

ტექნოლოგია როგორც სტრატეგიული პარტნიორი - HRIS სისტემისა და ხელოვნური ინტელექტის გავლენა ადამიანური რესურსების მართვაზე

მარიამ გაბაშვილი

საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ,
საქართველო

აბსტრაქტი

შესაძლებელია თუ არა ტექნოლოგია იქცეს სტრატეგიულ პარტნიორად ადამიანური რესურსების მართვაში? ტრადიციულად, ადამიანური რესურსების მართვის პროცესი მოიაზრებდა ადმინისტრაციული ამოცანების შესრულებას მანუალურად. თუმცა ციფრულმა ეპოქამ ისევე როგორც სხვა სფეროებში, ტრანსფორმაცია მოახდინა ადამიანური რესურსების მართვის პროცესზეც. გლობალურ დონეზე არსებულმა ცვლილებების სისწრაფემ აიძულა კომპანიები ფეხი აეწყოთ ტექნოლოგიური სიახლეებისთვის. ახალმა ერამ ფუნდამენტურად შეცვალა ორგანიზაციების მიდგომა სამუშაო პროცესის მიმართ და შექმნა გარემო, სადაც ციფრული ინსტრუმენტები ძირითად როლს თამაშობენ. ტექნოლოგიურმა განვითარებამ გააჩინა პროცესების ოპტიმიზაციის საჭიროება. შესაბამისად, ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა თანდათან გათავისუფლდა ქაღალდზე დაფუძნებული ადმინისტრაციული პროცესებიდან და გადავიდა ციფრულ ეკოსისტემაში. მოხდა პროცესების ავტომატიზაცია და შეიქმნა ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემა (HRIS), რომლის დანერგვამაც მნიშვნელოვნად გაზარდა სამუშაოს ეფექტურობა და გამართვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესი. გარკვეული დროის შემდეგ, ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემების განვითარების ლოგიკური გაგრძელება გახდა ხელოვნური ინტელექტის (AI) ინტეგრაცია, რამაც განაპირობა სამუშაო პროცესის მეტად დახვეწა და გამრავალფეროვნება. ამ ტექნოლოგიების გაერთიანებამ ადამიანური რესურსების მართვის პროცესი გადაიყვანა ანალიტიკურ და მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების ახალ დონეზე. ხელოვნური ინტელექტის განვითარებასთან ერთად, მისი ეკონომიკური გავლენა მნიშვნელოვნად გაიზარდა, რამაც გლობალურ დონეზე მოახდინა სექტორების გარდაქმნა.

სტატიის ძირითადი მიზანია წარმოაჩინოს ავტომატიზაციისა და ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრაციის მნიშვნელობა ადამიანური რესურსების მართვაში. მიმოხილულია HRIS სისტემების განვითარება, მათი ფუნქციური შესაძლებლობები და ალგორითმული ინტეგრაციები, რომლებიც უზრუნველყოფენ პროცესების ეფექტურობასა და მონაცემებზე დაფუძნებულ მართვას. ასევე, განხილულია საერთაშორისო კომპანიების პრაქტიკული გამოცდილება ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემებისა და AI ტექნოლოგიების გამოყენების კუთხით.

საკვანძო სიტყვები: ხელოვნური ინტელექტი (AI), ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემა (HRIS), ავტომატიზაცია.

შესავალი

მე-20 საუკუნის დასაწყისში, მეორე მსოფლიო ომამდე, პერსონალის მართვის ფუნქცია ძირითადად ადმინისტრაციულ ამოცანებს მოიცავდა. ორგანიზაციები თანამშრომლების შესახებ აგროვებდნენ მხოლოდ პირად მონაცემებს: სახელი, გვარი, საცხოვრებელი

მისამართი, საკონტაქტო და დასაქმების ისტორია. აღნიშნული ინფორმაცია ინახებოდა ქაღალდზე და მისი დამუშავება ხდებოდა ხელით.¹

ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემების ისტორია დაიწყო 1950-იანი წლების ბოლოს ფეიროლის სისტემით და გაგრძელდა 1960-იან წლებში, როდესაც პირველად მოხდა თანამშრომელთა მონაცემების ავტომატიზაცია. 1980-იანი წლებისთვის HRIS სისტემები მნიშვნელოვნად გაფართოვდა და მოიცავდა მრავალფეროვან ფუნქციებს, რაც ორგანიზაციული მართვის გაუმჯობესებას უწყობდა ხელს. თუმცა 2000-იანი წლებიდან მოყოლებული ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემები მოიცავდა ისეთ პროცესებს, როგორებიც არის რეკრუტინგი, ბენეფიტების ადმინისტრირება, ფეიროლი, სამუშაო დროისა და შვებულების მოთხოვნის მართვა, სწავლისა და განვითარების პროცესის ადმინისტრირება, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების აღრიცხვა და შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგი.²

ავტომატიზირებულმა სამუშაო პროცესმა უზრუნველყო დავალებების სწრაფად და ზუსტად შესრულება, რამაც შეამცირა ადამიანური შეცდომების ალბათობა და გაზარდა საქმიანობის ეფექტურობა. აქედან გამომდინარე, HRIS სისტემები მნიშვნელოვან მხარდაჭერას უწევენ ადამიანური რესურსების სფეროში მომუშავე სპეციალისტებს. აღნიშნული სისტემების საშუალებით ადამიანური რესურსების ფუნქციების მართვა ხორციელდება უფრო ეფექტურად და ორგანიზებულად, რაც საშუალებას აძლევს სპეციალისტებს მეტად კონცენტრირდნენ სტრატეგიულ ამოცანებზე.

აღსანიშნავია, რომ COVID-19-ის პანდემიამ საგრძნობლად დააჩქარა ციფრული ტრანსფორმაცია. დისტანციურ სამუშაო ფორმატზე გადასვლამ კომპანიებს უზიდა, HRIS სისტემების ხელახალი შეფასებისა და ფუნქციონალის გაფართოებისკენ. ამ პერიოდში სისტემას დაემატა ფსიქიკური კეთილდღეობის მოდული, რომელიც მიზნად ისახავდა თანამშრომელთა ემოციური და ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობის მხარდაჭერას.³

პანდემიის შემდეგ განვითარდა HRIS მობილური ვერსიებიც. შეიქმნა აპლიკაციები, რომლებიც იძლევა ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამის გამოყენების შესაძლებლობას მობილური მოწყობილობებიდან, იგივე ფუნქციონალით, რაც ვებ-ვერსიას აქვს. აღნიშნული აპლიკაციები ცნობილია, როგორც Mobile Friendly HR Software და დღეს ფართოდ გამოიყენება საერთაშორისო ორგანიზაციებში.⁴

მობილური ფორმატის უპირატესობა მდგომარეობს მის ხელმისაწვდომობასა და მოქნილობაში. სისტემის გამოყენება შესაძლებელია ნებისმიერ დროსა და ადგილას, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ კომპანიებისთვის, რომელთა თანამშრომლების უმეტესი ნაწილი მუშაობს დისტანციურად. ხელმძღვანელ პირებს ეძლევათ საშუალება მობილური მოწყობილობის მეშვეობით ეფექტურად მართონ დაქვემდებარებულებთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, თანამშრომლებს შეუძლიათ შეამოწმონ და განაახლონ პირადი ინფორმაცია, მოითხოვონ შვებულება და მოიძიონ სახელმწიფო მონაცემები. ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს წვდომა აქვთ ყველა საჭირო ინფორმაციაზე, რაც მნიშვნელოვნად ზრდის პროცესების ოპერატიულობას.

