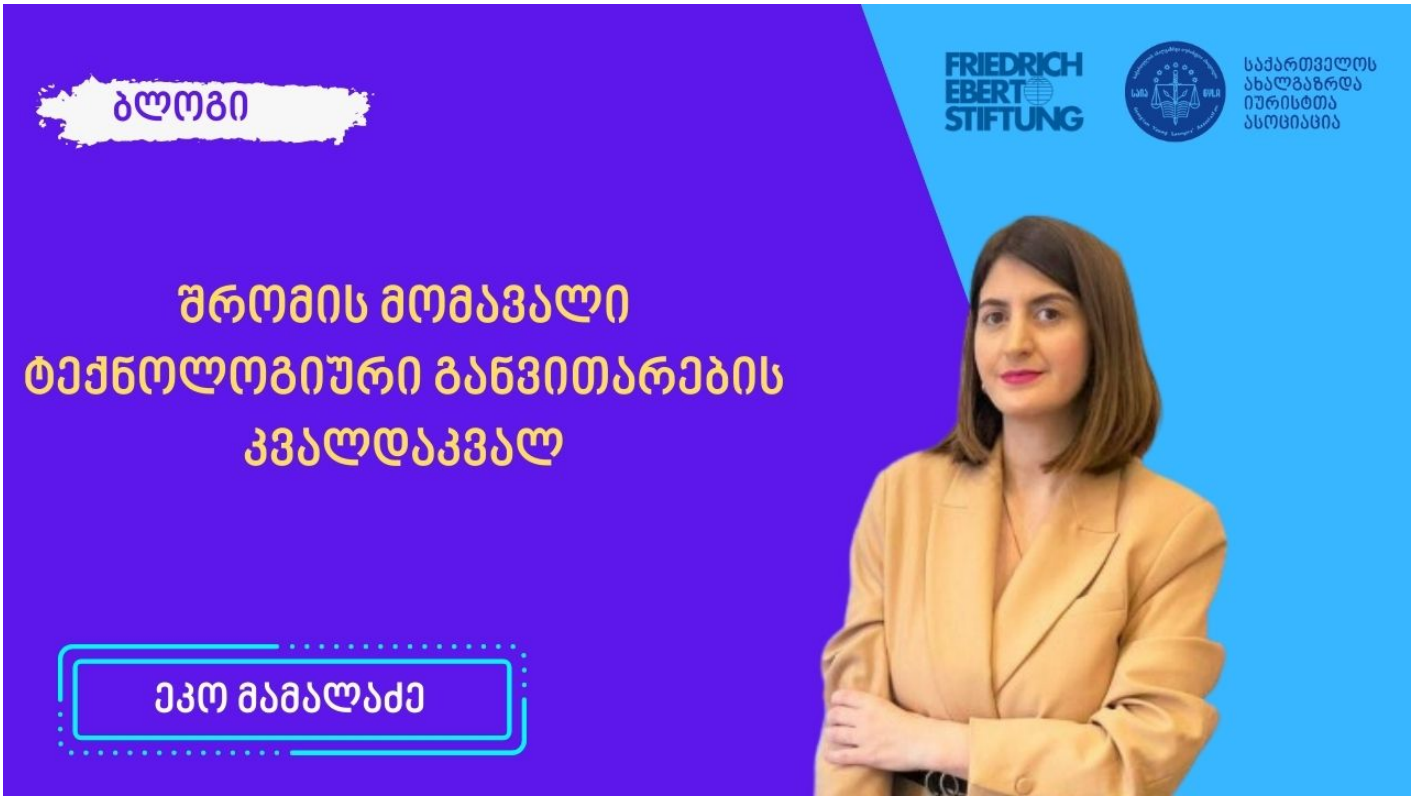

შრომის მომავალი ტექნოლოგიური განვითარების კვალდაკვალ

სამყარო მუდმივად ვითარდება, რასაც ხელს უწყობს ტექნოლოგიების სწრაფი წინსვლა და სოციალური ნორმების ცვლილებები. ევოლუციას განიცდის შრომის აღქმა და სამუშაო კულტურაც. პანდემიამ სრულად შეცვალა შრომითი ურთიერთობები და დღის წესრიგში დააყენა სამუშაო რეჟიმის ახლებური მოწყობა. აღნიშნულმა გამოცდილებამ ცხადყო, რომ შრომის ბაზრის გარდასახვა შეიძლება არცთუ ისე შორი პერსპექტივაა. ამდენად, მნიშვნელოვანია, გაანალიზებულ იქნეს ის ინოვაციური შესაძლებლობები, რომლებსაც შეუძლიათ გარდამტეხი ცვლილებები მოახდინონ სამუშაო ადგილებსა და მათ მდგრადობაზე. ამ პროცესის ეფექტურად მართვა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურებში, რადგან შრომის ბაზრის ინოვაციურ ცვლილებებს შეუძლია გაზარდოს სახელმწიფო სერვისების ეფექტიანობა და ხელმისაწვდომობა, ისევე როგორც მოქალაქეთა ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ამასთან, შრომის ბაზრის მომავალი მიმართული იქნება მონაცემების ანალიზზე დაფუძნებული მმართველობის, ხარჯ-ეფექტურობისა და საჯარო მოხელეების გაძლიერებისკენ.

წინამდებარე ბლოგი დაეთმობა იმ ძირითადი ტენდენციების ანალიზს, რომლებიც საფუძველს უყრის შრომის მომავალს და, ტექნოლოგიური განვითარების კვალდაკვალ, ფუნდამენტურად გარდაქმნის შრომით ურთიერთობებს.

ავტომატიზაცია

