად ბჰუსან მაჰაპატრო და არტურ დაიანეც (Bibhuti Bhusan Mahapatro, Diane Arthur) გვაწვდიან ინფორმაციას ადამიანური რესურსების მართვის ისტორიის შესახებ, იმ ეტაპების შესახებ რაც მან გაიარა და ასევე ზოგადად რამ განაპირობა ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერების არსებობა ორგანიზაციაში.

რაც შეეხება ზოგადად ადამიანური რესურსების მართვის მნიშვნელობას, მის ფუნქციებსა და როლს ორგანიზაციაში ამ ინფორმაციის მიღება შეგვიძლია როგორც ქართველი ავტორების , ნ. პაჭაძე, რ. ბერიძე და ა.შ ნაშრომებში, ისე უცხოელი ავტორების ლიტერატურაში. ბიბუტი მაჰაპატრო, ტასლინ აჰამადი და არტურ დაიანე განიხილავენ ზოგადად ადამიანური რესურსების მართვის მნიშვნელობასა და მის მთავარ ამოცანებს ორგანიზაციაში. მათ ნაშრომებში საუბარია იმ ძირითად ფუნქციებზე, რომლებიც დღეს გააჩნიათ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს. ეს ფუნქციები შემდეგნაირად აქვთ ჩამოყალიბებული:

- დაგეგმვა
- თანამშრომელთა შერჩევა/რეკრუტირება
- ანაზღაურებისა და ჯილდოების მართვა
- თანამშრომელთა სწავლა, განვითარება.
- შესრულებული სამუშაოს შეფასება
- ურთიერთობების მართვა
- შრომითი უსაფრთხოება

თითოეული ამ ფუნქციის და მნიშვნელობის განმარტება ასევე შეგვიძლია ვიხილოთ ისეთი ავტორების ლიტერატურაში როგორებიც არიან: პ. ლეიტონი, მ.არმსტრონგი, ა.ადენიჯი.

ადამიანური რესურსების მართვისა და ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად იცვლებოდა ის გზები/ საშუალებები, რომლებსაც ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტები იყენებდნენ თავიანთი საქმიანობის წასამართად. სწორედ ამ თემას ეხება ჰეტერ ბატუსკი, რომლის მეშვეობითაც ვიგებთ ინფორმაციას პირველი საწარმოო რესურსების დაგეგმვის სისტემის შესახებ, რომელიც ინტეგრირებული იყო ადამიანური რესურსების მართვასთან და მის ფუნქციებთან. ეს პროგრამა იყოს საპი (sap), რომელიც დაარსდა 1979 წელს. ამის შემდგომ უკვე გამოჩნდა პროგრამა ფიფელსოფტ (peoplesoft) და ორაქლი (oracle), რომელთა შესახებაც ინფორმაციის მოძიება შეგვიძლია უკვე უშუალოდ მათი ოფიციალური გვერდებიდან.

ტექნოლოგიურმა განვითარებამ ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციების ავტომატიზირება მოახდინა. ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლებს შესაძლებლობა მისცა ბევრად უფრო სწრაფად და მარტივად შასრულონ მათზე დაკისრებული მოვალეობები. ტექნოლოგიების განვითარებამ გაამარტივა თანამშრომლებთან კომუნიკაციის პროცესი, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებს საშუალება მისცა ორგანიზაციაში არსებული ყველა ცვლილების შესახებ სწრაფად და მარტივად მიაწოდონ ინფორმაცია თანამშრომლებს (Bulmash julie). ასევე სხვადასხვა პროგრამების არსებობამ გაამარტივა მონაცემების მართვა, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებს აღარ უწევთ თანამშრომლების პირადი საქმეების წარმოება ფურცლების მეშვეობით. მათ შეუძლიათ ყველა ინფორმაცია თანამშრომელთა შესახებ შეინახონ კომპიუტერში, რაც საშუალებას აძლევს საჭიროების შემთხვევაში ბევრად უფრო სწრაფად მოიძიონ ინფორმაცია კონკრეტულ თანამშრომელზე და ასევე ეს მონაცემთა ბაზა ხელმისაწვდომი გახადონ მხოლოდ განსაზღვრული რაოდენობის ადამიანებისთვის, იმისთვის რომ დაიცვან უსაფრთხოება (Schramm jenifer, Bulmash julie).

ტექნოლოგიების განვითარებამ ცვლილებები შეიტანა სახელფასო მომსახურების ნაწილშიც. შეიქმნა სისტემები, რომლითაც დამსაქმებელი გასცემს ანაზღაურებას თანამშრომელზე მისმიერ შესრულებული სამუშაოსთვის. სახელფასო სისტემის გამოყენება ორგანიზაციას ეხმარება დროისა და ხარჯების დაზოგვაში, ავტომატურად ხდება ანაზღაურების დაანგარიშება და გაცემა, ასევე სავალუტო ოპერაციების შესრულება, დავალიანებების კონტროლი და ავანსების მართვა. სახელფასო სისტემებთან დაკავშირებით ინფორმაციის მიღება შეგვიძლია ვიკი ლამბერტის სამეცნიერო ლიტერატურიდან, სადაც დეტალურად არის აღწერილი ფეიროლის მნიშვნელობა (Vicki Lambert).

რაც შეეხება, ადამიანური რესურსების მართვის ერთ-ერთ ყველაზე მთავარ ფუნქციას, რეკრუტინგს ტექნოლოგიურმა განვითარებამ და ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის არსებობამ რამდენიმე მიმართულებით განავითარა ეს ფუნქცია. ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებს საშუალება მისცა ჩაატარონ ვიდეო გასაუბრებები, რომლითაც შეუძლიათ დაზოგონ როგორც თავიანთი, ისე სამსახურის მაძიებელი

კანდიდატების დრო. (Pramila Rao,2015). ასევე შეიქმნა სააპლიკაციო ფორმები, რომლის შევსებითაც კანდიდატები ავტომატურად ხვდებიან ორგანიზაციის მონაცემთა ბაზაში და მისი მეშვეობით ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს ბევრად უფრო სწრაფად შეუძლიათ მონაცემების გაფილტვრა და მათთვის შესაფერისი კანდიდატის მოძიება. გარდა აღნიშნული ცვლილებებისა, ადამიანური რესურსების სპეციალისტებმა დაიწყეს სოციალური პლატფორმის გამოყენება რეკრუტინგის პროცესის წასამართად და შესაფერისი კანდიდატის მოსაძიებლად. ამ ყველაფრისთვის იყენებენ ისეთ სოციალურ ქსელებს როგორცაა : ფეისბუქი და ლინკდინი. (Łacka-Badura, Jolanta, Gravili, Ginevra).

ტექნოლოგიური განვითარების დადებით მხარეებთან ერთად არსებობს გარკვეული გამოწვევებიც, რომელიც თან ახლავს სხვადასხვა პროგრამების გამოყენებას მაგალითად : ადამიანური რესურსების სისტემის სწორად შერჩევა და მისი კიბერუსაფრთხოება. პროგრამის შერჩევაზე და ასევე კიბერუსაფრთხოებაზე ინფორმაციას გვაწვდის არტურ დაიანე, რომლის მიხედვითაც პროგრამის სწორად შერჩევისას გათვალისწინებული უნდა იქნას ისეთი დეტალები როგორცაა: ორგანიზაციის თანამშრომელთა რაოდენობა, რა ფუნქციების შესასრულებლად სურს კომპანიას აღნიშნული პროგრამა და ა.შ¹. რაც შეეხება სისტემის კიბერუსაფრთხოებას უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამაში რომელსაც იყენებენ ადამიანური რესურსების მენეჯერები არის თავმოყრილი თანამშრომელთა პირადი ინფორმაცია, რომელიც არის კონფიდენციალური ამიტომ მნიშვნელოვანია პროგრამა, რომელსაც იყენებს კომპანია დაცული იყოს კიბერშეტევისგან.

¹ ა.შ - ასე შემდეგ

თავი 2. ადამიანური რესურსების მართვის ისტორია და ტექნოლოგიური განვითარება.

ამ თავში განვიხილავთ ადამიანური რესურსების მართვის ისტორიას, როდის წარმოიშვა პირველად ტერმინი „ადამიანური რესურსების მართვა“ და რატომ გახდა საჭირო ამ მიმართულების თანამშრომლების არსებობა ორგანიზაციებში. ასევე მიმოვიხილავთ კავშირს ადამიანური რესურსების მართვასა და ტექნოლოგიურ განვითარებას შორის, როდის გამოჩნდა ბაზარზე პირველი ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები, რომელი და რა ფუნქციები ჰქონდათ თავდაპირველად მათ.

ადამიანური რესურსების მართვის ისტორია

ტერმინმა „ადამიანური რესურსების მართვა“ გარკვეული ცვლილებები განიცადა მანამ, სანამ ამ სახელწოდებით დამკვიდრდებოდა. თავდაპირველად ამ მიმართულებით მომუშავე თანამშრომლები მოიხსენიებოდნენ როგორც „დასაქმების“ და „კადრების“ მენეჯერები, შემდგომ კი როგორც პერსონალის მენეჯერები. ადამიანური რესურსების მართვის ისტორია იწყება მე-19 საუკუნის ბოლოდან, როდესაც გაჩნდა სოციალური სამსახურის მუშაკება, რომელთა საქმიანობაც იყო ძირითადად ქალების დაცვა. მეორე მსოფლიო ომმა კი უფრო მეტად დააჩქარა ამ მიმართულების განვითარება. (Ahammad, 2017, pp413)

ზოგადად ტერმინი - „კადრების“ მენეჯერი გამოჩნდა 1920-იან წლებში დიდ ქარხნებში და მათი ძირითადი მოვალეობა იყო თანამშრომლების შერჩევა და ადამინისტრაციული საქმის წარმოება. შემდგომ უკვე 1930-იან წლებში კომპანიები მიხვდნენ, რომ განვითარებასთან ერთად საჭირო იყო თანამშრომლებზე ზრუნვა, მათი განვითარება და მათთვის მოტივაციის შექმნა იმისთვის, რომ კომპანიას მიეღწია წარმატებისთვის. თანამშრომელთა განვითარებაზე ზრუნვა გახდა ადამიანური რესურსების მენეჯერების კიდევ ერთი ფუნქცია. (Ahammad, 2017, pp412-413)

მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ 1945 წელს ტერმინი „დასაქმების“ და „კადრების“ მენეჯერი შეიცვალა როგორც პერსონალის ადმინისტრირების მენეჯერი და ამ პოზიციაზე დასაქმებული თანამშრომლების მოვალეობა იყო ზრუნვა თანამშრომლების დაქირავებაზე, სახელფასო სისტემების ჩამოყალიბებაზე და თანამშრომელთა განვითარებაზე, იმისთვის რომ თითოეული თანამშრომელი უფრო ღირებული გამხდარიყო კომპანიისთვის. ამ პერიოდში კომპანიის წარმომადგენლებმა დაიწყეს გაანალიზება იმის, რომ თითოეული თანამშრომლის კმაყოფილების დონის გაზრდა ზრდის კომპანიის წარმატებას. ომის შემდეგ ადამიანური ურთიერთობების ასოციაციები აქცენტს აკეთებენ თანამშრომლების კმაყოფილებაზე და ცდილობენ მათ მოტივირებას ისეთი სოციალური და ფსიქოლოგიური ფაქტორებით, როგორცაა: მაღლიერების მიღება სამუშაოსთვის, შესრულებული ან სამუშაო სტანდარტის მიღწევისთვის, არა მხოლოდ ფულით. (Ahammad, 2017, pp 414), (Mujahid, 2014, 295)

1970-იან წლებში დასაქმების რიცხვი გაიზარდა რაც განპირობებული იყო ეკონომიკური და პოლიტიკური პროცესების ცვლილებით. ამ ყველაფერმა გამოიწვია პერსონალის ადმინისტრირების მენეჯერების ფუნქციის ცვლილებაც. მათ მოვალეობაში შედიოდა პერსონალის ადმინისტრირება, შრომითი კეთილდღეობა, სამეწარმეო ურთიერთობა. ადამიანებს, რომლებიც ამ ყველაფერს ედგნენ სათავეში ეწოდებოდათ : „შრომის ოფიცერი“, „პერსონალის ოფიცერი“, „სოციალური დაცვის ოფიცერი“. (Mahapatro, 2010, pp.12)

1980-იან წლებში წარმოიშვა ტერმინი პერსონალის მართვა და მათ მოვალეობაში შედიოდა: თანამშრომელთა შერჩევის პროცესის ორგანიზება, სხვადასხვა ტესტირებებისა და ინტერვიუების ჩატარება, ხელფასების მართვა, ახალი თანამშრომლების პირველადი დატრენინგება/სწავლება, ორგანიზაციის დაგეგმარებაში მონაწილეობის მიღება. (Mahapatro, 2010, pp.12), (Diane, 2004, pp.4)

1990-იან წლებში წარმოიშვა ტერმინი ადამიანური რესურსების მართვა, რომელიც მოიცავდა ყველა იმ ფუნქციას, რომელიც გააჩნდათ მის წინა პროფესიებს: კადრების მენეჯერი, შრომის ოფიცერი, პერსონალის მენეჯერი და ა.შ. თუმცა, დაემატა საკმაოდ

მნიშვნელოვანი ფუნქცია, მონაწილეობას ღებულობდა კომპანიის სტრატეგიულ დაგეგმვაში. ამ დროს კომპანიები მიხვდნენ, რომ საჭირო იყო ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერების არსებობა მათ ორგანიზაციაში რადგან ეს მათ განასხვავებდა სხვა კომპანიებისგან. ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერების მნიშვნელობა უფრო მეტად გაიზარდა, ისინი მონაწილეობას ღებულობდნენ კომპანიების ბიზნეს პროცესების მართვაში, რადგან მათ ჰქონდათ ისეთი ინფორმაცია როგორცაა: რა რაოდენობის თანამშრომელი ჰყავს კომპანიას, რომელ თანამშრომელს რისი გაკეთება შეუძლია, რა სურთ თანამშრომლებს, რა აძლევთ მათ მოტივაციას შეასრულონ თავიანთი საქმიანობა უკეთესად. კომპანიის ხელმძღვანელობას ურჩევდნენ რა უნდა გაეკეთებინათ თანამშრომლების კეთილდღეობის მოსაპოვებლად, რადგან კეთილგანწყობილი თანამშრომელი პირდაპირ აისახება კომპანიის წარმატებულ საქმიანობაზე. (Diane, 2004,pp.4), (Mahapatro, 2010, pp.12-13).

