



მურად ფახურიძე

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი,
საქართველოს სპორტის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი

ინფორმაციული ტექნოლოგიები და პერსონალის მართვა სასპორტო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში

ანოტაცია

ორგანიზაციული მენეჯმენტის განვითარებაში ინფორმაციული ტექნოლოგიების როლი დიდია და მდგომარეობს ახალი ცოდნის მიღების, გადამუშავების, გავრცელებისა და გამოყენების პროცესების დაჩქარებაში. მენეჯმენტის განვითარების უტაპზე მოხდა რამდენიმე ინფორმაციული რევოლუცია, რამაც გამოიწვია კარდინალური ცვლილებები ტექნოლოგიის ავტომატიზაციის პროცესში, აღნიშნულმა გარემოებებმა ორგანიზაციებს მისცა სტიმული ინფორმაციის შექმნის, გადამუშავებისა და გადაცემის ავტომატიზებული პროცესების შემუშავებასა და შექმნაში. გაძლიერდა სამეცნიერო ფუნდამენტური კვლევები ტექნოლოგიის როლისა და მნიშვნელობის შესახებ ორგანიზაციული და ადამიანური რესურსის მენეჯმენტის განვითარების პერსპექტივის კუთხით. ინფორმაციული ტექნოლოგიები და მისი მნიშვნელობა ყოველწლიურად ვითარდება და უფრო და უფრო აღწევს ცხოვრების ყველა მნიშვნელოვან ასპექტში. დღევანდელ რეალობაში პერსონალის მართვაში იზოლირებულად საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენება წარმოუდგენელია, რადგან ის საგანმანათლებლო ორგანიზაციას აძლევს პროცესების ავტომატიზაციის გამოყენების შესაძლებლობას. თანამედროვე მენეჯმენტში სასპორტო საგანმანათლებლო ორგანიზაციების უმეტესობა პერსონალის მენეჯმენტის პროცესის ავტომატიზაციას ახორციელებს საინფორმაციო საშუალებებისა და სისტემების გამოყენებით. აღნიშნულ ნაშრომში განიხილულია საინფორმაციო ტექნოლოგიების მნიშვნელობა პერსონალის მართვაში, რაც საგანმანათლებლო ორგანიზაციას აძლევს საშუალებას იყოს ყოველთვის ერთი ნაბიჯით წინ და უსწრებდეს მის კონკურენტებს, რომლებსაც ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარების მიმართულებით პერსონალის მართვაში ნერგავდნენ აქტივობებს. დღევანდელ რეალობაში საინფორმაციო ტექნოლოგიების მნიშვნელობა დიდია და მდგომარეობს იმაში, რომ იგი ახდენს მენეჯმენტის ოპტიმიზაციას ორგანიზაციაში, რაც, თავის მხრივ, ზრდის მიზნის მიღწევის შესაძლებლობას, ასევე აქვს იმის უპირატესობა, რომ ამცირებს ფინანსურ ხარჯებს და ზრდის ხარისხს, ამ ყოველივეს შედეგად ვიღებთ: კადრების დენადობის შემცირებას, შრომის პროდუქტიულობის ზრდას, ეფექტურობას და ორგანიზაციის დასახული მიზნის შესრულებას. თანამედროვე ტექნოლოგიური სისტემები, კომპანიას ეხმარება ხელფასების გამოთვლაში, დაქვითვების, დარიცხვებისა და შესაბამისი არითმეტიკული შეცდომების შემცირებაში. თანამედროვე ტექნოლოგიებს საკმაოდ დიდი დიაპაზონი საშუალება აქვს, მას შეუძლია განჭვრიტოს პრობლემის გადაჭრის ყველა შესაძლო ალტერნატივა.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსი, მართვა, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, ინტერნეტი, ტექნოლოგია.

ინფორმაციული ტექნოლოგიები და პერსონალის მართვა სასპორტო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში

შესავალი

ნებისმიერი ტიპის ორგანიზაციაში, თანამედროვე გამოწვევების პირობებში მნიშვნელოვანია ტექნოლოგიების დანერგვა/გამოყენება ადამიანური რესურსის მართვაში. ადამიანური რესურსის მართვის მენეჯერები ტექნოლოგიებს იყენებენ სამუშაოს გასამართივებად, ეს ტენდენცია, უპირველესად, დაკავშირებულია შესასრულებელი ამოცანებისა და ინფორმაციის მუდმივად მზარდ მოცულობასთან, აქედან გამომდინარე, ციფრულ ეკონომიკაზე¹ გადართვა და მისი გამოყენება გაამართივებს მართვის პროცესს და წახალისებს ორგანიზაციებს, ეძიონ ინოვაციური გზები და საშუალებები ტექნოლოგიური სტრატეგიების მეშვეობით.