შრომით ურთიერთობებში ინფორმაციული ტექნოლოგიების მზარდი გამოყენება იძლევა იმ დასკვნის გაკეთების საფუძველს, რომ მსოფლიო თანდათანობით სამუშაო პირობების გაციფრულებისკენ მიდის. ამდენად, შრომის მომავლის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი ავტომატიზაციაა. ხელოვნური ინტელექტის განვითარება შესაძლებლობას იძლევა რუტინული და განმეორებადი ამოცანები ავტომატიზებული გახდეს. აღნიშნული ტენდენცია მწვავე დებატების საგანია, რადგან ის კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს ზოგიერთი დასაქმების ადგილების არსებობის საჭიროებას, მსოფლიოში უმუშევარ ადამიანთა შემაშფოთებელი რაოდენობის ფონზე. მეორე მხრივ, ავტომატიზაცია აღქმული უნდა იყოს შესაძლებლობად, დასაქმებულები ფოკუსირდნენ სტრატეგიულად მნიშვნელოვან და რთულ ამოცანებზე.

დისტანციური შრომა

COVID-19 პანდემიის გავრცელების პრევენციის მიზნით დაწესებულმა შეზღუდვამ დისტანციური შრომა მთელ მსოფლიოში აქტუალური გახადა. პანდემიის დასრულების მიუხედავად, ბევრმა სამსახურმა შეინარჩუნა სამუშაოს აღნიშნული რეჟიმი. უფრო მეტიც, მთელ რიგ ქვეყნებში გადაიდგა ნაბიჯები დისტანციური შრომის საკანონმდებლო რეგულირებისათვის[1] . დისტანციური შრომა უამრავ სარგებელს მოიცავს, მაგ. როგორიცაა გაზრდილი მოქნილობა, პროდუქტიულობა, ხარჯების დაზოგვა და სხვ. თუმცა, მას გამოწვევებიც ახლავს თან, მათ შორისაა სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დაცვა, გუნდურობის შენარჩუნება და დასაქმებულთა ფსიქიკური ჯანმრთელობა. ამდენად, ამ ახალი პარადიგმის წარმატებით დანერგვისათვის, უნდა შემუშავდეს ორგანიზაციული პოლიტიკა, რომელიც დაიცავს საუკეთესო ბალანსს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესებს შორის და ხელს შეუწყობს იმგვარი შრომის კულტურის ჩამოყალიბებას, რომელიც პრიორიტეტს მიანიჭებს თანამშრომლების ჩართულობას.