საბოლოო ჯამში, ტერმინი ადამიანური რესურსების მართვა რამდენჯერმე შეიცვალა სანამ იმ ფორმით იარსებებდა როგორც ის დღეს არის. ტერმინის ცვლილებასთან ერთად იცვლებოდა და ვითარდებოდა ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერების ფუნქციები და მოვალეობები.

თავი 3. ტექნოლოგიური განვითარება

ამ თავში განვიხილავთ იმ პროგრამებს, რომლებიც პირველად გამოჩნდა ბაზარზე და გამოიყენებოდა ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში.

ადამიანური რესურსების მართვის ტერმინისა და ფუნქციების ცვლილებასთან ერთად იცვლებოდა ის ტექნოლოგიები, რომლებსაც ადამიანური რესურსების მენეჯერები იყენებდნენ თავიანთი საქმიანობის წასამართად. სანამ ბაზარზე გამოჩნდებოდა სხვადასხვა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები მენეჯერები თავიანთი საქმიანობის შესასრულებლად იყენებდნენ ფურცლებს, საქალაქებს. ტექნოლოგიურ განვითარებასთან ერთად მოხდა ადამიანური რესურსების მართვის პროცესების ავტომატიცაზია.

პირველი საწარმოო რესურსების დაგეგმვის სისტემა, რომელიც ინტეგრირებული იყო ადამიანური რესურსების მართვასთან და მის ფუნქციებთან იყო პროგრამა საპ (sap), რომელიც 1979 წელს დაარსდა. ამ სისტემის საშუალებით შესაძლებელი გახდა ყველა კორპორატიული ინფორმაციის ერთ სივრცეში თავმოყრა. ამ პროგრამის ძირითადი ფუნქცია იყო თანამშრომელთა პირადი მონაცემების თავმოყრა კომპიუტერულ პროგრამაში, რათა ადამიანური რესურსების მენეჯერებს ჰქონოდათ შესაძლებლობა ბევრად უფრო მარტივად და სწრაფად მოეძიებინათ ინფორმაცია ნაცვლად საქალაქებსში ქექვისა. მას შემდეგ რაც ადამიანური რესურსების მართვა განვითარდა და მეტად მნიშვნელოვანი გახდა, დაემატა უფრო მეტი ფუნქცია ვიდრე მას ჰქონდა მანამდე , ეს სისტემაც გაუმჯობესდა და დაემატა სხვადასხვა ფუნქციები როგორცაა: ანაზღაურების გამომთვლელი სისტემა, შვებულებების კონტროლის მექანიზმი და ა.შ (Batyski, updated:8th March 2017)

1987 წელს ბაზარზე გაჩნდა პირველი სრულიად ადამიანური რესურსების მართვაზე ორიენტირებული სისტემა peoplesoft. ამ პროგრამის შემქმნელები იყვნენ დევიდ დუფილდი და კენ მორისი. შემდგომში 2005 წელს ეს პროგრამა შეიძინა oracle-მ და დაიწყო მის განახლებაზე ზრუნვა. განახლებულმა peoplesoft-მა შეცვალა ძირითადი

კონცეფცია, დაამატა ადამიანური რესურსების მართვისთვის საჭირო თითქმის ყველა ფუნქცია. დღეს ეს სისტემა ისეთივე აქტუალურია როგორც მისი გამოშვებისას მიუხედავად იმისა, რომ ბაზარზე მისი მსგავსი სხვა ბევრი ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები შეიქმნა. ("Oracle PeopleSoft Applications". oracle.com).

თავი 4. ადამიანური რესურსების მართვის როლი და ფუნქციები ორგანიზაციაში

ამ თავში განვიხილავთ ადამიანური რესურსების მართვის როლს ორგანიზაციაში. რა ფუნქციები და მოვალეობები გააჩნიათ ადამიანური რესურსების მენეჯერებს დღეს კომპანიებში. განვიხილავთ ადამიანური რესურსების მენეჯერების ისეთ ფუნქციებს როგორცაა: რეკრუტინგი, თანამშრომლების განვითარება, ანაზღაურების მართვა, შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგი/შეფასება, შრომითი ურთიერთობის მართვა და ა.შ.

ადამიანური რესურსების მართვა არის პროცესი, რომელიც აკავშირებს ერთმანეთთან თანამშრომლებსა და ორგანიზაციას. ადამიანური რესურსების მართვის ყველაზე მთავარი ამოცანაა თანამშრომლების შერჩევა და მათი განვითარება ისე, რომ ისინი უფრო მეტად ღირებულნი გახდნენ ორგანიზაციისთვის. ადამიანური რესურსების მართვა მოიცავს სამუშაოს ანალიზის, საჭირო რაოდენობის თანამშრომლების განსაზღვრის, ახალი თანამშრომლების სწორად შერჩევის და მათი განვითარებაზე ზრუნვის პროცესს. (Mahapatro, 2010, pp3-4) (Ahammad, September 2017, pp 416)

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ძირითადი ფუნქციებია: (Diane, 2004, pp.19), (Ahammad, September 2017)

- დაგეგმვა
- თანამშრომელთა შერჩევა/რეკრუტირება
- სამუშაოს შესრულების მართვა/შეფასება
- თანამშრომელთა სწავლა, განვითარება
- ურთიერთობების მართვა / კომუნიკაცია
- ადმინისტრირება
- შრომითი უსაფრთხოება

დაგეგმვა - ადამიანური რესურსების მართვის პირველი ფუნქცია არის დაგეგმვა, რომელსაც შემდეგ მოჰყვება ყველა დანარჩენი ფუნქცია. დაგეგმვის პროცესი გულისხმობს იმის განსაზღვრას, თუ რა რაოდენობის თანამშრომელი ესაჭიროება კომპანიას იმისთვის, რომ იმუშაოს სრულყოფილად. რა უნარების, ცოდნისა და შესაძლებლობების მქონე ადამიანები სჭირდება ორგანიზაციას იმისთვის, რომ მიაღწიოს დასახულ მიზანს. ასევე დაგეგმვის ფუნქცია გულისხმობს მთლიანად ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მომავალი საქმიანობის წარმართვის პროცესს. დაგეგმვის ფუნქციის მეშვეობით ხდება სამომავლო გეგმების, მიზნებისა და სტრატეგიების განსაზღვრა. კომპანიის ორგანიზაციული სტრუქტურის შექმნა და ჩამოყალიბება შესაძლებელია ვაბაკოს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის მეშვეობით. (adeniji and osibanjo, 2012,pp 12), (Mukherjee,2012 p 60), (Vabaco.co/ge)

თანამშრომელთა შერჩევა/რეკრუტირება - მას შემდეგ რაც ადამიანური რესურსების მენეჯერი განსაზღვრავს რა რაოდენობის და მოთხოვნების თანამშრომლები ესაჭიროება კომპანიაში, იწყება შერჩევის პროცესი. პირველ რიგში უნდა მოხდეს სამუშაოს აღწერილობის შედგენა, შემდგომ ამ აღწერილობის განთავსება სხვადასხვა ვებ-პორტალებზე იმისთვის, რომ მივაწვდინოთ ინფორმაცია სამსახურის მაძიებლებს. შემდეგი ეტაპი არის შემოსული განაცხადების განხილვა და გადარჩევა. ამის შემდგომ იწყება შერჩევის პროცესი, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს როგორც მხოლოდ გასაუბრების ეტაპს, ისე ტესტირებასა და გასაუბრებას ერთად. ადამიანური რესურსების მენეჯერის პასუხისმგებლობაა შეარჩიოს სწორი თანამშრომელი ორგანიზაციისთვის, რომელიც კომპანიას უფრო მეტად განავითარებს და დაეხმარება დასახული მიზნების მიღწევაში. რეკრუტირების პროცესის წარმართვისთვის გამოიყენება ისეთი პროგრამა, როგორცაა ზოჰო რეკრუტინგი (zoho recruiting), რომელსაც იყენებს კომპანია ჯობლინკი. ამ პროგრამაში შესაძლებელია სამსახურის მაძიებლების დარეგისტრირება და ერთიანი ბაზის შექმნა. (Leighton, 2009 p41-79) (Armstrong, 2017). (www.Zoho.com)

შესრულებული სამუშაოს შეფასება - ადამიანური რესურსების მართვის ეს ფუნქცია საკმაოდ მნიშვნელოვანია ორგანიზაციისთვის. მნიშვნელოვანია, რომ კომპანიაში მუდმივად ხდებოდეს თანამშრომელთა სამუშაოს მონიტორინგი და როგორც

ადამიანური რესურსების მენეჯერებს, ისე კომპანიის ხელმძღვანელ პირებს მუდმივად ჰქონდეთ ინფორმაცია თითოეული თანამშრომლის მუშაობის ხარისხზე. ამ დროს მნიშვნელოვანია ადამიანური რესურსების დეპარტამენტმა მოახდინოს მუდმივი უკუკავშირი თანამშრომლებთან, რაც გულისხმობს მათთვის სისტემატიურად ინფორმაციის მიწოდებას მათი შერსულელებულ სამუშაოზე. თანამშრომელთა შეფასებითვის საკმაოდ აქტუალურია 360 გრადუსიანი შეფასების სისტემა. საქართველოში მოქმედი ერთ-ერთი კომპანია „ნატახტარი“ პროგრამა SuccessFactors-> People First მოდულის საშუალებით ახორციელებს თავისი არსებული თანამშრომლების სამუშაოს შეფასება/მონიტორინგის. (Mukherjee , 2012)

თანამშრომელთა სწავლა და განვითარება - ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერმა მუდმივად უნდა იზრუნოს თანამშრომელთა სწავლა, განვითარებაზე რათა ეს თანამშრომელი უფრო ნაყოფიერი იყოს კომპანიისთვის. მენეჯერმა უნდა მოახერხოს განსაზღვრა რა ტიპის ტრენინგები ესაჭიროება მის თანამშრომელს თავისი პროფესიული უნარების განსავითარებლად. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტს შესაძლებლობა აქვთ როგორც თავად მოახდიდონ არსებული და ახალი თანამშრომლების დატრენინგება და მათში შესაბამისი უნარების აღმოჩენა, ისე მოიწვიონ სპეციალისტები, რომლებიც დაატრენინგებენ ორგანიზაციის თანამშრომლებს. თითოეული თანამშრომლისთვის მნიშვნელოვანია იმის დანახვა, რომ კომპანია სადაც მუშაობას მუდმივად ცდილობს მის განვითარებაზე იზრუნოს. თანამშრომელთა დატრენინგებისთვის გამოიყენება ისეთი პროგრამა როგორცაა agile, ამ პროგრამას იყენებს საქართველოს ბანკი და მისი მეშვეობით ხდება ტრენინგების გაწერა. (BPP Learning Media,2013, Human Resource Development and Employee Relations : Course Book)

ანაზღაურებისა და ჯილდოების მართვა - კომპანია არის უფრო წარმატებული თუ ის იყენებს სხვადასხვა კომპენსაციებსა და ბენეფიტებს/ჯილდოებს თანამშრომლებისთვის. განსხვავებული ბენეფიტების შეთავაზებით კომპანიას შეუძლია მოიზიდოს მისთვის სასურველი თანამშრომელი. ეს ბენეფიტები არის ერთგვარი მამოტივირებელი