მსოფლიოს მასშტაბით სასპორტო საგანმანათლებლო ორგანიზაციების უმეტესობა გადართო HRM² სფეროში პროცედურებისა და პროცესების ავტომატიზაციაზე. ტექნოლოგიების ჩართვით და მისი დახმარებით, ორგანიზაციისთვის უფრო ეფექტური გახდა კადრების რეკრუტირების პროცესი, იხვეწება პერსონალის გადამზადება/მომზადების ეტაპი და სწრაფად და ხარისხიანად ხდება ინფორმაციის გაცვლის პროცესი. უკანასკნელ წლებში ორგანიზაციებში საინფორმაციო ტექნოლოგიების განვითარება დიდწილად დაკავშირებულია ეკონომიკური განვითარების საერთაშორისო გლობალურ ტენდენციებთან, რის შედეგადაც, საინფორმაციო ტექნოლოგიებმა³ უმნიშვნელოვანესი ზეგავლენა მოახდინა ისეთ სფეროებზე, როგორიცაა კადრების მართვა. ნებისმიერი ორგანიზაციის საქმიანობა ფასდება შედეგიანობისა და მოგების ზრდით, რაც, პირდაპირ დაკავშირებულია თანამშრომელთა მუშაობის ხარისხზე და შედეგზე. კვალიფიციური პერსონალი ნებისმიერი ორგანიზაციის მთავარი რესურსია, რომელსაც სისრულეში მოჰყავს ის გეგმა, რომელმაც უნდა მიაღწიოს დასახულ მიზნებს. კომპეტენტური ადამიანური რესურსის მენეჯერები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ კადრების ეფექტურ მართვაში, რაც შემთხვევებში მათზეა დამოკიდებული თანამშრომლების საქმიანობის ხარისხის ზრდა. ორგანიზაციის წარმატება დამოკიდებულია იმ გარემოებაზე, თუ რამდენად კვალიფიციური და კომპეტენტურია დაქირავებული ადამიანური რესურსი, რამდენად ჯანსაღი ატმოსფეროა გუნდში რაც საბაზია ორგანიზებულობის და მოტივაციის. ამრიგად, სასპორტო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, როგორც სხვა სტილის ნებისმიერ ორგანიზაციაში, საჭიროა ადამიანური რესურსების სტრუქტურული ერთეულის სწორი და მიზანმიმართული მუშაობა, რომელმაც სწორად უნდა შეარჩიოს ის სპეციალისტები, რომლებიც იქნებიან პროდუქტიულები, მხოლოდ ამის შემდეგ იქნება შესაძლებელი შრომის ეფექტურობის ამაღლება გაციფრულების პირობებში, რომელმაც სწორად უნდა შეარჩიოს ის სპეციალისტები, რომლებიც იქნებიან პროდუქტიულები, მხოლოდ ამის შემდეგ იქნება შესაძლებელი შრომის ეფექტურობის ამაღლება გაციფრულების პირობებში.

ძირითადი ტექსტი

საგანმანათლებლო ორგანიზაციის წარმატების გასაღები, რა თქმა უნდა, არის მისი კვალიფიციურ პერსონალში და მის მენეჯმენტში, მაგრამ ამ ყველაფერს თუ აძლიერებს ტექნოლოგიები⁴ ეს პროცესი საგძნობლად აუმჯობესებს ეფექტურობას და შედეგიანობას, რაც იწვევს დაწესებუ-

¹ ანა ანდლუაძე, ციფრული ეკონომიკა, 2017 წ. <https://www.isfed.ge/geo/politikis-dokumentebi/tsifruli-ekonomika-akhali-shesadzlebloba-evrokavshirshi-meti-integratsiistvis>

² HRM ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი

³ დარიკო ხვედელიძე, საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენება უწყვეტი განათლებისათვის, <http://www.jes.org.ge/number/10/article/64/>

⁴ გურამ ჩაჩანიძე, განათლების თანამედროვე ტექნოლოგიები და ინფორმატიკის დიდაქტიკა, 2020 წ. გვ. 130