ჰიბრიდული სამუშაო მოდელი

მომავალი შრომითი ურთიერთობები გარდაუვლად წარმოქმის ჰიბრიდულ სამუშაო მოდელებს, სადაც დასაქმებულები იმუშავებენ როგორც დისტანციურად, ასევე უშუალოდ სამსახურში. ეს მიდგომა, რომელიც აერთიანებს როგორც დისტანციური შრომის, ასევე

პირისპირ ურთიერთობების უპირატესობებს, ზრდის დასაქმებულების პროდუქტიულობასა და სამუშაოს შესრულების ხარისხს. ჰიბრიდული სამუშაო მოდელის ოპტიმიზაციისათვის, ორგანიზაციებმა უნდა გარდაქმნან ფიზიკური სამუშაო ადგილები და ტექნოლოგიების მეშვეობით, უზრუნველყონ უწყვეტი თანამშრომლობა, დასაქმებულთა ადგილმდებარეობის მიუხედავად.

ჯანსაღი სამუშაო გარემოს ხელშეწყობა

შრომის მომავალზე მსჯელობის დროს, ხშირად, ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხად ხელოვნური ინტელექტით ადამიანური რესურსების ჩანაცვლება წარმოჩინდება ხოლმე. თუმცა, შრომის მომავლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვან ასპექტად ლიდერის როლის ახლებური ხედვა უნდა მივიჩნიოთ. უფრო მარტივად რომ ავხსნათ, შრომის ბაზარზე არსებითი როლი მიენიჭება ჯანსაღ სამუშაო გარემოს, რომლის დაფუძნებაშიც დიდი როლი ეკისრება ორგანიზაციის ხელმძღვანელობას და შესაბამისად, წახალისებული იქნება ღია და გამჭვირვალე კომუნიკაცია სამუშაო ადგილზე წარმოქმნილი პრობლემების გადაჭრის მიზნით.

გარემოზე ზრუნვა

გარემოსდაცვითი პრობლემების ზრდასთან ერთად, სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება ყველა ძალისხმევა, რომელიც გარემოს დაცვისკენ არის მიმართული. შესაბამისად, შრომის მომავალი მოიცავს სამუშაო ადგილების მოწყობისას, ენერგოეფექტური ტექნოლოგიების გამოყენებას, მწვანე ოფისის პრაქტიკის დანერგვას და სხვ. ღონისძიებებს, რომელთა მეშვეობითაც შრომით კორპორაციებს შეეძლებათ დადებითი წვლილის შეტანა გარემოზე ზრუნვაში.

დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლება

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ავტომატიზაცია განაპირობებს სამუშაო როლების ცვლილებებს, რაც გაზრდის მოთხოვნას ახალ უნარ-ჩვევებზე. იმისათვის, რომ ადამიანები სამუშაო ბაზარზე კონკურენტუნარიანები დარჩნენ, არსებითად მნიშვნელოვანია მათ მიერ კვალიფიკაციის ამაღლება და ახალი უნარ-ჩვევების ათვისება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, დამსაქმებლებმა ინვესტიცია განახორციელონ სასწავლო პროგრამებში, რომლებიც მათ დასაქმებულებს აჭღურავს შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი უნარებით, მაგალითისთვის, როგორიცაა მონაცემთა ანალიზი, ტექნოლოგიური უნარ-ჩვევები და სხვ.

როგორ მოვემზადოთ ცვლილებებთან ადაპტირებისთვის?

ამ კითხვაზე ცალსახა პასუხი არ არსებობს. როგორც ხედავთ, შრომის მომავალი სავსეა

როგორც გამოწვევებით, ასევე შესაძლებლობებით. ამდენად, მნიშვნელოვანია, შრომის ბაზრის მონაწილეები ეფექტურად მოერგონ მზარდ ცვლილებებს და ყველა შესაძლებლობა გამოიყენონ, რათა შექმნან ეფექტიანი სამუშაო გარემო, რომელიც თანაბრად უპასუხებს დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების საჭიროებებს.

ავტორი: ეკო მამალაძე

ბლოგი მომზადებულია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის ფარგლებში.

---

1 https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/