საშუალება თანამშრომლებისთვის, რომ იმუშაონ ამ ორგანიზაციაში. ბენეფიტები შეიძლება იყოს შემდეგი:

- მოქნილი სამუშაო საათები ან დღეები
- მეტი შვებულების დრო
- ჯანმრთელობის დაზღვევა
- ტრენინგებზე დასწრების შესაძლებლობა
- ბავშვებზე ზრუნვა
- სპორტული დარბაზების აბონიმენტი

ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერების მოვალეობაა განსაზღვრონ რა ტიპის ჯილდოები არის მათი თანამშრომლებისთვის მნიშვნელოვანი, ანუ რომელი მათგანის გამოყენება შეუქმნის უკვე არსებულ და მომავალ თანამშრომელს მოტივაციას. (Ahammad,2017, pp 418) (Smith, Shawn A., Mazin, Rebecca A, 2011, pp121-145)

ანაზღაურების მართვის ფუნქციის შესასრულებლად გამოყენებული ერთ-ერთი პროგრამა არის peoplebookhr, რომელიც ადამიანური რესურსების მართვის სხვა ფუნქციებთან ერთად უზრუნველყოფს კომპანიის თანამშრომლების ანაზღაურების და ჯილდოების მართვას. აღნიშნული პროგრამა ეხმარება ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს ზედმეტი დროის დახარჯვის გარეშე ავტომატურად მოახდინონ ამ ფუნქციის შესრულება რაც საშუალებას იძლევა თავიდან აირიდონ შეცდომები. (<http://peoplebookhr.com/about/>)

ადმინისტრირება - ადამიანური რესურსების დეპარტამენტების ერთ-ერთი მთავარი ფუნქცია არის ადმინისტრირება, რაც გულისხმობს თანამშრომელთა პირადი საქმეების წარმოებას, ხელშეკრულებების გაფორმებას, სამსახურში აყვანის, სამსახურიდან გაშვების ან სხვა პოზიციაზე გადაყვანის ბრძანებების გაფორმებას. ყველა ეს ჩამოთვლილი ინფორმაცია არის კონფიდენციალური უნდა უნდა იყოს სათანადოდ დაცული. ადამიანური რესურსების მართვის ადმინისტრირების ფუნქციის შესასრულებლად ყველაზე ხშირად იყენებენ კომპანიები პროგრამულ უზრუნველყოფას . ამ ფუნქციისთვის შესაძლებელია ისეთი პროგრამის გამოყენება როგორცაა hr point,

რომლითაც შესაძლებელია ადამიანური რესურსების მენეჯერმა მარტივად მოახდინოს ადმინისტრაციული საქმის შესრულება, რაც გამოიწვევს საკმაოდ დროის დაზოგვას. (Binczycki, 2012, chapter 23.) (<http://www.adelante.ge/HR%20software%20geo.html>)

ურთიერთობების მართვა / კომუნიკაცია - გულისხმობს, როგორც თანამშრომლებისა და ხელმძღვანელი პირების ურთიერთობას, ასევე თანამშრომლებს შორის ურთიერთობას. ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქცია ხელს უწყობს ხელმძღვანელი პირებისა და თანამშრომლების დაახლოებას. თანამშრომლებისთვის მნიშვნელოვანია თავი იგრძნონ ორგანიზაციის ნაწილად, ამისთვის საჭიროა ისინი კომპანიაში მიმდინარე პროცესებში იყვნენ ჩახედულები და იცოდნენ თითოეული თანამშრომლის საქმიანობა რა მიზნის მიღწევაში ეხმარება კომპანიას. თანამშრომლებთან ურთიერთობისთვის მნიშვნელოვანია მათთან მუდმივი კომუნიკაცია რისთვისაც კომპანიების უმეტესობას აქვს შიდა საკომუნიკაცია სისტემები, მაგალითისთვის საქართველოში არსებული კომპანია „აპოლო 11“ იყენებს პროგრამა slack-ს თანამშრომლებს შორის კომუნიკაციისთვის და ასევე შიდა გამოკითხვების ჩასატარებლად. (Armstrong, 2017,pp413-419)

შრომითი უსაფრთხოება - თითოეული თანამშრომლის უსაფრთხოება მნიშვნელოვანია ყველა ორგანიზაციისთვის. ყველა თანამშრომელი უნდა მუშაობდეს უსაფრთხო გარემოში და იყოს დაცული. ამიტომ, ადამიანური რესურსების მენეჯერის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქციაა კომპანიის ხელმძღვანელობასთან ერთად იზრუნოს თანამშრომლებისთვის უსაფრთხო გარემოს შექმნაზე.

დღეს როგორც სხვა ქვეყნებში, საქართველოშიც საკმაოდ აქტუალური თემაა შრომითი უსაფრთხოება. 2018 წლის 1 აგვისტოდან ამოქმედდა კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“. კანონის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) პარტნიორი ბიზნეს გაერთიანება, კომპანიებს სთავაზობს კანონის მოთხოვნათა შესრულების მიზნით შემდეგი სახის მომსახურებას:

- უფასო კონსულტაციებს შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების მიმართულებით;
- დამსაქმებელთა ასოციაციაში მოქმედ „შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების სამუშაო ჯგუფში“ ჩართულობის შესაძლებლობას.
- კომპანიაში შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების სპეციალისტის სისტემურ კონსულტაციებს;
- კომპანიაში შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების აუდიტს;
- ტრენინგებს (მოკლევადიანი და გრძელვადიანი) საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი პროგრამული მოდულებით შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების სფეროში (მათ შორის სახანძრო უსაფრთხოების). (საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, employer.ge)

ეს არის ის ძირითადი ფუნქციები, რომელიც დღეს აქვთ ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებს. მნიშვნელოვანია, რომ ყველა ორგანიზაციას განურჩევლად ორგანიზაციის ზომისა (მცირე, საშუალო, მსხვილი) ჰყავდეთ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი, რომელიც იზრუნებს ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ფუნქციების შერსულებაზე, რაც ხელს უწყობს კომპანიას დასახული მიზნის მიღწევაში და წარმატებულ საქმიანობაში.

თავი 5. ტექნოლოგიური განვითარება ადამიანური რესურსების მართვაში

ამ თავში გავაანალიზებთ იმ დადებით გავლენას, რომელიც გააჩნია ტექნოლოგიების გამოყენებას ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში. რა შესაძლებლობები მისცა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტებს ტექნოლოგიურმა განვითარებამ და როგორ გამოიხატება ეს განვითარება ადამიანური რესურსების მართვის სხვადასხვა ფუნქციებში.

ტექნოლოგიურმა განვითარებამ მოახდინა ადამიანური რესურსების მართვის პროცესების ავტომატიზაცია, ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლებს შესაძლებლობა მისცა ბევრად უფრო სწრაფად და მარტივად შეასრულონ მათზე დაკისრებული ფუნქციები, იქნება ეს თანამშრომელთა შერჩევის პროცესი, მათი განვითარება, თანამშრომლებთან კომუნიკაცია თუ სხვა. იმისთვის, რომ უკეთ გავიგოთ თუ რა დადებითი გავლენა აქვს ტექნოლოგიების განვითარებას ადამიანური რესურსების მართვაზე განვიხილოთ თითოეულ მის ფუნქციაში რა ზეგავლენა მოახდინა სხვადასხვა პროგრამების არსებობამ. (Schramm, 2006, pp 50)

გაადვილებული კომუნიკაცია - ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერების ერთ-ერთი ფუნქცია არის ურთიერთობა თანამშრომლებთან და მათთვის ინფორმაციის მიწოდება. დღეს, ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად ბაზარზე გაჩნდა სხვადასხვა ვებ თუ მობილური აპლიკაციები მაგალითად flock, slack. ეს პროგრამები გამოიყენება შიდა კომუნიკაციისთვის, როგორც ხელმძღვანელსა და თანამშრომლებს შორის, ისე თანამშრომლებში. აპლიკაციები, რომლებიც ამ მიმართლებით ფუნქციონირებენ ადამიანური რესურსების მართვის ხელმძღვანელებს საშუალებას აძლევენ მიაწოდონ თანამშრომლებს ინფორმაცია კომპანიაში მიმდინარე ყველა ცვლილებაზე უფრო ოპერატიულად ვიდრე ეს ხდებოდა ამ პროგრამების არსებობამდე. ამ აპლიკაციების არსებობამდე ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს უწევდათ ყველა თანამშრომლისთვის პირისპირ ინდივიდუალურად ინფორმაციის

მიწოდება, რაც ბევრად უფრო მეტ დროს მოითხოვს ვიდრე ახლა ამ პროგრამების გამოყენება. (Bulmash julie, HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND TECHNOLOGY)

მონაცემთა მართვა - თანამშრომელთა პირადი მონაცემების მართვა ადამიანური რესურსების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილია. სხვადასხვა ადამიანური რესურსების სისტემების არსებობამ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს საშუალება მისცა ამ ინფორმაციის ავტომატიზირება მოეხდინა, ერთ სივრცეში მოექციათ ისეთი ინფორმაცია თანამშრომელთა შესახებ როგორცაა: პირადი ნომერი, ანგარიშის ნომერი, დაბადების თარიღი, ანაზღაურება და ა.შ. ამ პროგრამების გამოყენებით მარტივად არის შესაძლებელი ვაკონტროლოთ თანამშრომელთა შრომითი ხელშეკრულებისა და შვებულების ვადები. თუმცა, აქ მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ ის ფაქტი, რომ ინფორმაცია თანამშრომელთა შესახებ არ უნდა იყოს ყველასთვის ხელმისაწვდომი ამიტომ წინასწარ უნდა განსაზღვროს ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტმა რომელ თანამშრომელს რა სახის ინფორმაციაზე უნდა ჰქონდეს წვდომა. ასევე, მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა ინფორმირება იმის შესახებ, რომ პირადი მონაცემების გავრცელება არის დაუშვებელი. Schramm, 2006) (Bulmash julie,2006, pp.51)

GDPR- არის მონაცემთა დაცვის რეგულაცია, რომლის მიზანია ევროკავშირის ქვეყნების მოქალაქეების ციფრული მონაცემების დაცულობა, 2018 წლის 25 მაისს ძალაში შევიდა. რეგულაცია ეხება ყველა კომპანიას გლობალური მასშტაბით, მათ შორის საქართველოსაც. თუ ქართული კომპანია სერვისებს ან საქონელს სთავაზობს ევროკავშირის მოქალაქეებს, GDPR-ის რეგულაციები მას ავტომატურად შეეხება. რეგულაცია ყველა ტიპის ურთიერთობაზე ვრცელდება: ბიზნესსა და მომხმარებელს, ორ სხვადასხვა ბიზნესს, ან ბიზნესსა და თანამშრომელს შორის ურთიერთობაზე.