ლების საერთო წარმატებას, მიუხედავად მისი ზომის, ფორმისა თუ ინდუსტრიისა. ორგანიზაციაში დანერგილი თანამედროვე ტექნოლოგიები მენეჯმენტს ეხმარება ჩამოაყალიბოს ამოცანები, შეამციროს პერსონალის ბრუნვა, დაზოგოს ხარჯები, რაც საბოლოო ჯამში იღებს დაწესებულების შედეგიანობის ზრდას და იწვევს თანამშრომლების ეფექტურობას. მოწინავე და გამოცდილი საინფორმაციო ტექნოლოგიების დანერგვა, საშუალებას იძლევა ინფორმაციის დამუშავება/გაცვლისა და მისი ქრონოლოგიური შენახვისა. ინფორმატიზაციის ძირითადი სტრატეგიული ამოცანაა საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდით შეინარჩუნოს კომპანიის კონკურენტუნარიანობა, რაც მოიაზრებს ადამიანური რესურსის განვითარებას და შესაბამისი კვალიფიკაციის მუდმივ ზრდას. ბოლო პერიოდში საგრძნობლად განვითარდა ავტომატიზებული საინფორმაციო სისტემები და მათი გამოყენება პერსონალის მართვაში, რაც საშუალებას იძლევა ეფექტურად მოხდეს ორგანიზაციის მიზნების მიღწევა დამატებითი ფინანსური ინვესტიციების საჭიროებების გარეშე. მიღებულმა შედეგებმა როგორც ცხადყო, თანამედროვე მენეჯმენტში სასპორტო საგანმანათლებლო დაწესებულების ეფექტური საქმიანობის წინაპირობა არის ინფორმაციული ტექნოლოგიების დანერგვა და გამოყენება ადამიანური რესურსის მართვაში, არის მრავალი პრაქტიკა, სადაც სპეციალური პროგრამების მეშვეობით, (HR) ადამიანური რესურსების მართვის სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომელს შეუძლია მართოს ორგანიზაციის ასობით თანამშრომლის პირდაპირი საქმეები. კომპიუტერული და ინტერნეტ ტექნოლოგიების გამოყენებით შესაძლებელია უმოკლეს დროში გაიცეს სხვადასხვა ინფორმაცია და ანგარიში ორგანიზაციის თანამშრომლების შესახებ. აქედან გამომდინარე, საინფორმაციო სისტემების და ტექნოლოგიების დანერგვისა და გაციფროვნების¹ ძირითად ამოცანად იქცა გააუმჯობესოს ორგანიზაციის ბიზნეს პროცესები ისეთი მიმართულებით, როგორიცაა დროის ადრეცხვა, დოკუმენტების ნაკადების მოძრაობა, კადრების მართვა, ანგარიშსწორება, ხელფასის გადახდა და ა.შ. აღსანიშნავია, ასევე ის გარემოება, რომ არც ერთ პროგრამას არ აქვს შესაძლებლობა სრულიად შეცვალოს პერსონალის მართვის პროცესი, რადგან თანამედროვე ტექნოლოგიები ორიენტირებულია მხოლოდ თანამშრომლების განვითარება ოპტიმიზაციისკენ.

სასპორტო საგანმანათლებლო დაწესებულებების მენეჯმენტი და მასში ადამიანური რესურსის მართვა მოიცავს იურდიულ საცნობარო სისტემებს, რაც HR მენეჯერს აძლევს საშუალებას მოკლე დროში მიიღოს ინფორმაცია გამოცხადებული ცვლილებების შესახებ. ორგანიზაციები განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობენ კადრების შერჩევის სისწრაფეს, ხარისხს და ეფექტურობის გაუმჯობესებას. არსებობს მოთხოვნილებები, რომელიც განმცხადებელთან უსწრაფესი და უმარტივესი გზით მოახდინოს დაკავშირება. მსგავს პროგრამებს შეუძლიათ აზროვნება, კითხვების დასმა, ლაკონური და მარტივი ტექსტური პასუხების მიღება და გადამუშავება, ასევე არსებობს რეზიუმეს ჩანაცვლება ჩათვის პრაქტიკით. აქტუალური და მიღებული ტენდენციაა პიროვნების „ციფრული ანაბეჭდის“² ანალიზის უნარი. იქედან გამომდინარე, რომ ადამიანის პირადი ცხოვრებისა და საქმიანობის დიდი ნაწილი გამომდინარე, რომ ადამიანის პირადი ცხოვრებისა და საქმიანობის დიდი ნაწილი კავშირშია ინტერნეტთან, არსებობს მრავალი პროგრამა, რომელიც საშუალებას იძლევა ადამიანის პროფილის პოვნის სოციალურ ქსელებში მისი ფოტოს და ინფორმაციის გამოყენებით, ის შეიცავს საჭირო ინფორმაციას ადამიანის შესახებ, რომელიც პროდუქტიული და სასარგებლოა დამსაქმებლისათვის. მთელი ამ მონაცემების დახმარებით და გამოყენებით, ნერვულ ქსელს³ დამოუკიდებლად შეუძლია შექმნას პიროვნების ფსიქოლოგიური პორტრეტი და მიაწოდოს რეკომენდაცია დამქირავებელს, აპლიკანტის დაქირავება-არდაქირავების შესახებ.

¹ ციფრული რევოლუცია ადამიანურ რესურსებში <https://noventiq.ge/about/blog/-Digital-Revolution-in-HR>

² ციფრული ანაბეჭდი <https://noventiq.ge/about/blog/-Digital-Revolution-in-HR>

³ ალექს მაკფარლანდი, ნერვული ქსელი მოდელი, 2021 წ. <https://www.unite.ai/ka/neural-network-model-provides-insight-into-autism-spectrum-disorder/>



7. ანა ანდლულაძე, ციფრული ეკონომიკა, 2017 წ.
<https://www.isfed.ge/geo/politikis-dokumentebi/tsifruli-ekonomika-akhali-shesadzlebloba-evrokavshirshi-meti-integratsiistvis>
8. ალექს მაკფარლანდი, ნერვული ქსელის მოდელი, 2021 წ. <https://www.unite.ai/ka/neural-network-model-provides-insight-into-autism-spectrum-disorder/>
9. მ.ცარციძე, ნ.ლაგაბიძე, შრომის ეკონომიკა, 2016 წ. https://old.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/shrom%20ekon.pdf