

ხელმძღვანელი: პროფესორი ბადრი გეგბაია

1. სადოქტორო კვლევითი პროექტის მოკლე აღწერილობა

1.1. კვლევითი პროექტის დასახელება - ადამიანური რესურსების მართვაში ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების შესაძლებლობები და ეთიკური გამოწვევები

1.2. კვლევის სიახლე და აქტუალობა - ხელოვნური ინტელექტის (AI) ტექნოლოგიების განვითარებამ ფუნდამენტურად შეცვალა ორგანიზაციული პროცესები და ბიზნეს მოდელები. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ტრანსფორმაცია იკვეთება ადამიანისეული რესურსების მართვის (HRM) მიმართულებით, სადაც ხელოვნური ინტელექტი ხელს უწყობს პროცესების ავტომატიზაციას, გადაწყვეტილების მიღების მექანიზმების დახვეწას და პერსონალიზებული გამოცდილების შექმნას. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ტექნოლოგიურმა ინოვაციებმა შეიძლება გაზარდოს ეფექტიანობა და პროდუქტიულობა, ისინი ასევე წარმოშობენ მნიშვნელოვან ეთიკურ გამოწვევებს და კითხვებს, რომლებიც სისტემურ კვლევას საჭიროებენ.

წინამდებარე კვლევის აქტუალობა განპირობებულია ადამიანისეული რესურსების მართვაში ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრაციის მზარდი ტენდენციით, რაც ფუნდამენტურად ცვლის ორგანიზაციულ პარადიგმებს. კვლევა მიზნად ისახავს შეავსოს არსებული თეორიული და ემპირიული ხარვეზები, რათა უკეთ გავიგოთ AI-ზე დაფუძნებული HRM სისტემების პოტენციური სარგებელი, შეზღუდვები და სოციალური შედეგები.

კვლევის სიახლე

კვლევის მეცნიერული სიახლე მდგომარეობს შემდეგში:

მულტიდისციპლინური ჩარჩოს შემუშავება: კვლევა აერთიანებს ინფორმაციული ტექნოლოგიების, ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის, შრომითი სამართლისა და ბიზნეს ეთიკის პერსპექტივებს, რითაც ქმნის ინტეგრირებულ ჩარჩოს HRM-ში AI-ის გამოყენების კომპლექსური ანალიზისთვის.

საქართველოს კონტექსტის კვლევა: განსხვავებით არსებული კვლევებისგან, რომლებიც ძირითადად დასავლურ კონტექსტზეა ორიენტირებული, ეს კვლევა გამოიკვლევს ხელოვნური ინტელექტის დანერგვის თავისებურებებს ქართულ ორგანიზაციებში, განსაკუთრებული აქცენტით კულტურულ, სამართლებრივ და ეკონომიკურ ფაქტორებზე.

ეთიკური ალგორითმების შემუშავება: კვლევა წარმოადგენს ახალ მეთოდოლოგიურ მიდგომას HRM-ში გამოყენებული AI ალგორითმების ეთიკური შემუშავებისა და იმპლემენტაციისთვის, რომელიც ითვალისწინებს როგორც ორგანიზაციულ მიზნებს, ასევე დასაქმებულთა უფლებებსა და კეთილდღეობას.

თანამონაწილეობითი დიზაინის კონცეფცია: კვლევა შემოგვთავაზებს ახალ მოდელს, რომელიც უზრუნველყოფს დაინტერესებული მხარეების ჩართულობას AI-ზე დაფუძნებული HRM სისტემების შემუშავებაში, დანერგვასა და შეფასებაში.

კვლევის აქტუალობა განპირობებულია შემდეგი ფაქტორებით:

ტექნოლოგიური ტრანსფორმაცია: 2025 წლის მდგომარეობით, ორგანიზაციები სწრაფი ტემპით ნერგავენ AI-ზე დაფუძნებულ გადაწყვეტილებებს HRM-ში, რაც მოიცავს კანდიდატების შერჩევას, შეფასებას, ტრენინგს, პროგნოზულ ანალიტიკას და თანამშრომელთა გამოცდილების მართვას. ეს ტრანსფორმაცია მოითხოვს კრიტიკულ ანალიზს, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ორგანიზაციული ეფექტიანობა და ეთიკური სტანდარტები.

საკანონმდებლო რეგულაციები: ევროკავშირის AI აქტის და მსგავსი რეგულაციების შემუშავება ასახავს მზარდ საჭიროებას ხელოვნური ინტელექტის ეთიკური გამოყენების ნორმატიული ჩარჩოს შესაქმნელად. საქართველოს ევროინტეგრაციის კონტექსტში, ამ სტანდარტების შესწავლა და ადაპტირება განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს.

სოციალური იმპლიკაციები: AI-ს გამოყენება HRM-ში იწვევს ფუნდამენტურ კითხვებს შრომითი ურთიერთობების ბუნების, ადამიანური ფაქტორის როლისა და სოციალური სამართლიანობის შესახებ. კვლევა მიზნად ისახავს ამ საკითხების კრიტიკულ გააზრებას.

ორგანიზაციული კონკურენტუნარიანობა: ქართული კომპანიებისთვის, AI-ს ეფექტიანი და ეთიკური დანერგვა HRM პროცესებში შეიძლება გახდეს მნიშვნელოვანი კონკურენტული უპირატესობა გლობალურ ბაზარზე. კვლევა შექმნის პრაქტიკულ სახელმძღვანელო პრინციპებს ამ პოტენციალის რეალიზებისთვის.

პანდემიის შემდგომი რეალობა: COVID-19 პანდემიამ დააჩქარა დისტანციური მუშაობისა და ციფრული ტრანსფორმაციის პროცესები, რის შედეგადაც AI-ზე დაფუძნებული HRM გადაწყვეტილებები კიდევ უფრო აქტუალური გახდა. კვლევა შეისწავლის ამ ახალი რეალობის გავლენას ორგანიზაციულ დინამიკაზე.