რეგულაციის შედეგად წარმოშობილი ზოგიერთი ახალი ვალდებულება:

- მონაცემთა დაცვის ოფიცრის დანიშვნა იმ ორგანიზაციებში, რომლებიც დიდი მოცულობით მონაცემებს ამუშავებენ;
- ფსევდონიმიზაცია – ინფორმაციის ისე შენახვა, რომ მხოლოდ მან შეძლოს მონაცემების კონკრეტულ ადამიანებთან დაკავშირება, ვისაც „გასაღები“ ექნება. ეს ფუნქცია მონაცემებს ბოლომდე ანონიმურს ვერ გახდის, მაგრამ რისკებს შეამცირებს. ფსევდონიმიზაცია ყველა ტიპის მონაცემზე არ იქნება აუცილებელი;
- ინფორმაციის გაჟონვის შემთხვევაში, ორგანიზაცია ვალდებულია ეს რეგულატორებს აცნობოს, ზოგ შემთხვევაში კი - მონაცემთა სუბიექტებსაც;

რა უფლებებს წარმოშობს GDPR

- GDPR ადამიანებს უფლებას აძლევს გააპროტესტონ მათი მონაცემების დამუშავება. ეს ორგანიზაციებს ავალდებულებს დაადასტურონ, რომ კანონიერი და საკმარისი მიზეზი აქვთ დასამუშავებლად. ადამიანებს ასევე შეუძლიათ არასწორი მონაცემის შესწორება მოითხოვონ დამმუშავებლისგან.
- ეს უფლებები საქართველოს მოქალაქეებსაც აქვთ: მათ შეუძლიათ მოითხოვონ, რომ მათზე მონაცემები განახლდეს, წაიშალოს, დროებით შეიზღუდოს და ა.შ. (<https://gdpr-info.eu/>) (vaba.co/ge)

სწავლა/განვითარება, ტრენინგი - ტექნოლოგიურმა განვითარებამ საშუალება მისცა ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს თანამშრომელთა დატრენინგება სხვადასხვა მიმართულებით მოახდინონ დისტანციურად. აღარ არის აუცილებელი ტრენინგების ჩასატარებლად სპეციალური სივრცის მომზადება/მოწყობა და რამდენიმე ათობით ადამიანის ერთ სივრცეში თავმოყრა. ტრენინგების ჩასატარებლად შესაძლებელი გახდა ონლაინ სივრცის გამოყენება. ამით შესაძლებელია თანამშრომელთა დროის დაზოგვაც, რადგან მათ აღარ უწევთ მისვლა სპეციალურად გამოყოფილ ადგილზე ტრენინგის მოსასმენად. (Machado, 2015, pp.162-163)

სახელფასო სისტემა (payroll) - ეს არის სისტემა, რომლითაც დამსაქმებელი გასცემს ანაზღაურებას თანამშრომელზე მისიერ შერსულებული სამუშაოსთვის. სახელფასო სისტემის გამოყენება ორგანიზაციას ეხმარება დროისა და ხარჯების დაზოგვაში. ავტომატურად ხდება ანაზღაურების დაანგარიშება და გაცემა, ასევე სავალუტო ოპერაციების შერსულება, დავალიანებების კონტროლი და ავანსების მართვა. გარდა ამისა, ამ სისტემაში ასახულია გადახდების შემდგომ არსებული ქვითრები და შესაძლებელია მისი შენახვა. სისტემაში შენახული ინფორმაცია ბევრად უფრო სწრაფი მოსაძებნია საჭიროების შემთხვევაში ვიდრე ამ ქვითრების აკინძვა და შენახვა ოფისში. (Lambert, 2005)

თავი 5.1 რეკრუტინგი

ტექნოლოგიურმა განვითარებამ რეკრუტინგის მიმართულებით რამდენიმე ცვლილება შეიტანა. თანამშრომელთა შერჩევის პროცესი რამდენიმე ეტაპს მოიცავს: ვაკანსიის აღწერილობის მომზადება, განთავსება ვებ-პორტალებზე, შემოსული განაცხადების გადარჩევა, ტესტირება და გასაუბრება. ტექნოლოგიურმა განვითარებამ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს მისცა შესაძლებლობა ყველა ეს პროცესი უფრო მარტივად და სწრაფად წარმართონ.

სააპლიკაციო ფორმა - ორგანიზაციებმა დაიწყეს სააპლიკაციო ფორმების გამოყენება, რომლის შევსებაც ნებისმიერ დაინტერესებულ პიროვნებას შეუძლია და ავტომატურად ხვდება კომპანიის მონაცემთა ბაზაში. ამ ყველაფერმა ადამიანური რესურსების მენეჯერებს საშუალება მისცა შეექმნათ მონაცემთა ბაზები და შემდგომ ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში ამ მონაცემთა ბაზაში მოეძიებინათ მათთვის სასურველი კანდიდატები. ასევე, არსებობს პროგრამები სადაც შესაძლებელია შემოსული რეზუმეების ატვირთვა და შენახვა, ამ პროგრამის მეშვეობით ადამიანური რესურსების მენეჯერებს აღარ უწევთ ფურცლების გამოყენება და ონლაინ აქვთ შესაძლებლობა გაეცნონ კანდიდატის შესახებ ინფორმაციის და გააკეთონ სხვადასხვა კომენტარები გასაუბრების დროს, რაც აზღვევს მენეჯერს თუნდაც ამ ფურცლების დაკარგვისგან. სააპლიკაციო ფორმებს იყენებს ისეთი კომპანიები, როგორცაა: პალიტრა მედია ჰოლდინგი, ენერგო-პრო ჯორჯია, თეგეტა მოტორსი და ა.შ. ამ კომპანიებს აქვთ თავიანთი პროგრამისტების მიერ დაწერილი პროგრამები.

ვიდეო გასაუბრება - განვითარებასთან ერთად გასაუბრების სტილიც იცვლება. დღეს სულ უფრო მეტად გამოიყენება ვიდეო გასაუბრება, რომლის დროსაც კანდიდატი და რეკრუტერი ერთმანეთს ესაუბრება აპლიკაციის დახმარებით მაგალითად: ვაიბერი, მესენჯერი და ა.შ. ამ შემთხვევაში კანდიდატს არ უწევს გასაუბრებისთვის ოფისში მისვლა რაც ეხმარება მას დროის დაზოგვაში. (Pramila Rao,2015 p93-94)

ტესტირება - თანამშრომელთა შერჩევითვის სულ უფრო ხშირად გამოიყენება ტესტირება. ორგანიზაციები ცდილობენ შექმნან მათ საქმიანობაზე მორგებული პროგრამები, რომელშიც მოხდება თანამშრომელთა ტესტირება. ამ პროგრამებში შესაძლებელია შედეგების მომენტალურად დადება, რაც ამარტივებს მისი შესწორების პროცესს. მაგალითისთვის ტესტი, რომელსაც მიმართავენ არის mayers-brigs. მისი მეშვეობით შესაძლებელია ადამიანის ფსიქოლოგიური ტიპის განსაზღვრა. ასევე საკმაოდ ხშირად გამოიყენება რავენის ტესტი, რომელსაც მიმართავენ კანდიდატის ინტელექტუალური დონის განსაზღვრისთვის.

სოციალური პლატფორმა - რეკრუტინგისთვის სულ უფრო აქტიურად გამოიყენება სხვადასხვა სოციალური საიტები, როგორცაა მაგალითად ლინკდინი სადაც გაერთიანებული როგორც ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერები, ისე სამსახურის მაძიებლები. გარდა ამისა, ადამიანური რესურსების სპეციალისტებმა დაიწყეს რეკრუტინგული კამპანიების წარმართვა ანუ მარკეტინგული აქტივობების დაგეგმვა და განხორციელება კანდიდატების მოსაზიდად, ამისთვის კი იყენებენ სხვადასხვა სოციალურ ქსელებს და მათში ანთავსებენ სხვადასხვა ტიპის რეკლამებს. (Łacka-Badura, 2015) Gravili and Fait,2017,pp73-86), (Bondarouk and Miguel R Tanya, 2013,)

თავი 6. ტექნოლოგიური განვითარების გამოწვევები

ამ თავში განვიხილავთ იმ გამოწვევებს რაც თან ახლავს ტექნოლოგიურ განვითარებას ადამიანური რესურსების მართვაში. რა გამოწვევები ხვდებათ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს ადამიანური რესურსების მართვის საინფორმაციო სისტემების გამოყენებისას. რა უარყოფითი გავლენა შესაძლოა ჰქონდეს პროგრამების გამოყენებას ადამიანური რესურსების მართვაზე.

ტექნოლოგიურმა განვითარებამ, როგორც წინა თავებში ავლინებთ საკმაოდ გაუადვილა ადამიანური რესურსების მენეჯერებს საქმიანობა. თუმცა, ამ ყველაფრის პარალელურად ტექნოლოგიურ განვითარებას და ახალი პროგრამების შექმნას ადამიანური რესურსების სამართავად თან ახლავს გარკვეული გამოწვევები რასთან გამკლავებაც უწევთ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს. ეს გამოწვევები არის:

- კომპანიისთვის შესაფერისი ადამიანური რესურსების სისტემის შერჩევა.
- თანამშრომელთა დატრენინგება
- სისტემის კიბერუსაფრთხოება
- თანამშრომლის მოძიება,

ადამიანური რესურსების სისტემის შერჩევა

ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის შერჩევასა მენეჯერმა უნდა შეაფასოს ამ სისტემის შესაბამისობა ორგანიზაციასთან. როდესაც ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომ მას ესაჭიროება სისტემა მისი ფუნქციების შესასრულებლად, უმჯობესი იქნება თუ დაიჭირავეს დეველოპერს და მასთან ერთად შეიმუშავენ ისეთ სისტემას, რომელიც იქნება მორგებული მის ყველა ფუნქციაზე. თუმცა, თუ არ აქვს კომპანიის ამის შესაძლებლობა და მისთვის უფრო მისაღებია უკვე გამზადებული პროგრამა შეიძინოს სხვა კომპანიისგან ადამიანური რესურსების სპეციალისტმა სწორად უნდა შეარჩიოს ეს პროგრამა. ასეთ დროს გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ კომპანია გაზრდისკენ არის მიმართული ამიტომ

უნდა შეირჩეს ისეთი ტიპის პროგრამა, რომელიც მოერგება გაზრდილ რაოდენობის თანამშრომლებს. გარდა ამისა, ადამიანური რესურსების მენეჯერმა უნდა განსაზღვროს რისთვის ესაჭიროება ესა თუ ის პროგრამა, მხოლოდ რეკრუტინგისთვის, მონაცემების შენახვისთვის თუ რა დამატებითი ფუნქციების შესასრულებლად და ამის მიხედვით შეარჩიოს თავიდანვე სწორი ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა, ამით თავიდან აიცილებს ხელმეორედ ამ პროგრამის ყიდვის საჭიროებას. (Diane, 2015, Pp236)

თანამშრომელთა დატრენინგება

ორგანიზაციაში ადამიანური რესურსების სისტემის დანერგვის შემდეგ მნიშვნელოვანია მოხდეს თანამშრომელთა დატრენინგება. თითოეულ თანამშრომელს უნდა მიეწოდოს ინსტრუქცია თუ როგორ და რისთვის შეუძლია გამოიყენოს ეს პროგრამა, რა დადებითი თვისებები გააჩნია მას და რატომ არის საჭირო ის ორგანიზაციისთვის. როდესაც ადამიანური რესურსების სპეციალისტი არჩევს იმ ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას, რომელიც უნდა დანერგოს მის კომპანიაში უნდა გაიგოს რამდენად მოახდენს მომწოდებელი კომპანია თანამშრომელთა დატრენინგებას. გარდა იმისა, რომ თანამშრომლებს უნდა მიეცეს ინსტრუქცია როგორ გამოიყენონ პროგრამა თავიანთ საქმიანობაში, ასევე მნიშვნელოვანია აეხსნას, რომ ამ პროგრამაში არსებული ინფორმაცია არის კონფიდენციალური და არ აქვთ უფლება სხვა პირზე გასცენ ეს ინფორმაცია. (საქართველოს კანონი პერსონალური მონაცემთა დაცვის შესახებ) .

სისტემის უსაფრთხოება

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევა რაც თან ახლავს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემების არსებობას არის კიბერ უსაფრთხოება. იქიდან გამომდინარე, რომ ამ პროგრამაში ინახება თანამშრომელთა პირადი მონაცემები (პირადი ნომერი, დაბადების თარიღი, ანგარიშის ნომერი, ანაზღაურება), რომელიც არის კონფიდენციალური, მნიშვნელოვანია რომ ეს მონაცემები იყოს დაცული.

პერსონალური მონაცემების დაცვა საკმაოდ აქტუალური და მნიშვნელოვანი საკითხია. არსებობს რეგულაციებიც (GDPR) რომლებიც უზრუნველყოფს თანამშრომელთა პერსონალური მონაცემების დაცვას. გარდა ამისა 2019 წლის 10 მაისიდან ამოქმედდა სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახური. ეს არის დამოუკიდებელი სახელმწიფო ორგანო და მისი საქმიანობის ძირითადი მიმართულებებია:

- პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების კანონიერების კონტროლი;
- ფარული საგამოძიებო მოქმედებებისა და ელექტრონული კომუნიკაციის მაიდენტიფიცირებელ მონაცემთა ცენტრალურ ბანკში განხორციელებული აქტივობების კონტროლი;
- სამართალდამცავი ორგანოს წარმომადგენლის, მოხელის ან მასთან გათანაბრებული პირის მიერ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების წინააღმდეგ ჩადენილი განსაკუთრებით მძიმე დანაშაულის და ძალადობით ან დაზარალებულის პირადი ღირსების შეურაცხყოფით ჩადენილი სამოხელეო დანაშაულის მიუკერძოებელი და ეფექტიანი გამოძიება.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის საქმიანობის ძირითადი პრინციპებია:

- კანონიერება;
- ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვა;
- დამოუკიდებლობა და პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი;
- ობიექტურობა და მიუკერძოებლობა;
- პროფესიონალიზმი;
- საიდუმლოებისა და კონფიდენციალურობის დაცვა.