¹IceHRM Blog. “Evolution of Human Resource Information System”, IceHRM Blog, 2020. <https://icehrm.com/blog/evolution-of-human-resource-information-system/> [უ.გ. 15.10.2025].

² HRweb Editorial Team, „The Evolution of HRIS Systems: 1990–2025 Timeline“, HR Web Software, 2025. <https://hrwebsoftware.com/blog/hris-evaluation-1990-2025> [უ.გ. 15.10.2025].

³ Scott, P., “The Evolution of HR: How COVID-19 Transformed Human Resources”, HR Recruitment, 2023. <https://hrrecruitment.co.uk/blog/the-evolution-of-hr-how-covid-19-transformed-human-resources> [უ.გ. 15.10.2025].

⁴ Foxall, D., “How to Select the Best HRMS: Mobile HR Requirements”, HRMS World, 2024. <https://www.hrmsworld.com/how-select-best-hrms-mobile-hr-requirements-1613.html> [უ.გ. 15.10.2025].

პროგრამული უზრუნველყოფის მუდმივმა განვითარებამ მიაღწია იმ ნიშნულამდე, როდესაც აქტიურად დაიწყო ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრირება ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემებში. აღნიშნული პროცესი გულისხმობს ალგორითმების, მანქანური სწავლების მოდელებისა და ინტელექტუალური სისტემების კომბინაციის გამოყენებას განმეორებადი ამოცანების ავტომატიზაციისთვის.

AI-ს გამოყენება HRIS სისტემებში მნიშვნელოვნად ზრდის ეფექტურობას. ხელოვნური ინტელექტი უზრუნველყოფს დიდი მოცულობის მონაცემების სწრაფ დამუშავებასა და ზუსტ ანალიტიკას, რაც ხელს უწყობს მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღებას.⁵

თანამედროვე HRIS პლატფორმები AI-ს იყენებენ ისეთი პროცესების გასამარტივებლად, როგორებიცაა რეკრუტინგი, ფეიროლის მართვა, თანამშრომელთა მხარდაჭერა და სამუშაო ძალის დაგეგმვა.

ამგვარი შესაძლებლობები ცვლიან ადამიანური რესურსების მართვის არსს. HR თანდათან თავისუფლდება ადმინისტრაციული ამოცანებისგან, იძენს სტრატეგიულ როლს და ხდება ბიზნეს პარტნიორი, რომელიც მონაცემებზე დაფუძნებული მიდგომებით ხელს უწყობს ორგანიზაციული მიზნების მიღწევას.⁶

1. HRIS და ხელოვნური ინტელექტი ადამიანური რესურსების პროცესების ავტომატიზაციასა და ოპტიმიზაციაში

1.1. რეკრუტინგი

რეკრუტინგის პროცესი, დაწყებული რეზიუმეების გადახედვით, დასრულებული გასაუბრებების დაგეგმვით დიდ დროსა და რესურსს მოითხოვს. თუმცა, ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემაში ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრაცია მნიშვნელოვნად ამცირებს ადმინისტრაციულ დატვირთვას და ახდენს პროცესების ოპტიმიზაციას.

ხელოვნური ინტელექტით მართული აპლიკანტების სისტემები (ATS) ამარტივებს კანდიდატების შერჩევის პროცესს და ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს აწვდის მხოლოდ იმ ინფორმაციას, რაც გადაწყვეტილების მიღებისთვის რეალურად მნიშვნელოვანია. AI ალგორითმის მეშვეობით ხდება რეზიუმეების ავტომატური ანალიზი და მათი შესაბამისობის შეფასება კონკრეტული სამუშაო პოზიციის მოთხოვნებთან.

ამ პროცესიდან გამომდინარე ხდება კანდიდატების ობიექტურად შეფასება, რაც ამცირებს მიკერძოების ალბათობას. ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებით ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს შეუძლიათ წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე შექმნან კანდიდატთა მოკლე სია (Shortlist), შეაფასონ პროფილების შესაბამისობა და განახორციელონ კანდიდატთა რანჟირება კონკრეტული როლის შესაბამისად.

გარდა ამისა, ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებულ სისტემებს შეუძლიათ კალენდართან ინტეგრაციის მეშვეობით მოახდინონ ინტერვიუების დაგეგმვის ავტომატიზაცია, რაც აჩქარებს შერჩევის მთლიან პროცესს. შედეგად, ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს

⁵ Ungashick, B., "How AI is Shaping the Future of HRIS Systems", Outsail, 2024; <https://www.outsail.co/post/the-future-of-ai-in-hris-systems-transforming-human-resources-management> [უ.გ. 15.10.2025].

⁶ Rietsema, D., „HRIS Software and AI (Artificial Intelligence)“, Matchr, 2024. <https://matchr.com/ai-hris-software> [უ.გ. 15.10.2025].

ედლევათ შესაძლებლობა მეტი ყურადღება დაუთმონ მაღალი პოტენციალის მექნე კანდიდატებს და მიიღონ სტრატეგიული გადაწყვეტილებები.⁷

1.2. ონბორდინგი

ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემებში ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრირებით კომპანიებში ხდება ახალი თანამშრომლების ადაპტაციის პროცესის ეფექტურად დაგეგმვა და მართვა. HRIS-ში არსებული შესაბამისი მოდულების მეშვეობით ხდება რეალური სამუშაო სცენარების სიმულაცია, რაც ახალ თანამშრომლებს შესაძლებლობას აძლევს უკეთ გაეცნონ თავიანთ ფუნქციებს, პასუხისმგებლობებსა და სამუშაო გარემოს. ვირტუალური ასისტენტები, როგორიცაა AI-ზე დაფუძნებული ჩატბოტები, უზრუნველყოფენ ახალი თანამშრომლების 24 საათიან მხარდაჭერას. პასუხობენ მათ შეკითხვებს, აძლევენ რეკომენდაციებს და უწევენ დახმარებას ადაპტაციის პროცესში. ვირტუალური ასისტენტები ახალ თანამშრომლებს აცნობენ კომპანიის კულტურას, პოლიტიკას და პროცედურებს, რაც მნიშვნელოვნად ამარტივებს და აჩქარებს ადაპტაციის პროცესს. გარდა ამისა, AI სისტემები ხელს უწყობენ ინდივიდუალურად მორგებული ტრენინგების დაგეგმვას და ორგანიზებას, რაც ზრდის ახალი თანამშრომლების პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებსა და მუშაობის ხარისხს.⁸

1.3. პროგნოზირებადი ანალიტიკა

პროგნოზირებადი ანალიტიკა თანამედროვე HRIS სისტემაში ინტეგრირებული ხელოვნური ინტელექტის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ფუნქციაა. ანალიტიკური პროცესი ეფუძნება ძველ და მიმდინარე მონაცემებს, რომლებიც აგროვებენ ინფორმაციას რეკრუტინგის, შესრულებული სამუშაოს, ფეიროლის, თანამშრომელთა გამოკითხვებისა და გაცდენების შესახებ.

აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე ხელოვნური ინტელექტის ალგორითმები ახდენენ სამომავლო ტენდენციებისა და შედეგების პროგნოზირებას, რაც მნიშვნელოვან სარგებელს წარმოადგენს ორგანიზაციებისთვის. კონკრეტულად, პროგნოზირებადი ანალიტიკა ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს ეხმარება დაქირავების საჭიროებისა და ტალანტების მოძიების სტრატეგიის განსაზღვრაში.

გარდა ამისა, სისტემებს შეუძლიათ თანამშრომელთა სამუშაო შედეგების ობიექტური შეფასება და ორგანიზაციიდან წასვლის რისკის ქვეშ მყოფი თანამშრომლების იდენტიფიცირება ისეთი მონაცემების დამუშავების საფუძველზე, როგორიცაა: ჩართულობის შემცირება, ტრენინგებში მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებელი და ხანგრძლივი გაცდენები.

მონაცემებზე დაფუძნებული პროგნოზირება ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს საშუალებას აძლევს მიიღონ პროაქტიური გადაწყვეტილებები თანამშრომელთა შენარჩუნების მიმართულებით და შეიმუშაონ ისეთი ღონისძიებები, რაც მნიშვნელოვნად აამაღლებს ორგანიზაციის სტაბილურობას და გრძელვადიან წარმატებას.⁹

⁷IBM. „AI and the future of Human Resources“, IBM Think, 2024; <https://www.ibm.com/think/topics/ai-in-hr> [უ.გ. 15.10.2025].

⁸ IBM. „What are Chatbots for HR“, IBM Think, 2024; <https://www.ibm.com/think/topics/chatbots-for-hr> [უ.გ. 15.10.2025].

⁹ Personio, „Predictive Analysis in HR“, Personio HR Lexicon, 2024. <https://www.personio.com/hr-lexicon/predictive-analysis-in-hr> [უ.გ. 15.10.2025].

1.4. ხელფასების ავტომატური დამუშავება

ხელოვნური ინტელექტის მეშვეობით განხორციელებული ავტომატიზაციის პროცესი მნიშვნელოვნად ამარტივებს ხელფასების დამუშავებას, ამცირებს ხელით ჩარევის საჭიროებას და მინიმუმადე დაყავს შეცდომების რისკი. AI ალგორითმების მუდმივი დახვეწა აუმჯობესებს მონაცემთა დამუშავების შესაძლებლობებს, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ისეთი კრიტიკული ოპერაციების შესრულებისას, როგორებიცაა სოციალური შეღავათების გამოთვლა და საშემოსავლო გადასახადების დაქვითვა. აღნიშნული ტექნოლოგიური წინსვლა ამცირებს მონაცემთა შეუსაბამობას და სასამართლო დავების რისკს, რაც საბოლოოდ უზრუნველყოფს ოპერაციული პროცესების სტაბილურობას და მნიშვნელოვნად ამცირებს ორგანიზაციის დროისა და რესურსების ხარჯს.

იმ კომპანიებისთვის, რომლებიც ოპერირებენ სხვადასხვა ქვეყანაში, ხელფასების რეგულაციების კომპლექსური ქსელის მართვა გლობალურ დონზე, წარმოადგენს სერიოზულ გამოწვევას. თუმცა, ხელოვნური ინტელექტის ალგორითმის გამოყენებით აღნიშნული კომპანიებისთვის ხელფასების დათვლა და ადგილობრივ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანა გამარტივებულია. AI ხელფასების მართვის პროცესში უზრუნველყოფს განახლებულ ინფორმაციას საკანონმდებლო და მარეგულირებელი მოთხოვნების შესახებ შესაბამის რეგიონში. მანქანური სწავლების ალგორითმების ინტეგრაცია HRIS სისტემებში საშუალებას იძლევა დაცული იყოს საგადასახადო კანონმდებლობა და მინიმუმამდე შემცირდეს შესაბამისობის დარღვევით გამოწვეული რისკები.

ხელოვნური ინტელექტით გათვალისწინებული პროგნოზირებადი ანალიტიკა მნიშვნელოვნად ახდენს ხელფასების მართვის პროცესის გარდაქმნას. ხარჯების ტენდენციის, შრომითი ნიმუშების და სამუშაო ძალის დინამიკის ანალიზის საფუძველზე, AI ალგორითმები ახდენენ ხელფასებთან დაკავშირებული მომავალი ხარჯების პროგნოზირებას, რაც საშუალებას აძლევს ორგანიზაციებს ეფექტურად მართონ ბიუჯეტი.¹⁰

1.5. სწავლა და განვითარება

თანამედროვე ორგანიზაციები სულ უფრო მეტად მიმართავენ ხელოვნურ ინტელექტს თანამშრომელთა ტრენინგის პროცესების დაგეგმვის მიზნით. AI-ს გამოყენება საშუალებას იძლევა, სწავლის პროცესი გასცდეს ტრადიციულ „ერთი მოდელი ყველასთვის“ მიდგომას და უზრუნველყოს პერსონალიზებული, მონაცემებზე დაფუძნებული სასწავლო გამოცდილება.

AI-სისტემები აანალიზებენ თანამშრომელთა საქმიანობის მონაცემებს, რათა განსაზღვრონ ინდივიდუალური საჭიროებები, განსავითარებელი უნარები და სწავლების შესაბამისი სტრატეგიები. მაგალითად, გაყიდვების გუნდის შემთხვევაში, ხელოვნურმა ინტელექტმა შესაძლოა გამოავლინოს, რომ გუნდის რამდენიმე წევრს უჭირს გაყიდვების ტექნიკის გამოყენება. ანალიტიკური შედეგების საფუძველზე სისტემა ავტომატურად სთავაზობს მათ მიზანმიმართულ, მოკლე და პრაქტიკულ ტრენინგებს, რომლებიც სწორედ ამ უნარების განვითარებაზეა ორიენტირებული.

¹⁰ Raba, E., „The Role of AI in Payroll: Trends to Watch in 2025“, Zalaris, Blog, 2025.

<https://zalaris.com/consulting/resources/blog/the-role-of-ai-in-payroll-trends-to-watch-in-2025> [უ.გ. 15.10.2025].

გარდა ამისა, ხელოვნური ინტელექტი გამოიყენება ტენდენციების ანალიზისთვის, რაც საშუალებას აძლევს ორგანიზაციებს ინდუსტრიის დინამიკის მიხედვით წინასწარ განსაზღვრონ მომავალი უნარების მოთხოვნა. აღნიშნული ფუნქციონალი სწავლისა და განვითარების გუნდს აძლევს შესაძლებლობას, შექმნან შესაბამისი სასწავლო პროგრამები.

