

## აუთოსორსინგი, როგორც ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის აქტორი

ჯემალ მამაიაშვილი

სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი  
mamaiashvilimamaia@mail.ru

**საკვანძო სიტყვები:** აუთოსორსინგი; საინფორმაციო ტექნოლოგია; მენეჯმენტი; გარიგება.

**J.E.L. classification:** M10, G3

DOI: <https://doi.org/10.52244/ep.2023.26.06>

**ციტირებისთვის:** მამაიაშვილი ჯ. (2023) აუთოსორსინგი, როგორც ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის აქტორი (ინგლისურ ენაზე). ეკონომიკური პროფილი. ტ. 18, 2(26), გვ. 63-68. DOI: <https://doi.org/10.52244/ep.2023.26.06>

**ანოტაცია.** ყველა სხვა რესურსთან ერთად, ადამიანური რესურსები ყველაზე აქტუალურია კომპანიების ოპერაციების ეფექტურობის გაზრდისთვის. ამჟამად, ადამიანური რესურსების როლისა და მნიშვნელობისადმი დამოკიდებულება მნიშვნელოვნად შეიცვალა. გლობალურ კატეგორიებში თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და აზროვნების გამოყენების საკითხის გააქტიურებასთან ერთად განსაკუთრებული აქცენტი კეთდება იმ პერსონალთან ურთიერთობაზე, რომელსაც შეუძლია კომპანიის ლიდერებისთვის სიახლეების შეთავაზება. რეალურად, ისინი წარმოადგენენ წარმოების ინტელექტუალური კაპიტალის მთავარ ბირთვს.

სტატიის მიზანია გაანალიზოს საინ-

ფორმაციო ტექნოლოგიების როლი და ადგილი ადამიანური რესურსების მართვაში (მათ შორის სტრატეგიაში). კვლევის საგანია აუთოსორსინგი პერსონალის მართვაში. როდის მიმართავს კომპანია აუთოსორსინგს - ეს არის ის მთავარი საკითხი, რომლის გარშემოც მრავალი დისკუსია და სამეცნიერო დავა იმართებოდა და მიმდინარეობს დღეს სამეცნიერო სივრცეში. საქართველოში ადამიანური რესურსების აუთოსორსინგის კვლევა ჯერ კიდევ მწირია. ეს სტატია არის ამ ხარვეზის შევსების მოკრძალებული მცდელობა. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ადამიანური რესურსების მართვის როგორც ზოგადი, ასევე შემთხვევის სპეციფიკური ფაქტორები, რომლებიც ამჟამად აქტუალურია საქართველოსთვის.