იმისათვის, რომ დაცული იყოს სისტემა და მასში არსებული ინფორმაცია აუცილებელია ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებმა მათთვის მორგებული სისტემის შემუშავება და დაზუსტონ რამდენად არის დაცული ეს პროგრამა კიბერ შეტევებისგან და იმ შემთხვევაში თუ მოხდება სისტემაზე შეტევა რამდენად გაუწევს დახმარებას

მომწოდებელი კომპანია. თუმცა, იმისთვის რომ მეტად დაცული იყოს სისტემა კარგი იქნება თუ კომპანიაში ავიყვანათ თანამშრომელს, რომელიც ამ მიმართულებით იმუშავებს და მუდმივ მონიტორინგს გაუწევს სისტემის უსაფრთხოებას. გარდა ამისა, ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია მოვახდინოთ თანამშრომელთა დატრენინგება და მივაწოდოთ ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ თავი შეიკავონ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას სხვადასხვა საიტებზე შესვლისგან, რომელმაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნას სისტემის უსაფრთხოებას. (Diane, 2015,Pp246-247)
(<https://personaldata.ge/ka>)

თავი 7. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები საქართველოში

ამ თავში განვიხილავთ ადამიანური რესურსების მართვის იმ სისტემებს, რომლებსაც იყენებენ დღეს ქართული კომპანიების ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტები. ვისაუბრებთ რა ფუნქციები აქვთ ამ პროგრამებს.

ვაბაკო (<http://vaba.co/ge>)

კომპანია ვაბაკო 2013 წელს დაარსდა და სულ რამდენიმე წელიწადში მიაღწია მოწინავე პოზიციებს ქართული პროგრამული უზრუნველყოფის ბაზარზე. ვაბაკოს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა რამდენიმე მიმართულებით უწევს მომსახურებას კომპანიებს:

- ადმინისტრაციული ნაწილი
- რეკრუტიנגი
- Payroll

ადმინისტრაციული - ამ პროდუქტის გამოყენებით ორგანიზაციას შეუძლია ერთ სისტემაში მოუყაროს თავი ყველა ადამიანური რესურსების მართვის მონაცემს და ელექტრონულად მართონ თანამშრომლების მთლიანი სამუშაო ციკლი. სისტემაში არსებული შვებულებების მოდულით ნებისმიერი სახის შვებულების აღრიცხვა და მართვა არის შესაძლებელი. სისტემა ასევე ეხმარება თანამშრომლების კონტრაქტებისა და სხვა საჭირო დოკუმენტების მართვაში. საბოლოო ჯამში კომპანიას აძლევს საშუალებას მოაწესრიგოს ადმინისტრაციული პროცესები და მარტივად დაიცვას საქართველოს შრომის კოდექსისა და სხვა რეგულაციების მოთხოვნები.

Vabaco Recruiting - მარტივი პროგრამაა, რომელიც საშუალებას აძლევს კომპანიას მოაწესრიგოს და მართოს დაქირავების პროცესის ყველა ნაბიჯი. სისტემის დახმარებით, ყოველი ვაკანსიისათვის შესაძლებელია სამუშაოს აღწერილობების შექმნა და განსაზღვრა სავალდებულო მოთხოვნების. სისტემაში არსებული სქორინგის მექანიზმის

გამოყენებით კი, შესაძლებელია თავიდან აირიდოს სუბიექტურ ფაქტორები და მონაცემებზე დაყრდნობით აიყვანოს ახალი თანამშრომლები.

Vabaco Payroll - ცენტრალიზებული პლატფორმაა, რომლის გამოყენებითაც უფრო მარტივად, დროულად და ზუსტად ხდება თანამშრომლებათვის ხელფასის გადახდა მიუხედავად იმისა, თუ რამდენად რთული სახელფასო სტრუქტურა აქვს კომპანიას. სისტემაში შესაძლებელია კომპანიაში არსებული ყველა დარიცხვის, დაქვითვისა და სარგებლის მართვა. საშემოსავლო გადასახადისა და შეღავათების მართვის ფუნქციონალი კი ბუღალტრებს უმარტივებს საშემოსავლო გადასახადის დეკლარირებას. (<http://vaba.co/products/hr-management-software>)

HR POINT

ეს პროგრამა შექმნილია კომპანია assecro gerogia-ს მიერ. HR Point შედგება რამდენიმე მოდულისგან – ადმინისტრაცია, დასწრება, ხელფასების დარიცხვა, სამუშაოს ეფექტიანობის მართვა, შერჩევა, ტრენინგი, თანამშრომელთა პორტალი. ადამიანური რესურსების HR Point-ის საშუალებით მართვით თქვენ შეძლებთ მართოთ კადრებთან დაკავშირებული ოპერაციები, გააუმჯობესოთ ანგარიშგების და ანალიზის საშუალებები, მოაზდინოთ პროცედურების სტანდარტიზაცია, ჰარმონიზაცია და ამით გაათავისუფლოთ რესურსები სტრატეგიულ ინიციატივებზე ფოკუსირებისათვის. (<http://www.adelante.ge/HR%20software%20geo.html>)

Apex

აპექსის ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას საკმაოდ ხშირად მიმართავენ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები. აღნიშნული პროგრამა უზრუნველყოფს სხვადასხვა ტიპის სახელფასო უწყისის მომზადებას და სასურველ ანგარიშზე ხელფასების დარიცხვის ოპერაციების ავტომატურ ასახვას.

Apex პერსონალის ფუნქციები:

- დასაქმებულების აღრიცხვისა და მართვისათვის საჭირო ფუნქციების ერთ სისტემაში გაერთიანება
- დეტალური ინფორმაციის განთავსება ფილიალების, დეპარტამენტების, თანამდებობების, ხელფასების, სადაზღვეო პაკეტებისა და დასვენების დღეების შესახებ
- ბრძანების შაბლონების მომზადება სასურველი ფორმატით
- თანამშრომლის მიღება-გათავისუფლების, მივლინების, შვებულებისა და დეკრეტში გასვლა-დაბრუნების აღრიცხვა, თანდართული შესაბამისი პროგრამული ბრძანებით
- შვებულების გრაფიკის შედგენა
- თანამშრომლების სამუშაო გრაფიკის დაგეგმვა და დასწრების აღრიცხვა (<https://www.apex.ge/epr/hr>)

eHRMS - ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემა

eHRMS - ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემა წარმოადგენს ქვეყნის მასშტაბით საჯარო სექტორში დასაქმებულთა ადამიანური რესურსების ერთიან მონაცემთა ბაზას. სისტემის მიზანია ადამიანური რესურსების ელექტრონული მართვის უზრუნველყოფა შემუშავებული პოლიტიკისა და სტანდარტების გათვალისწინებით.

eHRMS არის სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს სახელმწიფო სექტორის უწყებებისა და ორგანიზაციების პერსონალის მართვის ფუნქციის ახალ საფეხურზე გადაყვანას. სისტემა შექმნილია ადამიანური რესურსების მართვის წამყვან ექსპერტებთან თანამშრომლობით, ქვეყანაში არსებული კანონმდებლობისა და მართვის წესების შესაბამისად, ასევე მსოფლიო საუკეთესო პრაქტიკის გათვალისწინებით.

eHRMS სისტემა არის მარტივი, მოქნილი და მომხმარებლისთვის ადვილად გამოსაყენებელი. სისტემაში სრულყოფილად არის წარმოდგენილი პერსონალის ადმინისტრირების მოდული, რომელშიც ასევე მოიაზრება თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობის ფუნქციონალი. რეალიზებულია ისეთი მძლავრი მექანიზმები,

როგორცაა: მონაცემების არქივირება, ძებნა, და ანგარიშგების წარმოება. გახორცილდა eHRMS-ის ინტეგრაცია ხაზინის ელექტრონულ სისტემასთან (eTreasury) სახელფასო უწყისის კუთხით, ასევე შესაძლებელი გახდა eHRMS-ის სინქრონიზაცია სხვადასხვა ტიპის დასწრების აღრიცხვის ელექტრონულ სისტემებთან.

ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემის მომხმარებლები:

სისტემით სარგებლობს 345-ზე მეტი სახელმწიფო უწყება და ორგანიზაცია, მათ შორის: საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაცია, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია, საქართველოს სამინისტროები და მათ დაქვემდებარებაში მყოფი საქვეუწყებო დაწესებულებები (სსიპ, ა(ა)იპ, შპს), საქართველოს მუნიციპალიტეტების გამგეობები და საკრებულოები, ქალაქ თბილისის მერია და საკრებულო, რაიონული გამგეობები, საქართველოს პროკურატურა, საქართველოს რაიონული, საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოები და ა.შ. (<http://fas.ge/eHRMS>)

Hr.gov.ge

eHRMS ელექტრონული სისტემის გარდა საჯარო დაწესებულებები საკმაოდ აქტიურად იყენებენ hr.gov.ge-ს პროგრამას სადაც ხდება საჯარო სექტორში არსებული ვაკანსიების განთავსება და კანდიდატების რეზუმეების მიღება. ამ პროგრამაში შესაძლებელია შემოსული განაცხადების გაფილტვრა სქესის, ასაკის გამოცდილების მიხედვით და შესაბამისი კანდიდატის მოძიება. (www.hr.gov.ge)

Hirehive და zoho recruiting

ორივე პროგრამა გამოიყენება ადამიანური რესურსების მართვის ისეთი ფუნქციის შესასრულებლად როგორცაა შერჩევა. ამ პროგრამების მომწოდებლები არიან უცხოური კომპანიები. ორივე პროგრამის მეშვეობით ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს აქვთ საშუალება ბაზაში დაარეგისტრირონ სამსახურის მაძიებლები, ატვირთონ მათი საკონტაქტო ინფორმაცია და რეზუმე, რაც შესაძლებლობას აძლევს ვაკანსიის არსებობისთანავე უფრო სწრაფად მოახდინონ მათთვის სასურველი კანდიდატის მოძიება. პროგრამა საშუალებას იძლევა კანდიდატების გაფილტვრა მოხდეს სქესის, ასაკის და პოზიციის მიხედვით. (Zoho.com)

გარდა ზემოთ აღწერილი პროგრამების არსებობს სხვა უამრავი პროგრამა რომელსაც იყენებენ საქართველოში არსებული კომპანიები,ზოგიერთი მათგანი ყიდულობს უცხოური მომწოდებლებისგან ზოგიერთი კი კომპანიის შიგნით საკუთარ დეველოპერებს ანდობს მსგავსი ადამიანური რესურსების სისტემების დაწერას.

თავი 8. კვლევა

კვლევის მეთოდოლოგიის თავში წარმოდგენილია ინფორმაცია კვლევის შესახებ, კერძოდ: კვლევის მიზანი, მეთოდოლოგია, მონაცემების შეგროვების გზები და სამიზნე აუდიტორია.

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანია დავადგინოთ კავშირი ადამიანური რესურსების მართვასა და ტექნოლოგიურ განვითარებას შორის, რამდენად მიჰყვებიან საქართველოში მომუშავე ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები ტექნოლოგიურ განვითარებას, რამდენად აქვთ მათ თავიანთ კომპანიებში დანერგილი სხვადასხვა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები. ასევე მნიშვნელოვანია გავიგოთ რომელი ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციების შესასრულებლად იყენებენ ამ პროგრამებს და რომელ პროგრამებს ანჭებენ უპარატესობას ქართველი ადამიანური რესურსების მენეჯერები, ადგილობრივი დეველოპერული კომპანიებს მიერ შეთავაზებულ პროგრამებს თუ ურჩევნიათ უცხოური კომპანიებისგან შეიძინონ მსგავსი მომსახურება. გარდა ამისა, კვლევის მიზანია გავიგოთ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების დამოკიდებულება ზოგადად ტექნოლოგიური განვითარებისადმი ანუ მათი აზრით რა დადებითი და უარყოფითი მხარე გააჩნია სხვადასხვა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემების არსებობას ორგანიზაციაში.

8.1 მეთოდოლოგია

კვლევის განსახორციელებლად შერჩეული იყო კვლევის შერეული მეთოდი რაც გულისხმობს, რომ გამოყენებული იქნა როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი კვლევის ტიპი. კითხვარის გარკვეული რაოდენობა მიზნად ისახავდა შედეგების ციფრებში, პროცენტებში გამოსახვას ხოლო მეორე ნახევრის მიზანი იყო გაგვეგო ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების დამოკიდებულება ანუ მათი აზრი გარკვეული საკითხისადმი. კვლევის ჩასატარებლად შერეული ტიპის მეთოდის არჩევა მოხდა იქიდან გამომდინარე, რომ ვფიქრობ საკვლევი საკითხიდან გამომდინარე ასე უფრო სრულყოფილი და მეტი ინფორმაციის მიღება იქნებოდა შესაძლებელი ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებისგან.

კვლევაში გამოყენებული იქნა როგორც დახურული, ისე ღია კითხვები. დახურული კითხვების შემთხვევაში კვლევაში მონაწილეებს უწევდათ ისეთ კითხვებზე პასუხი როგორცაა: იყენებენ თუ არა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემებს ორგანიზაციაში, რომელი ფუნქციების შესასრულებლად იყენებენ ამ სისტემებს და რამდენად კმაყოფილი არიან ამ პროგრამების გამართლად მუშაობით. რაც შეეხება ღია კითხვებს, აქ მონაწილეები აფიქსირებდნენ მათმიერ გამოყენებული პროგრამის სახელწოდებას და ასევე სცემდნენ პასუხს კითხვაზე მათი აზრით რა დადებითი და უარყოფითი მხარე გააჩნია ტექნოლოგიურ განვითარებას ადამიანური რესურსების მართვასთან მიმართებაში.

