ხელოვნური ინტელექტის გავლენის შესწავლა კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებზე TAM მოდელზე დაყრდნობით

ინარი მიქელაძე

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის

ბიზნესის,ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტზე

მენეჯმენტში ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის

მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად

სამაგისტრო ნაშრომის სამეცნიერო ხელმძღვანელი:
ანნა თანდილაშვილი, ბიზნეს ადმინისტრირების დოქტორი,
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოწვეული ლექტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2026

განაცხადი

“როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

აქვე აღვნიშნავ, რომ ნაშრომზე მუშაობის გარკვეულ ეტაპებზე გამოყენებული იყო ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტები მხოლოდ ტექსტის სტილისტური და ტექნიკური დამუშავების (რედაქტირების) მიზნით, რაც გავლენას არ ახდენს კვლევის შინაარსსა და მიღებულ შედეგებზე.“

ინარი მიქელაძე,

2026

აბსტრაქტი

ნაშრომში შეფასებულია ხელოვნური ინტელექტის გავლენა კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებზე TAM მოდელზე დაყრდნობით. თანამედროვე ორგანიზაციებში ადამიანური რესურსების მართვის პროცესები სულ უფრო მეტად უკავშირდება ციფრული ტექნოლოგიებისა და ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ხდება ხელოვნური ინტელექტის როლი კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებში, რადგან იგი ხელს უწყობს კანდიდატების მოძიებას, რეზიუმეების სკრინინგს, პირველადი კომუნიკაციის ავტომატიზაციას, მონაცემების ანალიზსა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის ოპტიმიზაციას. კვლევის მიზანს წარმოადგენს ხელოვნური ინტელექტის გავლენის შესწავლა კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებზე და ადგილობრივი ორგანიზაციებისთვისა და HR მენეჯერებისათვის შესაბამისი რეკომენდაციების გაცემას. საკვლევი საკითხები მოიცავს ისეთ მნიშვნელოვან კომპონენტებს, როგორიცაა ხელოვნური ინტელექტის ინტეგრაციის გავლენა თანამშრომლების მოზიდვის პროცესების ეფექტიანობაზე, ხელოვნური ინტელექტზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების ობიექტურობისა და სანდოობის შეფასება და ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებასთან დაკავშირებული რისკებისა და გამოყენების ანალიზი.

ჰიპოთეზების ემპირიული შემოწმების მიზნით ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა. სამიზნე აუდიტორია განისაზღვრა არაალბათური, მიზნობრივი შერჩევის მიდგომის საფუძველზე, რომელსაც წარმოადგენდნენ ის HR მენეჯერები, რომლებიც იყენებდნენ, ან გამოყენებული ჰქონდათ ხელოვნური ინტელექტი კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებში. შეგროვებული მონაცემები დამუშავდა და გაანალიზდა შესაბამისი სტატისტიკური მეთოდების მიხედვით.

კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე დადასტურდა ჰიპოთეზები, რომლის მიხედვითაც დადგინდა, რომ ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების სიმარტივე,

გამოყენების სარგებლიანობა, ინოვაციების მიმღებლობა და აღქმული ნდობა, მნიშვნელოვან დადებით გავლენას ახდეს კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებში ხელოვნური ინტელექტისადმი დამოკიდებულებაზე. ასევე დადგინდა, რომ ხელოვნური ინტელექტისადმი დამოკიდებულება მნიშვნელოვან დადებით გავლენას ახდენს HR მენეჯერების ქცევით განზრახვაზე, გამოიყენონ ხელოვნური ინტელექტი კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებში. ამავდროულად, HR მენეჯერების ქცევითი განზრახვა დადებით გავლენას ახდენს ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებული სისტემების გამოყენების ქცევაზე, კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებში.

კვლევიდან მიღებული პასუხებიდან გამომდინარე ადგილობრივ კომპანიებსა და HR მენეჯერებს განესაზღვრათ შესაბამისი რეკომენდაციები, კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესებში ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებასთან დაკავშირებით.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესები, ადამიანური რესურსების მართვა, TAM მოდელი, ავტომატიზაცია, HR მენეჯერები.

Abstract

The thesis evaluates the impact of Artificial Intelligence (AI) on recruitment and selection processes based on the Technology Acceptance Model (TAM). Human resources management practices in modern organizations are increasingly interconnected with the use of digital technologies and artificial intelligence. The role of AI is becoming particularly significant in recruitment and selection processes, as it facilitates sourcing candidates, screening resumes, automating initial communication, analyzing data and optimizing decision-making processes. The study aimed to explore the impact of artificial intelligence on personnel recruitment and selection processes and to provide relevant recommendations for local organizations and HR managers. The research questions encompassed crucial components, such as the impact of AI integration on the efficiency of recruitment processes, evaluation of the objectivity and reliability of AI-driven decisions and analysis of risks and challenges associated with AI adoption.

To empirically test the hypotheses, a quantitative research method was conducted. The target audience was determined using a non-probability, purposive sampling approach, comprising HR managers who currently utilize or have previously utilized artificial intelligence in their recruitment and selection processes. The gathered data was processed and analyzed using appropriate statistical methods.

Based on the research findings, the hypotheses were confirmed, demonstrating that the perceived ease of use, perceived usefulness, personal innovativeness and perceived trust have a significant positive impact on attitudes toward using artificial intelligence in recruitment and selection processes. Furthermore, it was established that attitude toward artificial intelligence has a significant positive impact on HR managers' behavioral intention to use AI in recruitment and selection. furthermore, it was determined that HR managers' behavioral intention positively influences actual use behavior of AI-based systems in these processes.

Based on the empirical findings, relevant recommendations were formulated for local companies and HR managers regarding the application of artificial intelligence in talent recruitment and selection processes.

Keywords: Recruitment and selection processes, Human Resource Management (HRM), TAM model, automation, HR managers.