AI-ის კიდევ ერთი ინოვაციური გამოყენების მაგალითია ხელოვნური ინტელექტით მართული ვირტუალური რეალობის სიმულაციები, რომელიც გამოიყენება თანამშრომელთა ტრენინგის გასაუმჯობესებლად. მონაწილეებს შეუძლიათ ვირტუალურ გარემოში ივარჯიშონ მომხმარებლებთან ურთიერთობაში. სცენარები მაქსიმალურად მიახლოებულია რეალურ სიტუაციებთან. ასეთი მიდგომა არა მხოლოდ ხელს უწყობს კომუნიკაციის უნარების განვითარებას, არამედ თანამშრომლებისთვის უზრუნველყოფს თავისუფალ სივრცეს პრაქტიკული გამოცდილების შესაძენად და პროფესიული თავდაჯერებულობის გასაძლიერებლად.

ამრიგად, ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრაცია თანამშრომელთა ტრენინგის პროცესებში ქმნის საფუძველს უწყვეტი სწავლების კულტურის განვითარებისთვის, სადაც ყოველი თანამშრომელი იღებს საკუთარ საჭიროებებზე მორგებულ, ეფექტურ და ინოვაციურ სასწავლო გამოცდილებას.

2. საერთაშორისო პრაქტიკა

2.1. Johnson & Johnson - ხელოვნური ინტელექტით მართული ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემა და თანამშრომელთა ანალიტიკა

მსოფლიოში ერთ-ერთი უდიდესი ჯანდაცვისა და სამომხმარებლო საქონლის კომპანია Johnson & Johnson გახდა წამყვანი მაგალითი იმისა, თუ როგორ შეიძლება წარმატებით დაინერგოს ხელოვნური ინტელექტი HRIS სისტემებში ორგანიზაციული ცოდნისა და განვითარების ხელშესაწყობად. კომპანიის ადამიანური რესურსების სტრატეგია მოიცავს მონაცემებზე დაფუძნებულ მიდგომას, რომლის მიზანია ტალანტების მართვისა და სამუშაო ძალის დაგეგმვის პროცესების ოპტიმიზაცია. Johnson & Johnson აქტიურად იყენებს ხელოვნურ ინტელექტსა და თანამშრომელთა ანალიტიკას, რათა დასაქმებულთა პოტენციალისა და უნარების შეფასების საფუძველზე შექმნას მიზანმიმართული სწავლისა და განვითარების პროგრამები. AI-ალგორითმების მეშვეობით კომპანია ახდენს 130 000-ზე მეტი თანამშრომლის მონაცემების ანალიზს, რაც ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს საშუალებას აძლევს განსაზღვრონ მომავალი ტალანტების პოტენციალი, შეაფასონ კარიერული განვითარების მიმართულებები და ხელი შეუწყონ შიდა მობილობას.

2.1.1. ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრაცია HRIS სისტემასთან

კომპანია Johnson & Johnson იყენებს თანამედროვე ტიპის ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემას, რომელიც აერთიანებს თანამშრომელთა ისეთ მონაცემებს, როგორიცაა სამუშაოს შესრულების შეფასება, კარიერული განვითარების მონაცემები, ტრენინგების ისტორია და ჩართულობის მაჩვენებლები. ხელოვნური ინტელექტის ალგორითმების ინტეგრაცია HRIS-ში სისტემას საშუალებას აძლევს, შეაგროვოს, გააანალიზოს და გარდაქმნას მოცემული მონაცემები პროგნოზირებად ანალიტიკურ ინფორმაციად.

ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემა ამუშავებს, როგორც სტრუქტურირებულ, ისე არასტრუქტურირებულ მონაცემებს თანამშრომელთა პროფესიული საქმიანობისა და სასწავლო აქტივობების შესახებ. ხელოვნური ინტელექტის მოდელები ამ ინფორმაციის საფუძველზე ქმნიან პროგნოზებს, რომლებიც ორგანიზაციას საშუალებას აძლევს, განსაზღვროს პოტენციური ლიდერები, გამოავლინოს განვითარებადი უნარები და განსაზღვროს ის კომპეტენციები, რომელთა გაძლიერებაც საჭიროა კონკრეტული პოზიციებისათვის.

პროგნოზირებადი ანალიტიკის გამოყენება ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებს აძლევს შესაძლებლობას, შეიმუშაონ მიზნობრივი სასწავლო და განვითარების პროგრამები, ასევე შეადგინონ მემკვიდრეობის დაგეგმვის სტრატეგიები. აღნიშნული მიდგომა მნიშვნელოვნად ზრდის ორგანიზაციულ მოქნილობას და უზრუნველყოფს მის ადაპტაციას ტექნოლოგიური და საბაზრო ცვლილებების მიმართ.

2.1.2. ხელოვნური ინტელექტის გამოყენება უნარების ანალიზისა და სამუშაო ძალის სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესში

Johnson & Johnson-ის ძირითადი მიდგომა ეფუძნება უნარების ანალიტიკას, რომელიც გულისხმობს თანამშრომელთა არსებული კომპეტენციების შედარებას ორგანიზაციის მომავალი სტრატეგიული მიზნებისთვის საჭირო უნარებთან. ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებული სისტემა ახორციელებს კომპეტენციების ანალიზისა და სტრუქტურირების პროცესს, რომლის ფარგლებშიც ხდება „მომავლისთვის მზა“ უნარების იდენტიფიცირება.

AI სისტემა მონაცემებს ადარებს არსებული თანამშრომელების უნარების პროფილებს, რომლებიც ინტეგრირებულია HRIS პლატფორმაში. ამ ანალიზის შედეგად ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს შეუძლიათ განსაზღვრონ, რომელი დეპარტამენტები საჭიროებენ მიზნობრივ სასწავლო ჩარევებს, ხოლო რომელი თანამშრომლები არიან მზად ჰორიზონტალური ან ვერტიკალური გადაადგილებისთვის.

ხელოვნური ინტელექტის საფუძველზე შემუშავებული უნარების ანალიტიკა ქმნის დინამიკური უკუკავშირის მექანიზმს ადამიანური რესურსების სტრატეგიასა და ტალანტების განვითარების პროცესს შორის.

2.1.3. თანამშრომელთა გამოცდილება და კარიერული განვითარება

Johnson & Johnson-ში აღნიშნავენ, რომ ხელოვნური ინტელექტი მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს თანამშრომელთა კარიერული განვითარების პერსონალიზაციას. HRIS პლატფორმაში ინტეგრირებული AI ალგორითმები აანალიზებენ თანამშრომელთა ძლიერი მხარეების, შესრულების დინამიკისა და პროფესიული მისწრაფებების შესახებ მონაცემებს, რაც საშუალებას აძლევს სისტემას ჩამოაყალიბოს ინდივიდუალურად მორგებული რეკომენდაციები პროფესიული განვითარების შესახებ.

ანალიტიკური მოდელების მეშვეობით სისტემა განსაზღვრავს შესაბამის ტრენინგ პროგრამებს, მენტორობის შესაძლებლობებსა და შიდა გადაადგილების პროცესებს. მაგალითად, თანამშრომელი, რომელიც ისწრაფვის მარკეტინგის გუნდიდან ინოვაციური პროდუქტების მართვის გუნდში გადასვლისკენ, იღებს ხელოვნური ინტელექტის მიერ გენერირებულ შეთავაზებებს შესაბამისი სასწავლო კურსების ან დამატებითი პროექტების შესახებ, რომლებიც შეესაბამება მის კარიერულ მიზნებს.

AI-ზე დაფუძნებული ასეთი პერსონალიზებული მიდგომა ზრდის თანამშრომელთა ჩართულობას და ორგანიზაციაში მათი შენარჩუნების მაჩვენებელს, ვინაიდან ეს პროცესი თანამშრომლებს აძლევს შესაძლებლობას, დაინახონ საკუთარი გრძელვადიანი განვითარების პერსპექტივა და აქტიურად დაეგმონ კარიერული წინსვლა ორგანიზაციის შიგნით.

2.1.4. ეთიკური გამოყენება და მონაცემთა მართვა

Johnson & Johnson განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს ხელოვნური ინტელექტის ეთიკურ დანერგვას ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში. კომპანიის მიდგომა ეფუძნება მკაცრ მმართველობის პროტოკოლებს, რომლებიც მიზნად ისახავს გამჭვირვალობის, სამართლიანობისა და მონაცემთა კონფიდენციალურობის დაცვას ყველა იმ პროცესში, სადაც გამოიყენება ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებები.

კომპანიის ადამიანური რესურსების ანალიტიკის დეპარტამენტის მიხედვით, ყველა პროგნოზირებადი მოდელი გადის დეტალურ ტესტირებას მიკერძოების და ინტერპრეტაციის შეფასების მიზნით, სანამ მისი გამოყენება მოხდება რეალურ პროცესებში. ამ მიდგომით Johnson & Johnson უზრუნველყოფს, რომ ტექნოლოგიური გადაწყვეტილებები შეესაბამებოდეს ეთიკურ სტანდარტებსა და ორგანიზაციული სამართლიანობის პრინციპებს.

ორგანიზაცია ხელოვნურ ინტელექტს არ განიხილავს, როგორც ადამიანური განსჯის შემცვლელს, არამედ აღიქვამს მას როგორც მხარდაჭერისა და გაუმჯობესების ინსტრუმენტს. შესაბამისად, AI უზრუნველყოფს ადამიანური რესურსების სპეციალისტებისთვის ანალიტიკურ სიღრმესა და მონაცემებზე დაფუძნებულ ხედვას, რაც ხელს უწყობს უფრო სამართლიანი, ინფორმირებული და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებას.

2.1.5. AI-HRIS ინტეგრაციის შედეგები და გავლენა სამუშაო პროცესზე

Johnson & Johnson-ში ხელოვნური ინტელექტისა და ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემის ინტეგრაციამ ორგანიზაციულ დონეზე გამოიღო მრავალი გაზომვადი შედეგი:

- პირველ რიგში, გაუმჯობესდა მაღალი პოტენციალის მქონე თანამშრომელთა იდენტიფიცირების სიზუსტე და უნარების განვითარების საჭიროება. AI-ის ალგორითმებმა შესაძლებელი გახადა კომპეტენციების უფრო დეტალური ანალიზი, რაც ხელს უწყობს მიზნობრივი განვითარების პროგრამების დაგეგმვას.
- მეორეს მხრივ, კომპანიაში მნიშვნელოვნად გააუმჯობესეს სამუშაო ძალის დაგეგმვა და შიდა მოხილობის მექანიზმები, რაც ზრდის ეფექტიანობასა და რესურსების ოპტიმალურ განაწილებას.
- მესამე და მნიშვნელოვანი შედეგია თანამშრომელთა კმაყოფილების და ჩართულობის ზრდა. პერსონალიზებული კარიერული განვითარების გზების დანერგვამ თანამშრომლებს მისცა განცდა, რომ ორგანიზაცია მხარს უჭერს მათ პროფესიულ წინსვლას და გრძელვადიან განვითარებას.

- AI და HRIS სისტემებმა გაზარდა მონაცემთა გამჭვირვალობა და შექმნა უფრო მჭიდრო შესაბამისობა ადამიანური რესურსების ოპერაციებსა და ბიზნეს სტრატეგიას შორის.

Johnson & Johnson-ის მაგალითი ნათლად აჩვენებს, რომ HRIS სისტემისა და ხელოვნური ინტელექტის ანალიტიკური შესაძლებლობების ერთიანობამ გარდაქმნა ადამიანური რესურსების როლი ადმინისტრაციული ფუნქციიდან სტრატეგიულ ბიზნეს პარტნიორობამდე.¹¹

2.2 ხელოვნური ინტელექტის როლი რეკრუტინგში - Unilever-ის პრაქტიკა

Unilever მსოფლიოში ერთ-ერთი მსხვილი საქონლის მწარმოებელი კომპანიაა, რომელიც 190 ქვეყანაში ოპერირებს და ემსახურება ათასობით მომხმარებელს ყოველდღიურად. კომპანია ყოველწლიურად ასაქმებს 30 000 ადამიანს და ამუშავებს 1.8 მილიონ სამუშაო განაცხადს. ასეთი მასშტაბის პროცესები მოითხოვს მნიშვნელოვან დროსა და რესურსს. გლობალური ბრენდის სტატუსიდან გამომდინარე Unilever კანდიდატებს არჩევს მთელი მსოფლიოდან, რაც კიდევ უფრო ართულებს რეკრუტინგის პროცესს.

ამ გამოწვევის გადასაჭრელად კომპანიამ დაანერგა ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებული რეკრუტინგის სისტემა, რომელიც საშუალებას აძლევს კანდიდატებს შერჩევის პროცესი გაიარონ დისტანციურად, ლეპტოპის ან მობილური მოწყობილობის მეშვეობით. აღნიშნული ინოვაცია კომპანიისთვის ამცირებს ხარჯებს, აჩქარებს რეკრუტინგის პროცესს და უზრუნველყოფს უფრო ობიექტურ შეფასებას გლობალური მასშტაბით.

შერჩევის პირველ ეტაპზე Unilever იყენებს საერთაშორისოდ აღიარებულ გემიფიკაციის პროცესს, სადაც თამაშზე დაფუძნებული პრინციპის მიხედვით კანდიდატები ასრულებენ სხვადასხვა დავალებებს. აღნიშნული მიდგომის მეშვეობით ამოწმდებიან აპლიკანტის ლოგიკურ აზროვნებას, მსჯელობისა და პრობლემის გადაჭრის უნარებს. შემდგომ ეტაპზე ხდება მანქანური სწავლების ალგორითმის გამოყენება, რომელიც აანალიზებს მიღებულ მონაცემებს და აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას კონკრეტულ პოზიციასთან. ამ პროცესში სისტემა ადარებს კანდიდატების პროფილებს იმ თანამშრომელთა მონაცემებს, რომლებმაც ანალოგიურ პოზიციებზე უკვე მიაღწიეს წარმატებას. შედეგად, Unilever-ს შესაძლებლობა ეძლევა უფრო ზუსტად განსაზღვროს კანდიდატთა პოტენციალი და შეამციროს სუბიექტური ფაქტორების გავლენა შერჩევის პროცესში.

შერჩევის მეორე ეტაპი მოიცავს ვიდეო ინტერვიუს. ამ ეტაპზე შეფასება კვლავ არ ხორციელდება ადამიანის მიერ. მის ნაცვლად გამოიყენება მანქანური სწავლების ალგორითმი. აღნიშნული სისტემა აანალიზებს კანდიდატების ვიდეოჩანაწერებს, სადაც ისინი დაახლოებით 30 წუთის განმავლობაში პასუხობენ წინასწარ განსაზღვრულ კითხვებს. შეფასების პროცესი ეფუძნება ნეიროლინგივისტური და სხეულის ენის ანალიზის ერთობლივ გამოყენებას. ალგორითმი აფასებს კანდიდატების პასუხებს, ინტონაციას, ქესტიკულაციას, სახის გამომეტყველებას, რათა განსაზღვროს, რომელი კანდიდატი იქნება ყველაზე შესაფერისი კონკრეტული პოზიციისთვის.

Unilever-ის ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელი ლინა ნაირი, აღნიშნავს, რომ ხელოვნურ ინტელექტსა და ავტომატიზირებულ სკრინინგის სისტემებზე დაყრდნობით, კომპანიამ მნიშვნელოვნად შეამცირა ადამიანური რესურსების სპეციალისტების მიერ შერჩევის პროცესზე დახარჯული დრო. მისი თქმით,

¹¹ Stone, T., „Advanced Work Automation at Johnson & Johnson – An Interview with Piyush Mathur“, i4CP Interviews, 2024; <https://www.i4cp.com/interviews/advanced-work-automation-at-johnson-johnson-an-interview-with-piyush-mathur> [უ.გ. 15.10.2025].

კანდიდატების გასაუბრებისა და შეფასების ეტაპზე დაახლოებით 70 000 საათით ნაკლები იხარჯება.

ლინა ნაირი ამბობს: „ჩვენ ვემბთ სისტემური აზროვნების მქონე მიზანდასახულ ადამიანებს. ამ კომპეტენციების საფუძველზე გემიფიკაციის პროცესი და ვიდეო გასაუბრება ისეა დაპროგრამებული, რომ კანდიდატების ქცევაში აღმოაჩინოს მახასიათებელი, რომელიც დაგვხმარება გავიგოთ, ვინ მოერგება Unilever-ს.“

აღსანიშნავია, რომ კომპანიაში შერჩევის პროცესის ერთ-ერთი გამორჩეული მახასიათებელია კანდიდატებისთვის უკუკავშირის დაბრუნება. ყველა აპლიკანტი, რომელიც Unilever-ში გადის შერჩევის პროცესს, ხელოვნური ინტელექტის მიერ შექმნილი სისტემის მეშვეობით აუცილებლად იღებს დეტალურ შეფასებას. უკუკავშირი მოიცავს რამდენიმეგვერდიან ინფორმაციას იმის შესახებ თუ როგორ გაიარა კანდიდატმა შერჩევის პროცესი და რომელ უნარებსა თუ თვისებებს ფლობს, რომელიც შესაბამისობაში მოდის შესასრულებელ სამუშაოსთან. გარდა ამისა, უკუკავშირი მოიცავს იმ მიზეზებსაც, თუ რატომ არ შეესაბამება აპლიკანტი კონკრეტულ პოზიციას და თან ახლავს რეკომენდაცია მომავალში გასაუბრების წარმატებით დასრულებისთვის.

Unilever-ის მიერ ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების სტრატეგია არ შემოიფარგლება მხოლოდ რეკრუტინგის პროცესით. კომპანია AI-ს მიმართავს ახალი თანამშრომლების ინტეგრაციისა და ადაპტაციის პროცესში. ამისათვის Unilever იყენებს ნეიროლინგვისტური უნარებით აღჭურვილ ჩატბოტს, სახელწოდებით Unabot. მისი ფუნქცია მდგომარეობს ახალი თანამშრომლების ინფორმირების და მხარდაჭერის უზრუნველყოფაში. ჩატბოტი აანალიზებს თანამშრომლების მიერ მოთხოვნილ ინფორმაციას და აწვდის შესაბამის პასუხებს. Unabot-ს გააჩნია შესაძლებლობა მოახდინოს ინფორმაციის გაფილტვრა თანამშრომელთა პროფილების მიხედვით. სისტემა აღიქვამს და ანაწილებს ინფორმაციას დასაქმებულების გეოგრაფიული მდებარეობისა და პოზიციის მიხედვით.

Unilever-ის პრაქტიკა აჩვენებს, რომ ხელოვნური ინტელექტისა და ავტომატიზირებული სისტემების გამოყენება ამარტივებს შერჩევისა და ახალი თანამშრომლების ადაპტაციის პროცესს. AI-ს გამოყენებით კომპანია უზრუნველყოფს კანდიდატებისთვის მაღალი ხარისხის უკუკავშირს, თანამშრომლებისთვის კი პიროვნულ მხარდაჭერას.¹²

3. ხელოვნური ინტელექტის და HRIS-ის განვითარება საქართველოში

საქართველოში ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემების და პროგრამული უზრუნველყოფის დანერგვის პროცესი ჯერ კიდევ განვითარების ეტაპზეა. ციფრული ინსტრუმენტების გამოყენება ადამიანური რესურსების მართვაში ამ დროისთვის შედარებით შეზღუდულია, ხოლო ორგანიზაციების უმეტესობა კვლავ ეყრდნობა ხელით ან ნახევრად ავტომატიზებულ ადმინისტრაციულ პროცესებს.

შედეგად, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი საქართველოში ძირითადად ორიენტირებულია ოპერაციულ ამოცანებზე და ნაკლებად მოიცავს სტრატეგიულ ფუნქციებს, როგორცაა ადამიანური კაპიტალის ანალიტიკა, სამუშაო ძალის დაგეგმვა ან შესრულების ოპტიმიზაცია. ინტეგრირებული HRIS პლატფორმების ნაკლებობა ზღუდავს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტების შესაძლებლობებს, ეფექტურად შეაგროვონ,

¹² Marr, B., „The Amazing Ways How Unilever Uses Artificial Intelligence to Recruit and Train Thousands of Employees“, Bernard Marr Blog, 2023. <https://bernardmarr.com/the-amazing-ways-how-unilever-uses-artificial-intelligence-to-recruit-train-thousands-of-employees> [უ.გ. 15.10.2025].

გაანალიზონ და გამოიყენონ მონაცემები, რაც აფერხებს სფეროში ციფრული ტრანსფორმაციის ტემპს.

მიუხედავად ამისა, პროგრესის ნიშნები უკვე შეიმჩნევა. ადგილობრივი ტექნოლოგიური სტარტაპები, როგორებიცაა Pulsar AI და Helio AI, ავითარებენ ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებულ გადაწყვეტილებებს კომუნიკაციისა და მონაცემთა ანალიზის მიმართულებით, რაც საფუძველს ქმნის მათი გამოყენებისთვის ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკაში. ამასთან, რამდენიმე წინმსწრები კომპანია უკვე იწყებს ციფრული ინსტრუმენტების ტესტირებას ხელოვნური ინტელექტის ელემენტებით, განსაკუთრებით კანდიდატთა შერჩევისა და თანამშრომელთა ჩართულობის მიმართულებით.

მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანური რესურსების ციფრული ტრანსფორმაცია ჯერ კიდევ საწყის ეტაპზეა, აშკარაა ტენდენცია, რომელიც მიუთითებს მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიმართულებით გადასვლის გარდაუვალობაზე.

სისტემური მოდერნიზაციის დასაჩქარებლად, ქართულმა ორგანიზაციებმა უნდა გააფართოონ ინვესტიციები HRIS პლატფორმებში, ციფრულ უნარებსა და ხელოვნური ინტელექტის სისტემების დანერგვაში. მოწინავე HR ტექნოლოგიებისა და AI გადაწყვეტილებების ინტეგრაცია ხელს შეუწყობს ორგანიზაციების ტრანსფორმაციას ადმინისტრაციული ფუნქციების ოპტიმიზაციიდან ადამიანური კაპიტალის სტრატეგიულ მართვაზე გადასვლაში. ამ მიმართულებით მიღწეული პროგრესი მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს ქვეყნის შრომის ბაზარზე. ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემების განვითარებაში მიზნობრივი ინვესტიცია გადამწყვეტი იქნება საქართველოში ინოვაციური და ადამიანზე ორიენტირებული სამუშაო გარემოს შექმნაში.¹³

დასკვნა

ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრირება ადამიანური რესურსების საინფორმაციო სისტემებში წარმოადგენს მნიშვნელოვან გარდაქმნას იმ მიდგომაში, რომლის საშუალებითაც ორგანიზაციები მართავენ საკუთარ სამუშაო ძალას. AI-ის გამოყენება ტრადიციულ ადამიანური რესურსების ფუნქციებს გარდაქმნის მონაცემებზე დაფუძნებულ და სტრატეგიულ მექანიზმებად, რომლებიც აერთიანებენ ტექნოლოგიურ ინოვაციასა და ადამიანური კაპიტალის განვითარებას, შედეგად კი წარმოქმნიან რეალურ და გაზომვად ბიზნეს ღირებულებას.

ადამიანური რესურსების ოპერაციებში ხელოვნური ინტელექტის ეფექტიანი გამოყენება მოითხოვს გააზრებულ სტრატეგიულ დაგეგმვასა და უწყვეტ შეფასებას, რათა ორგანიზაციამ სრულად გამოიყენოს მისი შესაძლებლობები. პროგნოზირებადი ანალიტიკის მეშვეობით HRIS სისტემებში ინტეგრირებული ხელოვნური ინტელექტი ორგანიზაციებს აძლევს საშუალებას მიიღონ უფრო ზუსტი და გააზრებული გადაწყვეტილებები სამუშაო ძალის დაგეგმვისა და ტალანტების განვითარების მიმართულებით.

AI ტექნოლოგიები მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს თანამშრომელთა გამოცდილებას დასაქმების ყველა ეტაპზე - შერჩევიდან პროფესიულ განვითარებამდე. პერსონალიზებული ინტეგრაციისა და მორგებული სასწავლო შესაძლებლობების საშუალებით,

¹³ გაერთიანებული ღირებულებების გლობალური შეთანხმება - საქართველო. „საქართველოს ხელოვნური ინტელექტის ასოციაცია AI-ის განვითარებისათვის“, UN Global Compact Georgia, 2024. <https://unglobalcompact.ge/sustainability-spotlight/saqartvelos-khelovnuri-inteleqtis-asociacia-ai-is-ganvitarebistvis> [უ.გ. 15.10.2025].

ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებული სისტემები ქმნიან ინდივიდუალურ ურთიერთ-ქმედებებს, რომლებიც ზრდიან თანამშრომელთა ჩართულობასა და სამუშაო კმაყოფილებას.

ადამიანური რესურსების მართვის მომავალს განსაზღვრავს ხელოვნურ ინტელექტთან სტრატეგიული პარტნიორობა, რომელიც აერთიანებს ტექნოლოგიურ შესაძლებლობებსა და ადამიანურ განსჯას. ეს ქმნის მართვის ისეთ მოდელს, რომელიც ერთდროულად არის მონაცემებზე დაფუძნებული და დასაქმებულებზე ორიენტირებული. ორგანიზაციები, რომლებიც წარმატებით განახორციელებენ ამ ტრანსფორმაციას, მოიპოვებენ არსებით კონკურენტულ უპირატესობას ტალანტების მოზიდვის, განვითარების და შენარჩუნების მიმართულებით.

ხელოვნური ინტელექტის გააზრებული დანერგვა, შესაბამისი მმართველობითი სტრუქტურების ჩამოყალიბება და ადამიანური რესურსების გუნდების შესაძლებლობებში ინვესტირება პროგრესულად მოაზროვნე კომპანიებს აძლევს საშუალებას წარმატებით მოახდინონ საკუთარი პოზიციონირება სწრაფად ცვალებად ბიზნეს გარემოში და უზრუნველყონ სამუშაო ძალის ეფექტური მართვა.

მიუხედავად იმისა, რომ ხელოვნური ინტელექტის დანერგვასთან დაკავშირებული სარგებელი თვალსაჩინოა, ორგანიზაციები ამ პროცესს უნდა მიუდგნენ პასუხისმგებლობითა და სტრატეგიული ხედვით, რათა სრულად გამოავლინონ მისი პოტენციალი. მონაცემთა კონფიდენციალურობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა მოითხოვს ძლიერი დაცვის მექანიზმების შექმნასა და მარეგულირებელი მოთხოვნების მკაცრ შესრულებას, მაშინ როდესაც ალგორითმული მიკერძოების ეთიკური ასპექტები საჭიროებს მუდმივ მონიტორინგს და ეფექტიანი მმართველობითი ჩარჩოების განვითარებას.

ადამიანური რესურსების მომავალი დამოკიდებულია ჩვენს უნარზე, დავაბალანსოთ ავტომატიზაცია თანაგრძნობასთან დაეფექტურობა სამართლიანობასთან.

ეს პროცესი მხოლოდ დასაწყისია. მისი გაგრძელება განსაზღვრავს როგორც სამუშაო გარემოს, ისე ადამიანის როლსა და შესაძლებლობებს.

ქართული კონტექსტისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ამ ტექნოლოგიური მოდელის ადაპტაციას ქვეყნის შრომითი და ორგანიზაციული რეალობის პირობებში. საქართველოში არსებული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა ჯერ კიდევ ეყრდნობა ტრადიციულ ფორმებს, რის გამოც HRIS და AI ტექნოლოგიების დანერგვა შეიძლება გახდეს სტრატეგიული მამოძრავებელი ძალა ორგანიზაციული კულტურისა და მენეჯმენტის მოდერნიზაციისთვის. ეს ქმნის შესაძლებლობას, რომ ტექნოლოგია იქცეს არა მხოლოდ დამხმარე ინსტრუმენტად, არამედ სტრატეგიულ პარტნიორად. ისეთ სისტემად, რომელიც აძლიერებს ადამიანურ პოტენციალს და უზრუნველყოფს ბიზნესის მდგრად განვითარებას.

კვლევის ორიგინალური წვლილი მდგომარეობს იმაში, რომ იგი ერთიან ხედვად აყალიბებს საერთაშორისო ტენდენციებსა და ქართული რეალობის მოთხოვნებს, რითაც ქმნის საფუძველს HRIS-AI ინტეგრაციის თეორიული ჩარჩოს ჩამოსაყალიბებლად ადგილობრივი ბიზნესისთვის. აღნიშნული თეორიული ჩარჩო არა მხოლოდ აღწერს ინტეგრაციის ძირითად მიმართულებებს, არამედ წარმოადგენს პრაქტიკულ გზამკვლევს იმ ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც ისწრაფვიან HR ტექნოლოგიების სტრატეგიულად გააზრებული დანერგვისკენ.

აღნიშნული ჩარჩო ეფუძნება სამ ძირითად პრინციპს:

1. მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებები, როგორც ადამიანური რესურსების მართვის ახალი სტანდარტი;
2. ტექნოლოგიისა და ადამიანური რესურსის სინერგია, რომელიც ზრდის ორგანიზაციულ მოქნილობას;
3. ეთიკური და კონფიდენციალურობის მექანიზმების ჩამოყალიბება, რაც უზრუნველყოფს ტექნოლოგიის პასუხისმგებლიან გამოყენებას;

მომავალი კვლევებისთვის განსაკუთრებულად საინტერესო მიმართულებად რჩება საქართველოში HRIS და AI სისტემების დანერგვის ემპირიული შესწავლა, როგორ გავლენას ახდენს ტექნოლოგიების გამოყენება თანამშრომელთა ჩართულობაზე, გადაწყვეტილების მიღების სისწრაფეზე და ორგანიზაციულ კულტურაზე. ამ მიმართულებით მიღებული შედეგები შეავსებს თეორიულ ჩარჩოს პრაქტიკული მტკიცებულებებით და შექმნის შესაძლებლობას, საქართველოსთვის დამახასიათებელი მოდელი ჩამოყალიბდეს HR ტექნოლოგიების განვითარებაში.

ამრიგად, ადამიანური რესურსების მართვის მომავალი საქართველოში დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად შეძლებენ ორგანიზაციები ტექნოლოგიური ინოვაციების ინტეგრირებას საკუთარი კულტურისა და ღირებულებების ფარგლებში. ხელოვნური ინტელექტის გააზრებული დანერგვა არა მხოლოდ ეფექტურობასა და სიზუსტეს უზრუნველყოფს, არამედ ქმნის ადამიანზე ორიენტირებულ, ინოვაციურ და ეთიკურად მდგრად გარემოს, სადაც ტექნოლოგია წარმოადგენს სტრატეგიულ პარტნიორს და არა მისი ალტერნატივას. ამ გზით, HRIS და AI ტექნოლოგიები შეიძლება იქცეს საქართველოს ბიზნეს ეკოსისტემის ერთ-ერთ მთავარ მამოძრავებელ ძალად, რომელიც აერთიანებს ეკონომიკურ პროგრესს, ინოვაციას და ადამიანურ პოტენციალს, ერთი საერთო მიზნის - მდგრადი განვითარების მისაღწევად.

ბიბლიოგრაფია

1. გაერთიანებული ღირებულებების გლობალური შეთანხმება - საქართველო, საქართველოს ხელოვნური ინტელექტის ასოციაცია AI-ის განვითარებისათვის, UN Global Compact Georgia, 2024. <https://unglobalcompact.ge/sustainability-spotlight/saqartvelos-khelovnuri-inteleqtis-asociacia-ai-is-ganvitarebistvis> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
2. Nawaz, Nishad, Arunachalam, Hemalatha, Kumari, Pathi, Barani, Gajenderan, Vijayakumar, The adoption of artificial intelligence in human resources management practices, International Journal of Information Management Data Insights, 2024.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S266709682300054X> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
3. Mamuli, Laura, Mukabi, Fredrick, Kagucia, Catherine, Leveraging AI and Automation in HR Practices for Enhanced Employee Performance in Kenyan Organizations: Opportunities, Challenges and the Future Work Outlook, ResearchGate, 2024. https://www.researchgate.net/publication/388186677_Leveraging_AI_and_Automation_in_HR_Practices_for_Enhanced_Employee_Performance_in_Kenyan_Organizations_Opportunities_Challenges_and_the_Future_Work_Outlook [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
4. Wahdaniah, Sucianti, Riska, Ambalele, Elizabeth, Tellu, Andi Herman, Human Resource Management Transformation in the Digital Age: Recent Trends and Implications, International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences (IJARSS). 2023. <https://doi.org/10.59890/ijarss.v1i3.902>; [უკანასკნელად გადამოწმდა 27.10.2025];
5. Diard, Alexandre, HR Automation: A Complete Guide to Streamline Your HR Processes, PeopleSpheres, 2024. <https://peoplespheres.com/hr-automation-a-complete-guide-to-streamline-your-hr-processes> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
6. IceHRM. Evolution of Human Resource Information System, IceHRM Blog, 2023. <https://icehrm.com/blog/evolution-of-human-resource-information-system> [უკანასკნელად გადამოწმდა 27.10.2025];
7. HRweb Editorial Team, The Evolution of HRIS Systems: 1990–2025 Timeline, HR Web Software, 2025. <https://hrwebsoftware.com/blog/hris-evaluation-1990-2025> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
8. IBM. „AI and the future of Human Resources“, IBM, 2024. <https://www.ibm.com/think/topics/ai-in-hr> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
9. Raba, Elliot, The Role of AI in Payroll: Trends to Watch in 2025, Zalaris Blog, 2025. <https://zalaris.com/consulting/resources/blog/the-role-of-ai-in-payroll-trends-to-watch-in-2025> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
10. Scott, Phil, The Evolution of HR: How COVID-19 Transformed Human Resources, HR Recruitment, 2023. <https://hrrecruitment.co.uk/blog/the-evolution-of-hr-how-covid-19-transformed-human-resources> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
11. Foxall, Dave, How to Select the Best HRMS: Mobile HR Requirements, HRMS World, 2024. <https://www.hrmsworld.com/how-select-best-hrms-mobile-hr-requirements-1613.html> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];

12. Ungashick Brett, How AI is shaping the Future of HRIS Systems, Outsail, 2024. <https://www.outsail.co/post/the-future-of-ai-in-hris-systems-transforming-human-resources-management> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
13. IBM. What are Chatbots for HR, IBM, 2024. <https://www.ibm.com/think/topics/chatbots-for-hr> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
14. Personio. Predictive Analysis in HR, Personio HR Lexicon, 2024. <https://www.personio.com/hr-lexicon/predictive-analysis-in-hr> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
15. Stone, Thomas, Advanced Work Automation at Johnson & Johnson: An Interview with Piyush Mathur, i4CP Interviews, 2020. <https://www.i4cp.com/interviews/advanced-work-automation-at-johnson-johnson-an-interview-with-piyush-mathur> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025];
16. Marr, Bernard, The Amazing Ways How Unilever Uses Artificial Intelligence to Recruit and Train Thousands of Employees, Bernard Marr Blog, 2023. <https://bernardmarr.com/the-amazing-ways-how-unilever-uses-artificial-intelligence-to-recruit-train-thousands-of-employees> [უკანასკნელად გადამოწმდა 15.10.2025].