კვლევის ჩასატარებლად და მონაცემების შესაგროვებლად გამოყენებული იყო ონლაინ კითხვარი, რომლისთვისაც გამოვიყენე google form, სადაც მოხდა კითხვარის აწყობა და გაფორმება. მას შემდეგ რაც მოხდა კითხვარის შემუშავება და მისი აწყობა, ბმული დაეგზავნათ კვლევის პოტენციურ მონაწილეებს, რომლებიც ძირითადად იყვნენ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტების წარმომადგენლები. ონლაინ კითხვარი ჩავატარე იქიდან გამომდინარე, რომ საკმაოდ რთულია ორმოცდაათ ადამიანს საქმიანობის პარალელურად თხოვო გამონახონ შეხვედრისთვის დრო, ამიტომ ვფიქრობ,

რომ ონალიან კითხვარის დაგზავნა იყო ოპტიმალური გამოსავალი და ექნებოდა იგივე შედეგი რაც ინტერვიუების ჩაწერას.

მონაცემების შეგროვება

კვლევისთვის საჭირო მონაცემების შესაგროვებლად და კვლევის გასავრცელებლად გამოყენებული იქნა როგორც ელექტრონული ფოსტა, ისე სოციალური ქსელები. ელექტრონული ფოსტით დაეგზავნათ კითხვარი სხვადასხვა კომპანიებს თუმცა იქიდან გამომდინარე, რომ მას ნაკლები შედეგი მოჰყვა გადავწყვიტე გამომყენებინა სოციალური ქსელები როგორცაა: ლინკდინი და ფეისბუქი, სადაც არსებობს ჯგუფი, რომელიც აერთიანებს ადამიანური რესურსების მართვის სფეროს უამრავ წარმომადგენელს ერთად. კვლევაში მონაწილეობის მიღება შესაძლებელი იყო ერთი თვის განმავლობაში.

კვლევის სამიზნე აუდიტორია

იმისთვის, რომ დაგვედგინა კავშირი საქართველოში ტექნოლოგიურ განვითარებასა და ადამიანური რესურსების მართვას შორის, ჩატარებული კვლევის ფოკუს ჯგუფს ძირითადად წარმოადგენდნენ ქართული კომპანიები და იქ მომუშავე ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის წარმომადგენლები. სამიზნე აუდიტორია იყო როგორც საჯარო, ისე კერძო (მსხვილი, საშუალო და მცირე) სექტორის ადამიანური რესურსების დეპარტამენტები.

კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა ორმოცდაათი ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის წარმომადგენელი, მათ შორის ისეთი კომპანიებიდან როგორცაა: საქართველოს ბანკი, თიბისი ბანკი, ვისოლი, სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტო და ა.შ. გამოკითხული ორმოცდაათი კომპანიის წარმომადგენლიდან პროცენტული გადანაწილება ორგანიზაციის ზომის მიხედვით იყო შემდეგნაირი:

მცირე საწარმო - 10 %

საშუალო საწარმო 50 %

მსხვილი საწარმო 38 %

საერთაშორისო 2%

ვფიქრობთ, მცირე საწარმოს წარმომადგენლების ასეთი დაბალი აქტიურობა განპირობებულია იმით, რომ ასეთი ზომის კომპანიებში ნაკლებად ჰყავთ ადამიანური რესურსების სპეციალისტები, რადგან ცოტა რაოდენობის თანამშრომელია და კომპანიის ხელმძღვანელობა მიიჩნევს, რომ არ არის საჭიროება ცალკე ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი არსებობდეს ორგანიზაციაში.

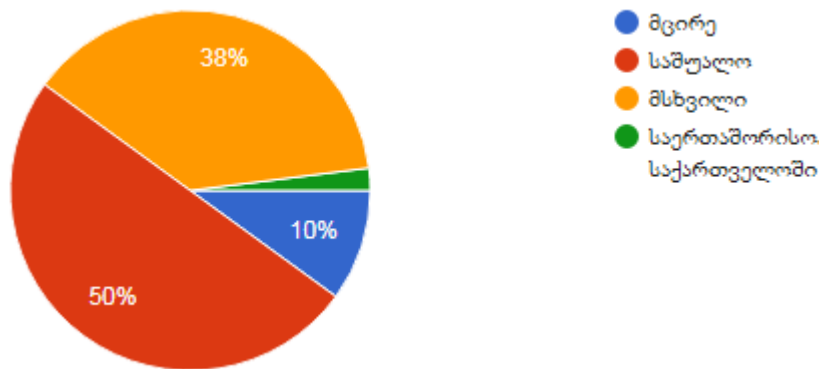
8.2 შედეგები

ამ ნაწილში განხილულია ჩატარებული კვლევის შედეგები, რა ინფორმაცია მივიღეთ ადამიანური რესურსების მართვის წარმომადგენლებისგან ტექნოლოგიების გამოყენებასთან დაკავშირებით. იყენებენ თუ არა სხვადასხვა პროგრამებს და რა დამოკიდებულება აქვთ ზოგადად ტექნოლოგიური განვითარების მიმართ ადამიანური რესურსების მართვაში.

რაოდენობრივი კვლევა

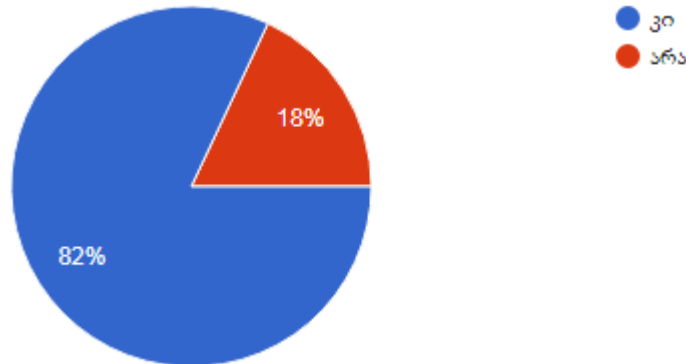
კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ორმოცდაათი ადამიანური რესურსების სფეროს წარმომადგენელმა სხვადასხვა კომპანიებიდან, მათ შორის უმეტესობა მათგანი 50 % იყო საშუალო ზომის საწარმოს წარმომადგენელი, 38 % მსხვილი საწარმოს ხოლო 10 % მცირე საწარმოს წარმომადგენელი.

დიაგრამა #1. ორგანიზაციის ზომა



კვლევაში მონაწილე ორმოცდაათი ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტიდან 82% იყენებს საკუთარ კომპანიაში ადამიანური რესურსების მართვის სისტემებს ხოლო 18 პროცენტს არ აქვს დანერგილი მსგავსი პროგრამა. ვფიქრობ, რომ იმ კომპანიების ნაწილში, რომლებიც არ იყენებენ პროგრამულ უზრუნველყოფას ძირითადად შედიან მცირე და საშუალო ზომის ორგანიზაციები.

დიაგრამა #2. იყენებთ თუ არა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას ორგანიზაციაში:

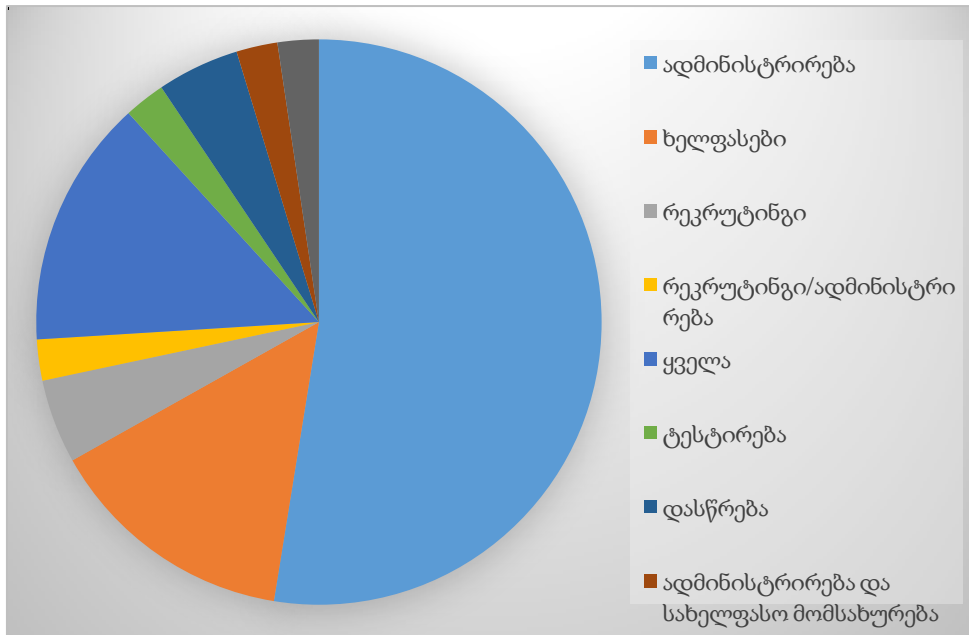


კვლევაში მონაწილეების მიერ გამოიკვეთა რამდენიმე ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამა, რომელსაც უფრო მეტი ნაწილი ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებისა იყენებს საქმიანობის წასამართად მაგალითად : აპექსი, ასეკო ჯორჯიას პროგრამა და საპ. თუმცა გარდა ამ პროგრამებისა დღეს საქართველოში იყენებენ ძირითადად შემდეგ პროგრამებს: HR fina, Vabaco, Hr smart, Hirehive და ა.შ.

ჩატარებული კვლევის ერთ-ერთი მთავარი მიზანი იყო დაგვედგინა, რომელი ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციის შესასრულებლად იყენებენ პროგრამულ უზრუნველყოფას ქართულ კომპანიებში. კვლევამ დაადგინა, რომ უმეტესობა მათგანი 54 % აღნიშნულ პროგრამებს მიმართავს ადმინისტრაციული პროცესების წასამართად, რაც გულისხმობთ თანამშრომელთა პირადი საქმეების წარმოებას, შვებულებების გატარებას და ა.შ. 14.6 % პროგრამას იყენებს სახელფასო მომსახურებისთვის, 4,9 პროცენტი რეკრუტირებისთვის. დარჩენილი პროცენტული გადანაწილება არის შემდენიერი: გამოკითხულთა 4,8 პროცენტი პროგრამას მიმართავს მხოლოდ თანამშრომელთა დასწრების გასაკონტროლებლად, რომლითაც იგებენ რამდენად დააგვიანა ან ადრე დატოვა სამსახური რომელიმე თანამშრომელმა, 2,4 პროცენტი იყენებს როგორც რეკრუტირებისთვის, ისე ადმინისტრაციული ფუნქციის შესასრულებლად, 2,4 პროცენტი ტესტირებისთვის, ადმინისტრირებისთვის და სახელფასო მომსახურებისთვის პროგრამას მიმართავს 2,4 პროცენტი, დარჩენილი 14,8

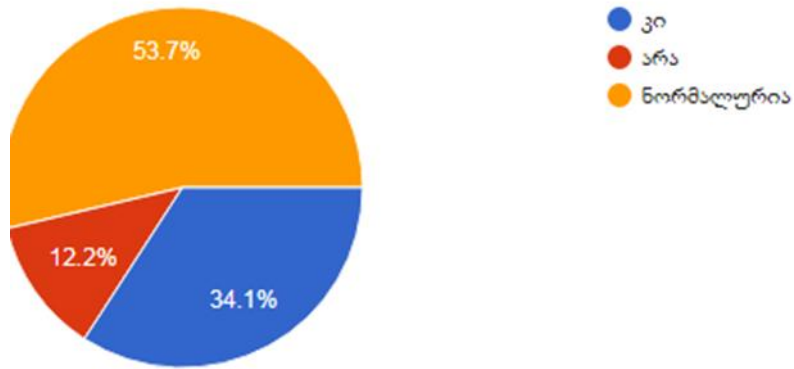
პროცენტი მიმართავს პროგრამას ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ფუნქციის შესასრულებლად.

დიაგრამა #3. რომელი HR ფუნქციების შესასრულებლად იყენებთ აღნიშნულ პროგრამას?