დასკვნის სახით, წინამდებარე სადოქტორო კვლევა წარმოადგენს მნიშვნელოვან წვლილს როგორც თეორიულ, ასევე პრაქტიკულ ასპექტში, რამდენადაც იგი მიზნად ისახავს ხელოვნური ინტელექტის HRM-ში გამოყენების ბალანსირებული და ეთიკურად მდგრადი მოდელის შემუშავებას, რომელიც გაითვალისწინებს საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკურ და კულტურულ კონტექსტს.

1.3. კვლევის მიზნები, ამოცანები და კვლევის მეთოდოლოგია - კვლევის მიზნები

კვლევის მთავარი მიზანია ადამიანისეული რესურსების მართვის პროცესებში ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების კომპლექსური ანალიზი, ფოკუსირება როგორც ტექნოლოგიურ შესაძლებლობებზე, ასევე მასთან დაკავშირებულ ეთიკურ გამოწვევებზე. კერძოდ, კვლევა მიზნად ისახავს: მოახდინოს შესაძლებლობებისა და გამოწვევების სისტემური შეფასება: ადამიანისეული რესურსების მართვის სხვადასხვა ფუნქციაში (რეკრუტინგი, შერჩევა, შეფასება, ტრენინგი და განვითარება, კადრების შენარჩუნება) AI-ის გამოყენების პოტენციალის და შეზღუდვების იდენტიფიცირება; ეთიკური ჩარჩოს შემუშავება: HR-ში AI-ის დანერგვისას ეთიკური გადაწყვეტილებების მიღების მხარდამჭერი კონცეპტუალური მოდელის შექმნა, რომელიც ორიენტირებული იქნება ადამიანზე ორიენტირებულ მიდგომაზე; საქართველოს კონტექსტის კვლევა: ქართულ ორგანიზაციებში AI-ზე დაფუძნებული HR ტექნოლოგიების დანერგვის მზაობის, ბარიერებისა და შესაძლებლობების შესწავლა, ადგილობრივი კულტურული, სამართლებრივი და ორგანიზაციული თავისებურებების გათვალისწინებით. პრაქტიკული რეკომენდაციების შემუშავება: ორგანიზაციებისთვის, პოლიტიკის შემქმნელებისა და HR პროფესიონალებისთვის კონკრეტული გზამკვლევის შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს AI-ის ეთიკურ და ეფექტიან იმპლემენტაციას HR პროცესებში.

კვლევის ამოცანები: ზემოაღნიშნული მიზნების მისაღწევად, კვლევა გადაჭრის შემდეგ კონკრეტულ ამოცანებს: HR-ში AI-ის გამოყენების არსებული თეორიული და ემპირიული ლიტერატურის კრიტიკული ანალიზი, მათ შორის ტექნოლოგიური განვითარების უახლესი ტენდენციების იდენტიფიცირება. HR-ში AI-ს ეთიკურ იმპლიკაციებთან დაკავშირებული კონცეპტუალური ჩარჩოს შემუშავება, რომელიც მოიცავს კონფიდენციალურობის, გამჭვირვალობის, სამართლიანობის, ავტონომიურობისა და პასუხისმგებლობის პრინციპებს; ქართულ ორგანიზაციებში ჩატარებული კვლევის საფუძველზე HR-ში AI-ის გამოყენების არსებული პრაქტიკის, გამოწვევებისა და შესაძლებლობების ანალიზი; AI-ზე დაფუძნებული HR სისტემების დანერგვის წარმატებული პრაქტიკისა და გამოწვევების იდენტიფიცირება საერთაშორისო გამოცდილების ანალიზის საფუძველზე; ორგანიზაციული კულტურის, ლიდერობის სტილისა და ტექნოლოგიური მზაობის გავლენის შეფასება AI-ის დანერგვის ეფექტიანობაზე HR სფეროში; AI-ზე დაფუძნებული HR გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის გავლენის ანალიზი თანამშრომელთა კმაყოფილებაზე, ჩართულობასა და ორგანიზაციულ

ეფექტიანობაზე; AI-ზე დაფუძნებული HR სისტემების ეთიკური შეფასების მეთოდოლოგიისა და კრიტერიუმების შემუშავება.

კვლევის მეთოდოლოგია: კვლევა ეფუძნება მიქს-მეთოდის მიდგომას, რომელიც აერთიანებს როგორც თვისებრივ, ასევე რაოდენობრივ მეთოდებს. კვლევის მეთოდოლოგიური ჩარჩო მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს: ლიტერატურის მიმოხილვა და კონცეპტუალური ანალიზი; რაოდენობრივი კვლევა, რომელიც მოიცავს - სტრუქტურირებული ონლაინ კითხვარის შემუშავება და გავრცელება საქართველოს სხვადასხვა სექტორისა და ზომის ორგანიზაციებში, კვლევის სამიზნე ჯგუფები: HR პროფესიონალები, მენეჯერები და თანამშრომლები, სტატისტიკური ანალიზის მეთოდები: აღწერითი სტატისტიკა, კორელაციური ანალიზი, რეგრესიული ანალიზი, ფაქტორული ანალიზი. კვლევის ტრიანგულაციური მიდგომა უზრუნველყოფს მონაცემთა სიღრმისეულ ანალიზს და მაღალ სანდოობას. შერჩევის სტრატეგია ორიენტირებულია ქართული ორგანიზაციების მრავალფეროვან სპექტრზე სხვადასხვა ზომის, სექტორისა და ტექნოლოგიური მზაობის დონის გათვალისწინებით.