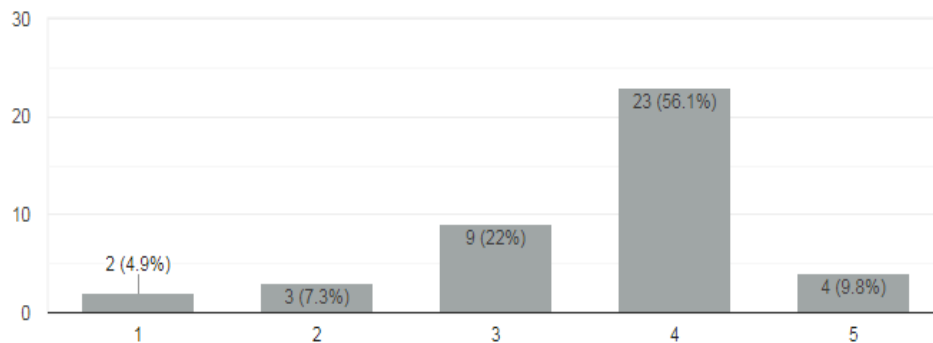
გამოკითხულ მონაწილეთა ზოგადი კმაყოფილების დონე გამოყენებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემით არის შემდეგი: გამოკითხულთა 53,7 პროცენტი თვლის, რომ პროგრამა ნორმალურად ფუნქციონირებს, 34,1 პროცენტი სრულად კმაყოფილია, ხოლო 12,2 პროცენტი უკმაყოფილო მათ მიერ გამოყენებული პროგრამებით.

დიაგრამა #4. ხართ თუ არა კმაყოფილი თქვენ მიერ გამოყენებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემით?



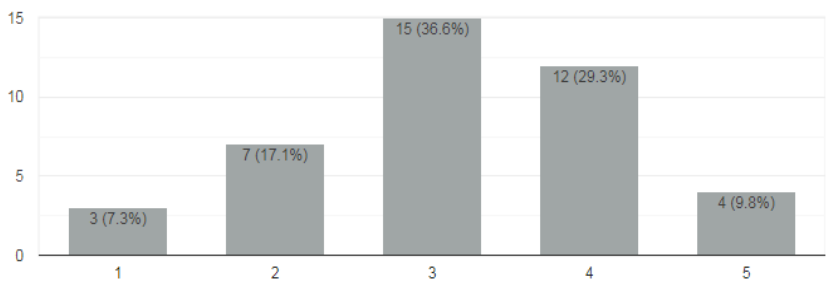
მონაწილეთა მხოლოდ 9,8 პროცენტმა შეაფასა მათ მიერ გამოყენებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა 5 ქულით, რაც გულისხმობდა ძალიან გამართულ პროგრამას, 56,1 პროცენტმა 4 ქულით რაც გულისხმობდა საშუალოზე მაღალ კმაყოფილებას, 22 პროცენტი საშუალო ხოლო 4,9 პროცენტი მიიჩნევს, რომ მათი პროგრამის გამართულობა და სისწრაფე არის ძალიან ცუდი.

დიაგრამა #5. შეაფასეთ თქვენს მიერ გამოყენებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის სისწრაფე/გამართულობა.



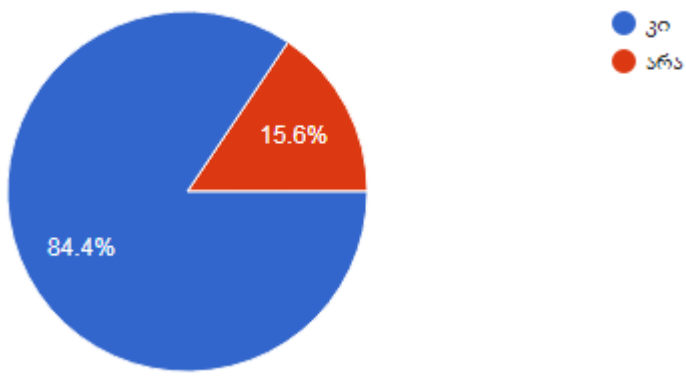
კვლევაში მონაწილე ადამიანური რესურსების სპეციალისტების 36,6 პროცენტი თვლის, რომ მათ მიერ შერჩეული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა საშუალო დონეზე შეესაბამება მათ ყველა ფუნქციას, 9.8 პროცენტი მიიჩნევს რომ სრულეებით შეესაბამება.

დიაგრამა #6. რამდენად შეესაბამება თქვენს მიერ გამოყენებული HRIS თქვენს ორგანიზაციაში არსებულ ყველა HR ფუნქციას?



ჩატარებული კვლევით დადგინდა, რომ კვლევაში მონაწილე კომპანიებიდან 84,4 პროცენტს ჰყავს კომპანიაში თანამშრომელი რომელიც დაიცავს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას კიბერ შეტევისგან ხოლო დარჩენილ 15,6 პროცენტს არ ჰყავს ამ ტიპის თანამშრომელი ორგანიზაციაში.

დიაგრამა #7. გყავთ თუ არა ორგანიზაციაში თანამშრომელი, რომელიც დაიცავს თქვენ პროგრამას კიბერ შეტევისგან:

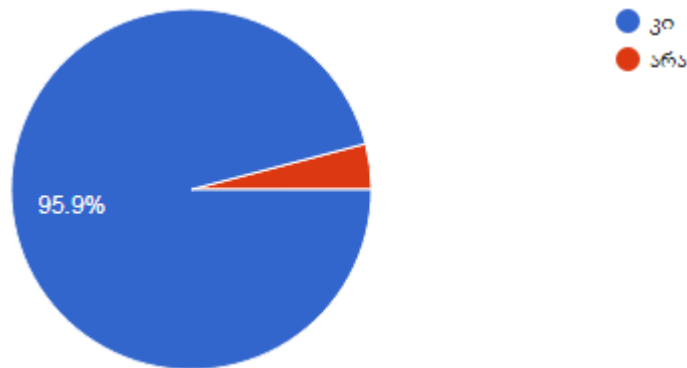


პერსონალური მონაცემების დაცვა

თანამშრომელთა პერსონალური მონაცემები არის კონფიდენციალური ინფორმაცია და შესაბამისად მისი ნებართვის გარეშე არავის აქვს უფლება გამოიყენოს ან გაავრცელოს ეს

მონაცემები. ყველა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტმა უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ თითოეულ თანამშრომელს ჰქონდეს ინფორმაცია პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ. იმის გასაგებად თუ რამდენად არიან ინფორმირებულნი კომპანიის თანამშრომლები პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ გამოვიყენე შემდეგი კითხვა: აქვთ თუ არა თქვენ თანამშრომლებს ინფორმაცია პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ? რაზეც გამოკითხულთა 95,9 პროცენტმა დადებითი პასუხი გასცა ხოლო 3,1 პროცენტმა უარყოფითი.

დიაგრამა #8. აქვთ თუ არა თქვენს თანამშრომლებს ინფორმაცია პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ?



თვისებრივი კვლევა

თვისებრივი კვლევა ჩატარდა იმის დასადგენად თუ რა დამოკიდებულება გააჩნიათ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს ტექნოლოგიების განვითარებასთან და მის გამოყენებასთან თავიანთ საქმიანობაში. მათი აზრით, რა დადებითი და უარყოფითი მხარე გააჩნია სხვადასხვა პროგრამების გამოყენებას ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში.

კვლევის თვისებრივ ნაწილში გამოყენებული იქნა ორი კითხვა:

1. თქვენი აზრით რა დადებითი გავლენა აქვს ტექნოლოგიების განვითარებას ადამიანური რესურსების მართვის პროცესებზე

2. თქვენი აზრით რა უარყოფითი გავლენა აქვს ტექნოლოგიების განვითარებას ადამიანური რესურსების მართვის პროცესებზე

დადებითი გავლენა - კვლევაში მონაწილე ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებიდან ყველა ერთხმად თანხმდება, რომ ტექნოლოგიების განვითარებას აქვს დადებითი გავლენა ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციონირებაზე , კერძოდ: ტექნოლოგიების განვითარება უფრო მოქნილს ხდის ადამიანური რესურსების მართვის სფეროს ყველა მიმართულებას, როგორც ხელფასების/ბონუსების დათვლას, ასევე სწავლების/განვითარებისა და რეკრუტინგის მიმართულებას. ტექნოლოგიური განვითარება საშუალებას აძლევს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტებს ნაკლები დრო დაუთმონ რუტინულ საქმეებს როგორცაა: თანამშრომელთა პირადი საქმეების წარმოება, შვებულებების კონტროლი და კონცენტრირება მოახდინონ სხვა მნიშვნელოვან, უფრო შემოქმედებით ასპექტებზე მაგალითად როგორცაა: თანამშრომელთა დატრენინგება, მოტივაცია და მათ მუდმივ განვითარებაზე ზრუნვა. ასევე, ტექნოლოგიების გამოყენება საშუალებას იძლევა მოვახდინოთ მარტივად კომუნიკაცია თანამშრომელთა დიდ რაოდენობასთან, ხმა მივაწვდინოთ როგორც არსებულ თანამშრომლებს, ასევე უამრავ პოტენციურ თანამშრომელსაც.

უარყოფითი გავლენა - ტექნოლოგიების გამოყენებას უამრავ დადებით მხარესთან ერთად გააჩნია თავისი უარყოფითი გავლენაც, რაც კვლევაში მონაწილეთა უმეტესობის აზრით, ვლინდება შემდეგში:

- მცირდება პირისპირ კომუნიკაცია
- თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირება ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტში
- სისტემის უსაფრთხოება

პირისპირ კომუნიკაციის შემცირება - დღევანდელ დღეს როგორც ადამიანური რესურსების სპეციალისტები, ისე კომპანიის ზედა რგოლის მენეჯერები თანამშრომლებთან კომუნიკაციისთვის იყენებენ შიდა საკომუნიკაციო სისტემებს და

ელექტრონულ ფოსტას, რაც ამცირებს პირისპირ კონტაქტს თანამშრომლებს შორის და მათ შორის აზრების გაცვლის პროცესს.

თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირება - ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამებმა შეცვალა თანამშრომელთა საჭიროება ორგანიზაციაში, რადგან პროგრამას თავისი ფუნქციების დახმარებით მარტივად, ღილაკზე თითის დაჭერით შეუძლია ისეთი საქმის გაკეთება რის გაკეთებასაც შესაძლოა ერთი ან ორი თანამშრომელი დასჭირვებოდა. რა თქმა უნდა ეს ფაქტი კომპანიისთვის კარგია, რადგან ნაკლები ადამიანისთვის მოუწევს ანაზღაურების გადახდა თუმცა ცუდია სამსახურის მაძიებლებისთვის.

სისტემის უსაფრთხოება- სხვადასხვა პროგრამების არსებობასთან ერთად დღის წესრიგში დადგა მათი გამართულად მუშაობა და უსაფრთხოება. ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამებში ინახება თანამშრომელთა პირადი მონაცემები, რომელიც არის კონფიდენციალური შესაბამისად მნიშვნელოვანია, რომ სისტემა იყოს უსაფრთხო და გარეშე პირებისთვის მიუწვდომელი.

8.3 შედეგების ინტერპრეტაცია

როგორც ზემოთ ავლინებთ კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ორმოცდაათი კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტმა, აქედან ყველაზე ნაკლები იყო მცირე კომპანიის წარმომადგენელი რაც ვფიქრობ განპირობებული იყო იმით, რომ მცირე საწარმოებში ნაკლებად ჰყავთ ადამიანური რესურსების სპეციალისტები და მისი ფუნქციების შეთავსებას ცდილობენ კომპანიის უშუალო ხელმძღვანელები. ასევე, მსგავსი მცირე ტიპის საწარმოები ნაკლებად იყენებენ პროგრამულ უზრუნველყოფას ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციების შესასრულებლად.

გამოკითხული კომპანიების მიერ გამოყენებადი ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამებში გამოიკვეთა შემდეგი პროგრამები: ასეკო, აპექსი, ასეკო ჯორჯიას პროგრამა. გარდა ამ პროგრამებისა ზოგიერთ ორგანიზაციას, მაგალითად საქართველოს ბანკს აქვს მისივე თანამშრომლების მიერ დაწერილი პროგრამა, რომელსაც იყენებს ადმინისტრაციული საქმიანობის შესასრულებლად. საქართველოს ბანკის გარდა სხვა მსხვილი კომპანიებიც ამჯობინებენ, რომ საკუთარ დეველოპერებს დააწერინონ ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამა, რადგან ფიქრობენ ასე ბევრად უფრო მათზე მორგებული პროგრამის შექმნა შესაძლებელი.

საქართველოში ადამიანური რესურსების დეპარტამენტები ძირითადად პროგრამებს მიმართავენ ადმინისტრაციული ფუნქციის შესასრულებლად, ძირითადად

თანამშრომელთა პირადი საქმეების წარმოებისთვის, მათი ისეთი მონაცემების შესანახად როგორცაა: საკონტაქტო მონაცემები, დაბადების თარიღი, ანაზღაურება და საბანკო ანგარიში.

ადმინისტრაციული ფუნქციის შემდგომ პროგრამები ყველაზე მეტად გამოიყენება სახელფასო მომსახურებისთვის. მათი მეშვეობით უფრო მარიტვად და სწრაფად ხდება თანამშრომელთა ხელფასების დათვლა და გადარიცხვა.

კვლევაში მონაწილეთა უმეტესობა აღნიშნავს, რომ ის პროგრამები რომლებსაც ისინი მიმართავენ არ არის ისეთი გამართული როგორც უნდა იყოს. ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ მსგავსი პროგრამების მიმწოდებლებმა იზრუნონ, შექმნან უკეთესი სისტემები და მოარგონ ის ადამიანური რესურსების დეპარტამენტების ყველა ფუნქციას.

როგორც ზემოთ ავღნიშნეთ როდესაც კომპანია იყენებს ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამულ უზრუნველყოფას მნიშვნელოვანია დაიცვას მისი უსაფრთხოება, იქიდან გამომდინარე, რომ მასში თავმოყრილია კომპანიის თანამშრომელთა ისეთი პირადი ინფორმაცია როგორცაა: პირადობის ნომერი, ანგარიში ნომერი, ტელეფონი და ა.შ. შესაბამისად ყველა კომპანია უნდა ეცადოს დაიცვას თავიანთი პროგრამა კიბერ შეტევისგან და კონფიდენციალური ინფორმაციის გავრცელებისგან. ამისთვის ორი გზა შეიძლება არსებობდეს: ითანამშრომლონ იმ კომპანიასთან რომლისგანაც ყიდულობენ ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას ან თავიანთ კომპანიაში დაიქირაონ დეველოპერი, რომელიც იზრუნებს პროგრამის უსაფრთხოებაზე. ჩატარებული კვლევით დადგინდა, რომ გამოკითხული კომპანიებიდან 84,4 პროცენტს ჰყავს კომპანიაში თანამშრომელი, რომელიც დაიცავს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას კიბერ შეტევისგან ხოლო დარჩენილ 15,6 პროცენტს არ ჰყავს ამ ტიპის თანამშრომელი ორგანიზაციაში.

რაც შეეხება თვისებრივი კვლევის შედეგებს, გამოიკვეთა რომ ადამიანური რესურსების სპეციალისტების უმრავლესობა თანხმდება ტექნოლოგიური განვითარების დადებით გავლენაზე რაც აისახება შემდეგში: მისი საშალებით შესაძლებელია მოხდეს დროისა და ენერჯის დაზოგვა ისეთი რუტინული საქმის შესრულებაზე როგორცაა:

თანამშრომელთა პირადი საქმეების წარმოება, ანაზღაურების დათვლა, შვებულებების კონტროლი და დრო დაეთმოს უფრო მნიშვნელოვანი საქმიანობის შესრულებას როგორცაა:

- თანამშრომელთა მოტივაცია
- სწავლა/განვითარება
- ხარისხის მართვა
- ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბება

თუმცა დადებით მხარესთან ერთად სხვადასხვა პროგრამების გამოყენებას აქვს გარკვეული უარყოფითი გავლენაც. მაგალითად: იქიდან გამომდინარე, რომ არსებობს თანამშრომლებთან კომუნიკაციის სხვადასხვა შიდა სისტემები მცირდება პირისპირ ურთიერთობა/კომუნიკაცია თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელებს შორის. ასევე, მცირდება სამუშაო ძალის საჭიროება, რადგან პროგრამებს აქვთ ის ფუნქციები რისი შესრულებაც ადრე ევალუბოდა ადამიანს. აქედან გამომდინარე ნაკლები სამუშაო ადგილი შესაძლოა არსებობდეს ორგანიზაციაში.

საბოლოო ჯამში, სამაგისტრო ნაშრომის კვლევით დავადგინეთ, რომ საქართველოში ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები და კომპანიები მიჰყვებიან ფეხდაფეხ ტექნოლოგიების განვითარებას და ცდილობენ დანერგონ თავიანთ კომპანიებში ახალი პროგრამები, რომლებიც მათ გაუადვილებს თავიანთი საქმიანობის წარმართვას.

თავი 9. დასკვნა

მოცემული ნაშრომი პასუხობს მთავარ შეკითხვას და ირკვევა, რომ ტექნოლოგიურ განვითარებასთან ერთად ნელ-ნელა ვითარდება ადამიანური რესურსების მართვის სფეროც საქართველოში.

საქართველოში არსებულ როგორც მცირე, ისე საშუალო და მსხვილ კომპანიებში ჩატარებულმა რაოდენობრივმა კვლევამ აჩვენა, რომ ორგანიზაციების უმრავლესობაში ადამიანური რესურსების დეპარტამენტები იყენებენ ადამიანური რესურსების მართვის სხვადასხვა პროგრამებს თავიანთი საქმიანობის წასამართად. ძირითადი მიმართულებები რომლისთვისაც დღევანდელ დღეს გამოიყენება ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამები არის: ადმინისტრირება, რაც გულისხმობს თანამშრომელთა პირადი საქმეების წარმოებას და რეკრუტინგი. ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების უმეტესობა მათ მიერ გამოყენებული პროგრამებით საშუალო დონეზე არიან კმაყოფილებები და მიიჩნევენ, რომ მათი გამართულობა და სისწრაფე არის ნორმალური. ვფიქრობ კარგი იქნება თუ კომპანიები, რომლებიც მუშაობენ და ქმნიან ადამიანური რესურსების მართვის სისტემებს და სურთ, რომ მათი პროგრამა ბევრი ორგანიზაციის მიერ იქნეს გამოყენებული უახლოეს მომავალში შექმნიან უფრო მეტად დახვეწილ,

გამართულ და ადამიანური რესურსების მართვის ყველა ფუნქციაზე მორგებულ პროგრამებს.

რაც შეეხება თვისებრივი კვლევის ნაწილს გამოჩნდა, რომ ადამიანური რესურსების სპეციალისტების უმრავლესობა დადებითად აღიქვამს ტექნოლოგიების განვითარებას და მის გამოყენებას მათ საქმიანობაში. ტექნოლოგიების გამოყენება ადამიანური რესურსების დეპარტამენტებს საშუალებას აძლევს დაზოგონ დრო ყოველდღიური საქმიანობის შესრულებაზე და მეტი დრო დაუთმონ თანამშრომელთა მოტივაციის ამაღლების სისტემების შემუშავებას და მათ პროფესიულ განვითარებას, რაც საბოლოო ჯამში აუცილებლად აისახება ორგანიზაციის დასახული მიზნების მიღწევაზე. თუმცა, ადამიანური რესურსების მართვის სისტემების არსებობა და გამოყენებას გააჩნია გარკვეული ნაკლოვანებები, რომელთა აღმოფხვრაც საჭიროა. საბოლოოდ, შეიძლება ითქვას, რომ ტექნოლოგიური განვითარების დადებითი გავლენა ადამიანური რესურსების მართვი სფეროზე ბევრად სჭარბობს მის უარყოფით გავლენას. ამიტომ კარგი იქნება თუ სულ უფრო მოიმატებს იმ ორგანიზაციების რიცხვი, რომლებიც მიმართავენ ადამიანური რესურსების მართვისთვის პროგრამულ უზრუნველყოფას.

გამოყენებული ლიტერატურა

- 1.Ahammad, Taslim, September 2017, Journal of Modern Accounting and Auditing, , Vol. 13, No. 9, 416
- 2.Mujahid Mubeen, 2014, History of Human Resource Management: It's Importance in Adding Value to Organizational Success in Gaining Competitive Advantage , European Journal of Business and Management www.iiste.org, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) ,Vol.6, No.34, 2014
3. Mahapatro Bibhuti Bhusan, 2010, human resource management. pp.12, new delhi, NEW AGE INTERNATIONAL (P) LIMITED
- 4.Diane Arthur, 2004, Fundamentals of Human Resources Management, 2004,pp.4, American Management Association International, New York
5. Batyski Heather, A brief history of HRMS software updated:8th March 2017
6. <https://www.oracle.com/index.html> . Retrieved 27 January2017 (04.06.2019)
- 7.adeniji anthonia, osibanjo omotayo, 2012, Human Resource Management: Theory and Practice pp 12, Pumark Nigeria Limited.
- 8.Mukherjee, Jayant, 2012 , Designing Human Resource Management Systems : A Leader's Guide) Published by Vivek Mehra for SAGE Publications India.
9. <http://vaba.co/ge/products/hr-management-software> (04.06.2019)
- 10.Leighton, Patricia, 2009, Effective Recruitment : A Practical Guide for Staying Within the Law, london,Thorogood Publishing Ltd.

11. Armstrong, Michael, 2014, ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE
12. <https://www.zoho.com/recruit/?src=zoho-home&ireft=ohome> (04.06.2019)
13. BPP Learning Media, 2013, Human Resource Development and Employee Relations : Course Book.
14. Smith, Shawn A., Mazin, Rebecca A, 2011, The HR Answer Book : An Indispensable Guide for Managers and Human Resources Professionals pp121-145, New York, American Management Association.
15. <http://peoplebookhr.com/about/> (04.06.2019)
16. Binczycki, Bernard, 2012, Administrative Function of Human Resources Management in Public Organizations, chapter 23, Poland, Foundation of the Cracow University of Economics.
17. საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია <http://employer.ge/sromis-usaftrxoebis-servisebi> (04.06.2019)
18. Schramm, Jennifer, 2006, HR Technology Competencies: New Roles for HR Professionals, published by the Society for Human Resource Management
19. Bulmash, Julie, HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND TECHNOLOGY pp 50
20. <https://gdpr-info.eu/> (04.06.2019)
21. Machado, Carolina, 2015, Human Resource Management Challenges and Changes pp.162-163), New York, Nova publishers.
22. Lambert, Vicki, 2005, Payroll : A Guide to Running an Efficient Department, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
23. Pramila, Rao, 2015, HR Mexico : Human Resource Management in Mexico Perspectives for Scholars and Practitioners, Information Age Publishing Inc.
24. Łącka-Badura, Jolanta, 2015, Recruitment Advertising As an Instrument of Employer Branding : A Linguistic Perspective, Newcastle-upon-Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
25. Gravili, Ginevra, Fait, Monica, 2017, Social Recruitment in HRM : A Theoretical Approach and Empirical Analysis, Howard House, Wagon Lane, Bingley, Emerald Group Publishing Limited
26. Olivás-Lujan, Miguel R., Bondarouk, Tanya, 2013, Social Media in Human Resources Management, Howard House, Wagon Lane, Bingley, Emerald Group Publishing Limited,
27. Diane, Arthur, 2015, Fundamentals of Human Resources Management : A Practical Guide for Today's HR Professional, Pp236, New York, American management association international.
28. საქართველოს კანონი პერსონალური მონაცემთა დაცვის შესახებ

29. <https://personaldata.ge/ka/about-us> (04.06.2019)
30. <http://www.adelante.ge/HR%20software%20geo.html> (04.06.2019)
31. <https://www.apex.ge/epr/hr> (04.06.2019)
32. <http://fas.ge/eHRMS> (04.06.2019)
33. <https://www.hr.gov.ge/Home/About> (04.06.2019)
34. ბერიძე, როსტომ. 2011. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბილისი.
35. პაიჭაძე, ნუგზარ. 2008. ადამიანური რესურსების მართვა: ცნებებისა და განსაზღვრებების ლექსიკონი. თბილისი: თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა

დანართი

სამაგისტრო ნაშრომის კვლევის ჩასატარებლად გამოყენებული კითხვარი:

1. კომპანია, რომელსაც წარმოადგენთ.
2. ორგანიზაციის ზომა.
3. იყენებთ თუ არა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას ორგანიზაციაში.
4. დაასახელეთ ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა, რომელსაც იყენებთ.
5. რომელი HR ფუნქციების შესასრულებლად იყენებთ აღნიშნულ პროგრამას?
6. ხართ თუ არა კმაყოფილი თქვენ მიერ გამოყენებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემით?
7. შეაფასეთ თქვენს მიერ გამოყენებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის სისწრაფე/გამართულობა.
8. რამდენად შეესაბამება თქვენს მიერ გამოყენებული HRIS თქვენ ორგანიზაციაში არსებულ ყველა HR ფუნქციას?
9. თქვენი აზრით რა დადებითი გავლენა აქვს ტექნოლოგიების განვითარებას ადამიანური რესურსების მართვის პროცესებზე.
10. თქვენი აზრით რა უარყოფითი გავლენა აქვს ტექნოლოგიების განვითარებას ადამიანური რესურსების მართვის პროცესებზე.
11. გყავთ თუ არა ორგანიზაციაში თანამშრომელი, რომელიც დაიცავს თქვენ პროგრამას კიბერ შეტევისგან.

12. აქვთ თუ არა თქვენს თანამშრომლებს ინფორმაცია პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ?