

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

მედეა ხარაიშვილი

**დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნებთან უმაღლესი განათლების სწავლის
შედეგების შესაბამისობის მიღწევის გზები საქართველოში**

ეკონომიკის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად წარმოდგენილი დისერტაცია

მეცნიერ-ხელმძღვანელი: ასოცირებული პროფესორი
გულნაზ ერქომაიშვილი

თბილისი 2023

შინაარსი

შესავალი.....	13
თავი 1. დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესახებ თეორიულ-მეთოდოლოგიური მიდგომები.....	21
1.1 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ თეორიული შეხედულებები და კონცეფციები.....	21
1.2 უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შეფასების თანამედროვე თეორიები და გამოწვევები.....	38
1.3 ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების გაზომვის თავისებურებები.....	57
თავი 2. დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნების უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგებთან შესაბამისობის საზღვარგარეთული გამოცდილება.....	77
2.1 ადამიანისეული კაპიტალის ფაქტორი ეკონომიკურ განვითარებაში და დასაქმების პოლიტიკის გამოწვევები.....	77
2.2 შრომის ბაზრის მოთხოვნები და უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციის შესაბამისობა ბალტიის ქვეყნებში.....	94
თავი 3. დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის სრულყოფის მიმართულებები საქართველოში.....	107
3.1 დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის არსებული მდგომარეობა საქართველოში.....	107
3.2 დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის სრულყოფის მიმართულებები საქართველოში.....	123
დასკვნები და რეკომენდაციები.....	154
გამოყენებული ლიტერატურა.....	159
დანართები.....	171

აბსტრაქტი

ქვეყნის განვითარების და თანამედროვე გლობალიზაციის პირობებში წარმატების მიღწევა შესაძლებელია ეკონომიკის მნიშვნელოვანი დარგების განვითარების ხელშემწყობი ფაქტორების საშუალებით. ყველა ეკონომიკური სფერო მოითხოვს მისთვის შესაბამის განათლების დონეს, ხოლო არსებული განათლება შესაბამისობაში უნდა მოდიოდეს დასაქმების პოლიტიკასთან.

ნაშრომში განხილულია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების პოტენციური როლი უმუშევრობის შემცირებაში. აღწერილია უმაღლესი განათლების სწავლების შედეგების შესაბამისობა ქვეყანაში არსებულ დასაქმების პოლიტიკასთან მიმართებაში. ნაჩვენებია რა იწვევს უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა შეუსაბამობას არსებული შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, რამდენად მოდის ურთიერთ კორელაციაში მიღებული განათლების დონე და გამომუშავებული უნარები, რამდენად ადაპტირებულია უმაღლესი განათლების სისტემა, შრომის ბაზრის სტრუქტურის ცვალებადობის დროს. გამოკვლეულ იქნა შრომის ბაზარზე უმაღლესი განათლების მქონე უმუშევართა გავლენა.

უმაღლესი განათლებისგან მიღებული პირადი თუ სოციალური სარგებელი, მჭიდროდ არის დაკავშირებული იმ პროცესთან, რომელიც ხორციელდება კურსის დამთავრებიდან დასაქმების მიღწევამდე.

უმაღლეს განათლებაში განხორციელებული ინვესტიციების სარგებელი, თვალსაჩინო მაშინ ხდება, როცა უნივერსიტეტის დამთავრების შემდგომ, შესაძლებელი ხდება ისეთი სამსახურის მოძიება, რომელიც შეესაბამება მიღებულ განათლების დონეს. უნივერსიტეტის დამთავრებიდან, მალევე ადეკვატურ სამსახურში კურსდამთავრებულის დასაქმება არის როგორც ამავე ინდივიდების ინტერესის სფერო, ასევე უნდა იყოს საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და სახელმწიფოს პრიორიტეტული მიზანი.

მეოცე საუკუნიდან ქვეყნებმა და განსაკუთრებით განვითარებული ქვეყნების დიდმა ნაწილმა დაიწყო თავად ადამიანისეულ კაპიტალის განვითარება ინვესტიციების გზით. განათლება თვალსაჩინოდ უწყობს ხელს ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებას, რაც თავის მხრივ განაპირობებს შრომის ღირებულების გაზრდას, ხოლო გაზრდილი ღირებულება აისახება ქვეყნის ეკონომიკის წარმატებაზე.

ადამიანისეული კაპიტალის განვითარება გზას უხსნის ახალ შესაძლებლობებს შრომის ღირებულების გაზრდით, კონკურენტუნარიანობის ამაღლებით და ინოვაციების საშუალებით.

კვლევის მიზანია დასაქმების პოლიტიკის გატარების პარალელურად უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის სრულყოფილი შესწავლა, რათა გამოიკვეთოს თანხვედრა დასაქმებასა და უმაღლეს განათლების სწავლის შედეგებს შორის, ამავე დროს განხილულ იქნას წინააღმდეგობის გამომწვევი ფაქტორები. ანალიზის შემდგომ განიმარტოს მიღებული შედეგების მონაცემები და შემუშავდეს რეკომენდაციები პრობლემის სწრაფი, დროული და მიზანშეწონილი შემდგომი ქმედებებისთვის.

ნაშრომის მიზნიდან გამომდინარე გაანალიზებულია დასაქმების პოლიტიკის და უმაღლესი განათლების თეორიული ასპექტები, შესწავლილია ადამიანისეული კაპიტალის როლი, როგორც დასაქმების პოლიტიკის და უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის მთავარი დამაკავშირებელი ფაქტორი. ჩატარებულ იქნა კვლევა კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში უმაღლესი განათლების და კვალიფიკაციის მოთხოვნებთან დაკავშირებით საქართველოში, გამოიკითხა აღნიშნული ორგანიზაციებიდან 144 რესპონდენტი.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა საქართველოში დასაქმებულების გენდერული, შუალედური და მაღალი რგოლის მენეჯერების ბალანსი, დამსაქმებლების დამოკიდებულება უმაღლესი განათლების მიმართ, მათი მოთხოვნები კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით, დადგინდა პრიორიტეტული დარგები და წარმოჩინდა არსებული პრობლემები კვალიფიციურ კადრებთან დაკავშირებით.

ნაშრომში დასკვნის სახით წარმოდგენილია დასაქმების პოლიტიკის და უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის თანხვედრის მიღწევისთვის შემუშავებული რეკომენდაციები. ამასთან შესწავლილია ქვეყნის ადამიანისეული კაპიტალი და მისი უფრო მეტად განვითარებისთვის საჭირო მიმართულებები იქნა მიზნად დასახული, რადგან სწორედ აღნიშნული ფაქტორის მიზნობრივი განვითარება განაპირობებს თანამედროვე დასაქმების პოლიტიკასა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობას.

Absrtact

In the conditions of the country's development and modern globalization, it is possible to achieve success through factors promoting the development of important sectors of this economy. Every economic field requires an appropriate level of education, and the existing education must be in line with the employment policy.

The paper discusses the potential role of higher educational institutions in reducing unemployment. The relevance of higher education teaching results in relation to the existing employment policy in the country is described. It is described what causes the inconsistency of higher education graduates with the existing labor market requirements, how the level of education received and developed skills are correlated, how the higher education system is adapted to the changing structure of the labor market. The impact of the unemployed with higher education on the labor market was investigated.

While investment in higher education is appropriate for both individuals, targeted support from the state through investment is an important and necessary action.

The personal and social benefits derived from higher education are closely related to the process that takes place from the completion of the course to the achievement of employment.

The benefits of investments in higher education become visible when, after graduating from university, it becomes possible to find a job that corresponds to the level of education received.

After graduating from the university, the employment of the graduate in an adequate job is the field of interest of the same individuals, as well as the priority goal of the educational institutions and the state.

Since the twentieth century, countries, and especially a large part of developed countries, have started to develop their own human capital through investments. Education visibly contributes to the development of human capital, which in turn leads to an increase in the value of labor, and the increased value affects the success of the country's economy.

Human capital development paves the way for new opportunities by increasing the value of labor, increasing competitiveness and innovation.

The purpose of the study is to conduct a comprehensive study of the higher education system in parallel with the implementation of the employment policy, in order to highlight the congruence between employment and higher education learning outcomes, at the same time to consider the factors causing resistance. After the analysis, interpret the data of the obtained results and develop recommendations for quick, timely and appropriate further actions of the problem.

Based on the aim of the paper, theoretical aspects of employment policy and higher education are analyzed, the role of human capital as the main connecting factor of employment policy and higher education system is studied.

A study was conducted regarding the requirements of higher education and qualification in private and state organizations in Georgia, 144 respondents from the mentioned organizations were interviewed.

As a result of the research, the balance of gender, middle and high-level managers of employees in Georgia, the attitude of employers towards higher education, their requirements regarding qualifications, prioritized fields and the existing problems related to qualified personnel were identified.

In conclusion, the paper presents the recommendations developed in order to achieve the convergence of the employment policy and the higher education system. At the same time, the country's human capital was studied and the directions necessary for its further development were set as the target, because it is the targeted development of the mentioned factor that determines the relevance of the modern employment policy and higher education learning outcomes.

დიაგრამები

დიაგრამა:3.1.1 დასაქმებულთა განაწილება დასაქმების სტატუსის მიხედვით(%)	113
დიაგრამა: 3.1.2 უმუშევრობის დონე ქალაქ-სოფლის ჭრილში (%).....	115
დიაგრამა: 3.1.3 უმუშევრობის დონე საქართველოში (%)	116
დიაგრამა: 3.2.1 რესპონდენტთა სქესი (%)	145
დიაგრამა: 3.2.2 რესპონდენტთა თანამდებობა (%)	145
დიაგრამა: 3.2.3 ორგანიზაციის ტიპი (%).....	146
დიაგრამა: 3.2.4 ორგანიზაციის ადგილმდებარეობა (%).....	146
დიაგრამა: 3.2.5 დასაქმებულთა რაოდენობა (%).....	147
დიაგრამა: 3.2.6 ორგანიზაციის წლიური ბრუნვა(%).....	147
დიაგრამა: 3.2.7 შრომის ბაზარზე ახალგაზრდა კვალიფიციური კადრების დეფიციტია? (%).....	148
დიაგრამა:3.2.8 შექმნია თქვენს ორგანიზაციას პრობლემები ახალი კადრების/თანამშრომლების კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით? (%).....	149
დიაგრამა: 3.2.9 რა მიზეზებით იყო განპირობებული ახალი თანამშრომლის მოძიება? (%).....	149
დიაგრამა: 3.2.10 ორგანიზაციის საქმიანობის სფერო (%).....	150
დიაგრამა:3.2.11; განათლების მიღწეული დონის მიხედვით რომელ პირებს აქვთ დასაქმების მაღალი შანსი? (%).....	150

დიაგრამა: 3.2.12 ჩამოთვლილთაგან რომელ ფაქტორ(ებ)ს ითვალისწინებთ ყველაზე მეტად თქვენს ორგანიზაციაში უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმებისას? (%).....	151
დიაგრამა: 3.2.13 თქვენი აზრით, რით არის განპირობებული თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებული ახალი პერსონალის არასათანადო დონე? (%).....	152
დიაგრამა: 3.2.14 დაასახელეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპეტენციები რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს პირი (მაგალითად: უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული) თქვენს ორგანიზაციაში რომ დასაქმდეს: (%).....	152
დიაგრამა:3.2.15 პროფესიული მომზადების თვალსაზრისით რომელია ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტი, რომელთა გაუმჯობესებას საჭიროებენ თქვენთან დასაქმებული უმაღლესი განათლების მქონე თანამშრომლები: (%).....	153

სქემები

სქემა: 1.2.1 ინვესტირების შედეგად მიღებული ურთიერთკავშირი მწარმოებლურობასა და ასაკს შორის.....	49
სქემა:1.3.1ინოვაციური ინდექსის გადაადგილება ცოდნის გაუფასურების მაჩვენებლამდე.....	67
სქემა: 1.3.2 ადამიანისეული კაპიტალის დაგროვების წყაროები.....	70
სქემა:1.3.3 ფართო გაგებით ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირების წყაროები.....	71
სქემა: 2.1.1 ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვის მეთოდების კლასიფიკაცია.....	91
სქემა: 2.2.1 ლიეტუვას პროგრესის სტრატეგიის მიზნები 2020 და 2030 წლებისთვის	105
სქემა: 3.1.1 უმაღლესი განათლების სისტემა საქართველოში	110

ნუსხა

ნუსხა: 1.3.1 - ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD)-ის მიხედვით ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვა57

ცხრილები

ცხრილი: 1.2.1 ონლაინ განათლების განვითარების ეტაპები აშშ-ში.....	53
ცხრილი: 3.1.1 დასაქმება და უმუშევრობა	112
ცხრილი: 3.1.2 მიგრაციის მიხედვით დემოგრაფიული მდგომარეობა 2017-2021 წლებში	112
ცხრილი: 3.1.3 სამუშაო ძალის გამოკვლევა (%).....	119
ცხრილი: 3.1.4 სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)	120
ცხრილი: 3.1.5 დასაქმების დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%).....	121
ცხრილი: 3.1.6 უმუშევრობის დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)	122
ცხრილი: 3.2.1 დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი დაკავებული თანამდებობების/პოზიციების მიხედვით, 2021;	141

აბრევიატურების ჩამონათვალი:

CEE –ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპა

EEU- ევროკავშირის აღმოსავლეთის გაფართოება

EMU - ევროპული სავალუტო კავშირი

EPL – დასაქმების დაცვის კანონმდებლობა

GDP - მთლიანი სამამულო პროდუქტი (მთლიანი შიგა პროდუქტი)

HC - ადამიანისეული კაპიტალი

HCI – ადამიანისეული კაპიტალის ინვესტიციები

HCP - ადამიანისეული კაპიტალის ანგარიში

HDI - ადამიანის განვითარების ინდექსი

HDI- ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების ინდექსი

HR - ადამიანური რესურსები

IEF - ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსი

ILO -შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

KILM - შრომის ბაზრის ძირითადი მაჩვენებლები

OCA - ოპტიმალური სავალუტო ზონა

OECD - ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია

OPEC - ნავთობის ექსპორტიორ ქვეყანათა ორგანიზაცია (ოპეკი)

QL -მოსახლეობის ცხოვრების ხარისხის ინდექსი

STEM- მეცნიერების, ტექნოლოგიების, ინჟინერიის და მათემატიკის სფერო.

UNDP -გაეროს განვითარების პროგრამა

UNESCO - გაერთიანებული ერების განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის
ორგანიზაცია (იუნესკო)

შესავალი

თემის აქტუალურობა - ეკონომიკური ზრდის მიღწევა და ქვეყნის განვითარება დამოკიდებულია ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების დონეზე. გასათვალისწინებელია, რომ კვალიფიციური და განათლებული ადამიანისეული კაპიტალის დაგროვება განმსაზღვრელია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობის ნაწილში. ადამიანისეული კაპიტალის განვითარება მიიღწევა განათლების საშუალებით, ხოლო მიღებული უმაღლესი განათლება რეალიზდება დასაქმების მიხედვით. ადამიანისეული კაპიტალი თანამედროვე ეკონომიკის და განათლებაზე დაფუძნებული ეკონომიკის, როგორც განვითარებისთვის მაღალი დონის მიღწევის განმსაზღვრელი მთავარი ფაქტორია. აქედან გამომდინარე ადამიანის როლის შესწავლა ეკონომიკაში და მიზანმიმართული დასაქმების პოლიტიკის გატარება არის ის ბერკეტი, რომელიც უპირობოდ განსაზღვრავს ქვეყნის წარმატებას.

ჟამთა მსვლელობის პარალელურად, შესამჩნევი ხდება, რომ მატერიალური კაპიტალის ზრდის საუკეთესო მაჩვენებელი დამოკიდებულია ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებაზე.

ადამიანისეული კაპიტალი არის ცოდნის, გამოცდილების და უნარ-ჩვევების კავშირი, რომელთა ერთობლიობა საშუალებას გვაძლევს დავაკმაყოფილოთ საზოგადოების მოთხოვნები. ადამიანისეული კაპიტალის ხარისხს განსაზღვრავს იმ ინვესტიციების რაოდენობა, რომელიც ადამიანის განვითარებისთვის განხორციელდა, აღნიშნულის ფონზე შრომის უნარის გაძლიერებას ხელს უწყობს მიღებული უმაღლესი განათლება და უნარ-ჩვევები. იმისთვის, რომ ადამიანისეული კაპიტალი შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სტანდარტებს, საჭიროა კვებაზე, საცხოვრებელზე, კულტურასა და განათლებაზე შესაბამისი სახელმწიფო ხარჯების განხორციელება. ადამიანისეული კაპიტალი განაპირობებს ეკონომიკურ განვითარებას. განვითარებული ადამიანისეული კაპიტალი განსაზღვრავს მაღალი დონის საზოგადოებას, განვითარებულ ოჯახებს, განათლებულ შრომით რესურსს.

იმისთვის, რომ ეკონომიკის მნიშვნელოვანი სექტორები განვითარდეს, ადამიანისეული კაპიტალი უნდა დაიგეგმოს საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით. იგულისხმება: მედიცინის, მაღალი დონის ტექნოლოგიების, მენეჯმენტის, პრიორიტეტული დარგების ხელშეწყობა და რაც მთავარია განათლების დონის ამაღლება.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირების პროცესის გავლენის კვლევა ეროვნული ეკონომიკის განვითარებაზე საკმაოდ აქტუალური და მნიშვნელოვანია.

ადამიანისეული კაპიტალი არის არამატერიალური აქტივი, რომელიც არ არის ჩამოთვლილი კომპანიის ბალანსში. ადამიანისეული კაპიტალი მოიცავს თვისებებს, როგორცაა დასაქმებულის გამოცდილება და უნარები, ვინაიდან ყველა თანამშრომელი არ შეიძლება იყოს თანაბარი გამოცდილების და უნარების მქონე, დამსაქმებელს შეუძლია ადამიანისეული კაპიტალის გაუმჯობესება, მისი დასაქმებულების სწავლა-განათლებასა და მოტივაციის ამაღლებაში ინვესტიციების განხორციელების გზით. ადამიანისეულ კაპიტალს აქვს კავშირი ეკონომიკურ ზრდასთან, პროდუქტიულობასთან და მომგებიანობასთან.

განათლება და გადამზადება არის არაპირდაპირ კავშირში დოვლათის შექმნასთან. ეს ურთიერთობა დაკავშირებულია მაკროეკონომიკურ ბუნებასთან, რომელიც გამომდინარეობს განათლების პოლიტიკის ანალიზიდან და ახსნიდან. ცოდნა არის ინოვაციის წყარო და ეკონომიკური ზრდის შედეგი. ადამიანისეულ კაპიტალს განათლების საშუალებით შეაქვს უდიდესი წვლილი ეკონომიკური ზრდაში.

დასაქმების პოლიტიკა მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ დამსაქმებლებმაც და დასაქმებულებმაც გაითავისონ მათი შესაბამისი სამუშაო ურთიერთობები. გარკვეული სახის სწორ პოლიტიკას შეუძლია გააძლიეროს დამსაქმებლის პოზიცია და განსაზღვროს დასაქმებულის ქცევა.

კვლევის მიზანი და ამოცანები. კვლევის მიზანია საქართველოში სახელმწიფო და კერძო ორგანიზაციებში დასაქმებულთა განათლებისა და კვალიფიკაციის დონის კვლევა

და დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიღწევის ეფექტიანი გზების განსაზღვრა.

დასახული მიზნის მისაღწევად განისაზღვრა შემდეგი ამოცანების შესრულება:

- J დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესახებ თეორიული ასპექტების გაანალიზება;
- J ადამიანისეული კაპიტალის აქტუალურობისა და როლის განსაზღვრა დასაქმების პოლიტიკაში;
- J უმაღლესი განათლების გავლენის შესწავლა და განვითარებადი ქვეყნების ძირითადი გამოწვევების გამოკვეთა მაღალი დონის ადამიანისეული კაპიტალის ჩამოყალიბებაში;
- J ბალტიის ქვეყნებში განხორციელებული განათლებისა და დასაქმების პოლიტიკის ანალიზი და მათი გამოცდილების გათვალისწინება საქართველოში მოკლევადიან და გრძელვადიან პერსპექტივაში;
- J საქართველოს კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში უმაღლესი განათლებისა და კვალიფიკაციის მოთხოვნების შესახებ დასაქმების კრიტერიუმების კვლევა;
- J დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნებთან უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგებთან შესაბამისობის მიღწევის გზების განსაზღვრა საქართველოში.

კვლევის საგანი და ობიექტი. კვლევის საგანს წარმოადგენს დასაქმების პოლიტიკასთან უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის მიღწევის გზები საქართველოში, ხოლო კვლევის ობიექტია დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრა.

კვლევის მეთოდოლოგია. კვლევის პროცესში გამოყენებულია ანალიზისა და სინთეზის, რაოდენობრივი და თვისებრივი, ინტერვიუ/გამოკითხვის, დედუქციის, განზოგადების და მონაცემთა ანალიზის მეთოდები.

დასაქმების პოლიტიკასთან უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის კვლევის მიზნით ჩატარდა სამაგიდე კვლევა ქართველ და უცხოელ მეცნიერთა ნაშრომების (Scopus, Web of Science, Google Scholar, Researchgate), საერთაშორისო ორგანიზაციების ანგარიშების, სამეცნიერო ელექტრონულ პორტალებზე განთავსებული

მასალების გამოყენებით; კვლევის ემპირიულ ბაზად განისაზღვრა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მონაცემები და წლიური ანგარიშები, გლობალური სტატისტიკური ინტერნეტ-რესურსები და სხვა.

არსებული დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო სასწავლებლების შესაბამისობის დადგენის მიზნით ჩატარდა დასაქმებულთა კვლევა კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში. იგი განხორციელდა საქართველოში არსებული უმაღლესი განათლებისა და კვალიფიკაციის მოთხოვნის შესწავლის საფუძველზე. გამოიკითხა 144 შუალედური და მაღალი რგოლის მენეჯერები. კვლევაში მონაწილეობდნენ ორგანიზაციების წარმომადგენლები დედაქალაქიდან და საქართველოს 10 რეგიონიდან. მათი უმეტესობა 62.5 % საქმიანობას ახორციელებს ქ. თბილისში, საქმიანობის სფეროს მიხედვით 16.7 % დასაქმებულია სახელმწიფო სამსახურში, 10.4 % საფინანსო და სადაზღვეო საქმიანობაში, 8.3 % საკონსულტაციო ორგანიზაციაა, 8.3 % მოიცვა ტრანსპორტირებამ, ლოჯისტიკამ და დისტრიბუციამ, 8.3 % განაწილდა განათლების სფეროებში და სხვა. გამოიკითხვა ჩატარდა კითხვარის გაგზავნის ფორმით, „Google Forms“-ის გამოყენებით, ციფრული არხების მეშვეობით. ძირითადი შეკითხვები ეხებოდა იმ გამოწვევებს, რომელთა წინაშეც დგანან ორგანიზაციებში დასაქმების საკითხთან დაკავშირებით და განხილულ იქნა მათი მოთხოვნები უმაღლესი საგანმანათლებლო ორგანიზაციების მიმართ.

კვლევის მეცნიერული სიახლე. წინამდებარე ნაშრომი მოიცავს კვლევის შემდეგ მეცნიერულ სიახლეებს:

- 1) ბალტიის ქვეყნებში განათლებისა და დასაქმების პოლიტიკის განხილვა და მათი გამოცდილების გათვალისწინება საქართველოში მოკლევადიან და გრძელვადიან პერსპექტივაში;
- 2) საქართველოში კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში დასაქმებულთათვის უმაღლესი განათლებისა და კვალიფიკაციის მოთხოვნის კვლევა და იმ

ნაკლოვანებების გამოვლენა, რომლებიც აფერხებენ ორგანიზაციების ეფექტიან განვითარებას.

- ქ) განაალიზებულია საქართველოში უმაღლესი განათლების ეფექტიანობის თავსებადობა დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნებთან;
- ქ) შეფასებულია საქართველოს მთავრობის მიერ უმაღლესი განათლების ხელშეწყობისათვის და დასაქმების პრობლემების შემცირებისთვის გატარებული ეკონომიკური პოლიტიკა.
- ქ) განხილულია შრომის ბაზრის ინსტიტუციური სისუსტეები.

ნაშრომის თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა. ნაშრომში წარმოდგენილია საქართველოს ადამიანისეული კაპიტალის საფუძვლიანი კვლევა, განსაზღვრულია მისი როლი უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში და დასაქმების პოლიტიკის გატარებაში. წამოჭრილია ქვეყანაში არსებული პრობლემები, გამოწვევები, საჭიროებები და სამომავლო პერპექტივები განვითარების თვალსაზრისით. კვლევის შედეგები, დასკვნები და წარმოდგენილი რეკომენდაციები, შეიძლება გამოყენებულ იქნას ეკონომიკური პოლიტიკის გამტარებლების მიერ ადამიანისეული კაპიტალის, დასაქმებისა და უმაღლესი განათლების გამოწვევების გადასაჭრელად. ვვარაუდობთ, რომ იგი სასარგებლო იქნება მკითხველთა იმ კონტიგენტისთვის, ვინც ჩართულია დასაქმების პრობლემების მოგვარებასა და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობის პროცესში. ნაშრომის გამოყენება შესაძლებელია სასწავლო მიზნებისთვისაც, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების შემდეგ სალექციო კურსებში: დასაქმების პოლიტიკა და ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირების პოლიტიკა.

კვლევის შედეგების აპრობაცია და პუბლიკაცია. კვლევის შედეგები წარდგენილ იქნა საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში და გამოქვეყნდა რამდენიმე რეფერირებად და რეცენზირებად საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალში, როგორც საქართველოში, ისე საზღვარგარეთ:

1. Kharaisvili M. (2023). Directions for improving the compliance of employment policy and learning outcomes of higher education in Georgia, journal Ecoforum; *(გაგზავნილია გამოსაქვეყნებლად)*.
2. ხარაიშვილი მ. (2023). ადამიანისეული კაპიტალის ფაქტორი ეკონომიკურ განვითარებაში და დასაქმების პოლიტიკის გამოწვევები. *ჟურნალი „ეკონომისტი“; (გაგზავნილია გამოსაქვეყნებლად)*.
3. ხარაიშვილი მ. (2023). დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის სრულყოფის მიმართულებები საქართველოში. *საქართველოს ეკონომისტთა V ეროვნული სამეცნიერო კონფერენცია „საქართველოს ეკონომიკის პოზიციონირება კონფრონტაციული გლობალიზაციის პირობებში“; (გაგზავნილია გამოსაქვეყნებლად)*.
4. ხარაიშვილი მ. (2022). უმაღლესი განათლების რეფორმის შედეგების შესაბამისობა საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან ბალტიისპირეთის ქვეყნებში. *ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი VII საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია: „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“*. თბილისი, გვ. 558-562;
5. ხარაიშვილი მ. (2022). უმაღლესი განათლების გამოწვევები COVID -19 პანდემიის პირობებში. *თსუ - უნივერსიტეტის დაარსებისა და ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „COVID 19 პანდემია და ეკონომიკა“*, თბილისი, გვ.436-441;
6. ხარაიშვილი მ. (2021). ადამიანისეული კაპიტალის ფაქტორი ეკონომიკურ განვითარებაში და დასაქმების პოლიტიკის გამოწვევები. *თსუ -VI საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“*, თბილისი, გვ.452-456;
7. ხარაიშვილი მ. (2017). მოსახლეობის ცხოვრების დონის უთანასწორობა და მისი გავლენა ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებაზე. *ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პაატა გუგუშვილის სახელობის*

ეკონომიკის ინსტიტუტის საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „ეკონომიკური განვითარების სტრუქტურული და ინოვაციური პრობლემები“, თბილისი, გვ. 551-555;

8. ხარაიშვილი მ. (2016). ფინანსური კრიზისების ფორმირების არსი და მისი გავლენა მსოფლიოს ეკონომიკაზე, *ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“* თბილისი, გვ. 608-611;

ნაშრომის სტრუქტურა და მოცულობა. ნაშრომი შედგება კომპიუტერზე ნაბეჭდი 177 გვერდისაგან. იგი შეიცავს: შესავალს, სამ თავს, შვიდ ქვეთავს, დასკვნებს, რეკომენდაციებს, გამოყენებულ ლიტერატურასა და დანართს.

ნაშრომის პირველ თავში განხილულია დასაქმების პოლიტიკის შესახებ თეორიული შეხედულებები და კონცეფციები, დასაქმების პოლიტიკის სახეები, მისი აქტუალურობა თანამედროვე სამყაროში, არსებული სიძნელეები და მეცნიერთა შეხედულებები. განხილულია უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შეფასების თანამედროვე თეორიები, გამოწვევები და მისი კავშირი დასაქმების პოლიტიკასთან. გაანალიზებულია ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების გაზომვის თავისებურებები და მისი კავშირი დასაქმების პოლიტიკასთან.

ნაშრომის მეორე თავში გაანალიზებულია ადამიანისეული კაპიტალის ფაქტორი ეკონომიკურ განვითარებაში, მასზე უმაღლესი განათლების გავლენა და მისი როლი დასაქმების პრობლემის მოგვარებაში. განხილულია ყოფილი საბჭოთა კავშირის წევრი ბალტიის ქვეყნების უმაღლესი განათლების სისტემა და დასაქმების პოლიტიკის საკითხები. სიღრმისეულად შესწავლილია აღნიშნული ქვეყნების ეკონომიკური განვითარების ეტაპები და ხაზგასმულია მისი ევროკავშირის წევრობის დადებითი მხარეები.

ნაშრომის მესამე თავში შეფასებულია საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა და დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნები. შესწავლილია დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის არსებული მდგომარეობა

საქართველოში. დადგენილია დასაქმების პოლიტიკის ხელისშემშლელი გარემოებები და მისი მოთხოვნები უმაღლესი განათლების სისტემის მიმართ. განხილულია მოთხოვნადი პროფესიები და სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ქმედებები მათი წახალისების მიზნით. ხაზგასმულია, სახელმწიფოს როლი პროფესიული უნარების განვითარებაში. წარმოდგენილია კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში დასაქმებულთათვის უმაღლესი განათლების და კვალიფიკაციის მოთხოვნის კვლევა საქართველოში, რომლის შედეგების მიხედვით გაანალიზებულია ორგანიზაციების მოთხოვნები კადრების მიმართ და განსაზღვრულია შრომის პროდუქტიულობის ხელშემწყობი ფაქტორები.

თავი 1. დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესახებ თეორიულ-მეთოდოლოგიური მიდგომები

1.1 დასაქმების პოლიტიკის შესახებ თეორიული შეხედულებები და კონცეფციები

ნებისმიერ ქვეყანაში დასაქმების პოლიტიკის მიზანია დასაქმების ზრდის უზრუნველყოფა. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია დასაქმების აქტიური და პასიური პოლიტიკის შეფასება. დასაქმების აქტიური პოლიტიკა განისაზღვრება, როგორც დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მიერ უმუშევართათვის დასაქმების სხვადასხვა მომსახურების შეთავაზება, რომელიც შეიძლება წარმოდგენილი იყოს კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსების შეთავაზებით, გადამზადებით და ა.შ., ხოლო პასიური დასაქმების პოლიტიკა გულისხმობს უმუშევართა ადეკვატური ფინანსურ მხარდაჭერას უმუშევრობის პერიოდში, მის მთავარ ინსტრუმენტად ითვლება უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა. უნდა განვასხვავოთ ერთმანეთისგან დასაქმების აქტიური და პასიური პოლიტიკა და „მიწოდების მხარის“ და „მოთხოვნის მხარის“ პოლიტიკა. აღსანიშნავია, რომ შრომის ბაზრის როგორც პასიური, ისე აქტიური პოლიტიკის ძირითადი ზომები მიწოდების მხარის დასაქმების პოლიტიკაა. იგი გულისხმობს იმას, რომ ძალისხმევა მიმართულია უმუშევრებზე, მათი უნარებისა და კომპეტენციების გაძლიერებაზე, კონსულტირებასა და ზოგადად დახმარებაზე, რომ ისინი მარტივად დაბრუნდნენ შრომის ბაზარზე. მიწოდების მხარის დასაქმების პოლიტიკაა ამჟამად აქტუალური, როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად ქვეყნებში (დიაკონიძე ა. 2020).

განვიხილოთ „მოთხოვნის მხარის“ დასაქმების პოლიტიკა. იგი გულისხმობს სახელმწიფოს მხრიდან ისეთი სახის ჩარევას, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნას. სახელმწიფოს მხრიდან ხდება მეწარმეობის განვითარებისთვის საჭირო პროგრამების ინიცირება, შექმნა და რეალური განხორციელება. ასეთ შემთხვევაში უმუშევარ ადამიანებს სურვილი უჩნდებათ თვითდასაქმდნენ და განავითარონ კერძო საქმიანობა. მოთხოვნის მხარის პოლიტიკად შესაძლებელია განვიხილოთ დასაქმების ისეთი საჯარო პროგრამები, როდესაც სახელმწიფო სხვადასხვა პროექტებს იყენებს

დასასაქმებლად. განვიხილოთ ასევე „სუბსიდირებული დასაქმება“ - როდესაც კონკრეტული ჯგუფის წარმომადგენლებისთვის (შეიძლება მოისაზრებოდეს ომის ვეტერანები, შშმ პირები და ა.შ.) დასაქმების წასახალისებლად სახელმწიფოს მხრიდან ხდება მათი ხელფასის სრული ან ნაწილობრივი სუბსიდირება და აქედან გამომდინარე დამსაქმებელიც არის მოტივირებული დასასაქმოს ეს ადამიანები.

ქვეყანაში ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფას, რომელშიც უმთავრესი როლი შრომის ბაზრისა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკის შემუშავებამ და მისმა შემდგომმა პრაქტიკულმა რეალიზაციამ უნდა შეასრულოს (ცარციძე მ. 2019).

ყველაზე მნიშვნელოვანია ის, რომ ქვეყნებში ეკონომიკური განვითარებისა და დასაქმების პოლიტიკებს შორის მჭიდრო, ლოგიკური კავშირი არსებობს. კერძოდ, ინდუსტრიალიზაციის წინა პერიოდში, უმუშევრობის შესამცირებლად ქვეყნები ისეთი სექტორების განვითარებაზე არიან ორიენტირებული, რომლებიც დაბალტექნოლოგიურია, თუმცა დიდი რაოდენობით მუშახელს მოითხოვს (Soon & Stoever,1996).

დასაქმების პოლიტიკის გატარებისას მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებაზე. ადამიანისეული კაპიტალი ეკონომიკური განვითარების მაღალი დონის მიღწევის განსაზღვრის მნიშვნელოვანი ფაქტორია. მასზე გავლენას ახდენს განათლება, ცოდნა, უნარები, კომპეტენციები, დამოკიდებულება, ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა. ინვესტირება ადამიანისეულ კაპიტალში, ისევე როგორც ინვესტირება ფიზიკურ კაპიტალში, ზრდის პიროვნებების შრომის პროდუქტიულობას, მას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს შრომისუნარიანობის რაოდენობრივ და ხარისხობრივ განვითარებაზე. კვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფს როგორც შრომის პროდუქტიულობის გაზრდას, ასევე, წარმოებაში ინვესტიციების მოზიდვას.

ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირება გულისხმობს ქვეყნის მოსახლეობის შესაძლებლობისა და უნარების დონის განსაზღვრას. მოსახლეობის დიდი ნაწილის

პასუხიმგებლობების გარდაქმნის მიზნით ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებისთვის სხვადასხვა ღონისძიებების გატარება აუცილებელია (Kwatiah N. 2016).

ადამიანისეული კაპიტალი არის მოსახლეობის უნარების ეკონომიკური ღირებულება. ადამიანისეული კაპიტალის კონცეფციის მიხედვით დასაქმებულთა შრომისუნარიანობის ხარისხი გაუმჯობესდება აღნიშნულ კაპიტალში ინვესტირების გზით. დასაქმებულთა განათლება, გამოცდილება და შესაძლებლობები დამსაქმებლებათვის და ეკონომიკისთვის ეკონომიკური ღირებულებაა (Kenton W. 2020).

როდესაც ვსაუბრობთ ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებაზე, საჭიროა ყურადღება გავამახვილოთ ადამიანათა საუკეთესო უნარების განვითარებაზე. უნარების წარმოქმნა შრომას და შესაბამისი განათლების მიღებით მიიღწევა, ამიტომ, ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებისთვის უნდა დაიგეგმოს გრძელვადიანი პოლიტიკა. ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირება ასე გულისხმობს დასაქმებულთა მხრიდან შესაბამის მზაობას თვითგანვითარებისთვის.

ადამიანისეულ კაპიტალში მნიშვნელოვანია ადეკვატური ინვესტიციების განხორციელება, წინააღმდეგ შემთხვევაში ადგილი ექნება წარმოების ფაქტორების გამოყენების დაბალ ტემპს, რაც გამოიწვევს განვითარების ჩამორჩენას. აქედან გამომდინარე, ადამიანისეული კაპიტალის მაღალი დონის მისაღწევად უნდა შეიქმნას ახალი, მრავლისმომცველი სამთავრობო სამსახურები, უნდა დაინერგოს მიწათსარგებლობისთვის ახალი სისტემა და შემუშავდეს სოფლის მეურნეობის განვითარებისთვის სრულყოფილი და ახალი მეთოდები, მნიშვნელოვანია ადეკვატური და მიზნობრივი ინფრასტრუქტურის შექმნა, ინდუსტრიალიზაციის გაძლიერება და რაც მთავარია განათლების სისტემაში ევროპის შესაბამისად რეფორმის გატარება.

ინოვაციები ან ტრადიციული საზოგადოების ცვლილებების პროცესი მოითხოვს დიდი რაოდენობით სტრატეგიულ ადამიანისეულ კაპიტალს.

ადამიანისეული კაპიტალის თეორია შემოთავაზებულია საერთო ანალიტიკური ჩარჩოს სახით, რათა აიხსნას ერთი შეხედვით, სხვადასხვა მოვლენების წვლილი ეკონომიკაში, როგორებიცაა განათლების გავლენა ეკონომიკური ზრდაზე, მოთხოვნა

განათლებლასა და ჯანდაცვაზე, დასაქმებულთა ასაკის დინამიკა, განსხვავება მდებარეობით და მამრობითი სქესის მუშაკთა ანაზღაურებაში, ეკონომიკური უთანასწორობის გადაცემა თაობიდან თაობაზე და ბევრი სხვა.

განვასხვავოთ ერთმანეთისგან ფიზიკური და ადამიანისეული კაპიტალი. პირველ რიგში, დღევანდელ საზოგადოებაში ადამიანი - განსხვავებით დანადგარისგან ან სააქციო პაკეტისგან - არ შეიძლება იყოს ყიდვა-გაყიდვის საგანი (აღნიშნული შესაძლებელი იყო მხოლოდ მონათმფლობელურ ეკონომიკაში). შედეგად ბაზარზე ყალიბდება ადამიანისეული კაპიტალის დაქირავების ფასი ხელფასის სახით, მაშინ როცა მისი აქტივის ფასი არ არსებობს. მეორე - ადამიანისეულ კაპიტალს შეუძლია გაზარდოს სამუშაოს ეფექტიანობა ბაზარზე და არასაბაზრო სექტორში, მას შეუძლია შემოსავალი მიიღოს როგორც ნაღდი, ასევე უნაღდო ანგარიშსწორებით. შედეგად, ინვესტიცია ადამიანისულ კაპიტალში არანაკლებ მნიშვნელოვანია, ვიდრე წარმოებაში.

კიდევ ერთი სფერო, სადაც ადამიანისეული კაპიტალის თეორიას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს, ეს არის ეკონომიკური უთანასწორობის პრობლემის ანალიზი. არათანაბარ მდგომარეობაში მოთხოვნა ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირებაზე ასახავს უთანასწორობას სტუდენტების ბუნებრივ შესაძლებლობებში, ხოლო უთანასწორო მიწოდება იწვევს მათი ოჯახების ფინანსური რესურსებზე არათანაბარ ხელმისაწვდომობას. ადამიანისეული კაპიტალის განაწილების სტრუქტურა და შესაბამისად მოგება იქნება მით უფრო არათანაბარი, რაც უფრო ინდივიდუალურია ცვალებადობა.

ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის იდეას აქვს სერიოზული გავლენა სახელმწიფოს ეკონომიკურ პოლიტიკაზე. ამის გამო შეიცვალა დამოკიდებულება ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების განხორციელებისადმი. მასში ინვესტირება გაიგივდა, როგორც მწარმოებლურობის გრძელვადიანი ეფექტიანობის უზრუნველყოფა. ამან ხელი შეუწყო თეორიულ დასაბუთებას იმისთვის, რომ დაჩქარებულიყო განათლების განვითარება და კადრების გადამზადება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით.

ადამიანისეული კაპიტალის თეორია, სადაც განათლება დიდ როლს თამაშობს, როგორც „გამთანაბრებელი“, გახდა დასაქმების პოლიტიკის საორიენტაციო თეორია.

კერძოდ, დაიწყო სასწავლო პროგრამების გადახედვა, როგორც სიღარიბესთან ბრძოლის ეფექტიანი ინსტრუმენტისა, ეს ალბათ, უფრო მისაღებია, ვიდრე შემოსავლების პირდაპირი გადანაწილება. მნიშვნელოვანი დასკვნა იყო ის, რომ არსებული საერთო ეკონომიკური უთანასწორობა გამოწვეული მიმდინარე და არა მთლიანი სასიცოცხლო შემოსავლების გაზომვით, გაზვიადებულია. ახალგაზრდებს, რომლებიც ინვესტირებას ახორციელებენ მათ განათლებაში, შეგნებულად ურჩევნიათ საწყის ეტაპზე დაბალი შემოსავალი, რათა შემდეგ ხელმისაწვდომი იყოს მაღალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილი.

„ 70-იან წლებში ადამიანისეული კაპიტალის თეორიას დაუპირისპირდა ეგრეთ წოდებული „ფილტრის“ თეორია (Broadbent, D.E., 1958). (აღნიშნული თეორიის მიმდევრებს შორის შორის არიან ცნობილი ეკონომისტები და სოციოლოგები - ა. ბერგი, მ. სპენსი, ჯ. სტიგლიცი, პ. უილსი.). ამ თეორიის თანახმად, განათლება არის მექანიზმი, რომელიც ახარისხებს ადამიანებს მათი უნარების დონის მიხედვით. ამ ინფორმაციას კომპანიები იღებენ უფასოდ, რაც მათ ეხმარება სამუშაო ადგილზე შეარჩიონ ყველაზე პერსპექტიული კანდიდატები. მაღალ მწარმოებლურობა დაკავშირებულია არა თანამშრომელთა მიერ მიღებული განათლებით, არამედ შესაძლებლობებით, რომელიც მანამდე გააჩნდათ და განათლების მიღების შედეგად გახდა გამოკვეთილი. ფილტრის თეორია ეჭვქვეშ არ აყენებს დიპლომირებული ადამიანის მომგებიანობას, მაგრამ ადამიანების შეფასება მხოლოდ განათლების დონის მიხედვით არ არის ეფექტიანი, რადგან ცნობილია, გაცილებით უფრო მარტივი და იაფი ბიზნეს უნარების შემოწმების მეთოდები. ფილტრის თეორიის არგუმენტები არც თუ ისე დამაჯერებელია, მიუხედავად იმისა, რომ შერჩევასას განათლებამ შეიძლება ხელი შეუწყოს ეფექტიანობის ამაღლებას, დაეხმაროს მომავალ თანამშრომლებს, რომლებსაც არ აქვთ საკმარისი ინფორმაცია საკუთარი შესაძლებლობების შესახებ, უკეთ შეიცნონ საკუთარი თავი და იპოვონ ეკონომიკური სისტემაში ყველაზე შესაფერისი სტატუსი.

ზოგადად, ადამიანისეული კაპიტალის კონცეფცია არის ადამიანისა და კაპიტალის ნაზავი. ეკონომიკური თვალსაზრისით, კაპიტალი ეხება „წარმოების ფაქტორებს, რომლებიც გამოიყენება პროდუქციისა და მომსახურების შექმნისთვის და უშუალოდ არ

მონაწილეობენ თვითონ საწარმოო პროცესში" (Human Capital and its Measurement, 2009). ეკონომიკურ პერსპექტივაში კაპიტალის მნიშვნელობასთან ერთად, ადამიანს ექვემდებარება ყველა ეკონომიკური საქმიანობა, როგორცაა წარმოება, მოხმარება და გარიგება. ამ კონცეფციების ჩამოყალიბებისას შეიძლება აღიარებულ იქნას, რომ ადამიანისეული კაპიტალი ნიშნავს იმ ერთ-ერთ მარტივ ელემენტს, რომელსაც შეუძლია დამატებით ღირებულების გენერირება.

ადამიანისეულ კაპიტალს განსაკუთრებული ადგილი თავის კვლევებში დაუთმო ადამ სმიტმა. ინტელექტუალური ისტორიის პერსპექტივაში, ადამ სმიტმა შეძლო ადამიანისეული კაპიტალის კვლევა მიკროეკონომიკაში. შედეგის სიმარტივე იმაში მდგომარეობს, რომ შესწავლილ უნდა იქნეს ადამიანისეული კაპიტალი, როგორც კატეგორია, მაშინ როცა სხვა მატერიალურ, ფიზიკურ კაპიტალს ადამ სმიტი იკვლევს მაკრო ქრილში. იგი ყურადღებას ამახვილებს სოციალურ პროდუქტზე, ცოდნის მნიშვნელობასა და ადამიანისეული რესურსების შემოსავალზე, რომელიც გადამწყვეტ როლს თამაშობს ეკონომიკური ზრდის ახსნაში. ადამიანისეული კაპიტალი მოისაზრება, როგორც ტექნოლოგიური ელემენტი კაპიტალურ ფაქტორებში და არა სამუშაო ძალაში. ამ კონტექსტით ადამ სმიტის მოსაზრება უახლოვდება ზრდის ნეოკლასიკურ თეორიას. ადამ სმიტი ეკონომიკაში განათლებას განიხილავს, როგორც ადამიანისეული კაპიტალის თვითმყოფადობას, ბუნებას, რომლის წყაროდ და ღირებულების კრიტერიუმად მიიჩნევა განათლების არჩევანი (Spalletti S., 2014).

ადამ სმიტი ყურადღებას ამახვილებს ტექნოლოგიურ პროგრესზე, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაო ძალის მხრიდან. სმიტი ავითარებს იმ იდეას, რომ განათლება და ადამიანისეული კაპიტალი დაკავშირებულია ტექნოლოგიურ კომპონენტებთან კაპიტალურ ფაქტორში. იგი განათლებას აიგივებს ტექნიკასთან (Spalletti S., 2014).

ადამ სმიტი არამარტო განათლების სარგებლიანობას გამოარჩევს, არამედ მიმართავს მთავრობას, გაზარდოს განათლების ხარისხი, გააუმჯობესოს იგი და ეფექტიანად განათავსოს რესურსები განათლებისთვის.

ასევე, საკმაოდ საინტერესო კვლევები აქვს ამ მიმართულებით ნობელის პრემიის ლაურეატს საიმონ კუზნეცს, იგი აღნიშნავს: ინდუსტრიულ მოწინავე ერებში მთავარი კაპიტალის მარაგი, მისი ფიზიკური აღჭურვილობა არ არის. მთავარი არის მყარად შესწავლილი განათლების, ცოდნის მიღება, აღმოჩენები მეცნიერებაში, უნარები და გადამზადებული მოსახლეობა და შემდგომ ამ ცოდნის ეფექტიანი გამოყენება (Fogel W.R., Guglielmo M., and Grotte N. 2013) .

საიმონ კუზნეცის მოსაზრებით მოსახლეობის ზრდა იწვევს ინვესტიციების ზრდას ადამიანისეულ კაპიტალში მდიდარ ქვეყნებში, განსაკუთრებით მაშინ, როცა ეს ზრდა განპირობებულია სიკვდილიანობის შემცირებით. შემდგომ ინვესტიციების უკუგება მიემართება ბავშვთა განათლების დაფინანსების ზრდისკენ. უფრო მეტიც, სამომავლო მოლოდინი უფრო დიდი ბაზრებს და ფართო შესაძლებლობებს წახალისებს მოსახლეობას, როგორც პიროვნულად, ასევე მატერიალურად. ზრდის და გაფართოების ტენდენცია წახალისებს ინვესტირებებს ახალ პროდუქტებში და სხვადასხვა პერსპექტიულ საწარმოებში.

ასევე, მნიშვნელოვანია ამერიკელი ეკონომისტის თეოდორ შულცის შრომები, რომელმაც მიიღო ნობელის პრემია ეკონომიკური განვითარების კვლევებისთვის, სადაც იგი განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს განვითარებადი ქვეყნების პრობლემებს. მან თავის კვლევაში, ასევე, ყურადღება გაამახვილა ადამიანისეულ კაპიტალზე. ტერმინი „ადამიანისეული კაპიტალი“ გამოიყენა 1960 წელს, რათა აღეწერა ადამიანის შესაძლებლობების ღირებულება. მას სჯეროდა, რომ ადამიანისეული კაპიტალი, იგივეა, რაც სხვა დანარჩენი კაპიტალი. ადამიანისეულ კაპიტალში, მისი მოსაზრებით შესაძლებელი იყო განხორციელებულიყო ინვესტიციები განათლებაში, გადამზადებაში, ამით გაზრდილიყო სარგებელი, რაც წარმოების ხარისხს და დონეს გააუმჯობესებდა.

ორგანიზაციებში ხშირად აღნიშნავენ, რომ ისინი იმდენად კარგები არიან, რამდენადაც მათთან მომუშავე ადამიანები. დირექტორები, დამსაქმებლები და ლიდერები, რომლების შეადგენენ ადამიანისეულ კაპიტალს, კრიტიკულად უყურებენ თავიანთ წარმატებას. ადამიანისეული კაპიტალის მართვა ხდება ორგანიზაციის ადამიანისეული კაპიტალის

მენეჯმენტის დეპარტამენტში, რომელიც ძირითადად გამოხატულია ადამიანისეული რესურსების განყოფილებაში. ადამიანისეული კაპიტალის მენეჯმენტის დეპარტამენტი ორგანიზაციის სამუშაო ძალის მიღებას, მენეჯმენტს და ოპტიმიზაციას ადევნებს თვალყურს. ადამიანისეული კაპიტალის მენეჯმენტის დეპარტამენტის სხვა ფუნქციები არის სამუშაო ძალის დაგეგმვა და სტრატეგია, დასაქმება, დასაქმებულთა გადამზადება და განვითარება, ხოლო შემდგომ შესაბამისი ანგარიშების შედგენა და ანალიზი.

თეოდორ შულცის მიხედვით არსებობს ხუთი გზა ადამიანისეული რესურსების გაუმჯობესებისთვის.

I - ჯანდაცვის დაწესებულებების მიერ ისეთი სერვისებისა და ხარჯების გაწევა, რომელიც გავლენას ახდენს მოსახლეობის ცხოვრების ხანგრძლივობაზე, სიძლიერეზე, სიცოცხლის უნარიანობაზე, ენერჯიულობაზე;

II - სამსახურში თანამშრომლების გადამზადება და მათი განათლების ხელშეწყობა;

III - განათლების ოფიციალური ორგანიზება დაწყებით, საშუალო და უმაღლეს დონეზე;

IV - სასწავლო პროგრამები მოზარდებისთვის, რომელიც ასევე მოიცავს გაფართოებულ პროგრამებს სოფლის მეურნეობაში;

V-ინდივიდუალური და ოჯახური მიგრაციები შესაბამის სამუშაო ადგილზე დამკვიდრებისთვის (Kwatiah N. 2016).

მნიშვნელოვანია მილტონ ფრიდმენის კვლევები, რომელიც ყურადღებას ამახვილებდა განათლების დონის ამაღლებაზე.

პროფესიული განათლების მიღება განსხვავდება ზოგადი განათლებისგან. აქ იგულისხმება ინვესტიციების განხორციელება ადამიანისეულ კაპიტალში ისეთივე ფორმით, როგორც ეს ხდება მშენებლობებში, ტექნოლოგიებში და სხვა ადამიანისეული კაპიტალისგან განსხვავებულ წარმოებაში. ეს ინვესტირება არის ადამიანისეული კაპიტალის ნაყოფიერების ზრდის საშუალება. თუ მოხდება ინვესტირება ადამიანისეულ კაპიტალში, საწარმო ჯილდოს სახით მიიღებს გაზრდილ უკუგებას. განსხვავება ადამიანისეულ კაპიტალში გაწეულ ხარჯებსა და საწარმოო ტექნიკაში გაწეულ ინვესტირებას შორის არის ის, რომ პირველ შემთხვევაში ვიღებთ ეკონომიკურ სტიმულს და

მეორე შემთხვევაში დამატებით შემოსავალს. ორივე შემთხვევაში დამატებით მიღებული შემოსავალი უნდა დაბალანსდეს გაწეულ ხარჯებთან მიმართებაში. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგჯერ საჭიროა ალტერნატივის სწორი ამორჩევა, მოხდეს ადამიანისეული კაპიტალის გადამზადება, თუ განახლდეს საწარმოო ტექნიკა. პროფესიული განათლებისთვის მთავარ ხარჯს წარმოადგენს გადამზადების პერიოდში მიღებული დანახარჯები, ასევე, ის სპეციალური დანახარჯები, რომელიც თავს იჩენს წიგნების, გადამზადებისთვის საჭირო ინვენტარის და პედაგოგების მომსახურებისათვის, აღნიშნული გარკვეულ წილად ინტერესის დაკარგვას იწვევს ინვესტიციის განხორციელებაში, რადგან უკუგების პერიოდი გარკვეული დროით გადაიდება, მანამ სანამ ტრენინგი დამთავრდება. ფიზიკური კაპიტალის შემთხვევაში მთავარ დანახარჯებს წარმოადგენს მშენებლობაზე გაწეული დანახარჯები და ყურადღება გამახვილებულია მშენებლობის პერიოდში მიღებულ სარგებელზე. ორივე შემთხვევაში შესაძლებელია სასურველი სარგებლის მიღება, თუ მოსალოდნელი დამატებითი შემოსავალი გადააჭარბებს, მოსალოდნელ დამატებით ხარჯებს. თუ ინვესტორები ჩადებენ ინვესტიციებს, ხოლო სახელმწიფო არ მიიღებს მონაწილეობას ამ ინვესტირებაში და არც გადასახადებზე გაწევს შეღავათებს, მაშინ არსებულ პარტნიორებს მოუწევთ ყველა ხარჯის გაღება და მიიღებს შესაბამის დამატებით შემოსავალს. ცხადია ის ხარჯები და შემოსავლები, რომელიც პირად ინტერესებს ემსახურება, გამიჯნულია სისტემურად შესაბამისი საზოგადოებისგან. თუ ინვესტიციების განხორციელება ადამიანისეულ კაპიტალში, ისეთივე სიმარტივეს წარმოადგენს, როგორც ინვესტიციების ჩადება ფიზიკურ აქტივებში, შესაბამისად ინვესტორები ინვესტირებას განსაზღვრავენ შემოსავლის პროცენტის მიხედვით, რის გამოც აკვირდებიან ორ მიმართულებას: თუ შემოსავლის მიღების ალბათობა მეტია ადამიანისეული კაპიტალისგან განსხვავებულ სფეროში, მაშინ თანხების მობილიზება ხდება ამ სფეროში, ნაცვლად პროფესიული გადამზადებისა და პირიქით. დამტკიცებული ფაქტია, რომ სარგებლის დონე, გადამზადებაში განხორციელებული ინვესტიციებიდან გაცილებით დიდია, ვიდრე - ფიზიკური აქტივებიდან (Friedman, 1955).

ამერიკელი მეცნიერი რობერტ სოლოუ ცნობილია მისი ნაშრომებით ეკონომიკური ზრდის თაობაზე, რომელსაც შემდგომ ეწოდა ეგზოგენური ზრდის მოდელი.

რობერტ სოლოუმ მის მოდელში განიხილა ადამიანისეული კაპიტალი. მისი მოდელი გამოიყენება ქვეყნის მწარმოებლურობის და კაპიტალის აკუმულირების განსაზღვრისთვის, რომლის საბოლოო ეფექტიანობაზე გავლენას ახდენს ადამიანისეული კაპიტალი. მიუხედავად იმისა, რომ კაპიტალის დაგროვების განტოლება ანგარიშდება დანაზოგების განაკვეთის, კაპიტალის ცვეთის და ტექნოლოგიური ზრდისთვის, ადამიანისეული კაპიტალის ცვლადის დამატებისას, იცვლება ქვეყნის ეროვნული სიმდიდრის მაჩვენებელი.

ადამიანისეული კაპიტალი შეიძლება აიხსნას, როგორც ეფექტიანი უნარის მქონე შესაძლებლობები სამუშაო ძალაში და სოლოუს მოდელი ითვალისწინებს, რომ ყველა სამუშაო ძალის მიერ დროის ინვესტირება ახალი უნარების განვითარებაში გაზრდის მათ ეფექტიანობას.

ადამიანისეული კაპიტალი ანუ „H“ შედგება ორი ნაწილისაგან: „U“ - ანუ დრო - დახარჯული უნარების განვითარებისთვის და „P“ - ანუ იგივე - პროცენტული ცვლილება უნარების გაუმჯობესებაზე დახარჯული დროის ყოველ ერთეულზე

ქვეყნის დონეს მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს ადამიანისეული კაპიტალის ფაქტორი, რომლის მიხედვითაც ქვეყნები შეიძლება დაიყოს მდიდრად და ღარიბად.

როდესაც ცნობილია მწარმოებლურობის დონე, ასევე კაპიტალის ღირებულება თითოეულ მუშაზე. გამოშვება თითოეულ მუშაზე და განათლების მიღწევების დონე შესაძლებელია განისაზღვროს ქვეყნის ღირებულება „A“. ამ „A“ ღირებულების მეშვეობით მსოფლიოს ქვეყნები შეიძლება შედარდეს თითოეულ მუშაკზე მწარმოებლურობით და გამოთვლილ იქნეს პროდუქტიულობის ღირებულება. ქვეყნები შეიძლება შედარდეს პროდუქტიულობასა და გამოშვებას შორის ჩამოყალიბებული კავშირის მიხედვით.

განსაზღვრულია, რომ პროდუქტიულობის სხვაობა არის 15% ყველაზე მდიდარ და ყველაზე ღარიბ ქვეყნებს შორის, ხოლო მწარმოებლურობა თითოეულ მუშაკზე დაახლოებით 40-ჯერ მეტია ყველაზე მდიდარ ქვეყანაში, ყველაზე ღარიბთან შედარებით. სოლოუს მოდელის საშუალებით, ჩვენ შეგვიძლია განვსაზღვროთ, თუ რა გავლენას ახდენს

ქვეყნების მწარმოებლურობაზე ისეთი ეგზოგენური ცვლადი, როგორც არის ქვეყანაში არსებული განათლების დონე და უნარების მიღწევები. ზოგადი 8 წლიანი დაკვირვების შედეგად საშუალო განათლების მიღწევების დონეს შორის სხვაობა მდიდარ და ღარიბ ქვეყნებს შორის გვამღევს 200%-იან სხვაობას ადამიანისეული კაპიტალის განსაზღვრისას .

რობერტ სოლოუს მოდელის მიხედვით ადამიანისეული კაპიტალი მნიშვნელოვან როლს თამაშობს მწარმოებლურობასა და თითოეულ მუშაკზე გამოშვებას შორის განსხვავების დადგენაში. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ კაპიტალდაბანდება აკუმულირდება თითოეულ მოსახლეზე, ცვლის ადამიანისეულ კაპიტალს თითოეულ დასაქმებულზე დადებითი მიმართულებით მდგრადი მდგომარეობისას.

შეფასებულია, რომ ეროვნული განათლების პოლიტიკის ცვლილება განიხილება, როგორც შემდგომში GDP-ს სამომავლო ზრდა და ეს ცვლილება იწვევს დადებით ზრდას (Jones Charles I. 1996).

რობერტ სოლოუს მოდელში ზემოთხსენებული პრინციპების განხილვისას, რომელიც წინა ხაზზეა წამოწეული, ჩვენ შეგვიძლია უკეთ განვსაზღვროთ განათლების დონე აშშ-ში და იმ ქვეყნებშიც, სადაც სიღარიბე მზარდია.

სიმცირე და არჩევანის თავისუფლების საშუალება ახასიათებს ყველა რესურსს, რა ფორმაშიც არ უნდა მოიაზრებოდეს: პოლიტიკური პროცესების ჩარჩოებში, ოჯახურ დამოკიდებულებაში, სამეცნიერო კვლევით ორგანიზაციებში და ა.შ. უსასრულოდ. ეს ეკონომიკური შრომის განსაზღვრის სპექტრი იმდენად დიდია, რომ არც თუ ისე იშვიათად ეკონომისტებს ურთიერთწინააღმდეგობაში აგდებს და საჭირო ხდება მისი არასაბაზრო ქცევის შესწავლა.

ეკონომიკური ქცევა არის უნიკალური, რადგან მას ძალუმს ინტეგრაციაში მოაქციოს მრავალი სხვადასხვა ფორმა ადამიანისეული ქცევებისა. ეკონომიკური ქცევა არის ქმედებების მაქსიმალური შესაძლებლობების გამოვლინება უფრო თვალსაჩინო და ფართო დიაპაზონი ვიდრე სხვა ქცევები, ასე რომ, საქმე შეიძლება მივიდეს ფუნქციების მაქსიმალიზაციის სარგებლიანობაზე და სიმდიდრეზე, ეს იქნება: ოჯახი, ფირმა, პროფკავშირი, თუ ხელისუფლება.

სტაბილურობა განისაზღვრება და მისაღებია არა საბაზრო პროდუქციის (მაგალითად, ფორთოხლის წარმოების, ავტომობილების და სამედიცინო მომსახურებასთან კავშირში), არამედ მთავარი ობიექტის არჩევით, რომელსაც იღებს ნებისმიერი დიასახლისი, რომელიც ამისთვის იყენებს საბაზრო პროდუქტებს და მომსახურებას პირად დროსა და საჭირო რესურსებში. იგი გამომდინარეობს ადამიანისეული ურთიერთობებიდან, მათი ცხოვრების ფუნდამენტური ასპექტიდან, ისეთი როგორცაა: ჯანმრთელობა, პრესტიჟი, დასვენება, სიამოვნება, სიკეთე და შური; ეს ყველაფერი არასდროს არ არის სტაბილური, თუ შეიცვლება საბაზრო პროდუქცია და მომსახურება. ადამიანისეული ქცევა არ შეიძლება დაიყოს მიმართულებებად: მაგალითად ის, რომელსაც აქვს მაქსიმალიზაციის უნარი და რომელსაც არ აქვს, ის რომელიც სტაბილურია და არასტაბილურია, ვის მოაქვს ინფორმაცია და ვის არა. ყველა ადამიანისეული ქცევა ხასიათდება იმით, რომ მონაწილე პირები მაქსიმალურად ზრდიან სარგებელს ოპტიმალური ინფორმაციის მოპოვებით და სხვადასხვა რესურსებით უამრავ ნაირგვარ ბაზარზე (Беккер, 2003; 31 – 32).

მნიშვნელოვანია, ასევე, სტენლი ფიშერის კვლევები ადამიანისეულ კაპიტალზე. ამერიკელი ეკონომისტი, რომელიც ეკონომიკურ ზრდას სწავლობს, ეკონომიკური ზრდის ახალ თეორიაში ყურადღებას ამახვილებს ადამიანისეულ კაპიტალზეც.

იგი ფოკუსირებას ახდენს ეკონომიკური ზრდის განმსაზღვრელ სამ მთავარ ფაქტორზე: ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირება, ტექნოლოგიური ცვლილება და მაკროეკონომიკური პოლიტიკა.

ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებისთვის მთავარი რჩევა არის განათლების რეფორმის განხორციელება. პირველ რიგში საჭიროა დაფინანსება. ძირითადად ადამიანისეული კაპიტალი თვითონ აფინანსებს თავის თავს და იღებს პირად უკუგებას, ზოგადად ადამიანისეული კაპიტალის სუბსიდირება გართულებულია.

მნიშვნელოვანია ამერიკელი მკვლევარების კლაუდია გოლდინისა და ლორენცო კატზის შრომები ადამიანისეულ კაპიტალზე. მათი აზრით ადამიანისეული კაპიტალი არის იმ უნარების მარაგი, რასაც ფლობს სამუშაო ძალა. ამ უნარების გამომჟღავნება ხდება მაშინ, როცა ინვესტირებიდან შემოსავლის უკუგება, აჭარბებს ხარჯებს (ორივე პირდაპირი და

არაპირდაპირი). უნარებიდან მიღებული უკუგება, არის პირადი, იმ თვალსაზრისით, რომ ინდივიდუალების მწარმოებლურობის ზრდა, დამოკიდებულია ისევე ამ ინდივიდუალებზე. მაგრამ სხვა გარეშე ფაქტორების მეშვეობით ადამიანისეული კაპიტალის ზრდა, იწვევს სხვათა მწარმოებლურობის მოცულობის ზრდას. ისტორიულად დაკვირვებებიდან გამომდინარე ადამიანისეული კაპიტალის ხარისხი დამოკიდებულია ორ მთავარ კომპონენტზე. ეს არის: განათლება - გადამზადება და ჯანმრთელობა. ინსტიტუტები, რომლებიც მუშაობენ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების წახალისებაზე, მსჯელობენ ეკონომიკურ ზრდაში ადამიანისეული კაპიტალის როლზე. ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ ადამიანისეული კაპიტალის შესწავლა მნიშვნელოვანია.

მათი მოსაზრების მიხედვით ადამიანისეულ კაპიტალში განხორციელებული ოპტიმალური ინვესტიციები დამოკიდებულია, სხვადასხვა ფაქტორზე, როგორცაა ყველაზე კარგად ფუნქციონირებადი კაპიტალის ბაზრის ხარისხი და როგორია ეკონომიკური და პოლიტიკური დონე.

ისინი ყურადღებას ამახვილებენ განათლებისა და ტექნოლოგიების უპირატესობის გავლენას ადამიანისეული კაპიტალის მოთხოვნასა და მიწოდებაზე, რომელიც განსაზღვრავს შემოსავლების განაწილებას აშშ-ს შრომის ბაზარზე მეოცე საუკუნეში.

მათ მოყავთ ოთხი სახის არგუმენტი კვლევის მიზანთან დაკავშირებით:

1) ინვესტიციას განათლებაში აქვს მეოცე საუკუნის აშშ-ს საზოგადოებისთვის დამახასიათებელი თვალსაჩინო ეკონომიკური, პოლიტიკური და სოციალური ფესვები;

2) ადამიანისეული კაპიტალი არის ეკონომიკური ზრდის განმსაზღვრელი ფაქტორი, როგორც ეკონომიკური ზრდის საერთო, ისე კონკრეტული გარემოების თვალსაზრისით მეოცე საუკუნის განმავლობაში აშშ-ში;

3) ინვესტიციას ადამიანისეულ კაპიტალში აქვს მთავარი გამათანაბრებელი როლი. ტექნოლოგიური პროგრესი დამოკიდებულია უნარების განვითარებაზე, იგი შეიძლება გაფართოვდეს არათანაბარი უნარების მქონე ადამიანისეული კაპიტალის პირობებში ადამიანისეული კაპიტალის მიწოდების ზრდის საპირისპიროდ. ადამიანისეული კაპიტალის საიმედო თავმოყრა არის მთავარი გამათანაბრებელი ფაქტორი აშშ-ს შრომის

ბაზარზე. არათანაბარი ზრდა ათწლეულების მანძილზე იქნება შედეგი დაგროვებული ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების შენელებისა, რომელიც ვერ აუწყობს ნაბიჯებს უნარებზე დაფუძნებულ ტექნოლოგიურ ცვლილებებს.

4) აშშ-ს მნიშვნელოვნად ემუქრება განათლებული ხელმძღვანელობის დაკარგვა, რადგან მისი საგანმანათლებლო ინსტიტუტები დაკნინდა, ამ პრობლემის მოგვარება შეიძლება რეფორმებითა და რეინვესტირებით (Goldin C. 2014).

ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ კლაუდია გოლდინის და ლორენცო კატზის ოთხი მთავარი არგუმენტი გამომდინარეობს ადამიანისეული კაპიტალის განსაზღვრის თეორიიდან, მათ მოსაზრებებში დიდი წვლილი აქვს შეტანილი ამერიკელი ეკონომისტის გარი ბეკერის ადამიანისეული კაპიტალის თეორიას. ადამიანისეული კაპიტალი ამ გადმოსახედიდან ზრდის ერთეული შრომის ეფექტიანობას, შესაბამისად შრომას ხდის უფრო პროდუქტიულს. ასევე ადამიანისეული კაპიტალი პოტენციურად გამოყენებადია ყველა სამუშაოსთვის, ამოცანისთვის და ინდუსტრიისთვის. ადამიანისეულ კაპიტალზე მოთხოვნა ყველა მფლობელისათვის არ არის მუდმივი, რადგან ზოგი აქტივობა იწვევს უფრო უნარტევადი საქმიანობის შესაბამისი მწარმოებლურობის ზრდას, აქედან გამომდინარე შემცირდება იმ უნარის ღირებულება, რომელსაც განათლებული მუშა გამოხატავს.

შრომის ბაზრისა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში ძალზე მნიშვნელოვანია, რომ განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს მოსახლეობის ცალკეული სოციალურ-დემოგრაფიული და მოწყვლადი ჯგუფების დასაქმების საკითხებს. შესაბამისად, ამ მიზნით შემუშავებული კონკრეტული პროგრამები უნდა დაეფუძნოს შრომის ბაზარზე თითოეული ჯგუფის ქცევის თავისებურებების, მათი უმუშევრობისა და დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობის სიღრმისეულ ანალიზს, შესწავლას, საფუძვლიან მეცნიერულ კვლევას. მხოლოდ ამის შემდეგ გახდება შესაძლებელი, რომ მათმა რეალიზაციამ, საბოლოო ანგარიშით, უზრუნველყოს შრომის ბაზრის რეგულირების ძირითადი მიმართულებების შესაბამისობა ქვეყნის განვითარების სხვა სოციალურ-ეკონომიკურ პროგრამებთან (ცარციძე მ. 2019).

ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებისთვის განისაზღვრა შემდეგი პრიორიტეტული მიმართულებები:

- შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული სამუშაო ძალის განვითარება;

- სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის სრულყოფა;

- ხელმისაწვდომი და ხარისხიანი ჯანდაცვის უზრუნველყოფა. (საქართველოს მთავრობა, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია საქართველო 2020, 2013)

ორგანიზაცია ისეთივე კარგია, როგორ იქ დასაქმებული ადამიანები დაწყებული რიგითი თანამშრომლით, დამთავრებული ტოპ მენეჯმენტით, სწორედ ამის გამო ადამიანისეული კაპიტალი ასეთი მნიშვნელოვანია კომპანიებისთვის. მას როგორც წესი, მართავს ორგანიზაციების ადამიანისეული რესურსების HR დეპარტამენტი, რომელიც ზედამხედველობს სამუშაო ძალის დაქირავებას, მენეჯმენტს და მის ოპტიმიზაციას. მისი სხვა მოვალეობებია: სამუშაო ძალის დაგეგმვა და სტრატეგია, თანამშრომელთა სწავლება და განვითარება, ხოლო შემდგომ ამ ყველაფრის ანალიზი და ანგარიშგება.

ადამიანისეული კაპიტალის კვლევისას, გამოიკვეთა ის ფაქტი, რომ ადამიანების შრომა შესაძლოა თანაბარი თანაბარი არ იყოს. მაგრამ დამსაქმებლებს შეუძლიათ გააუმჯობესონ კაპიტალის ხარისხი თანამშრომლებში ინვესტიციის განხორციელებით. ეს შეიძლება გაკეთდეს თანამშრომლების განათლების, გამოცდილებისა და შესაძლებლობების საშუალებით. ამ ყველაფერს აქვს დიდი ეკონომიკური ღირებულება დამსაქმებლებისთვის და მთლიანად ეკონომიკისთვის.

ისევე, როგორც სხვა ყველაფერმა, ადამიანისეული კაპიტალმაც შეიძლება დაკარგოს ღირებულება. აღნიშნულის შეფასება ხდება ანაზღაურებით, ან სამუშაო ძალაში დარჩენის უნარით. ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების დაკარგვის ყველაზე გავრცელებული მიზეზებია: უმუშევრობა, გარკვეული სახის დაზიანება, გონებრივი დაქვეითება, ან თანამედროვე ინოვაციების ათვისების უნარის არქონა.

განვიხილოთ თანამშრომელი, რომელსაც აქვს სპეციალიზირებული უნარი. თუ მათ მოუწიათ ხანგრძლივი უმუშევრობა, მათ შეიძლება ვერ შეძლონ საჭირო დონის

სპეციალიზაციის შენარჩუნება. ეს იმიტომ ხდება, რომ მათი უნარები შეიძლება აღარ იყოს მოთხოვნადი, როდესაც ისინი კვლავ გაერთიანდებიან სამუშაო ძალაში.

მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულება შეიძლება დაქვეითდეს, თუ მათ თანამედროვე ტექნოლოგიებთან და ტექნიკასთან ადაპტირება არ შეუძლიათ. ხოლო, ვინც შეძლებს ადაპტირებას, მისი ღირებულება შესაბამისად გაიზრდება.

საქართველოში შემუშავდა დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამა.

პროგრამით გათვალისწინებული ღონისძიებებია:

ა) შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის განვითარება;

ბ) შრომის ბაზარზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე;

გ) საშუამავლო მომსახურების მიწოდება განვითარება;

დ) მოწყვლადი, დაბალ კონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობი მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა (შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების გზით);

ე) დასაქმების ფორუმების მოწყობა;

ვ) ვაკანსიების მონიტორინგი და თვისებრივი კვლევების განხორციელება მინიმუმ წელიწადში ერთხელ;

ზ) სააგენტოს საქმიანობის შესახებ ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიების წარმოება;

თ) სოციალურ პარტნიორებთან მჭიდრო თანამშრომლობა;

(საქართველოს მთავრობა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, 2021;

<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5079769?publication=0>);

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარება უნდა გახდეს ქვეყანაში უმუშევრობისა და სიღარიბის დაძლევის უმთავრესი ბერკეტი და ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის პრიორიტეტული ნაწილი.

მნიშვნელოვანია ისეთი დასაქმების პოლიტიკის ჩამოყალიბება, რომელიც დამსაქმებლთა ინტერესებს გაითვალისწინებს. მიზანშეწონილია საერთაშორისო კანონმდებლობის და პრაქტიკის გაცნობა გაზიარება, წარმატებაში დიდ როლს ითამაშებს, ამასთან აუცილებელია იურისტის ჩართულობა, რათა გათვალისწინებულ იქნეს მოქმედი კანონმდებლობა და შესაბამისობაში მოდიოდეს წარმატებული ქვეყნების კანონმდებლობასთანაც. ხოლო წარმატებული დამსაქმებელი ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების ხელშეწყობის განმსაზღვრელი საშუალებაა.

მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი (შვეიცარია, ჟენევა) ყველაზე ცნობილი და დამოუკიდებელი საერთაშორისო ორგანიზაციაა, რომლის საქმიანობა მიმართულია მსოფლიოს ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებისაკენ. ფორუმის ანგარიში ქვეყნების ეკონომიკის ძლიერი და სუსტი მხარეების ობიექტური და დამოუკიდებელი ანალიზის საფუძველზე ემსახურება პრაქტიკული წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავებას გრძელვადიანი განვითარებისათვის. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი გლობალური კონკურენტუნარიანობის ანგარიშს 1979 წლიდან აქვეყნებს. ყოველწლიური ანგარიში ადარებს 140-ზე მეტი ქვეყნის ბიზნეს გარემოს და კონკურენტუნარიანობას. კვლევას საქართველო 2004 წელს შეუერთდა. აღნიშნული რეიტინგები გავლენას ახდენენ ინვესტორების განწყობაზე. ინვესტორის დადებითი განწყობა ქვეყნის მიმართ ხელს უწყობს საინვესტიციო ნაკადების ზრდას, რაც ეკონომიკური ზრდისა და დასაქმების ხელშემწყობი მნიშვნელოვანი პირობაა. ეს საკითხი მწვავედ დგას საქართველოში. უმუშევრობა და სიღარიბე ქვეყანაში ჯერ კიდევ გადაუჭრელი პრობლემებია (ერქომაიშვილი, 2016)

1.2 უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შეფასების თანამედროვე თეორიები და გამოწვევები

უმაღლესი განათლება, მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს ადამიანის კვალიფიკაციის დონეს და თვითრეალიზაციის ხელშეწყობასაც უზრუნველყოფს.

როცა ვსჯელობთ სოხიალურ პროგრესზე და ეკონომიკურ განვითარებაზე, უნდა აღნიშნოს ადამიანისეული კაპიტალის როლი, როგორც ზემოთ აღნიშნულის განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი ფაქტორი. განათლება ქვეყნის განვითარებისთვის პრიორიტეტულ დარგად ითვლება და შედეგი მიიღწევა გრძელვადიან პერიოდში.

დასაქმების პოლიტიკის განხილვისას შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნებისთვის შესაბამისი კადრების მოძიება, გადამზადება და ადეკვატური უმაღლესი განათლების მიცემა გასათვალისწინებელია და სამთავრობო დონეზე საზრუნავია. უმაღლესი განათლების დონე ადამიანს საშუალებას აძლევს დასაქმდეს სასურველ სამუშაო ადგილზე და უზრუნველყოს თვითრეალიზაცია. უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში მიღებული გამოცდილება, ცოდნა აისახება სტუდენტის წხოვრების სტილზე, კვალიფიკაციასა და დისციპლინაზე.

უმაღლესი განათლების მიღების მსრუველთა რაოდენობას განსაზღვრავს ხოლმე, მოთხოვნა ბაზარზე უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტისა, ამასთან უმაღლეს სასწავლებლებში არსებული სწავლის ხარისხის სწორი მართვა, კვალიფიციური პედაგოგების არსებობა, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვა და ფინანსური სტაბილურობა ზრდის აბიტურიენტთა და სტუდენტთა რაოდენობას.

უმაღლესი განათლების სისტემას შეუძლია წვლილი შეიტანოს ქვეყნის ეკონომიკურ წარმატებაში, რომელიც მიიღწევა ადამიანისეული კაპიტალის ცოდნის გაღრმავებით და უნარების გამომუშავების გზით. უნივერსიტეტებში კვლევითმა საქმიანობამ და ტექნოლოგიებმა შეიძლება მოიზიდოს ახალი ორგანიზაციები ქვეყანაში და ახალმა საქმიანობამ შესაძლებელია დაეხმარება გაუწიოს არსებულ ბიზნესებს ინოვაციაში და

გაფართოებაში. აღნიშნულმა ქმედებამ შეიძლება გაზარდოს ქვეყანაში მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ კადრებზე.

უმაღლესი საგანმანათლებლო ორგანიზაციების საქმიანობა ფოკუსირებული უნდა იყოს უშუალოდ დასაქმების ხელშეწყობაზე და შესაძლებელია არაპირდაპირი გავლენაც მოახდინოს დასაქმებაზე, ხოლო მისი ეკონომიკური აქტივობა ფოკუსირებულია დანახარჯების ანდა დასაქმების ეფექტზე. თუმცა, ეს არის სტანდარტული შეფასება და რეალური მდგომარეობა შეიძლება გასცდეს თეორიულ მიდგომას. ზოგადად უნივერსიტეტებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ ქვეყანაში ადამიანების ცონის ამღლებას და უნარების განვითარებას, ანუ ადამიანისეული კაპიტალის წარმატებულ ჩამოყალიბებას, რომელიც შეიძლება ჩაითვალოს ეკონომიკური წარმატების მნიშვნელოვან კომპონენტად. მაღალი დონის ადამიანისეული კაპიტალის მქონე ქვეყნებს აქვთ უფრო მეტი ეკონომიკური წინსვლა და უფრო შედეგიანი ეკონომიკური ზრდა. გარდა ამისა, ამ ქვეყნებში დასაქმებულები უფრო ხარისხიან შედეგს იღებენ და მაღალ ანაზღაურებით გამოირჩევიან, თუმცა კურსდამთავრებულს უწევთ გადაადგილება და ეს მიგრაციის მაღალი მაჩვენებელი ამცირებს ეკონომიკურ ზრდას ქვეყნის უმეტეს ნაწილში. უნივერსიტეტებში განხორციელებული კვლევითი საქმიანობების საშუალებით იქმება ახალი ცოდნა, მუშავდება ახალი ტექნოლოგიები, რომელიც ეხმარება ადგილობრივ ბიზნესს განვითარებაში და შესაძლებლობას ქმნის ახალი ფირმების მოზიდვისთვის ამ სფეროში - რომელიც განაპირობებს მოთხოვნის ზრდას მაღალკვალიფიციურ მუშაკებზე.

აღიარებულია, რომ ქვეყანაში ეკონომიკურ წარმატებას განაპირობებს მისი ადამიანისეული კაპიტალი.

ადამიანისეული კაპიტალის წარმატება, განაპირობებს ქვეყნის ეკონომიკური აქტივობის მაღალ დონეს. ადამიანისეული კაპიტალი ზრდის ინდივიდუალურ დონეზე პროდუქტიულობას და იდეების გენერირებას. გაფართოების მიხედვით, რეგიონს, სადაც უფრო მეტი ადამიანია ადამიანისეული კაპიტალის მაღალი დონეებით, მთლიანობაში უფრო დიდი ეკონომიკური აქტივობა უნდა ჰქონდეს. ადამიანისეული კაპიტალის გეოგრაფიული განაწილება ხელს უწყობს ცოდნის გავრცელებას. ხდება გამოცდილების და

ცოდნის გადაცემა ერთი ინდივიდიდან მეორეზე. ადამიანმა შეიძლება, ურთიერთობით, დაკვირვებით ისწავლოს უნარები მეორისგან; პერსონებს შორის მოსაზრებების გაზიარებამ შეიძლება შექმნას ახალი შეხედულებები, რომლიც ხელს შეუწყობს ცოდნის გაღრმავებას. ადამიანებში ცოდნის გაღრმავება, ზრდის ადამიანისეულ კაპიტალის ხარისხსა და დონეს, რაც თავის მხრივ გაზრდის ქვეყნის ეკონომიკის პროდუქტიულობას, წახალისებს ინოვაციას და ხელს შეუწყობს ეკონომიკურ ზრდას.

ქვეყანაში, რაც უფრო მაღალია ადამიანისეული კაპიტალის დონე, მით უფრო მაღალია ხელფასები, უფრო მეტი ინოვაციური პროექტები ხორციელდება, უფრო სწრაფად იზრდება მოსახლეობა, ხელი ეწყობა დასაქმების ზრდას და მეტი სამომავლო პერსპექტივები ისახება. შესაბამისად ეკონომიკაც განიცდის ცვალებადობას დროთა განმავლობაში. მნიშვნელოვანია გამოვიკვლიოთ, რა სახის ფაქტორები განაპირობებს ადამიანისეული კაპიტალის დონეების დიფერენციაციას ქვეყნებს შორის. ასეთი და საკმაოდ მნიშვნელოვანი ფაქტორია უმაღლესი განათლების სისტემის დონეებს შორის სხვაობა.

უმაღლესი განათლების მაღალი დონე აყალიბებს კვალიფიციურ კადრებს და იგი დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდის საწინდარი ხდება. აღნიშნული სისტემის დახმარებით ადგილობრივი ადამიანისეული კაპიტალის დონის ამაღლების შესაძლებელია ორი გზით:

უპირველეს ყოვლისა, უმაღლეს სასწავლებლებს შეუძლიათ გაზარდონ კვალიფიციური ადამიანისეული კაპიტალის მიწოდება. უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები უშუალოდ ზრდიან ადამიანისეულ კაპიტალს ქვეყანაში, თუ ისინი დარჩებიან ამავე ქვეყანაში და შედიან ადგილობრივ შრომის ბაზარზე.

მეორე - განვითარებადი და კვლევითი საქმიანობის დიდი ნაწილი უნივერსიტეტებში ხდება.

სხვადასხვა განმავითარებელმა აქტივობებმა და კვლევებმა, შეიძლება გაზარდოს ქვეყნის ადამიანისეული კაპიტალის დონე.

თუ ქვეყანაში ადგილი აქვს ადგილობრივი ეკონომიკის განვითარებას, ეს იწვევს მოთხოვნის ზრდას ადამიანისეულ კაპიტალზე, დამოუკიდებლად იმისა, წარმოიქმნება თუ არა ეს ადამიანისეული კაპიტალი ადგილობრივად.

ეროვნულ დონეზე, უმარლესი სასწავლებლების საშუალებით იზრდება ხაფრისხი, ისინი ცხადად ეხმარებიან ქვეყანას მაღალი დონის ადამიანისეული კაპიტალის შექმნაში. აღნიშნული ქმედება, ყოველთვის არ არის ადგილობრივ დონეზე სრულყოფილი. გასათვალისწინებელია, ის ფაქტი, რომ უმაღლესი სასწავლებლის კურსდამთავრებულები ხშირად გადაადგილდებიან. ამიტომ ქვეყანაში, სადაც არიან უმაღლესი სასწავლებლის კურსდამთავრებულები, არ ნიშნავს, იმას რომ მეტი მაღალი დონის ადამიანისეული კაპიტალი ეყოლებათ, რადგან შრომის ბაზარზე მიწოდებისა და მოთხოვნის განმსაზღვრელი ფაქტორები მოქმედებს.

უმაღლეს განათლება მიღებულ კურსდამთავრებულებს შეიძლება სურდეთ დარჩენა იმ ქვეყანაში, სადაც მათ მიიღეს ხარისხი, თუმცა შეიძლება ვერ მოახერხონ შესაბამისი სამუშაოს პოვნა. განვმარტავთ, რომ თუ ადგილობრივი მოთხოვნა არ იქნება საკმარისი, კურსდამთავრებულების შესაძლებლობები შეფერხდება, შესაბამისად ადამიანისეული კაპიტალის ეფექტიც არ მოგვცემს მოსალოდნელ შედეგს. ამასთან, უმაღლესი სასწავლებლის ზოგიერთი კურსდამთავრებული შეიძლება არ იყოს დაინტერესებული ამ ქვეყანაში დარჩენით, ამიტომ ისინი ვერ მოიცავენ ადგილობრივ ადამიანისეულ კაპიტალს.

ადგილობრივ ბიზნესსა და აკადემიურ კვლევებს შორის კავშირი შეიძლება სხვადასხვა ფორმით ხდებოდეს. არის მოვლენა, როცა ადგილობრივი ბიზნესი იყენებს უნივერსიტეტის განათლებას და კვლევით ობიექტებს სერვისებისა და პროდუქტების შესაქმნელად.

ბიზნესის განვითარება დამოკიდებულია მაღალი ტექნოლოგიური დონეზე, რაც თავის მხრივ ზრდის მოთხოვნას უმაღლესი განათლების მქონე მუშაკებს, ეს კი ზრდის მოთხოვნას ადამიანისეულ კაპიტალზე.

ადამიანისეული კაპიტალის რაოდენობა არის მისი ეკონომიკური სიცოცხლისუნარიანობის და გრძელვადიანი ეკონომიკური წარმატების მთავარი განმსაზღვრელი.

უმაღლეს საგანმანათლებლო ობიექტებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ მაღალი დონის ადამიანისეული კაპიტალის მოთხოვნისა და მიწოდების გაზრდას კვლევითი საქმიანობაში

ჩართულობით. შედეგად, უმაღლეს სასწავლებლებს შესწევთ უნარი ადგილობრივ ეკონომიკურ განვითარებაში მნიშვნელოვანი როლი შეასრულონ.

ადამიანისეული კაპიტალის დონის ამაღლების მიზნით განხილულ უნდა იქნეს შემდეგი საკითხები:

- როცა უმაღლესი სასწავლებლები ზრდიან ადამიანისეული კაპიტალის მიწოდებას, შესაძლებელია იყოს მცირე პოზიტიური ურთიერთობა ამ ინსტიტუტების მიერ გამოშვებულ ადამიანისეულ კაპიტალსა და ადამიანისეული კაპიტალის ადგილობრივ მარაგს შორის. ამიტომ პოლიტიკის გამტარებლებს აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობები, აამაღლონ ადამიანისეული კაპიტალის დონე ქვეყანაში, ყურადღება გაამახვილონ, მხოლოდ ადგილობრივი კურსდამთავრებულთა რაოდენობის გაზრდაზე.

- შრომის ბაზრზე მოთხოვნის არსებობა მხარე მნიშვნელოვანი საკითხია, რადგან ადგილობრივ კურსდამთავრებულებს სჭირდებათ სამუშაო ადგილები, რომ არ განხორციელდეს მათი მიგრაცია.

შესაბამის ეკონომიკურ პოლიტიკას შეუძლია გადამწყვეტი როლი ითამაშოს ბაზრის ამ მხარის ჩამოყალიბებაში. კერძოდ, ადგილობრივი უნივერსიტეტების კვლევის განზომილების გაძლიერებამ შეიძლება ხელი შეუწყოს ადგილობრივ ეკონომიკაში გავრცელებას, დაეხმაროს ადგილობრივ ბიზნესს გაფართოებაში და სამუშაო ადგილების შექმნაზე, რომლებიც საჭიროებენ მაღალი დონის ადამიანისეულ კაპიტალს. ამ პროცესს შეუძლია გაზარდოს მოთხოვნა კვალიფიციურ მუშახელზე, იქნება ეს მუშები კურსდამთავრებულები, რომლებიც წარმოებულია ადგილობრივად თუ სხვაგან იმპორტირებული. ამრიგად, პოლიტიკის შემქმნელებს, რომლებიც ცდილობენ გაზარდონ რეგიონის ადამიანისეული კაპიტალი ადგილობრივი კოლეჯებისა და უნივერსიტეტების მეშვეობით, შეიძლება მოისურვონ ადგილობრივი შრომის ბაზრის მიწოდების და მოთხოვნის მხარეების განხილვა, რათა მათ შეძლონ ადამიანისეული კაპიტალის მოზიდვა და შენარჩუნება (Abel J. R. and Deitz R. 2011).

ადამიანისეული კაპიტალის სწორი განაწილების განსაზღვრისთვის ბევრი ინსტიტუტი მუშაობს, თუმცა აკადემიური ინსტიტუტების მეტი პოტენციალი გააჩნია,

უფრო ეფექტიანად იქნეს გამოყენებული ადამიანისეული კაპიტალი და მიღწეული იქნას უკეთესი ადგილობრივი ეკონომიკური განვითარება.

დღეს დღეობით უმაღლესი განათლების მიღება ხელმისაწვდომი გახდა როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე ქვეყნის გარეთაც, რაც საშუალებას იძლევა შემცირდეს უთანასწორობა.

ადამიანისეული კაპიტალი სწავლის პროცესში შესამჩნევ გავლენას ახდენს სხვადასხვა სექტორებში. ინვესტიციების განხორციელება ადამიანისეული კაპიტალის განათლებასა და გადამზადებაში, შემდგომში განაპირობებს ანაზღაურების ოდენობას, ფირმების პროდუქტიულობას და რა თქმა უნდა ეროვნული ეკონომიკის ზრდას - ეს მოსაზრება მაკროეკონომიკური ასპექტით იქნა განსაზღვრული, ხოლო მიკროეკონომიკური თვალსაზრისით ფირმის მთავარი კონკურენტული უპირატესობა და ძირითადი კომპეტენციები, გამოწვეულია ადამიანისეული კაპიტალიში ინვესტირებით, რომელიც შესაბამისობაში მოდის არსებულ მოთხოვნებთან.

ადამიანისეული კაპიტალის მნიშვნელობის შესახებ ბევრმა ქვეყანამ უძელო ეფექტიანად შეესწავლა მათი ადამიანისეული კაპიტალი, გააცნობიერეს მათი ამჟამინდელი სტატუსი და შემდგომში განხორციელდა კაპიტალის გაუმჯობესების სხვადასხვა გზები.

ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვის აუცილებლობის მიუხედავად, ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვის ტრადიციული მეთოდი მოიცავს გარკვეულ შეზღუდვებს. ზოგიერთი მაჩვენებელი შეიძლება რეალურად განიხილებოდეს, როგორც არასრული პირობა. აღნიშნავია, რომ ადამიანისეული კაპიტალის ინდიკატორების მუშახელის ფუნქცია მკაცრად ზომავს „ნამდვილ ადამიანისეულ კაპიტალს“.

ადამიანისეული კაპიტალი ფიზიკურ შრომასთან შედარებით, მოიცავს ფართო სპექტრს: თვითგამორკვევას, ტრანსპორტირებასა და გაზიარებულ მახასიათებელს. დასაწყისისთვის ადამიანისეული კაპიტალის გაფართოებული და თვითგამორკვევის მახასიათებლები მჭიდროდაა დაკავშირებული იმ შესაძლებლობებთან, რომელიც ზრდის ადამიანების კაპიტალს განათლების დონეს. უფრო მეტიც, ადამიანისეული კაპიტალის ზრდა შეიძლება ენდოგენური ან ეგზოგენური ფაქტორებით. შესაძლებელია, რომ არსებული ცოდნა გაფართოვდეს, ინფორმაციის, გამოცდილებისა და სხვა ცოდნაზე

დაფუნქციონირებული ფაქტორები განუწყვეტელი განვითარებით. მეორეც, ადამიანისეული კაპიტალის ტრანსპორტირებადი და იშვიათი მახასიათებლები ნიშნავს, რომ ცოდნის თავდაპირველმა მფლობელს შეუძლია სხვებისთვის მისი ცოდნის გაზიარება. იმ პირობით, რომ თავდაპირველი ცოდნის მფლობელი ექსკლუზიური საკუთრება მისაღებია, მფლობელისა და შემსრულებლებს შორის ექვივალენტური ცოდნის მიწოდებით. აქედან გამომდინარე, ორი მახასიათებელი ადამიანისეული კაპიტალის მოცულობას გაზრდის და ეს უკანასკნელი ადამიანთა კაპიტალის გამოყენების სფეროს გააფართოვებს.

ადამიანისეული კაპიტალი დიდ წილად სამ კატეგორიად არის ჩამოყალიბებული: ინდივიდუალური, ორგანიზაცია და საზოგადოება. ინდივიდუალურ შრომის ბაზარზე პერსპექტივაში მკვლევარების უმრავლესობა ეხება ინდივიდუალური შემოსავლის გაზრდის შესაძლებლობას, რის შედეგიც არის ინდივიდუალური პროდუქტიულობა. ადამიანისეული კაპიტალის ინდივიდუალური პროდუქტიულობის გაზრდის გამო, საორგანიზაციო მოგების მაქსიმიზაციის მიზნით, დამსაქმებელთა უმრავლესობა უპირატესობას ანიჭებს მაღალპროდუქტიულ პირებს. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ ინდივიდუალური მობილობა იზრდება შრომის ბაზარზე შრომისუნარიანობის გაუმჯობესების გამო. სამუშაო ადგილებზე პროდუქტიულობის ზრდის შედეგად, მაღალპროდუქტიული ადამიანი აღიარებულია როგორც მუშაკი უფრო მაღალი შესაძლებლობის მქონე შიდა ბაზარზე. ადამიანისეული კაპიტალის სოციალური პერსპექტივა არის ინდივიდუალური და ორგანიზაციული პერსპექტივის სინთეზი.

ადამიანისეული კაპიტალი შეიძლება იყოს: ზოგადი, კონკრეტული ფირმის და კონკრეტული ამოცანის შემსრულებელი. ადამიანისეული კაპიტალისა და ეკონომიკური ზრდის ურთიერთობების ანალიზის მიზნით, ზოგიერთი ეკონომისტი ცდილობდა ადამიანისეული კაპიტალის მარაგის გაზომვას „სკოლის ჩარიცხვის ტარიფების“ მიხედვით, რომელსაც მიიჩნევდა ადამიანისეული კაპიტალის მყარი მარაგად. საშუალო ასაკის პირთა შორის თანაფარდობისა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩარიცხვის მსურველთა შორის თანაფარდობის გამოთვლისას ეკონომისტები აჩვენებენ ადამიანისეული კაპიტალის მარაგს, რომელსაც თითოეული ქვეყანა მართავს. თუმცა, მეთოდი მოიცავს ნაკლოვანებას,

რადგან სტუდენტის ეფექტიანობა შეიძლება აღიარებული იქნას წარმოების პროცესში მონაწილეობის შემდეგ (Human Capital and its Measurement, 2009).

განათლების მიღწევის თვალსაზრისით, ადამიანისეული კაპიტალის მარაგი თითოეული ადამიანის განათლების წლების ჯამია; ძნელია ნათლად წარმოაჩინოს ეს ურთიერთობა, რადგან საგანმანათლებლო მიღწევა რეგულარული განათლების ნაწილია. სინამდვილეში, ბევრი მოზარდი მათი პროდუქტიულობის გასაუმჯობესებლად ხშირად სხვადასხვა ფორმალურ განათლებასა და ტრენინგში იღებს მონაწილეობას.

ამჟამად სამუშაოზე დახარჯული დრო მცირდება, რადგან იზრდება განათლების მიღების პერიოდი, ახალგაზრდებსაც მიეცათ საშუალება შრომის ბაზარზე გასვლის.

დღეს სრულად გააზრებულია მნიშვნელობა განათლების მიღებისთვის დაკარგული მუშებისა. ადამიანისეულ კაპიტალში განხორციელებული ნებისმიერი ინვესტიციებისთვის ეკონომისტები აკრიტიკებენ პედაგოგებს და პოლიტიკოსებს, რადგან ისინი ამ საკითხს ყურადღებას არ აქცევენ.

ჩვეულებრივ ითვლება, რომ ისეთი მომსახურების ღირებულება, როგორცაა თეატრში დასწრება, ან ისეთი სახის საქონელი, როგორც არის ხორცი უბრალოდ თანაბარია საბაზრო ფასით, თუმცა ყველა თანხმდება, რომ თეატრში დასწრება, ან სადილობა, ზუსტად ისევე, როგორც სწავლა, მოითხოვს დროის განსაზღვრას, რომლის ნაწილიც შეიძლებოდა გამოყენებულ ყოფილიყო წარმოებაში. ეს თუ ასეა, მაშინ მთელი ხარჯები მსგავსი სახის ქმედებებიდან წარმოადგენს საბაზრო ღირებულების ჯამს და დაკარგული დროის ღირებულებას, რომელზეც მოუწიათ დაეხარჯათ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, არასამუშაო დროის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებისას არაპირდაპირი ხარჯები, უნდა განვიხილოთ ზუსტად ისევე როგორ განათლების მიღებისას გაწეული ალტერნატივა.

ფირმის თეორია არ არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რით განსხვავდებიან ფირმები ერთმანეთისგან განსხვავებულ ურთიერთობებში. თითქმის არასდროს ექცევა ყურადღება მწარმოებლურობის დონეს, მუშაკისა ყველაზე მწარმოებლურ პროცესში. ეს არ ნიშნავს იმას, რომ წარმოების პროცესზე გავლენა არავის მიერ არის აღიარებული, მაგრამ ამ აღიარებამ არ

მიიღო ფორმალური გამოხატულება, ის არ ხდებოდა ეკონომიკური ანალიზის ნაწილი და დასკვნებზე თვალყურის დევნა არ იყო.

ბევრი წარმოებას ზრდის იმ უნარების და ჩვევების საფუძველზე, რომელიც უკვე არსებობს სამუშაო ადგილზე. ცხადია, მომავალი წარმოება შეიძლება გაიზარდოს მხოლოდ გარკვეული დანახარჯების ფასად, ისეთ პირობებში, როცა გადამზადებაზე მოთხოვნა იქნებოდა უსაზღვრო. მისი დანახარჯი შედგება ყველაზე განათლებული მუშაკის დახარჯული დროისა და ძალისხმევისგან, პედაგოგიური საქმიანობისგან, გამოყენებული აღჭურვილობისგან და მასალებისგან. იგი აღიარებულია დანახარჯად იმ თვალსაზრისით, რომ ის სახსრები შესაძლოა გამოყენებულ ყოფილიყო პროდუქციის წარმოება-გამოშვებისთვის, ნაცვლად იმისა, რომ გამოსულიყო სამომავლო გამოშვების გაუმჯობესებაზე. გადამზადების პროცესის ხანგრძლივობა და ხარისხი დამოკიდებულია მის ტიპზე. მაგალითისთვის შეიძლება მოვიყვანოთ ის ფაქტი, რომ ახალგაზრდა ექიმის გადამზადება საჭიროებს უფრო მეტი სახსრების დახარჯვას უფრო ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, ვიდრე დაზღა-დანადგარების ოპერატორის გადამზადება.

განვიხილოთ ახლა ორგანიზაცია, რომელმაც დაიქირავა მუშახელი განსაზღვრული ვადით (ხშირ შემთხვევებში ის შეიძლება იყოს ნულთან მიახლოებული) და დავუშვათ, რომ პროდუქციის ბაზარზეც და შრომის ბაზარზეც მოქმედებს სრულყოფილი კონკურენცია. თუ სამუშაო ადგილზე არ განხორციელდა არანაირი გადამზადება, მაშინ სახელფასო განაკვეთი ფირმისთვის იქნება არსებულად განსაზღვრული და არ იქნება დამოკიდებული მის ქმედებაზე.

ფირმის მაქსიმალური მოგება იქნება დაბალანსებული, მაშინ როცა პროდუქციის ლიმიტი იქნება თანასწორი, თანაბარი მუშათა ხელფასებისა. ასე რომ, შემოსავლების და გასავლების ლიმიტების გათანაბრების პირობებში აღნიშნული შემთხვევა შეიძლება ჩაიწეროს ფორმულით:

$$MP=W (1.2.1)$$

(Беккер, 2003)

სადაც, W - ხელფასი, a_n ხარჯი, ხოლო MP - პროდუქციის ლიმიტი ანუ შემოსავალი. ფირმებს არ მოუწევთ ზრუნვა შრომის პირობებზე, არც მიმდინარე და არც მომავალ პერიოდში, რადგან სამუშაო დანახარჯი, ხელფასი და პროდუქციის ლიმიტი მომავალ პერიოდში არ არის დამოკიდებული ფირმის მიმდინარე ქმედებებზე იმ თვალსაზრისით, რომ მომუშავენი დაქირავებული არიან მხოლოდ ერთი განსაზღვრული პერიოდით. აქედან გამომდინარე არსებობს ერთადერთი სახელფასო გადასახდელი და პროდუქტის ლიმიტი თითოეული მუშაკისთვის დროის ნებისმიერ მონაკვეთში (სხვა რესურსების დანახარჯების შემთხვევაში), რომელიც იქნება კომპლექტში თანხვედრილ დონეზე ბაზარზე არსებული მუშაკთა ხელფასებში და მაქსიმალურია ყველა შესაძლებლობებიდან შრომის მწარმოებლურობის დონეზე.

უფრო სრულყოფილი თანაბარი მდგომარეობის გამოსახატავად შეიძლება შემდეგი ფორმულირება:

$$MP_t = W_t \quad (1.2.2)$$

(Беккер, 2003)

სადაც t - არის პერიოდი. ბალანსის მდგომარეობა მოცემულ პერიოდში განისაზღვრება მხოლოდ მოცემული პერიოდის განმავლობაში არსებულ ნაკადებში.

მდგომარეობა იცვლება, თუ ყურადღება გამახვილდება სამუშაო ადგილზე მუშაკთა გადამზადებაზე, აქედან წარმოიქმნება ურთიერთდამოკიდებულება აწმყო და მომავალი მომხმარებლისა და ქმედებების ნაკადებში. გადამზადებამ შეიძლება გამოიწვიოს მიმდინარე შემოსავლების შემცირება და მომხმარებელთა ხარჯების გაზრდა. ხოლო გადამზადება ფირმებისთვის იქნება მომგებიანი, თუ იგი მოგვცემს გარანტიას, რომ თვალსაჩინოდ გაიზრდება სამომავლო შემოსავლები და შემცირდება სამომავლო ხარჯები. ხარჯები უკვე აღარ არის თანაბარი გამომუშავეებული ხელფასისა ყველა პერიოდის განმავლობაში, ხოლო შემოსავალი იქნება მაქსიმალური ყველა შესაძლო პროდუქციის ლიმიტისა, ისე რომ შემოსავლები და ხარჯები აღმოჩნდება უკუკავშირში. სხვა თანაბარ პირობებში წარმოდგენილი (1.2.2) ფორმულა უნდა შევცვალოთ ტოლობით ხარჯებსა და შემოსავლების ღირებულებას შორის კავშირი თუ E_t და R_t - ხარჯები და შემოსავლები

მოცემული გვაქვს t -პერიოდში, ხოლო j - საბაზრო დისკონტის განაკვეთია, მაშინ ტოლობებს შორის ურთიერთკავშირი შეიძლება ჩაიწეროს შემდეგი ფორმულით:

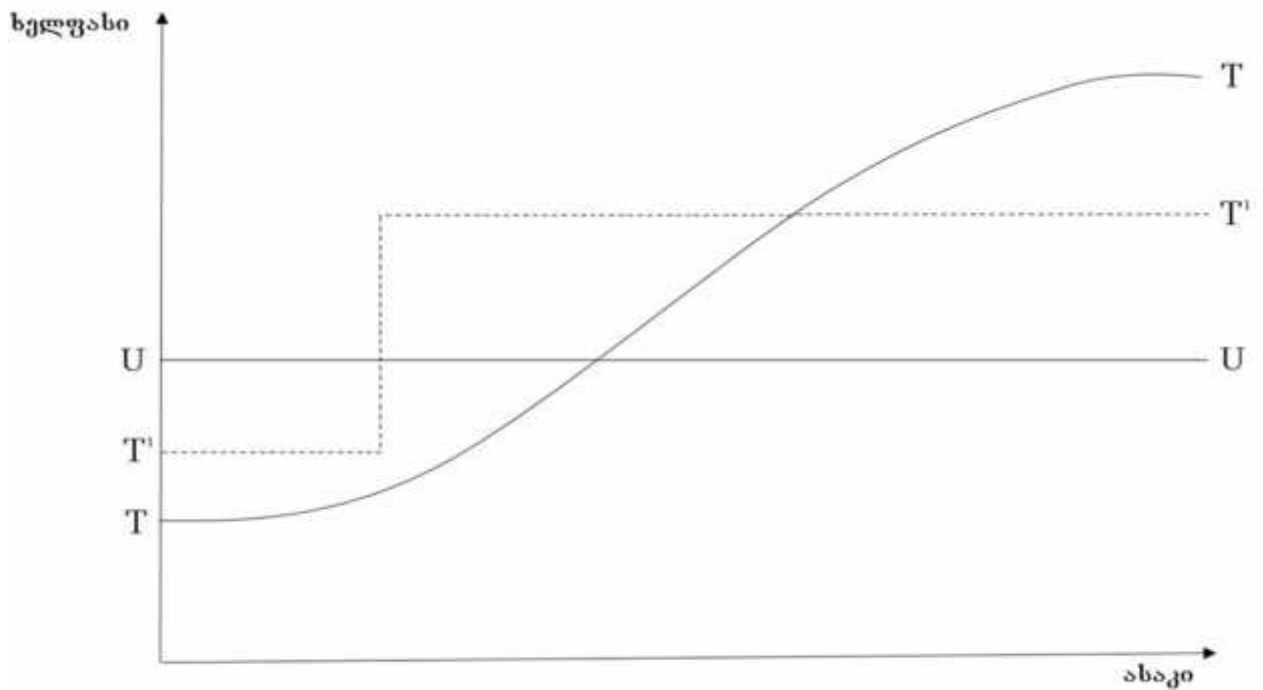
$$\sum_{t=0}^{n-1} \frac{R}{(1+j)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{E}{(1+j)^{t+1}}$$

(1.2.3)

(Беккер, 2003)

სადაც n - არის პერიოდების რაოდენობა, ხოლო E_t და R_t დამოკიდებულია ხარჯებისა და შემოსავლების ღირებულებაზე მთელი დარჩენილი პერიოდის განმავლობაში.

გადამზადება სერიოზულ ზეგავლენას ახდენს ურთიერთკავშირის ხასიათზე დასაქმებულებსა და ასაკს შორის. მაგალითისთვის მოვიყვანოთ, რომ გადაუმზადებელი პიროვნებები ანაზღაურებას იღებდნენ სისტემატიურად ასაკის მიუხედავად, როგორც ეს ნაჩვენებია ჰორიზონტალურ UU მრუდზე (სქემა: 1.2.1). გადამზადებას გავლილ პირებს ექნებათ გაცილებით დაბალი ხელფასი გადამზადების პერიოდში, იმიტომ, რომ ამ პერიოდში, ისინი იხდიან გადამზადების საფასურს და ასევე ხორცს ასხამენ უფრო მეტი ხელფასის მიღების ალბათობას შემდგომ ასაკში, რომელსაც ისინი ამ გადამზადების შედეგად მიიღებენ. ამ ფაქტორების შეთანხმებული ქმედება, როგორც გადასახადები გადამზადებისთვის და მისგან მიღებული უკუგება, მიგვიყვანს იქამდე, რომ მრუდი, რომელიც ასახავს გამომუშავების ცვლილებას ასაკთან ერთად, იმ გამომუშავებისა, რომელიც, მიიღება წარსულში მიღებული გადამზადების შედეგად (TT მრუდის გრაფიკზე) აღმოჩნდება უფრო მაღალი დონის, ვიდრე იმ დასაქმებულების მრუდი, რომელთაც ეს გადამზადება არ გაუვლიათ. სხვაობის სიმკვეთრე დამოკიდებულია ინვესტირების სიდიდესა და მის უკუგებაზე.



სქემა: 1.2.1. ინვესტირების შედეგად მიღებული ურთიერთკავშირი მწარმოებლურობასა და ასაკს შორის (Беккер, 2003)

ზემოთ აღნიშნულის მიხედვით, TT მრუდი გახდება არა მარტო მაღალი დონის, ასევე, უფრო ჩაზნექილი ნახაზიდან გამომდინარე, გამომუშავების ტემპი ახალგაზრდობის წლებში არის უფრო ძლიერი, ვიდრე მოხუცებულებში. ავიღოთ ექსტრემალური შემთხვევა და დავუშვათ, რომ გადამზადება ამაღლებს მწარმოებლურობის დონეს, მაგრამ არასწორად არის გამოხატული მრუდისადმი მიდრეკილება, აქედან გამომდინარე მწარმოებლურობის ლიმიტი, მათი ვინც მიიღო გადამზადება, ასევე არ იცვლება ასაკთან მიმართებაში. თუ გამომუშავება თანაბარია პროდუქციის ლიმიტთან მიმართებაში, მაშინ TT აღმოჩნდება UU მრუდის პარალელური და უბრალოდ იქნება UU მრუდზე მაღლა ყოველგვარი მიდრეკილებისა და ჩაზნექის გარეშე. ისევე როგორც, გადამზადების პერიოდში, იმ პირების მწარმოებლურობა იქნება დაბალი, რომლებიც გადიან გადამზადებას, ხოლო გადამზადების დასრულების შემდგომ მრუდი მკვეთრად გადაიწევს ზემოთ, ხოლო შემდგომ აღარ

შეიცვლება (როგორც ეს გამოხატულია T'T გრაფიკზე). ამ შემთხვევაში გამოიხატება გამონაკლისი მაღალი დონის ჩაზნექილობისა და ცვლილებისა (როგორც TT მრუდზე ჩანს). უფრო ექსტრემალურ შემთხვევაში ჩაზნექვა იქნება უფრო თლილი, თუმცა პრინციპი დარჩება იგივე (Беккер, 2003).

გამომუშავების დანახარჯები მართალია მნიშვნელოვანია, თუმცა გაუნათლებლებიც წარმოადგენენ გაწეული ინვესტიციების დანახარჯის ნაწილს, იმ ინვესტიციების დანახარჯების ნაწილს, რომელიც ჩადებულია ადამიანისეულ კაპიტალში. ეს ხარჯიც გათვალისწინებულ უნდა იქნას, როგორც პირდაპირ დანახარჯების დონეზე. დასაქმებულთათვის, რომლებიც დებულობენ გადამზადებას სამუშაო ადგილზე, ყველა დანახარჯი გამოიყურება, როგორც დახარჯული გამომუშავებული ხელფასი (სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ დანახარჯები იღებენ უფრო დაბალანაზღაურებადი სამუშაოს ფორმას, ვიდრე, რომელიც შეეძლოთ მიეღოთ ვიდრე სხვა ადგილას მუშაობის დაწყებისას), სინამდვილეში მნიშვნელოვანი დანახარჯის ნაწილი შეიძლება შედგებოდეს პირდაპირი დანახარჯებისგან.

როდესაც საქმე ეხება სამუშაო ადგილზე გადამზადების, აქცენტი გადაინაცვლებს და ყველა დანახარჯი უკავშირდება დაკარგულ გამომუშავებულ ხელფასს, მაშინაც კი როდესაც პირდაპირი ხარჯები საკმაოდ დიდია. დასაქმებულს საკუთრების უფლების ქონა მის კვალიფიკაციაზე, აძლევს სტიმულს გადამზადებაში განახორციელოს ინვესტიცია, მას უჩნდება მოტივაცია დაბალი ხელფასის პირობებშიც კი, როცა იგი გადის გადამზადებას.

საერთო გადამზადება თავის მხრივ ზრდის მუშაკთა მწარმოებლურობას, როგორც ფირმებში, სადაც მიიღეს მსგავსი გადამზადება, ასევე ზრდა ხდება სხვა დანარჩენი ფირმებშიც. თუმცა ცხადია, რომ ასეთი სახეობის გადამზადება სხვადასხვაგვარ ზეგავლენას ახდენს ადგილობრივ და სხვა ფირმებზე, რომლებიც ორგანიზებულები არიან აღნიშნული გადამზადებით ყველაზე მეტად ზრდიან მწარმოებლურობას, შეიძლება ვუწოდოთ სპეციალური. სავსებით სპეციალური შეიძლება ეწოდოს ასეთ გადამზადებას, რომელის გავლენაც სამუშაო ძალაზე არანაირად აისახება. გავლენას არ ახდენს ამ გადამზადების არა ორგანიზატორ ფორმებზე. გადამზადების მთავარ ნაწილს გადამზადების სამუშაო

ადგილზე არ შეიძლება ვუწოდოთ, არც სრულიად საერთო არც სრულიად სპეციალიზებული, მაგრამ თუ იგი უფრო მეტად აამაღლებს მწარმოებლურობას მის წარმომდგენ ორგანიზაციებში მაშინ ასეთი გადამზადება შეიძლება ჩაითვალოს სპეციალიზებულ გადამზადებას. ხარჯების გაწვევის მიუხედავად ფირმებს ცუდად აქვთ წარმოდგენილი შესაძლებლობები და პოტენციები ახალი მუშაკებისთვის, ისინი ცდილობენ გაზარდონ მწარმოებლურობა მათი მუშაკების ცოდნისა და სხვადასხვა გზით: ტესტირებით, მუშაკთა როტაციით, ნიმუშებით შეცდომების მეთოდებით და ა. შ. რამდენადაც საუკეთესო ინფორმირება საშუალებას იძლევა საუკეთესო ინფორმირება საშუალებას იძლეოდა საშუალო ძალა გამოყენებულ იქნას ეფექტურად. ხარჯები გაწეული გაწეულია დასაქმებულთა ტალანტების შესახებ ინფორმაციის მოსაპოვებლად დაკავშირებით, მიეკუთვნება სპეციალურ ინვესტიციებს თუ იგი ხელმიუწვდომელია სხვა ორგანიზაციებისთვის, მაშინ მწარმოებლურობა იზრდება აღნიშნული ხარჯების გაზრდით ზემოთ მითითებული მიმართულებაში უფრო მეტად, ვიდრე სხვაგან სადმე. ინვესტიციების გავლენა სამუშაო ძალის მწარმოებლურობაზე სხვა ფირმებში დამოკიდებულია ბაზრის განსაკუთრებულობაზე და ინვესტიციების ხასიათზე. ძალიან დიდი კომპანიები სხვადასხვა ფირმების კონკურენტისგან დაცულები არიან პრაქტიკულად მათი ინვესტიციები სამუშაო ძალაში სპეციალიზებულია, საპირისპიროდ იმ კომპანიების რომლებიც მოქმედებენ მაღალი კონკურენტების პირობებში შრომის ბაზარზე, ისინი ყოველთვის იქნებიან მუშაკთა ცვალებადობის საფრთხის ქვეშ.

სასურველია განათლების ფლობა, რადგან გადამზადებული კადრებიდან ზოგი ადვილად ითვისებს, ზოგს ესაჭიროება გრძელვადიანი სპეციალიზაცია. არსებობს კომპლემენტარიზმი განათლებასა და სამსახურს შორის, განათლებასა და დროს შორის. განათლების მიღების პერიოდში ვერ ხდება ანაზღაურების მიღება მას შეეძლო ემუშავა სწავლის დაწყებამდე ან სწავლების დასრულების შემდეგ ან ზაფხულის არდადეგების პერიოდში. მისი გამომუშავებული ხელფასი ჩვეულებრივ დაბალია იმასთან შედარებით, რომელიც მას შეეძლო გამოემუშავებინა განათლების მიღების შემდგომ. ხოლო თუ არ მიიღებს განათლებას, შედეგად ადამიანს არ მიეცემა საშუალება იშრომოს საკმარისად ბევრი

და რეგულარულად. სხვაობა რაც შეეძლო ადამიანს გამოემუშავებინა და ფაქტობრივ გამოემუშავებს შორის - შეადგენს მნიშვნელოვან ელემენტს - არაპირდაპირი განათლების ხარჯს. ხარჯები გაწეული განათლებაზე, დანახარჯები წიგნებზე, სასწავლო მასალებზე, დამატებითი ხარჯები ტრანსპორტირებაზე და საცხოვრებელზე წარმოადგენს თვალსაჩინო ხარჯის ელემენტს.

წმინდა ხელფასის შეიძლება განისაზღვროს როგორც სხვაობა ფაქტობრივ მოგებასა და გაწეულ პირდაპირ ხარჯებს შორის. მათემატიკური ჩანაწერი გამოისახება შემდეგნაირად:

$$W=MP-K \quad (1.2.4)$$

(Беккер, 2003)

სადაც MP არის ფაქტობრივი ზღვრული პროდუქტი ხოლო K პირდაპირი ხარჯი. თუ MP_0 არის ზღვრული პროდუქტი რომელიც შესაძლებელია მიღებული ყოფილიყო. მაშინ (4) გამოხატულება შეიძლება გარდავსახოთ შემდეგნაირად:

$$W=MP_0-(MP_0-MP+K)=MP_0-C \quad (1.2.5)$$

(Беккер, 2003)

სადაც - C არის პირდაპირი და არაპირდაპირი ხარჯების ჯამი, სადაც წმინდა მოგება თანაბრად ტოლია პოტენციური მოგების და საერთო ხარჯების შორის სხვაობისა. ეს გამოხატულება ნაცნობია. რადგან იგი ემთხვევა და მსგავსია საშუალო მიღებული საერთო გადამზადების. აქედან შეიძლება დავასკვნათ რომ განსხვავება ორგანიზაციებსა და სასწავლო დაწესებულებებს შორის ყოველისთვის კანონზომიერი არ არის. სასწავლო დაწესებულება შეიძლება განისაზღვროს როგორც ფირმის განსაკუთრებული სახეობა, ხოლო მოსწავლე როგორც პირი რომელიც გადამზადებები იღებს სპეციალური სახეობის მეშვეობით. ყველაზე ნათლად ეს ჩანს როცა მოსწავლე მუშაობს კომპანიაში რომელიც კონტროლდება მისი სასწავლო დაწესებულების მიერ როგორც არც თუ ისე იშვიათ ბევრ კოლეჯში. მიუხედავად ამის, ყველა თუ მხოლოდ არაპირდაპირი დანახარჯი იზღუდება პოტენციური მომხმარებლისგან, განათლების ანალიზიდან გამომდინარეობს იგივე დასკვნა, რაც სამუშაო ადგილზე საერთო გადამზადების ანალიზიდან (Беккер, 2003) .

სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, განათლება უნდა მიიღონ ასაკობრივად პროფილური სახით მოგებას ცვლილების შესაბამისად რომელიც დაკავშირებულია კაპიტალის ანგარიშებთან, შემოსავლებთან და დანაკარგებთან უნდა შეიქმნას უარყოფითი კავშირი ახალგაზრდების მიმდინარე და პერმანენტული მოგების შორის.

2020 წლიდან, მსოფლიოში განვითარდა ეპიდემიოლოგიურმა მდგომარეობამ, რამაც დღის წესრიგში აქტიურად დააყენა დისტანციური განათლების მეთოდი. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ აღნიშნულ მეთოდი უფრო მოქნილი და ხელმისაწვდომია, მოქნილია არჩევნის თავისუფლება, ზოგავს დროს და ფინანსურ რესურსებს, საშუალება ეძლევა განათლების მიღების მსურველებს კოვიდ-19-ით გამოწვეული შეზღუდვების მიუხედავად, ქონდეთ მუდმივი კავშირი სასწავლო დაწესებულებებთან და მიეღოთ შესაბამისი განათლება.

თანამედროვე განათლების სისტემა უნდა შეესაბამებოდეს ტექნოლოგიურ პროგრესს, ეს პროგრესი შეუქცევადი პროცესია და მის მოთხოვნების გათვალისწინება სასურველია. საჭიროა მისი მუდმივი განახლება, რათა სტუდენტების მოთხოვნები, დროსთან ერთად სწრაფად იცვლება და სიახლეებთან ადეკვატურობა მნიშვნელოვანია.

დისტანციური განათლება სათავეს იღებს XX საუკუნის მიწურულიდან. საწყის ეტაპზე ის მოიცავდა მხოლოდ ტექსტური შეტყობინებებით ინფორმაციის გაცვლას, ყოველგვარი ვიზუალიზაციის გარეშე, რაც ნაკლებად ეფექტური იყო. მოგვიანებით, უნივერსალური ვებგვერდების განვითარებამ შესაძლებელი გახადა ცოდნის მიღება ვიდეოგაკვეთილების საშუალებით (Chen A.S., 2016) .

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში №1.2.1 მოცემულია ონლაინ განათლების ევოლუცია აშშ-ს მაგალითზე 1892-2012 წწ.

ცხრილი: №1.2.1 ონლაინ განათლების განვითარების ეტაპები აშშ-ში

1892 წელი	პირველი დაუსწრებელი კურსები ჩიკაგოს უნივერსიტეტში
1922 წელი	რადიომაუწყებლის საშუალებით პენსილვანიის სახელმწიფო კოლეჯი გადმოსცემს რამდენიმე სასწავლო კურსს
1953 წელი	პირველი სატელევიზიო კურსი ჰიუსტონის უნივერსიტეტის
1965 წელი	სატელეფონო სასწავლო პროგრამას ფიზიკოსებისთვის იწყებს უისკონსინის უნივერსიტეტი
1976 წელი	პირველი „ვირტუალური კოლეჯი“, რომელიც მაუწყებლობს ყველა ონლაინ კურსით ქოსტლანის საკომუნიკაციო კოლეჯში
1980-იანი წლები	ონლაინ პროგრამების გამოჩენა აშშ-ში, სადაც შესაძლებელი იყო პერსონალური წვდომა
1989 წელი	აშშ-ის მასშტაბით ერთ-ერთი პოპულარული ონლაინსკოლა დაარსდა ფენიქსის უნივერსიტეტში
1997 წელი	რამდენიმე წამყვან უნივერსიტეტში ჩაეშვა პირველი ელექტრონული პლატფორმა დავშიეიქმნა ინტერაქტიული სასწავლო ქსელი
2000-იანი წლები	ონლაინ კურსების დამადასტურებელ სერთიფიკატის გაცემა დაიწყო ბევრ უნივერსიტეტში
2006 წელი	ფასიანი კურსების ფართო არჩევანის შეთავაზება დაიწყო მომხმარებელთათვის კომპანია Apple
2012 წელი	დაფუძნდა ორი მსხვილი ონლაინპლატფორმა Udacity და EdX, რომელიც მომხმარებელს სთავაზობს მასობრივ ონლაინსასწავლო კურსებს

წყარო: www.worldwidelearn.com - Getting Connected: A Brief History of Online Education, 2012

დისტანციური სწავლების საშუალებით ტრადიციულ მეთოდებთან შედარებით, სწავლის მსურველები ელექტრონული ინფორმაციის მეშვეობით, უფრო მარტივად იღებენ საჭირო ინფორმაციას და ნაკლებ დროს ხარჯავენ ძიების პროცესში. ამასთან თანამედროვე სამყაროში თვითგანვითარებაზე ორიენტირებული გახდნენ ადამიანები და უფრო მნიშვნელოვანი ხდება ცოდნის გაღმავება, როგორც ეს ცნობილი ადამიანების ცხოვრებისეული მაგალითებიდან ჩანს. (Dickinson K., 2018).

დისტანციური სწავლება საშუალებას იძლევა უფრო ეფექტიანად და დროულად ამადლდეს ცოდნის დონე (მოხდეს კადრების პროფესიული გადამზადება), წარმოდგენილი იქნეს პაროლით დაცული სასწავლო მასალები ელექტრონული ფორმით, გამოყენებული იქნეს თანამედროვე ტექნიკური საშუალებები, ელექტრონული შრომები, შესაძლებელი ხდება ცოდნის გაზიარება ფორუმებზე ან ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, ვიდეო-აუდიო ლექციები, განხორციელდეს ჩართვები სხვა სასწავლებლების სასწავლო პროცესში და ა.შ.

დისტანციური სწავლება იძლევა საშუალებას შემცირდეს დანახარჯები 15-50%-ით სწავლების სხვა ფორმასთან შედარებით, რაც დამოკიდებულია სტუდენტთა რაოდენობაზე.

საჭიროა ლექციების კურსის ჩაწერა და შემდეგ მისი შესაბამისი განახლება, რასაც საჭიროება მოითხოვს კომუნალური გადასახადებთან. შენობა-ნაგებობების, არენდისა და მათი მომსახურებისათვის ხარჯების გაწევა არ არის საჭირო, რაც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს დისტანციური სწავლების ღირებულების ფორმირებაში. როდესაც ხდება დისტანციური სწავლებით განათლების მიღების გადაწყვეტილების მიღება, მთავარია, სასწავლებელმა დააკმაყოფილოს მომხმარებელთა მოთხოვნები და სურვილები. დისტანციური სწავლების დროს უზრუნველყოფილ უნდა იყოს განათლების მაღალი ხარისხი და შესაბამისი სახელმწიფო დიპლომის გაცემა.

მომხმარებლისათვის განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს ის ფაქტი, თუ დისტანციური სწავლების ტექნოლოგია რამდენად ხელმისაწვდომია მისთვის. დისტანციური სწავლება წვდომადი უნდა იყოს მიზნობრივი ჯგუფის თითოეული წევრისათვის.

მომხმარებელთა რაოდენობაზეა დამოკიდებული დისტანციური სწავლებისას დანახარჯების ნაწილი, ნაწილი კი დამოკიდებულია სასწავლო მასალის მოცულობაზე. დანახარჯების გამოთვლისას საჭიროა ცალკე იქნეს გაანგარიშებული ხარჯები ერთ მომხმარებელზე ერთი საათის განმავლობაში, რომელიც, თავის მხრივ, განისაზღვრება ფიქსირებული და ცვალებადი ხარჯების თანაფარდობით. მომხმარებელთა რაოდენობის ზრდის შეზამისად დანახარჯების შემცირება ხდება

საქართველოში ელექტრონული სწავლების მეთოდს დაახლოებით 14 წლის ისტორია აქვს. ელექტრონული სწავლების დანერგვა 2008 წლიდან დაიწყო, როდესაც ქვეყანა პროექტში - „ელექტრონული სწავლება კავკასიაში“ ჩაერთო (სარიშვილი ს., 2016).

კერძოდ, 2011 წელს „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონში“ შევიდა ცვლილება, რომელიც გულისხმობდა სტანდარტული განათლების პარალელურად დისტანციურად განათლების მიღებას. მეთოდი რამდენიმე წამყვან უნივერსიტეტში დაინერგა და დღითიდღე უფრო პოპულარული ხდება. ამჟამად კი უკვე კანონში მოცემულია ტერმინი „დისტანციური სწავლების“ განმარტება (საქართველოს კანონი განათლების შესახებ, 2005).

კოვიდ -19 ით გამოწვეულმა პანდემიამ დისტანციური სწავლება საქართველოში უფრო აქტუალური გახადა, წინა წლებთან შედარებით. საგანმანათლებლო სფერომ გაითავისა პრობლემის გადაჭრის ეს გზა და კარგად ადაპტირდა ზემოთ აღნიშნულ მეთოდთან. დღესდღობით სწავლების მნიშვნელოვანი ნაწილი მიმდინარეობს უახლესი ტელეკომუნიკაციური სისტემების და თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებით.

აღნიშნული დისტანციური სწავლება ინტერნეტის და კომპიუტერის საშუალებით მომხმარებლისათვის იძლევა ისეთი განათლების მიღების შესაძლებლობას, როგორც - სასწავლო დაწესებულებებში ლექციებზე დასწრება და ყოველდღიური სიარული შეიძლება იძლეოდეს. თანამედროვე განათლების სისტემაში დისტანციური სწავლება განიხილება როგორც ერთ-ერთი პერსპექტიული საშუალება და არის განათლების სფეროში ყველაზე განვითარებადი მიმართულება.

1.3 ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების გაზომვის თავისებურებები

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD)-ის მიერ ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების გაზომვა მჭიდროდაა დაკავშირებული საერთაშორისო შედარებით სტატისტიკასთან, რომელიც ითვალისწინებს კაპიტალის, ხარისხის კორექტირებისა და განათლების შედეგების გათვალისწინებას. ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვის სტრუქტურის შესახებ, ნუსხა №1.3.1-ში წარმოდგენილი სტრუქტურა დაყოფილია ქვე-ფაქტორებად. პირველი ქვე-ფაქტორი „ადამიანისეული კაპიტალში ინვესტიცია“, რომელიც ითვალისწინებს ადამიანისეული კაპიტალის ინვესტიციების მიმდინარე დონეს ეროვნულ საზღვრებში და მეორე ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, თუ როგორ იმართება ინვესტიციების ხარისხი და შეესაბამება აკადემიური მიღწევების საერთაშორისო შედარებას. საბოლოო ჯამში, მესამე ქვე-ფაქტორი წარმოგიდგენს, თუ როგორ ხდება საგანმანათლებლო საინვესტიციო შედეგი პოსტსაბჭოური განათლების შემდეგ.

ნუსხა №1.3.1 ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD)-ის მიხედვით ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვა:

ფაქტორები:

1.ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში

1.1 კვალიფიკაციის მაღალი დონე;

1.1.1 უნივერსიტეტის კვალიფიკაციის დონის ზრდა;

სხვადასხვა დარგებში მიღწეული დონის ზრდა

1.2 უნივერსიტეტში ჩარიცხვის და დამთავრების მაჩვენებელი;

1.2.1 უნივერსიტეტის გამოშვების ტენდენცია;

1.2.2საერთაშორისო სტუდენტების წვლილი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთათვის;

1.2.3 უნივერსიტეტში შემსვლელთა განაკვეთი;

1.2.4 უმაღლეს სასწავლებლებში შემსვლელთა პროცენტული მაჩვენებლის შედარება იმ მოსახლეობასთან, რომელმაც ვერ მიიღო უმაღლესი განათლება;

1.3 განათლებაში დახარჯული დრო;

1.3.1 სწავლებაზე დახარჯული დრო წელიწადში;

1.3.2 თვითგანათლებაზე და საშინაო დავალებებზე დახარჯული საათები კვირის განმავლობაში;

1.4 ინვესტიციები განათლებაში

1.4.1 გაწეული ხარჯები ერთ სტუდენტზე განათლების სხვადასხვა დონეზე;

1.4.2 საგანმანათლებლო დაწესებულებებზე დახარჯული GDP-ის პროცენტული წილი;

1.4.3. კერძო და სახელმწიფო ხარჯები;

1.4.4 სახელმწიფო სუბსიდიები საოჯახო განათლებაში;

1.4.5 ხარჯები ძირითად და დამხმარე მომსახურებისთვის;

1.4.6 ცვლილებები სტუდენტის რაოდენობაზე, ხარჯებში, დემოგრაფიული პროგნოზებში და სხვა;

2. ხარისხის კორექტირება ადამიანისეული კაპიტალის ინვესტიციებში;

3. განათლების შედეგები;

3.1 საქმიანობისთვის შესაბამისი განათლების მიღება;

3.2 შრომის ბაზრის შედეგები ასაკის, სქესისა და განათლების მიღწევების მიხედვით;

3.3 განათლებისგან მიღებული უკუგების დონე (Human Capital and its Measurement, 2009).

კაპიტალის გაზომვის ახალი დამატებითი მიდგომა უნდა ეფუძნებოდეს შემდეგ მოსაზრებას: რა არის უფრო მკაფიო ადამიანისეული კაპიტალის საზომი ადამიანისეულ კაპიტალის განვითარებასთან ერთად?

დასაწყისისთვის ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვის ახალი მიდგომა ნაწილობრივ საჭიროებს ადამიანის განვითარების კონცეპტუალურ ჩარჩოებს.

1990 წლიდან, გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP) იკვლევს ადამიანის განვითარების ინდექსს (HDI) ქვეყნების უმრავლესობაში ქვეყნაში ადამიანის განვითარების და კეთილდღეობის გაზომვის მეთოდებს. ინდექსის სტრუქტურა წარმოადგენს

ჯანმრთელობის, ცოდნისა და სტანდარტული ცხოვრების მრავალ ქვე-ცვლადებს, როგორცაა სიცოცხლის ხანგრძლივობა დაბადებისთანავე, ზრდასრულთა წიგნიერების მაჩვენებელი, მთლიანი ჩარიცხვის თანაფარდობა და GDP მოსახლეობის ერთ სულზე. იმის გათვალისწინებით, რომ ადამიანის განვითარების ინდექსი (HDI) ინდექსი მოიცავს ხარისხის ასპექტებს, ადამიანის განვითარების ინდექსის (HDI) მიდგომა ყურადღებას ამახვილებს ყველა პიროვნების ცხოვრების ხარისხსა და ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. გარდა ამისა, საერთაშორისო შრომის ოფისი (ILO) იყენებს იმავე მაჩვენებელს, რომელიც ითვალისწინებს ხარისხის ასპექტებს, როგორცაა შრომის ბაზრის ძირითადი მაჩვენებლები (KILM).

აქედან გამომდინარე, აუცილებელია ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვა „ადამიანის განვითარების“ კონცეფციიდან გამომდინარე, ვთქვათ, განვითარების კონცეფცია მოიცავს როგორც რაოდენობრივი ზრდის, ასევე ხარისხობრივ პროგრესს. ადამიანის განვითარების კონცეფციის გათვალისწინებით, საჭიროა, რომ ადამიანისეული კაპიტალის ახლებული გაზომვის მიდგომისას უფრო მეტი ყურადღება გამახვილდეს სოციალურ კაპიტალზე.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ინდივიდუალური სოციალური კაპიტალი მჭიდროდაა დაკავშირებული ადამიანისეულ კაპიტალთან, რომელიც ორიენტირებულია ცოდნის მარაგზე. იმის გათვალისწინებით, რომ სოციალურ კაპიტალის ძირითადი ნაწილი დამყარებულია ქსელში ჩართვაზე, შესაძლებელია, რომ სოციალური კაპიტალის ქსელის კომპონენტმა ხელი შეუწყოს ადამიანისეული კაპიტალის გაზრდას იმ თვისებების გათვალისწინებით, რომლებიც: ტრანსპორტირებადი და გაზიარებულია. ეს მოსაზრება მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რათა დავინახოთ ადამიანისეული კაპიტალი რა გავლენას ახდენს სოციალურ კაპიტალზე.

ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვის ახალი მიდგომა გვიჩვენებს რა მაჩვენებლებს შეუძლიათ განიხილონ უფრო მართებულად ადამიანისეული კაპიტალის შეფასება. ადამიანისეული კაპიტალი პირდაპირ იდენტიფიცირება და შეფასება რთულია. ამდენად მკვლევარები არაპირდაპირ ზომებს იყენებდნენ. ადამიანისეული კაპიტალის უფრო ზუსტ გაზომვას შეიძლება თან ახლდეს უფრო დამაჯერებელი ინდიკატორები. უფრო მეტიც,

ადამიანისეული კაპიტალის კონცეფცია უნდა გაფართოვდეს „ადამიანის განვითარებით“ ჯანდაცვით, ცოდნითა და სტანდარტით ცხოვრების დონის გააუმჯობესების მიღწევით. იმის გამო, რომ ადამიანისეული კაპიტალის ჩვეულებრივი გაზომვა ადამიანისეული კაპიტალის მონეტარული თვალსაზრისით ფოკუსირებულია, ის უგულებელყოფს მისი არაფულადი ასპექტების მნიშვნელობას, როგორცაა კრეატიულობა, მოტივაცია, სოციალური ქსელები და ა.შ. დღევანდელი ძირითადი ფუნქცია ხაზს უსვამს "humanware" მიდგომას, როგორცაა გააუმჯობესოს ცოდნის შემქმნელი და ადამიანისეული ურთიერთობის შემქმნელი როლი საერთო პროდუქტიულობის გასაუმჯობესებლად, რაც ეწინააღმდეგება „პროგრამულ ტექნიკას“, რომელიც უფრო მიზანშეწონილია შემცირების, რესტრუქტურირებისა და ცოდნის შემმუშავებლის მიმართ. როგორც აღინიშნა, ადამიანისეული კაპიტალის არაფულადი მახასიათებელი მოიცავს დამატებით ღირებულებების შექმნის შესაძლებლობას და ამგვარად ადამიანისეული კაპიტალის ახალი მიდგომა უნდა განიხილოს ორივე ფულადი და არაფულადი მახასიათებლებით.

საჭიროა სერიოზული განხილვა, თუ რამდენად სწორია კაცობრიობის კაპიტალის ფართო კონცეფციის შეფასება ადამიანისეული კაპიტალის ყველა მონეტარულ და არაფინანსურ მახასიათებლებით. კაპიტალი მჭიდროდაა დაკავშირებული სოციალურ კაპიტალთან. როგორც აღინიშნა, სოციალური კაპიტალის ძირითადი ნაწილი არის დამფუძნებელთა ქსელი. ცოდნის შექმნისა და გაზიარების ხარისხი დამოკიდებულია მრავალფეროვან ქსელების ფოკუსირებაზე, სიმკვრივეზე, სიხშირეზე, ძალაზე და ასე შემდეგ. ამ მახასიათებლებმა შეიძლება განაპირობოს ძლიერი ადამიანისეული კაპიტალი მზარდ ეპოქაში.

აუცილებელია საზოგადოების სოციალურ-კულტურულ ფარგლებში ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვის შედეგების ანალიზი. იმის გამო, რომ რამდენიმე ქვეყანას ერთნაირი სოციალურ-კულტურული ვითარება აქვს, არსებობს მრავალი შემთხვევა, როდესაც მსგავს მნიშვნელობებს სხვადასხვა ინტერპრეტაცია აქვთ. სოციალურ-კულტურული ფონდის განხილვის გარეშე, რთულია განისაზღვროს ერისთვის ადამიანისეული კაპიტალის სტატუსი.

საჭიროა ეფექტიანი ბაზის შექმნა, რათა წარმოადგინოს ადამიანისეული კაპიტალის მარაგების შეფასება ყველა დონეზე, როგორცაა: ინდივიდუალური, ორგანიზაცია და / ან ერი. მონაცემთა ბაზის, პოლიტიკოსებისა და პრაქტიკოსების საშუალებით ადვილად შეიძლება გავიგოთ კაცობრიობის ამჟამინდელი სისუსტეები და სიძლიერე ყველა დონეზე. სხვა ქვეყნებთან თანამშრომლობით, შესაძლებელია განისაზღვროს ხარვეზები, როგორც „არის“ და „უნდა იყოს“ კაპიტალის შესახებ. ამისათვის საჭიროა ოფიციალური სტატისტიკური სააგენტოსთვის სტანდარტული პრაქტიკა, რომელიც მოიცავს ადამიანისეულ კაპიტალს და მის საზომებს (Human Capital and its Measurement 2009).

როდესაც ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების იქმნება, ამ ქმედების პროდუქტიულობა განისაზღვრება არა მარტო ცვლილების უწყვეტი პროცესით, არამედ ამ პროცესში ჩართული ფაქტორების შესაბამისობის მიხედვით. აქედან გამომდინარე, ეკონომიკაში ამ ფაქტორების შეფასება ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. ადამიანისეული კაპიტალი (HC) წარმოადგენს ღირებულების შექმნის ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან ფაქტორს. მიუხედავად ამისა, დღეს მაკრო დონის ეკონომიკურ (HC) - ის შეფასების სისტემური მეთოდოლოგია აკლია.

(HC) -ის ფორმირება და შექმნა მოითხოვს ფინანსური, მატერიალურ და დროის გამოყენებას, არსებითი წვლილის შეთავაზებას მოკლე ან გრძელვადიან პერსპექტივაში, რაც დამოკიდებულია შიდა და გარე გარემო პირობებსა და ფაქტორებზე.

ინდივიდუალური ან ეკონომიკური პროდუქტიულობის მაღალი ღირებულების თვალსაზრისით, გამოირჩევა ისეთი ფაქტორები, როგორცაა კვალიფიკაცია, განათლება, ხელფასები და ფორმირების ხარჯები, რომლებიც წარმოიქმნება ფორმალური და არაფორმალური განათლების გზით. აქედან გამომდინარე, (HC) უნდა შეფასდეს სისტემური შეფასების ინდიკატორით, რომელიც საშუალებას მისცემს, (HC)- ის ღირებულების გაანგარიშებას მონეტარული თვალსაზრისით.

(HC) იზრდება და იღებს გამოცდილებას სამუშაო პერიოდის პროცესში, ასევე ფორმალურ და არაფორმალურ ტრენინგებში, მაგრამ მისი ღირებულება ფასდება მხოლოდ მისი გამოყენების დროს. (HC) როგორც ხელშესახები კაპიტალი არ არის მუდმივი

კაპიტალი, რომელიც მიღწეულია ინდივიდუალურად ერთხელ და სამუდამოდ. ის კარგავს თავის ღირებულებას. აქედან გამომდინარე, (HC) - ის ღირებულების შეფასებისას ძალიან მნიშვნელოვანია (HC) - ის ღირებულების დაკარგვის, აღდგენისა და შეცვლის გავლენის შესაფასებლად.

(HC) ღირებულების დონე არის ყველა თანამშრომლის ცოდნის, უნარებისა და შესაძლებლობების ღირებულება, რაც აუცილებელია გრძელვადიანი ღირებულების შექმნის პროცესის უზრუნველსაყოფად. ამ თვალსაზრისით, მთელი ქვეყნის დასაქმებული მოსახლეობა მოიცავს (HC) ღირებულებას. აუცილებელია იმის გააზრება, რომ ღირებულება მუდმივად იცვლება გარემოში და უწყვეტი ცოდნის განვითარება არის თანამედროვე საზოგადოების აუცილებელი პირობა. ცოდნის გაუფასურება არ შეიძლება იგნორირებული და, აქედან გამომდინარე, არ შეიძლება შეფასდეს მხოლოდ საბაზისო განათლებით. არსებობს მუდმივი, დამატებითი ინექციები, რათა მოხდეს არსებული განახლება და შეიძინოს ახალი ცოდნა. ცოდნის შეკავება და განვითარების განაკვეთები ძირითადად გავლენას ახდენს ტექნოლოგიების განვითარების ტემპით. არ არსებობს მკაფიო დამოკიდებულება ცოდნის გაუფასურების და დროის შესახებ. ცოდნის მოთხოვნა განსაზღვრავს ცოდნის ღირებულებას. არსებული ცოდნა შეიძლება ვერ იქნეს გამოყენებული, როდესაც ცოდნის პრიორიტეტები და მათი მნიშვნელობის ღირებულება იცვლება. აქედან გამომდინარე, (HC) ღირებულების დაფინანსება. მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ საწარმოს დონეზე, არამედ მთელი ეკონომიკის დონეზე.

საწარმოთა დონეზე კვლევის მეთოდის შესაბამისად, ეს კვლევა განასხვავებს შემდეგ კომპონენტებს, რომლებიც განსაზღვრავს (HC)-ს ფულადი ღირებულების მაკრო დონეზე: (HC) ღირებულების ბაზა, (HC) ღირებულების ამორტიზაციის, (HC) ღირებულების აღდგენა და ორგანიზაციული ფაქტორებისა და მოტივაციის გამო (HC) ღირებულების ცვლილება.

(HC) ღირებულების მაკრო დონეზე განსაზღვრის მიზნით განვიხილოთ შემდეგი პრინციპები:

1. ბაზარი გავლენას ახდენს კონკრეტული შრომითი ბაზრის კანონმდებლობით, რომელიც მხარს უჭერს დასაქმების შრომის ბაზარზე დასაქმებულთა ხელფასის შეფასებას.

რეალურად გადახდილი ხელფასები ყოველთვის არ იძლევა გარანტირებული კვალიფიციური მუშაკის შენარჩუნების გარანტიას, ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ გამოვლინდეს სხვაობა რეალურ და საჭირო ხელფასებს შორის ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად;

2. საინფორმაციო მონაცემთა ბაზა ხარჯების შეფასების შესახებ მოიპოვა ძირითადად ევროსტატის ან ეროვნული სტატისტიკური მონაცემების ანგარიშებიდან ევროკავშირის ქვეყნებში. დასაქმებულთა ხელფასის ხარჯების გარდა, შესაბამისი პერსონალის გადამზადების ხარჯების გათვალისწინებაც არის მნიშვნელოვანი. ის განიხილება, როგორც ინვესტიცია (HC) ღირებულებაში. უნდა აღინიშნოს, რომ ასეთი გამოთვლა, რომელიც დაფუძნებულია ინვესტიციების საბუღალტრო ღირებულებებზე, აქვს თავისი ნაკლოვანებები. მას შემდეგ, რაც ცოდნის გაღრმავების შეჩერება და მისი ღირებულების შემცირება თვით სწავლებამ, პირადმა უნარებმა და პასუხისმგებლობებმა გამოიწვია, ამ განათლების კვლევებზე მუშაობა არასათანადოდ შეფასდა (Zieduna L., Algimantas S., 2013).

წარმოდგენილი არგუმენტაციის საფუძველზე, (HC) - ის ღირებულების მაკრო დონეზე შეფასებისთვის არსებობს ადაპტირებული ფორმულა, რომელიც გამოიყენება (HC) ღირებულების გამოსათვლად საწარმოს დონეზე, განვასხვავოთ (HC) ღირებულების შემადგენელი 4 კომონენტი მაკრო დონეზე:

1. (HC) ღირებულების ბაზა, რომელიც მოიცავს ქვეყნის თანამშრომლების ხელფასებს და სოციალური უსაფრთხოების შემოწირულობებს, ქვეყანაში მსყიდველობითუნარიანობის პარიტეტის დონის კორექტირებით;

2. (HC) - ის ღირებულების გაუფასურება დასაქმებულთა ცოდნის ფაქტობრივი ხანდაზმულობის გამო;

3. (HC) ღირებულების აღდგენა - არის დოკუმენტალურად დადასტურებული, როგორც ცოდნის გაზრდა ადამიანისეული რესურსების გადამზადებით და განვითარებით;

4. (HC) ღირებულების ცვლილება - გამოწვეული მოტივაციის, ინოვაციისა და ორგანიზაციული დონის ცვლილებით.

$$(HC)_v = (HC)_b - (HC)_d + (HC)_r + (HC)_a \quad (1.3.1)$$

- სადაც (HC)_b - არის (HC) ღირებულების ბაზა;
- (HC)_d - არის (HC) ღირებულების გაუფასურება;
- (HC)_r - არის (HC) ღირებულების აღდგენა;
- (HC)_a - არის (HC) ღირებულების ცვლილება;

შეიძლება ითქვას, რომ კარგად მოტივირებული გუნდი, რომელიც სისტემატურად ინარჩუნებს შესაბამის ცოდნის ღირებულებას ქმნის მაღალი (HC) -ის დონეს.

მიუხედავად იმისა, რომ (1.3.1) განტოლების ლოგიკა შეესაბამება (HC) ღირებულების შეფასების ლოგიკას საწარმოო დონეზე, განტოლების ინდივიდუალური ელემენტების დეტალურად გაანგარიშება მნიშვნელოვანია (Zieduna L., Algimantas S., 2013).

(HC) ღირებულების ბაზა მოიცავს თანამშრომლების ხელფასებს, რომლებიც ასახავს მათ უნარებს და პირობები განისაზღვრება ბაზრის ხელფასის ოდენობით. აქ შეფასებულია სოციალური უსაფრთხოების წვლილი, როგორც ინდიკატორი აჩვენებს სოციალურ უსაფრთხოების სადაზღვევო შენატანები წარმოადგენს სავალდებულო ხარჯებს, რაც არაპირდაპირ უკავშირდება ხელფასს: სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შემოწირულობების შეცვლა, იწვევს სწავლისთვის, ჯანმრთელობისთვის გაწეულ ხარჯებს და ა.შ. ცალკე დასაბუთება საჭიროა, რომ (HC) - ის ღირებულების ბაზის შეფასებისას გამოიყენებულ უნდა იქნას (HC) - ის ხელფასი და სოციალური შემოწირულობები და ხარჯების მაჩვენებელი.

ზემოთ აღნიშნული შეიძლება განისაზღვროს შემდეგი არგუმენტებით:

- (HC) ხელფასი ასახავს ეკონომიკის მიერ აღიარებულ (HC) ღირებულებას;
- ხარჯების მაჩვენებელი ასახავს არა მარტო ეკონომიკის ხარჯებს, არამედ ხარჯებსაც, რომელიც გავლენას ახდენს თანამშრომლების ინტერესებზე. აქედან გამომდინარე, გამოყენებულ სახელფასო მაჩვენებელი არის თანამშრომლების მიერ აღიარებული ხელფასის შეფასება;

დასაქმებულთა ხელფასები და სოციალური სადაზღვევო შენატანები შეიძლება გამოითვალოს სხვადასხვა გზით: აგრეგირებული - თითოეული თანამშრომლის ხელფასი მრავლდება სრულ თანამშრომელთა რაოდენობაზე;

დეტალური - დასაქმებულთა განათლების დონის შეფარდებით მათ სრულ რაოდენობასთან.

გაანგარიშების მნიშვნელობა განისაზღვრება თითოეული ქვეყნის არსებული სტატისტიკის სახელმწიფო დონეზე. ინდივიდუალური ქვეყნის სტატისტიკა, როგორც წესი, საშუალებას იძლევა მნიშვნელოვნად გაზარდოს გათვლები, ინტერპრეტაციის ვარიანტები, მაგრამ ქვეყნებს შორის შედარების უზრუნველსაყოფად განუყოფელია გაანგარიშების სპეციფიკის შემცირება.

ევროსტატის სტატისტიკურ მონაცემთა ბაზაში შეირჩა ინდიკატორი, რომელიც ასახავს ამ შეფასების მიზნებს - დასაქმებულთა ხელფასს, მათ შორის, დამსაქმებელთა სოციალურ წვლილს.

ქვეყნებს შორის ხელფასის დონის მიხედვით, აუცილებელია შეფასდეს არა მარტო ნომინალური ხელფასი, არამედ ის ფაქტიც, რომ რამდენიმე ქვეყანაში იგივე ვალუტის ყიდვა-გაყიდვის ძალაც კი არათანმიმდევრულია. ამდენად, საჭიროა შეფასდეს ეს ვარიაციები თითოეულ ქვეყანაში ხელფასის მსყიდველუნარიანობით. სამომხმარებლო საქონლისთვის გამოითვლება შესყიდვების ძალაუფლების პარიტეტი ევროსტატის სტატისტიკით და შესაბამისი კორექტირების შემდეგ ევროკავშირის ქვეყნებში ხელფასის ბაზის ჰარმონიზაციისთვის. უმარტივესი ფორმით სამომხმარებლო ღირებულების პარიტეტში შედის შედარებით ფასების დონე, რომელიც აჩვენებს იმავე საქონლის ან მომსახურების დონეს სხვადასხვა ქვეყნის ეროვნულ ვალუტაში.

(HC) - ის ღირებულების გაუფასურების გამოვლენა თანამშრომლების ცოდნის რეალური ცვეთის გამო პრობლემების მთელი რიგით აისახება, ცოდნის საზოგადოების თანამედროვე ეპოქაში. მათი გადაჭრის შემთხვევაში, მაკრო დონეზე შეფასების ახალი მოსაზრებების ჩამოყალიბება მოხდება. ამორტიზაციის დროის გაანგარიშება ტრადიციულად ეფუძნება ნახევარი ცოდნის დაკარგვის დაშვებას, იმ პერიოდის განმავლობაში, რომლის დროსაც ხელმისაწვდომი ცოდნის ნახევარი გადის. რა თქმა უნდა, ამორტიზაცია დამოკიდებულია სექტორის მახასიათებლებზე, სადაც ცოდნა გამოიყენება.

ცვეთის დრო გვიჩვენებს, თუ რამდენად დიდი ხნის განმავლობაში შეძენილი ცოდნა სასარგებლოა ღირებულების შექმნის პროცესში დამატებითი განახლების გარეშე.

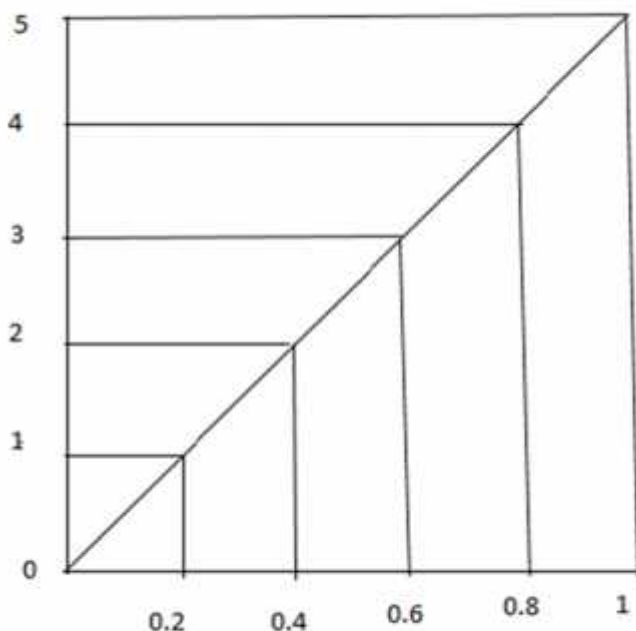
ეკონომიკური (HC) - ის ღირებულების გაანგარიშებისთვის გამოყენებული იქნება ინდექსები, რომლებიც საშუალებას იძლევა არაპირდაპირ შეაფასონ ცოდნის გაუფასურების დონე და ცოდნის აღდგენა.

ცოდნის ცვეთის განაკვეთები ირიბად აისახება ინოვაციური ინდექსებით:

- მაღალტექნოლოგიური ექსპორტის ინდექსი, როგორც მთლიანი ექსპორტის ოდენობის პროცენტი;
- პატენტის რაოდენობის ინდექსი ერთ მილიონ კაპიტალში;
- საინფორმაციო ტექნოლოგიების ხარჯების ინდექსი, როგორც GDP-ის პროცენტული მაჩვენებელი;
- კვლევისა და განვითარების ხარჯების ინდექსი, როგორც GDP-ის პროცენტული მაჩვენებელი;

თითოეული ინდექსი შეიძლება განსხვავდებოდეს 0-დან 5-მდე. საშუალო შეწონილის სამი მაჩვენებელი აძლევს საშუალო ღირებულებას, რომელიც გამოიყენება "ცვეთის" კოეფიციენტის განსაზღვრისათვის. რაც უფრო მაღალია ინდექსი, უფრო ინტენსიურია ცვეთა და, შესაბამისად, მაღალია ცვეთის მაჩვენებელი. ცოდნის ამორტიზაციის კოეფიციენტის დასადგენად გამოიყენება წრფივი ტოლობა (იხ. სქემა №1.3.1), რომელიც განტოლებით (1.3.2)

$$C_{kd} = I_n \times 0.2 \quad (1.3.2)$$



სქემა: 1.3.1 ინოვაციური ინდექსის გადაადგილება ცოდნის გაუფასურების მაჩვენებლამდე
წყარო: (Zieduna L., Algimantas S., 2013)

შესაბამისად, (HC) - ის ღირებულების გაუფასურება (იხ. განტოლება 3) გამოითვლება შემდეგნაირად: $(HC)_d = (HC)_v \times C_{kd}$ (1.3.3) (Zieduna L., Algimantas S., 2013)

სადაც, $(HC)_v$ - გულისხმობს (HC) -ის ღირებულებას,

C_{kd} - გულისხმობს ცოდნის ამორტიზაციის კოეფიციენტს.

სამწუხაროდ, არ არსებობს უფრო ყოვლისმომცველი კვლევა, რომელიც შეამოწმებს განსაზღვრული ინდექსის მათემატიკურ-სტატისტიკურ საიმედოობას. მოცემული მეთოდის გაანგარიშების საფუძველზე წარმოდგენილი შეფასების მხოლოდ ლოგიკური დამტკიცება, სავარაუდოა.

(HC) ღირებულების აღდგენა შეიძლება განხორციელდეს რამდენიმე გზით:

- ნაკლებად კვალიფიციური კადრების ჩანაცვლებით მაღალკვალიფიციური თანამშრომლებით სხვა ორგანიზაციებისაგან ან თუნდაც ქვეყნებიდან (კონვერტაციის ვარიანტი შეზღუდულია);

- ახლად გაწვრთნილი სპეციალისტების მოზიდვით პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლებიდან;
- თანამშრომლების მომზადებისა და გადამზადების ორგანიზებით;
- კვალიფიკაციის თვითამაღლებით.

ყველა მეთოდი გამოიყენება პრაქტიკაში, მაგრამ მთავარი კომპონენტები, რომლებიც უზრუნველყოფენ დაკარგული ცოდნის აღდგენას არის სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულების ტრენინგები და გადამზადება. ინდივიდუალური ქვეყნის დონეზე ევროსტატის სტატისტიკურ მონაცემთა ბაზაში, ამ ფაქტორების ამსახველი ინდიკატორები საშუალებას აძლევს სწავლისა და სწავლების ხარჯების აბსოლუტური ღირებულებების გაანგარიშებას.

(HC) - ის ფასეულობებისათვის მაკრო დონეზე აღდგენის გაანგარიშებისთვის შეირჩა ორი ინდიკატორი:

1. განათლებისთვის გაწეული ზოგადი საჯარო ხარჯების პროცენტული წილი (ყველა განათლების დონე 0-დან 6-მდე) GDP-ში;
2. სწავლებასა და გადამზადებისთვის გაწეული ინვესტიციების პროცენტული წილი GDP-ში.

(HC) ღირებულების ცვლილება ან ზრდა გავლენას ახდენს თანამშრომლების მოტივაციის ცვალებადობაზე. მოტივაციის კოეფიციენტმა უნდა ასახოს თანამშრომლების სურვილისა და მუშაობის სურვილი, გავლენა მოახდინოს სოციალური ურთიერთქმედების და კომუნიკაციის სტრუქტურის გავლენაზე. მოტივაციის მაჩვენებელი გამოითვლება მოტივაციის ინდექსის ბაზაზე, ცოდნის გაუფასურების გამოთვლის მეთოდის გამოყენებით.

ამ გაანგარიშებისათვის შეირჩა ორი მაჩვენებელი:

- ადამიანის განვითარების ინდექსი;
- სიცოცხლის ხანგრძლივობის სწავლის ინდექსი - 15-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფების ტრენინგში მონაწილეობა.

ამ მაჩვენებლების შერჩევა ეფუძნება იმ ფაქტს, რომ ამ აღნიშნულის მიხედვით ინდივიდუალური ქვეყნების შეფასებები ირიბად აჩვენებს თითოეული ქვეყნის

მოსახლეობის მოტივაციურ დონეს. საჭიროა ინოვაციური განათლების მაღალი დონე, ამ გზით მიიღწევა ქვეყნის კეთილდღეობის ზრდა. რაც უფრო მაღალია მოტივაციის კოეფიციენტი, უფრო მაღალია (HC) ღირებულება. აქედან გამომდინარე, მოტივაციის კოეფიციენტი მიიღება სავარაუდო კოეფიციენტის ღირებულების 1 დამატებაში.

(HC) - ის ღირებულების განსაზღვრის ტექნოლოგია კარგად ასახავს (HC) - ის ღირებულების დაკარგვის ლოგიკას, მაგრამ მისი საიმედოობა მცირდება საინფორმაციო ხარვეზით. მეორეს მხრივ, ეს ხარვეზია, რომელიც დაკავშირებულია ყველა ქვეყნის სტატისტიკასთან, რაც ზრდის ერთგვაროვან საფუძველზე ჩატარებული გამოთვლების სანდოობას.

ადამიანისეული კაპიტალის ჯამური საერთო ღირებულება განისაზღვრება განტოლების (1.3.1) ლოგიკის მიხედვით, იმის გათვალისწინებით, რომ (HC) - ის ღირებულების ამორტიზაცია ამცირებს (HC) - ს საერთო ღირებულებას.

ქვეყნის ეკონომიკის შეცვლის პირობებში, ემპირიული კვლევის შედეგები შეიძლება განსხვავდებოდეს ეკონომიკურ, სოციალურ, პოლიტიკურ, გარემოსდაცვითი პირობების გათვალისწინებით, მაგრამ კვლევაში მიღებული შედეგები მნიშვნელოვანია ეკონომიკის უმაღლეს სასწავლებლის ღირებულების განსაზღვრის ვარიანტების შესწავლაში - მაკრო დონეზე.

ეროვნული სიმდიდრე - ეს არის კომბინაცია ფიზიკური და ფინანსური კაპიტალის, ადამიანისეული კაპიტალის და ქვეყნის ბუნებრივი რესურსების კაპიტალის ღირებულების შეფასება.

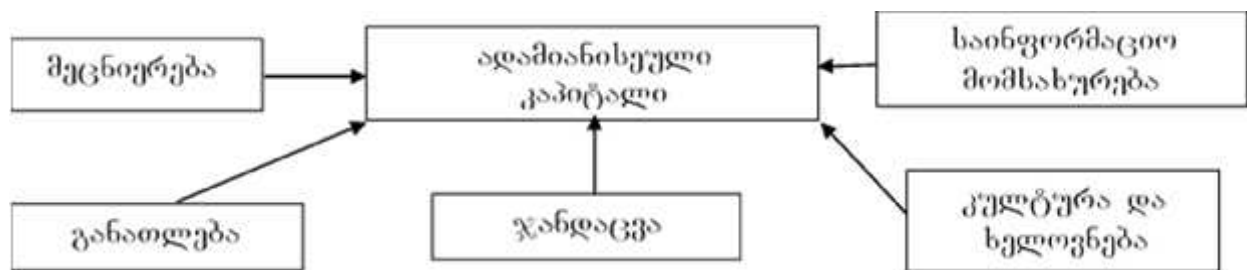
მნიშვნელოვანი წვლილი ეროვნული სიმდიდრის განვითარების გაფართოების კონცეფციაში ((HC) - ის გათვალისწინებით) შეიტანეს მსოფლიო ბანკის ანალიტიკოსებმა, რომლებმაც გამოქვეყნეს ნაშრომების სერია ამ კონცეფციის დასასაბუთებლად.

სქემა: №1.3.2 გამოსახულია ადამიანისეული კაპიტალის შემადგენელი კომპონენტები, რომელშიც განხილულია მსოფლიო ბანკის ადამიანისეული კაპიტალის შემადგენლობა შერჩეული ჯგუფების მიერ გაწეული ხარჯების მიხედვით შესაბამისი მიმართულებით. ეს არის მეცნიერების, განათლების, კულტურისა და ხელოვნების, ჯანდაცვის და საინფორმაციო მხარდაჭერა.

ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების ხელშეწყობისთვის უნდა განხორციელდეს შემდეგი ქმედებები:

- ინვესტიციები ცხოვრების დონის გაუმჯობესებაში;
- ინვესტიციები მოსახლეობისა და მეწარმეების უსაფრთხოებაში;
- ინვესტიციები ელიტარული საზოგადოების გადამზადებაში;
- ინვესტიციები საინვესტიციო გარემოს და ბიზნეს კლიმატის გაუმჯობესებისთვის, მათ შორის საჯარო და კერძო ინვესტიციები მცირე ბიზნესსა და ბიზნეს წამოწყებებში;
- ინვესტიციები ბიზნეს ეთიკისა და ეფექტიანი საწარმოო რესურსების შექმნაში;
- ინვესტიციები ახალგაზრდა თაობების განათლებაში;
- ინვესტიციები მოსახლეობის ინსტიტუციურ მომსახურებაში;
- ინვესტიციები ადამიანისეული კაპიტალის მოზიდვისთვის, რაც უკავშირდება პროფესიონალური, შემოქმედებითი, მაღალკვალიფიციური და ნიჭიერი ადამიანების მოწვევას, რომლის შედეგადაც გაუმჯობესდება ადამიანისეული კაპიტალი;
- ინვესტიციები ეკონომიკურ თავისუფლებაში, მათ შორის შრომითი რესურსების თავისუფლად გადაადგილებაში.

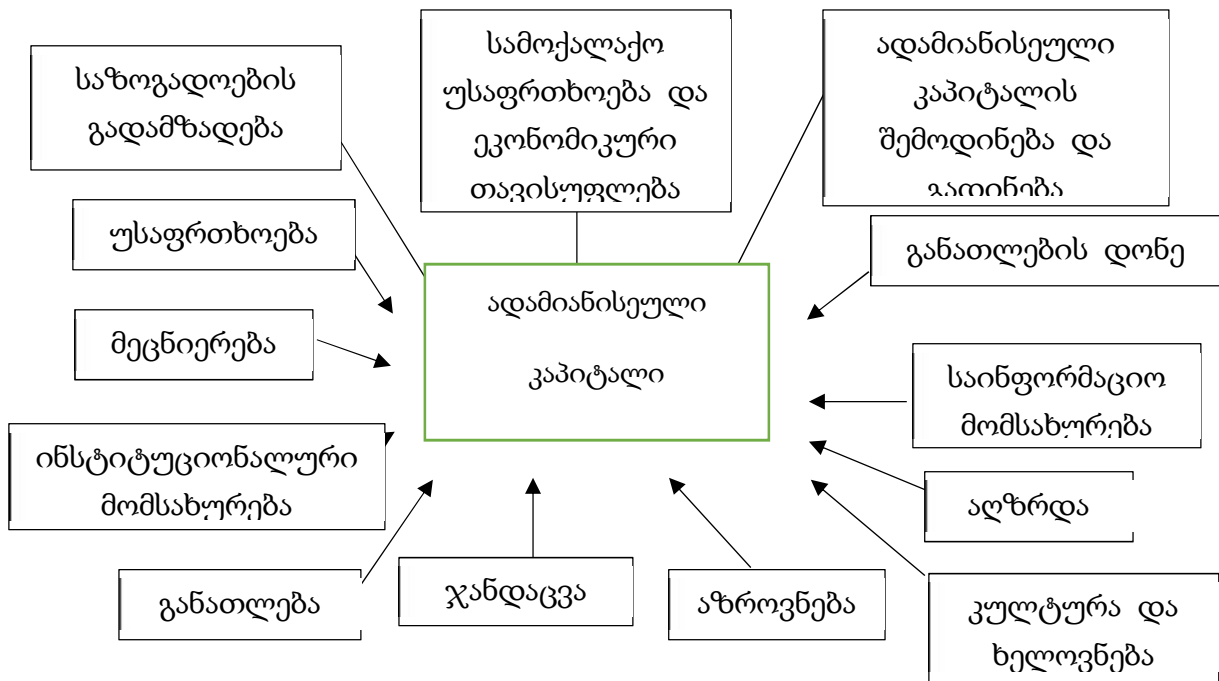
ადამიანისეული კაპიტალი ქვეყანების უმრავლესობაში ხელს უწყობს ეროვნული სიმდიდრის ზრდას. (გამონაკლისია (OPEC) ოპეკის ქვეყნები), ზემოთ აღნიშნული ასახავს ქვეყნების განვითარების მაღალ დონეს.



სქემა: 1.3.2 ადამიანისეული კაპიტალის დაგროვების წყაროები

წყარო: (Нестееров, Аширова 2003)

რადიკალურად განსხვავებული განვითარებული დონის მქონე ქვეყნებში რთულია ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების შედარებითი შეფასება. ადამიანისეული კაპიტალი განვითარებულ და განვითარებად ქვეყნებში საკმაოდ განსხვავდება მწარმოებლურობის დონით და მისი ხარისხით (იხ. სქემა 1.3.3).



სქემა :1.3.3 ფართო გაგებით ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირების წყაროები, წყარო: (Корчагин, 2008).

მსოფლიო ეროვნულმა ბანკმა შემოგვთავაზა ადამიანისეული კაპიტალის შეფასების დისკონტირებული მეთოდი. ეროვნული სიმდიდრის უკუგებით შესაძლებელია მისი გამოთვლა. ამის შემდეგ მიღებულ ღირებულებას აკლდება მიწის, წიაღისეულის, ტყეების, საზღვაო რესურსების, სამრეწველო კაპიტალი და სხვა აქტივები. შედეგად მიიღება ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულება. ამ მეთოდით ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების გამოთვლისას, იგი ღარიბ ქვეყნებში დაახლოებით ეროვნული სიმდიდრის ნახევრის ტოლია, ხოლო განვითარებულ ქვეყნებში დაახლოებით 3/4-ს უდრის (Корчагин, 2008).

განვითარებულ ქვეყნებში არსებობს პოზიტიური ეფექტი მეცნიერებაში. რაც უფრო მეტია მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების რაოდენობა ვენჩერულ ბიზნესში, მით მეტია თითოეული მათგანიდან მიღებული უკუგება.

მეოცე საუკუნის ბოლო ათწლეულების განმავლობაში განვითარებულ ქვეყნებში სწრაფად გაიზადა ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში.

ადამიანისეული კაპიტალი უფრო სწრაფი ტემპით იზრდებოდა, ვიდრე ფიზიკური კაპიტალი.

უმაღლესი განათლების მქონე ამერიკელი მოქალაქის მედიანურმა შემოსავალმა საშუალოდ 1 მლნ დოლარი შეადგინა. კვალიფიციური და ინტელექტუალური კადრების მაღალმა ანაზღაურებამ, მთავარი სტიმული მისცა განათლების მიღებას განვითარებულ ქვეყნებში, რამაც განაპირობა ამ ქვეყნების განვითარება.

თავის მხრივ, ინტელექტუალური შრომის მაღალმა იმიჯმა, მისმა მნიშვნელობამ ახალ ეკონომიკაში, ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკა განაგრძობს საქმიანობას ქვეყნის, კორპორაციების და მრეწველობის საერთო ინტელექტის გაზრდისთვის. საბოლოოდ მნიშვნელოვანი ყურადღება ექცევა ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულებას.

აქედან გამომდინარე განვითარებულ ქვეყნებს მსოფლიოში გააჩნიათ უპირატესობა და სხვა ქვეყნები ცდილობენ მათ რიგებში აღმოჩენას.

აშშ-ში ადამიანისეულ კაპიტალში დიდი რაოდენობით ინვესტიციები ხორციელდება, რაც წარმოების პროცესებს ქმნის მაღალკონურენტუნარიანს. მაღალი ინვესტიციები ხელს უწყობს აშშ-ში მაღალკვალიფიციური კადრების შედინებას.

განსაზღვრულია ადამიანისეული კაპიტალის შეფასების ორი მეთოდი:

1. ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების შეფასების მეთოდი ინვესტიციების გათვალისწინებით უკუგებისას არ განასხვავებს უარყოფით, პასიურ და შემოქმედებით ადამიანისეულ კაპიტალს.

ეს მეთოდი მისაღებია განვითარებული დაბალი უარყოფითი კომპონენტის მქონე ადამიანისეული კაპიტალის მქონე ქვეყნებისთვის, მაგრამ არ მოქმედებს განვითარებად

ქვეყნებში, სადაც დაბალი შემოქმედებითი დონეა და მაღალი უარყოფითი კომპონენტის მქონე ადამიანისეული კაპიტალია.

2. დანახარჯების მეთოდი - არ ითვალისწინებს უარყოფით უკუგებას უარყოფითი კომპონენტის მქონე ადამიანისეული კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციებისგან, რომელიც ხელს უშლის განვითარების პროცესს. ეს მეთოდი ასევე არ განასხვავებს პასიურ და კრეატიულ ადამიანისეულ კაპიტალს, ხოლო შემოქმედებითი ადამიანისეული კაპიტალი არის განვითარების ხელშემწყობი ძალა.

ამავე დროს, დანახარჯების მეთოდი ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალის დონეზე, განსაზღვრავს ქვეყნების განვითარებას იმ თვალსაზრისით, ავითარებს თუ არა ადამიანისეულ კაპიტალს, თუ იზრდება მოსახლეობის ცხოვრების დონე, განათლების დონის ამაღლება, უმჯობესდება თუ არა განათლებისა და მეცნიერების სისტემა, თუ ქვეყანას გააჩნია სხვა მიზნები.

ეს განსაზღვრავს სახელმწიფო ინვესტიციების დინამიკას GDP-ს წილიდან კულტურაში, განათლებაში, ჯამდაცვაში და მეცნიერებაში.

განვიხილოთ შეფასების ორი მეთოდი: ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალი ეფექტიანობის ხარისხის და ღირებულების შეფასების მეთოდები.

პირველი მეთოდი გამოხატავს შრომის და ადამიანისეული კაპიტალის ხარისხის და მწარმოებლობის შეფასებას.

მეორე გამარტივებული მეთოდი ეხება ეკონომიკის ინოვაციური სექტორში განხორციელებული ინვესტიციების GDP-ს წილს და დასაქმების საშუალო ხანგრძლივობას.

ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალის შეფასებისას ეკონომიკის ინოვაციურ სექტორში GDP-ის წილის განსაზღვრისას ყურადღება მახვილდება შრომითი რესურსების განათლებისა და შემოქმედებით ნაწილზე, რომელის ეროვნული ადამიანისეულ კაპიტალს მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს და წარმოადგენს განვითარების ინტენსიურ ფაქტორს.

განვითარებულ ქვეყნებში ადამიანისეული კაპიტალის შეფასების დანახარჯების მეთოდი კარგად კორელირებს. განვითარებად ქვეყნებში, ამ მეთოდს გააჩნია მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებები.

შრომითი რესურსების შემოქმედებითი ნაწილი ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალის ძირითადი შემადგენელი ნაწილია. ამ ნაწილში ერთიანდება ასევე შრომითი რესურსების კვალიფიციური ნაწილი, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანისეული კაპიტალის ეფექტიან ფუნქციონირებას.

ადამიანისეული კაპიტალი (ფართო გაგებით) - ეს არის ინოვაციური ეკონომიკის ნაწილი. (ქვეყნების ეროვნული სიმდიდრის წილი).

ეს მიდგომა საშუალებას გვაძლევს რაოდენობრივად შევაფასოთ ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალი ქვეყნების საერთაშორისო ინტეგრირებულ მაჩვენებლებით, რაც ერთი მხრივ, ამარტივებს გაანგარიშებას და მეორეს მხრივ მას უფრო გამჭვირვალეს და სანდოს ხდის.

ადამიანისეული კაპიტალსა და ინვესტიციებს შორის კავშირი გამოიხატება ფორმულით:

$$(HC)=f(iqIX)=cl \quad (1.3.4) \quad (\text{Корчагин, 2014})$$

სადაც, i - არის შრომის ინდექსი, ფართო გაგებით, q - დაგროვების ხარისხი, I - ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში, X - სხვა ცვლადები, რომლებიც გავლენას ახდენს ადამიანისეულ კაპიტალზე, მათ შორის თავად დაგროვილი ადამიანისეულ კაპიტალზე.

ადამიანისეული კაპიტალის ეფექტიანობა c ასახავს ადამიანისეული კაპიტალის ერთობლივ მწარმოებლურობას, რომელიც, თავის მხრივ, განსაზღვრავს საშუალო შრომის მწარმოებლურობის სექტორში მაღალი დამატებითი ღირებულებას და წარმოების ცოდნას.

ღირებულება c შეიძლება იყოს ერთზე მეტი ყველაზე განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც ძალიან მაღალი ხარისხის (HC) -ის, და ერთზე ნაკლები ან ბევრად ნაკლებია განვითარებად ქვეყანაში.

რიცხოვრივად c ასახავს ადამიანისეული კაპიტალის ხარისხს მიღებულს ყოველი ერთელი დამატებითი ინვესტიციით.

c - ს რაოდენობა განისაზღვრება ფორმულით:

$$c=0.5(j+q)k \quad (1.3.5)$$

$$k = (\text{GDP} - \text{Exports of natural products}) / \text{GDP}, \quad (1.3.6) \quad (\text{Корчагин, 2014})$$

სადაც, k არის სასაქონლო ეკონომიკის ინდექსი, რომელიც გამოხატავს ეკონომიკის ნედლეულის ხასიათს.

შრომის ინდექსი j , თავისი ფართო განმარტებით, ასახავს ეკონომიკურ თავისუფლებას, მათ შორის ეთიკას და სამუშაო პირობებს, მეწარმეობის, მთავრობის ეფექტიანობას დაწესებულებებში.

q ინდექსი ასახავს შემოქმედებით შრომით რესურსებს და დაგროვილ (HC) -ს.

ფართოდ გამოიყენებადი ნორმირებული ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსი (IEF), როგორც ანალიზებმა და გათვლებმა აჩვენა, ასახავს მუშაობის ხარისხის არსებით და რიცხვით მაჩვენებელს j -ს ფართო გაგებით. აქედან გამომდინარე, იმისათვის, რომ გაამარტივოს გათვლებით, მათი საიმედოობის და წარმომადგენლობა (5) ფორმულაში გამოიყენება ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსი (IEF).

ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსი ეყრდნობა 10 ქვე - ინდექსს: ბიზნესის თავისუფლება, ვაჭრობის თავისუფლება, ფისკალური თავისუფლება, სამთავრობო ხარჯები, ფასების თავისუფლება, თავისუფალი ინვესტიციები, საფინანსო სექტორის თავისუფლება, საკუთრების უფლების დაცვა, კორუფციის დონე და შრომის ბაზრის თავისუფლება.

IEF სუბ-მაჩვენებლების ასახავს ეთიკას, ხარისხს და შრომის წარმადობას (მათ შორის, საგანმანათლებლო, მმართველობითი, ინტელექტუალური შრომა) და პირობებს მის თავისუფალ და ეფექტიან განხორციელებას. ამიტომ IEF ინდექსი გამოიყენება ერთეული ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსის გაანგარიშებისთვის, რაც ამარტივებს გათვლას:

$$J = IEF/100 \quad (1.3.7) \quad (\text{Корчагин, 2014})$$

(HC) - ის ხარისხის ინდექსი აერთიანებს გავლენას (HC) ეფექტიანობის ინდექსზე სუბ-ინდექსების კიდევ ერთ ჯგუფს:

$q = l h s i e$ (1.3.8) (Корчагин, 2014), სადაც l - ქვეყნის მოსახლეობის ცხოვრების ხარისხის ინდექსი, h - ინდექსი (HC) -ის შემოდინება (გადინება); s - მეცნიერებისა და საქმიანობის ინდექსი; i - ადამიანის განვითარების ინდექსი; e - ეროვნული ელიტის ეფექტიანობის ინდექსი.

(HC) (შემოდინება/გადინება) კოეფიციენტი უდრის:

$h = (\text{მეცნიერების თავდაპირველი რაოდენობა} + \text{მეცნიერთა შემოდინება(-გადინების)})/\text{მეცნიერთა თავდაპირველი რაოდენობა} \quad (8);$

მეცნიერების და საქმიანობის ინდექსი:

$$s=(1+10n+w) \quad (1.3.9) \quad (\text{Корчагин, 2014})$$

სადაც, n არის GDP-ს წილი მთლიან შიდა ინვესტიციებში, w -არის ქვეყნის წილი საერთო გლობალური საინვესტიციო მეცნიერებაში.

ეროვნული ელიტის ეფექტიანობის ინდექსი:

$$e=(\text{GDP -ჩრდილოვანი ეკონომიკის სექტორი})/\text{GDP} \quad (1.3.10) \quad (\text{Корчагин, 2014})$$

ამდენად, ადამიანისეული კაპიტალის ეფექტიანობის ინდექსის გაანგარიშებისას გამოიყენება საერთაშორისო ინდექსები: ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსი (IEF), მოსახლეობის ცხოვრების ხარისხის ინდექსი (QL), ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების ინდექსი (HDI), მეცნიერების და საქმიანობის ინდექსი, ადამიანისეული კაპიტალის შემოდინება/გადინების ინდექსი, დაგროვილი (HC)-ის ინდექსი (გამოთვლილი ჯგუფური მაჩვენებლებით და ინდექსებით), ელიტის ეფექტიანობისა და ჩრდილოვანი ეკონომიკის ინდექსი, სასაქონლო ეკონომიკის ინდექსი, რომელიც ასახავს სასაქონლო ეკონომიკის ტიპს და დამოკიდებულებას ნედლეულის ექსპორტსა და სასაქონლო ეკონომიკას შორის (Корчагин, 2014).

ადამიანისეული კაპიტალი არის დასაქმებულთა უნარებზე დაფუძნებული ეკონომიკის ღირებულების საზომი. ეს საზომი ეფუძნება სხვა თანაბარ პირობებში სამუშაო ძალის მიერ გამომუშავებულ პროდუქციას. თუმცა ადამიანისეულ კაპიტალში სამუშაო ძალა ყველგან თანაბარი არ არის და დასაქმებულთა შრომის მწარმოებლურობა შეიძლება გაუმჯობესდეს მათში ინვესტირების ჩადების შედეგად. დასაქმებულების განათლებას, გამოცდილებას და უნარებს გააჩნია ეკონომიკური ღირებულება დამსაქმებულისთვის და მთლიანად ეკონომიკისთვის.

თავი 2. დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნების უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგებთან შესაბამისობის საზღვარგარეთული გამოცდილება

2.1 ადამიანისეული კაპიტალის ფაქტორი ეკონომიკურ განვითარებაში და დასაქმების პოლიტიკის გამოწვევები

ადამიანისეული კაპიტალი არის ინტენსიური სინთეზური და რთული პროდუქტიული ფაქტორი ეკონომიკისა და საზოგადოების განვითარებაში, მათ შორის შემოქმედებითი შრომითი რესურსები, ინოვაციური სისტემა, მაღალპროდუქტიული დაგროვილი ცოდნა, პროფესიული ინფორმაციის მიწოდების სისტემები, ინტელექტუალური და ორგანიზაციული მუშაობის ინსტრუმენტები, ცხოვრების ხარისხი, საცხოვრებელი გარემო და ინტელექტუალური აქტივობა, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანისეული კაპიტალის ეფექტურ ფუნქციონირებას და მის მაღალ პროდუქტიულობას.

ადამიანისეული კაპიტალი მოიცავს ინტელექტს, ცოდნას, შემოქმედებით პროფესიონალებს, მაღალპროდუქტიულ შრომას და ცხოვრების მაღალ ხარისხს.

ადამიანისეული კაპიტალის (HC) თეორიასა და პრაქტიკაში გამოიყოფა ინდივიდუალური, კორპორატიული და ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალი.

ინდივიდუალური ადამიანისეული კაპიტალი არის ინდივიდის განსაკუთრებული და სპეციალური ცოდნის, პროფესიული უნარების დაგროვილი მარაგი, რომელიც ქმნის შესაძლებლობას მიღებულ იქნას დამატებითი შემოსავალი და სხვა სარგებელი.

კორპორატიული ადამიანისეული კაპიტალი არის კომპანიის მიერ დაგროვილი განსაკუთრებული და სპეციალური ინდივიდუალური ადამიანისეული კაპიტალი, ინტელექტუალური კაპიტალი, ნოუ-ჰაუ, სპეციალური მენეჯერული და ინტელექტუალური ტექნოლოგიები, მათ შორის კომპიუტერული და საინფორმაციო ტექნოლოგიები, რომლებიც ზრდის კომპანიის კონკურენტუნარიანობას.

ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალი არის დაგროვილი ცოდნის, ინოვაციური შრომითი რესურსების, წამყვანი სპეციალისტების, ეროვნული სიმდიდრის დაგროვილი ინოვაციური და მაღალტექნოლოგიური წილი, ინოვაციური სისტემა, ინტელექტუალური კაპიტალი, სოციალური კაპიტალი, აგრეთვე ცხოვრების ხარისხის ნაწილი. მთლიანობაში ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალი უზრუნველყოფს ქვეყნების ეკონომიკის ინოვაციური ნაწილის განვითარებასა და კონკურენტუნარიანობას მსოფლიო ბაზრებზე გლობალიზაციისა და კონკურენციის პირობებში.

არსებობს ადამიანისეული კაპიტალის ვიწრო და ფართო გაგება.

ადამიანისეული კაპიტალის ვიწრო გაგება გულისხმობს ინვესტიციებს სპეციალურ განათლებაში. ზოგჯერ ადამიანისეულ კაპიტალს ვიწრო განმარტებით საგანმანათლებლო (HC) უწოდებენ.

ფართო განმარტებით კი ადამიანისეული კაპიტალი მოიცავს ინვესტიციებს: აღზრდაში, განათლებაში, მეცნიერებაში, ჯანდაცვაში, საინფორმაციო მომსახურებაში, კულტურასა და ხელოვნებაში.

ფართო გაგებით, ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალი არის კულტურა, ცოდნა, ჯანმრთელობა, პროფესიონალიზმი, კანონმორჩილება და სპეციალისტების ინოვაციური კრეატიულობა, მათი სოციალური კაპიტალი, ასევე ცხოვრებისა და მუშაობის მაღალი ხარისხი.

(HC)-ის ძირითადი კომპონენტია ხალხის მენტალიტეტი: მათ შორის ტრადიციები და კულტურა, სამუშაოსადმი დამოკიდებულება, ოჯახი, კანონმორჩილება. მასზე ისტორიულად მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინეს რელიგიებმა. (HC)-ის განმსაზღვრელია აღზრდა, განათლება, ჯანდაცვა, დაგროვილი ცოდნა, მეცნიერება, ცხოვრების ხარისხი, კონკურენცია ეკონომიკური თავისუფლება, კანონის უზენაესობა, უსაფრთხოება, მობილურობა, ბიზნესისა და მოქალაქეების შემოქმედებით უნარიანობა.

(HC) არის სინთეზური და რთული სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია სხვადასხვა დისციპლინისა და მეცნიერების კვეთაზე: ეკონომიკა, ფსიქოლოგია, სოციოლოგია,

კომპიუტერული მეცნიერება, ისტორია, მედიცინა, პედაგოგიკა, ფილოსოფია, პოლიტიკური მეცნიერება და სხვა.

ეროვნული (HC) -ის ბირთვი შედგება საუკეთესო და გლობალურ დონეზე კონკურენტუნარიანი სპეციალისტებისგან, რომლებიც განსაზღვრავენ ცოდნისა და ინოვაციების გამოყენების ზრდასა და ეფექტიანობას, სამეწარმეო რესურსის ეფექტურობას, ეკონომიკის ინოვაციური სექტორის ზომასა და წარმატებას.

(HC)-ის ინტეგრალური ეფექტურობისთვის მნიშვნელოვანია მისი ყველა კომპონენტი. რომელიმე მათგანის ცუდი ხარისხი შეამცირებს (HC)-ის საერთო ხარისხს.

თანამედროვე ეკონომიკაში სამუშაო ძალის შემოქმედებითი ნაწილი (კრეატიული კლასი) არის დაგროვილი ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალის (HC) ბირთვი.

იგი ასევე მოიცავს სამუშაო ძალის კვალიფიციურ ნაწილს, რომელიც უზრუნველყოფს (HC)-ის ეფექტურ ფუნქციონირებას, მისი ფუნქციონირების გარემოს და ინტელექტუალური შრომის ინსტრუმენტებს. (HC)-ის შესრულებაზე გავლენას ახდენს კულტურა, მასთან დაკავშირებული სამუშაო და ბიზნეს ეთიკა.

ინოვაციური ეკონომიკის, განვითარების პროცესებისა და მშპ-ს თვალსაზრისით, ადამიანისეული კაპიტალი შეიძლება განისაზღვროს შემდეგნაირად:

ადამიანისეული კაპიტალი არის შემოქმედებითი შრომითი რესურსების ნაწილი (კრეატიული კლასი), მათი მატერიალური მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა, დაგროვილი მაღალი ხარისხის ცოდნა, ინტელექტუალური და მაღალი ტექნოლოგიები, რომლებიც ყოველწლიურად ქმნიან ინოვაციური და მეცნიერების ინტენსიური პროდუქტების წილს მშპ-ში, რომელიც კონკურენტუნარიანია მსოფლიო ბაზრებზე.

ადამიანისეული კაპიტალი ღირებულების თვალსაზრისით არის ინოვაციური ეკონომიკის ნაწილი და უზრუნველყოფს ინოვაციას ქვეყნის მთლიან ეკონომიკაში.

ეს მიდგომა შესაძლებელს ხდის ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალის რაოდენობრივ დადგენას ქვეყნის ინტეგრალური საერთაშორისო ინდიკატორების გამოყენებით, რაც, ერთი მხრივ, ამარტივებს გამოთვლებს, მეორე მხრივ კი მათ უფრო სანდოს ხდის.

ადამიანისეული კაპიტალის ყველა დონეზე - ინდივიდუალური, კორპორატიული და ეროვნული, ის ეფუძნება სპეციალურ, სპეციფიკურ ცოდნას, უნარებსა და ტექნოლოგიებს, რომლებიც განსაზღვრავს შესაბამისი დონის ადამიანისეული კაპიტალის კონკურენტულ უპირატესობას.

ადამიანისეული კაპიტალი განვითარების ეტაპებზე მოიცავს დამატებით კვალიფიციურ შრომით რესურსებს, ცხოვრების ხარისხს, ინსტრუმენტებსა და ტექნოლოგიებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ ეროვნული (HC)-ის კონკურენტული უპირატესობების განხორციელებას, (HC)-ის ეფექტურ ფუნქციონირებას, როგორც ინტენსიური ფაქტორი ინოვაციებში, ინტელექტუალურ შრომასა და განვითარებაში.

ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალი, გარდა ეროვნული კომპონენტებისა, მოიცავს კორპორატიულ და ინდივიდუალურ ადამიანისეულ კაპიტალს, ასევე შინამეურნეობების ადამიანისეულ კაპიტალს.

ეროვნული ადამიანისეულისეული კაპიტალი ყალიბდება აღზრდაში, განათლებაში, კულტურაში, საზოგადოებრივ ჯანდაცვაში, პროფესიონალიზმის, მოსახლეობის ცხოვრების დონისა და ხარისხის ამაღლებაში ინვესტიციების გზით. მეცნიერების განვითარებას ხელს უწყობს: განათლება, ინტელექტუალური კაპიტალი, სოციალური კაპიტალი, სამეწარმეო შესაძლებლობები, საინფორმაციო მხარდაჭერა და მოქალაქეთა უსაფრთხოება. ეკონომიკურ თავისუფლება მისი საერთაშორისო განმარტებით ყალიბდება ისეთ გარემოში, სადაც არის ინტელექტუალური შრომა და ადამიანისეული კაპიტალის როგორც ეკონომიკისა და საზოგადოების განვითარების ფაქტორი. ამ შემთხვევაში, სოციალური კაპიტალი ეხება კავშირებს, ურთიერთობებს და სპეციალისტების მხარდაჭერას, რაც ხელს უწყობს მისი ინტელექტუალური შრომითი საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდას.

ადამიანისეული კაპიტალი, როგორც ცოდნის, შესაძლებლობების, უნარების, გამოცდილების, მაღალი, მენეჯერული და ინტელექტუალური ტექნოლოგიების მარაგი, ინფორმაციის ნაკადების პროგრამული უზრუნველყოფა ცოდნის სახით, ცხოვრების მაღალი ხარისხის მატერიალური მხარდაჭერა და სამუშაო აქტივობა შეიძლება არა მხოლოდ

დაგროვდეს საინვესტიციო პროცესში. არამედ შეიძლება მატერიალურად და მორალურად გაუფასურდეს.

კორუფციისა და დანაშაულის დომინირება აუფასურებს ცოდნას, თრგუნავს ადამიანების შემოქმედებითობას და შემოქმედებით ენერგიას, ამცირებს (HC) - ის ხარისხს, ეფექტურობას და დაგროვილ ღირებულებას. სინერგიას აქცევს ნეგატიურ განვითარების ფაქტორად, თავის მუხრუჭად.

კრიმინალიზებულ და კორუმპირებულ ქვეყანაში (HC) ვერ ფუნქციონირებს ეფექტურად. თუნდაც "იმპორტირებული", გარე მაღალი ხარისხის (HC), რომელიც უზრუნველყოფილია მისი შემოდინებით, ის ან ერევა კორუფციასა და სხვა კონტრპროდუქტიულ სქემებში, ან „მუშაობს“ არაეფექტურად.

მეცნიერების განვითარებამ, ინფორმაციული საზოგადოების ფორმირებამ წინა პლანზე, როგორც განვითარების რთული ინტენსიური ფაქტორი - ადამიანისეული კაპიტალის კომპონენტები, წამოაყენა ცოდნა, განათლება, ჯანმრთელობა, მოსახლეობის ცხოვრების ხარისხი და თავად წამყვანი სპეციალისტები, რომლებიც განსაზღვრავენ ეროვნული ეკონომიკის კრეატიულობას და ინოვაციურობას

დაგროვილი მაღალი ხარისხის ადამიანისეული კაპიტალის მქონე ქვეყნებს უზარმაზარი უპირატესობები აქვთ ცხოვრების ხარისხის ზრდის, ცოდნის ეკონომიკის, საინფორმაციო საზოგადოების და სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებისათვის სტაბილური პირობების შესაქმნელად.

განათლებული, ჯანსაღი და ოპტიმისტური მოსახლეობის მქონე ქვეყნები, მსოფლიო დონეზე კონკურენტუნარიანი არიან ყველა სახის ეკონომიკურ საქმიანობაში: განათლებაში, მეცნიერებაში, მენეჯმენტში და სხვა სფეროებში.

(HC), როგორც განვითარებადი ქვეყნის მთავარი განვითარების ფაქტორის არჩევანი, ფაქტიურად კარნახობს სისტემურ და ინტეგრირებულ მიდგომას როგორც თავად ადამიანისეული კაპიტალის კონცეფციისა და სტრატეგიის შემუშავებაში, ასევე ქვეყნის განვითარების ახალი პარადიგმის, კონცეფციისა და სტრატეგიის დაგეგმვაში.

ეს კარნახი განსაკუთრებით ხაზს უსვამს შრომის მაღალ ხარისხს და პროდუქტიულობას, ცხოვრების მაღალ ხარისხს, სამუშაოს და სპეციალისტების არსებობას, რომლებიც განსაზღვრავენ (HC)-ის შემოქმედებას და განახლებულ ენერჯიას.

სამეცნიერო და ტექნოლოგიური განვითარების პროცესების ანალიზი აჩვენებს, რომ (HC), მისი ზრდისა და განვითარების ციკლები არის მსოფლიო ეკონომიკისა და საზოგადოების განვითარების ინოვაციური ტალღების გენერირებისა და ციკლური განვითარების ძირითადი ფაქტორები და მამოძრავებელი ძალა.

ცოდნა თანდათან გროვდებოდა. მათ საფუძველზე განვითარდა განათლება და მეცნიერება. ჩამოყალიბდა მაღალპროფესიული სამეცნიერო, ტექნიკური, მენეჯერული და, ზოგადად, ინტელექტუალური ელიტის ფენა.

უფრო მეტიც, (HC)-ის დონე და ხარისხი განსაზღვრავს მეცნიერებისა და ეკონომიკის განვითარების ზედა ზღვარს და ეროვნული (HC)-ის ხარისხის ამალღების გარეშე ინოვაციური ეკონომიკის მიერ მოთხოვნილ ხარისხსა და შრომის ეთიკის დონემდე, შეუძლებელია გადასვლა შესაბამისი ინოვაციურ ეკონომიკაში და, უფრო მეტიც, ცოდნის ეკონომიკაში.

(HC)-ის განვითარებისა და ინოვაციური ეკონომიკის მამოძრავებელი ძალაა კონკურენცია ყველა სახის საქმიანობაში.

კონკურსი აყალიბებს და ირჩევს საუკეთესო სპეციალისტებს, ეფექტური მენეჯმენტი, ზრდის (HC)-ის ხარისხს.

კონკურენცია ხელს უწყობს მეწარმეებს და მენეჯმენტს შექმნან ინოვაციური პროდუქტები და სერვისები. თავისუფალი კონკურენცია, ეკონომიკური თავისუფლება მისი საერთაშორისო განმარტებით არის ეროვნული (HC)-ის ხარისხისა და კონკურენტუნარიანობის ზრდის, ცოდნის წარმოების ზრდის, ინოვაციების გენერირებისა და ეფექტური ინოვაციური პროდუქტების შექმნის მთავარი სტიმულატორი და მამოძრავებელი ძალა.

გავაკეთოთ შედარება ეკონომიკის ტიპებს, ტექნოლოგიურ სტრუქტურასა და ადამიანისეული კაპიტალის დონესა და ხარისხს შორის. საფუძველად ავიღოთ მისი წამყვანი

კომპონენტები: მენტალიტეტი და კულტურა, აღზრდა, ჯანმრთელობა, განათლება, მეცნიერება, ელიტის ეფექტურობა, ცხოვრების ხარისხი და სამუშაო პირობები.

მნიშვნელოვანი ცვლილება მსოფლიოს ეკონომიკის წინსვლა განხორციელდა კაპიტალიზმის გაჩენის საფუძვლველზე და საწარმოო ძალების სწრაფი ზრდის შედეგად.

ტექნოლოგიების, თანამედროვე ავტომობილების, აღჭურვილობის და თავად კაპიტალიზმის გაჩენა, პირველ რიგში უნდა განისაზღვროს ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების დონის და მისი ძირითადი კომპონენტების მიხედვით.

განხორციელდა განათლების, მედიცინის, ეკონომიკური მეცნიერების რევოლუციური განვითარების, რელიგიების სრულყოფა, ეკონომიკის ზრდა თანამედროვე მიღწევების საშუალებით განხორციელდა, სოციალური ურთიერთობები განვითარდა და ყველაფერმა ერთად განაპირობა სახელმწიფოებრივი პროგრესი.

კაპიტალიზმი, თავისი ურბანიზაციით, პირველი მანქანებითა და აღჭურვილობით, შრომის პროდუქტიულობის შესაბამისი ზრდით, გახდა ადამიანისეული კაპიტალის დაჩქარებული განვითარების მატერიალური განსახიერება, მისი პროდუქტიულობის ზრდა (HC)-ის ახალი ხარისხის გამო - ინტელექტუალური ძალის და ახალი ცოდნის.

შემოქმედებითმა, კულტურულმა და განათლებულმა ადამიანებმა, პროფესიონალებმა თავიანთ სფეროებში და ინდუსტრიებში მოახდინეს ინდუსტრიული რევოლუცია. და მათ ამის საშუალება მისცეს წინა თაობების მიერ დაგროვილმა მეცნიერებამ, ინდუსტრიულმა და ტექნოლოგიურმა ინოვაციებმა და, რა თქმა უნდა, კონკურენციამ.

კონკურენციამ და დიდი მოგების მიღების, გამდიდრების სურვილმა - აიძულა კაპიტალისტები რისკზე წასულიყვნენ, გამოეყენებინათ ინოვაციები, ახალი მოწყობილობები, მანქანები, აღჭურვილობები, ტექნოლოგიები სამრეწველო წარმოებაში. (Корчагин Ю. А.; 2010)

(H) ეკონომიკური განვითარება გულისხმობს ადამიანისეული პოტენციალის რეალიზებას (Piwovar-Sulej 2021). ცხოვრების ხარისხი შეიძლება გაუმჯობესდეს განვითარების გზით, ან სხვადასხვა მეთოდით, თუმცა ეკონომიკური განვითარება არის შედეგი, რომელიც მიღწეულია ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების მეშვეობით

(Hassan et al. 2019). ადამიანისეული კაპიტალი გამოხატავს იმ ცოდნას, უნარებს და გამოცდილებას, რომელიც სამუშაო ძალას გააჩნია ეკონომიკაში (Subramony et al. 2018). ადამიანისეული კაპიტალი გავლენას ახდენს ეკონომიკურ ზრდაზე და შეუძლია წვლილი შეიტანოს ეკონომიკის განვითარებაში მისი ხალხის ცოდნისა და უნარების გაზრდით (Ali et al. 2018). პროდუქტიული და გამოცდილი მუშაკების გადამზადების გაზრდის შესაძლებლობამ უმეტესი განვითარებული ქვეყნების ეკონომიკის განვითარებას შეუწყო ხელი (Dixit et al. 2017).

უფრო მეტიც, ადამიანისეული კაპიტალი განიხილება, როგორც ცოდნის, უნარების, შესაძლებლობების ერთობლიობა ქვეყნის ორგანიზაციის ღირებულების დონემდე. ადამიანისეული კაპიტალი ხშირად გამოიყენებოდა, როგორც ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ძირითადი მაჩვენებელი მთელ მსოფლიოში (Kotsantonis and Serafeim 2020). კაცობრიობის ისტორიის მანძილზე განხორციელებულმა ცვლილებებმა, ძირეულად შეცვალეს სოციალური და ეკონომიკური ურთიერთობები და ხელი შეუწყო ადამიანისეული კაპიტალის ჩამოყალიბებას. ამ ცვლილებებმა გავლენა მოახდინა ცოდნის განვითარების ინოვაციაზე და მსოფლიო წესრიგის ჩამოყალიბებაზე. ყურადღება გავამახვილოთ ენდოგენური ზრდის მოდელზე, სადაც ადამიანისეული კაპიტალი მოისაზრება, როგორც ზრდის განმსაზღვრელი საშუალება, იგი ფართოდ გამოიყენება ლიტერატურაში ეკონომიკური პოლიტიკის ეფექტის გასაანალიზებლად, ენდოგენური ზრდის თეორია ამტკიცებს, რომ ინვესტიციებს ადამიანისეულ კაპიტალში, ინოვაციებსა და ცოდნაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ეკონომიკურ ზრდაში.

გარდა ამისა, ადამიანთა საზოგადოების გაჩენისა და განვითარების ისტორიამ განიცადა რამდენიმე საინფორმაციო რევოლუცია. ევოლუციური განვითარების პროცესში კაცობრიობამ თანდათან და თანმიმდევრულად შეაგროვა ინფორმაცია, გამოიმუშავა ცოდნა, განავითარა მეცნიერება და ჩამოაყალიბა ინტელექტუალური ელიტის ფენა, რომელიც ახასიათებდა და უზიბებდა საზოგადოებას და ეკონომიკას ევოლუციისკენ (Kanger and Schot 2019; Coccia and Watts 2020).

სამრეწველო რევოლუციები მოჰყვა წარმოების ტექნოლოგიებს, რომლებიც სრულიად განსხვავდებიან წინამორბედებისგან. პირველი ინდუსტრიული რევოლუცია დაიწყო წარმოების პროცესებში გადასვლით ევროპასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში დაახლოებით 1760 წელს. მეორე ინდუსტრიული რევოლუცია დაიწყო მე-19 ბოლოს და მე-20 დასაწყისში საუკუნეების განმავლობაში და ეხებოდა ფოლადის მასიური წარმოების ახალი მეთოდების დანერგვას. მესამე ინდუსტრიული რევოლუცია, რომელიც გულისხმობდა ელექტრონულ ტექნოლოგიასა და ციფრულ ელექტრონიკაზე გადასვლას, დაიწყო მე-20 საუკუნის მეორე ნახევარში (Taalbi J. 2019). მეოთხე ინდუსტრიული რევოლუცია, რომელიც პირველად გამოცხადდა 2010-იან წლებში, ფოკუსირებული იყო ტრადიციული წარმოებისა და ინდუსტრიის ავტომატიზაციაზე ჰიბრიდული ტექნოლოგიების გამოყენებით (Chalmers et al. 2020).

პირველი ინდუსტრიული რევოლუციის ყველაზე უნიკალური რამ არის მისი ტექნოლოგიისა და ინდუსტრიის შერწყმა. ბრიტანეთში ინდუსტრიული რევოლუცია მე-18 საუკუნის შუა წლებში დაიწყო, მაგრამ შეერთებულ შტატებში სოფლის მეურნეობიდან ინდუსტრიულ ეკონომიკაზე გადასვლას საუკუნეზე მეტი დასჭირდა. ამერიკულმა ეკონომიკამ ხელით წარმოებულიდან მანქანით დამზადებულ პროდუქტებზე გადასვლა დაიწყო ადამიანისეული გამოცდილების ახალ ეპოქაში, რომლის დროსაც გაზრდილმა პროდუქტიულობამ შექმნა ცხოვრების ბევრად მაღალი დონე, ვიდრე ოდესმე იყო ცნობილი პრეინდუსტრიულ სამყაროში (Mokyr J. 2018). განვითარების ხანგრძლივი პერიოდის შემდეგ, ჩვენ შევედით ინდუსტრიული რევოლუციის მეორე ფაზაში: ინდუსტრიული კაპიტალისა და ადამიანისეული კაპიტალის განვითარება. ამერიკის ინდუსტრიული რევოლუციის დასაწყისს ხშირად მიაწერენ სამუელ სლეიტერს, რომელმაც გახსნა პირველი ინდუსტრია წისქვილი შეერთებულ შტატებში 1776 წელს, რომლის დიზაინი ძალიან ჰგავდა ბრიტანულ მოდელს. ეს იყო ამერიკაში ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების ახალი ეპოქის დასაწყისი, მეოთხე ინდუსტრიული რევოლუცია, რომელიც ცნობილია როგორც ინდუსტრია 4.0 (Mahoney E. 2017). ინდუსტრიალიზაცია ჩვეულებრივ ასოცირდება

ინდუსტრიული კაპიტალიზმის აღზევებასთან, ეკონომიკის ინდუსტრიალიზაციასთან და ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებასთან (Berger T. 2019).

მესამე ინდუსტრიული საცდელი რევოლუციის დროს შემუშავებულ ციფრულ ინფრასტრუქტურასა და სისტემებზე დაყრდნობით, ამ ტექნოლოგიებმა გააერთიანა ძალები საზოგადოებაში ღირებულების შექმნის, გაცვლა-გამოცვლის და განაწილების მიზნით. შემდგომმა ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა, როგორცაა ქარხნული სისტემები, გამოიწვია შრომის დაყოფა და სპეციალიზაცია, რამაც გაზარდა ეფექტურობა. მათ შორის იყო საწვავის ძრავები, ელექტროენერჯია და ნათურები, ორთქლის ძრავა, დაწნული მანქანა და ტელეგრაფი. წინა რევოლუციები დაემთხვა მეოთხე ინდუსტრიულ რევოლუციას შეერთებულ შტატებსა და ევროპაში (Troya 2021).

განვითარებადი ტექნოლოგიები, როგორცაა ხელოვნური ინტელექტი, მანქანათმცოდნეობა და მონაცემთა ანალიზი, ცვლის გავლენას მთავრობებზე, ბიზნესებზე, თემებზე და მოქალაქეებზე, არა მხოლოდ ეკონომიკის, არამედ მათი ცხოვრებისა და საარსებო წყაროების თვალსაზრისითაც. გარდა ამისა, მან მოიტანა საზოგადოების სრულმასშტაბიანი ინფორმატიზაცია და დიგიტალიზაცია და შექმნა ე.წ. „ცოდნის საზოგადოება“ (Coleman 2018; Eskindarov and Gruzina 2019).

არსებობს მრავალი აქტუალური პრობლემა სამეცნიერო და ტექნოლოგიური პროგრესისა და პოსტინდუსტრიული საზოგადოების კონცეფციის შესახებ, რომლებიც გვხვდება ისეთი მეცნიერების ნაშრომებში, როგორც არის ვებლენი, რომელიც ხაზს უსვამს ინჟინერ-მენეჯერების როლს რაციონალური ინდუსტრიული სისტემის შექმნაში (Koval and Mikhno 2019). მოგვიანებით, დანიელ ბელმა ჩამოაყალიბა პოსტინდუსტრიული საზოგადოების ძირითადი მახასიათებლები და შემოიღო სპეციალური სოციოლოგიური კატეგორია „საკვანძო პრინციპი“. სამივე სოციალური სფეროსთვის (ეკონომიკა, პოლიტიკა, კულტურა) (Antyukhova E. 2020).

გარდა ამისა, სტონიერმა ჩამოაყალიბა სამი შეზღუდული ფაქტორი, თითოეული შეესაბამება კაცობრიობის განვითარების საკუთარ ისტორიულ ეპოქას: მიწა

(პრინციპული ეპოქა), კაპიტალი (ინდუსტრიული ერა) და ინფორმაცია (პოსტინდუსტრიული ეპოქა) (Nureyev 2013).

სწორედ ჯონ კენეტ გელბრეიტმა წამოაყენა ახალი კონცეფცია „ტექნოსტრუქტურის“ შესახებ, რომელმაც საფუძველი ჩაუყარა ტრანსნაციონალური კორპორაციების თეორიას (Chirat 2020). ჩამოაყალიბა საინფორმაციო საზოგადოებაში ეკონომიკური და სოციალური თანასწორობის წინაპირობები მუშაკთა ინდივიდუალობის მხარდაჭერის აუცილებლობისა და მათი უშუალო პასუხისმგებლობის გაცნობიერების გზით (Nureyev 2013).

მეცნიერთა ამოცანაა ჩამოაყალიბონ მომავლის საზოგადოების ნიშნები, რომლებიც ხაზს უსვამს ამჟამინდელი საზოგადოებების დიფერენციაციას.

ძნელი სათქმელია, ვინ იყო ადამიანისეული კაპიტალის კონცეფციის ფუძემდებელი. მიუხედავად იმისა, საქმე გვაქვს ინდუსტრიულ და პოსტინდუსტრიულ ცოდნასთან, ასევე გვაქვს ცოდნა ეკონომიკური განვითარების ციკლებთან დაკავშირებით, ადამიანისეული კაპიტალი რჩება ეკონომიკური ზრდის ძირითად ფაქტორად.

ბეკერის აზრით, განათლება შეიძლება დაემატოს „ადამიანისეულ კაპიტალს“ იგივენაირად, როგორც სხვა ინვესტიციები ემატება ფიზიკურ კაპიტალს. მისმა ნაშრომმა გაუხსნა კარი ეკონომიკას, რათა შეესწავლა ურთიერთობა ადამიანის ქცევასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის და ისეთივე მნიშვნელობა მიანიჭა ადამიანისეულ ქცევას, როგორც ადამიანის ტვინის როლს ეკონომიკაში. ბეკერმა თქვა, რომ ეკონომიკის მთავარი მიზანი იყო სიღარიბის აღქმა და მისი შემსუბუქება. და მისი კვლევა ფოკუსირებულია მიკროეკონომიკურ დონეზე ადამიანისეული კაპიტალს, ადამიანისეული ქცევასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის ურთიერთობაზე (Becker 1964). მართლაც, ადამიანისეული კაპიტალი ზრდის მუშაკების პროდუქტიულობას და ამავე დროს ზრდის პროდუქტიულობას ცხოვრების სხვა სფეროებში, როგორცაა ჯანმრთელობა, განათლება და დასაქმება. ძნელია იმის თქმა, რომ ადამიანისეული კაპიტალის მიდგომა არის ერთ-ერთი ყველაზე ემპირიულად გამოყენებული თეორია ეკონომიკაში და ასევე ეხმარება ქვეყნებს შორის სავაჭრო მოდელების ახსნას. მართლაც, ქვეყანაში განსხვავებული ადამიანისეული კაპიტალის მიწოდება მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მისი მოქალაქეების ცხოვრების

ხარისხზე და პროდუქტიულობაზე. ადამიანისეული კაპიტალის ამ თეორიის პრაქტიკულმა გამოყენებამ მკვეთრად გააადვილა მიღწევების პროდუქტიულობა, საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობის გაზრდა ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა შეერთებული შტატები და ჩინეთი. გარდა ამისა, ბეკერმა ჩაატარა პირველი ემპირიული კვლევა ადამიანისეულ კაპიტალზე რასობრივი დისკრიმინაციის გავლენის შესახებ შეერთებულ შტატებში. რასობრივი დისკრიმინაცია ბეკერისთვის მთავარი დაბრკოლება იყო ეკონომიკური თეორიისა და მთლიანად ეკონომიკის განვითარებისთვის (Basedau et al. 2018).

ტექნოლოგიური და სამეცნიერო განვითარების პროცესში ჩნდება პოსტინდუსტრიული ეკონომიკა და სიმძიმის ცენტრი გადადის არაწარმოების სფეროში. როდესაც ეს სფერო დროთა განმავლობაში ვითარდებოდა, საკითხის აქტუალურობა ეხება საზოგადოების განვითარების, ეკონომიკური ციკლების და ინოვაციების როლის გაანალიზება ეკონომიკურ ზრდაში (Nureyev 2017). ინოვაციების ბუნება და მათი როლი საზოგადოების განვითარებაში ასოცირდება შუმპეტერის, ტუგან-ბარანოვსკის და კონდრატიევის სახელებთან (Makasheva 2021). თანამედროვე ეკონომისტები ადამიანისეული კაპიტალის კონცეფციაში ანაწილებენ ადამიანისეულ კაპიტალს, როგორც მარაგს და ადამიანისეულ კაპიტალს, როგორც შემოსავლის ნაკადს (Nureyev 2013). უფრო ფართო გაგებით, ადამიანისეული კაპიტალი აღქმულია, როგორც აქტივის სპეციფიკური ფორმა, რომელზედაც დამოკიდებულია შრომის პროდუქტიულობა და რომელსაც მოაქვს შემოსავალი ხელფასის ან ქირის სახით: ჯანმრთელობის, ცოდნის, უნარების, შესაძლებლობებისა და მოტივაციის მარაგი, რომელიც ხელს უწყობს ზრდას (Nureyev 2007). მისი სტრუქტურა ჩვეულებრივ იყოფა შემდეგ ელემენტებად:

-) ბუნებრივი შესაძლებლობები;
-) ზოგადი კულტურა;
-) ზოგადი და სპეციალური ცოდნა;
-) შეძენილი შესაძლებლობები, უნარები, გამოცდილება;
-) ყველა ზემოაღნიშნულის გამოყენება საჭირო დროს და საჭირო ადგილას (Nureyev 2017).

კორპორაციებმა „ადამიანისეული ურთიერთობების სისტემის“ ფარგლებში დაიწყეს ადამიანისეულ კაპიტალის გუნდებში ინვესტირება.

ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციის ეფექტურობა, როგორც წესი, განისაზღვრება ხარჯებისა და ეკონომიკური შედეგების თანაფარდობით, უფრო სწორად, რეალური შედეგებით მოლოდინებთან. ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების სოციალური ეფექტიანობის რაოდენობრივი შეფასება იზომება ეკონომიკურ ზრდაში შეტანილი წვლილით. ამრიგად, სამუშაო ძალის ხარისხის გაუმჯობესება მშპ-ის, ნებისმიერი სახელმწიფოს ეკონომიკური ზრდის მთავარი საზომის ზრდაში უნდა აისახოს. ეკონომიკური ზრდის თეორიები განსხვავდება ადამიანისეული კაპიტალის შეფასების ბუნებრივ და ხარჯთაღრიცხვის მეთოდებში, ენდოგენური ან ეგზოგენური მიდგომებით, მაგრამ ისინი მიიჩნევენ მას სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების ძირითად ინდიკატორად. მთავარ ინვესტიციად ადამიანისეულ კაპიტალში ითვლება საგანმანათლებლო საქმიანობა.

ინდუსტრიაში ადამიანისეული კაპიტალის კერძო ეფექტურობის გრძელვადიანი ტენდენციების აგება შესაძლებელი გახდა კუზნეცის მრუდის გამოყენების წყალობით. კუზნეცის მიდგომა იყო ის, რომ იმ ქვეყნებს, რომლებიც იმყოფებოდნენ ინდუსტრიული მოდერნიზაციის ადრეულ ეტაპზე, ჰქონდათ შედარებით ძლიერი შემოსავლის დიფერენცია, მაგრამ ინდუსტრიული განვითარების მაღალი დონის მქონე ქვეყნებში იყო მისი შემცირების ტენდენცია. როგორც ინდივიდუალური შემოსავლების უთანასწორობის წარმომადგენლობითი ინდიკატორი, კუზნეცმა განიხილა მთლიანი შემოსავლის წილი, რომელიც მიიღეს მოსახლეობის ყველაზე მაღალი კეთილდღეობის მქონე ან ყველაზე ნაკლებად შეძლებული მოსახლეობის ჯგუფებმა (Kuznets 1955).

შესაბამის სექტორებში დასაქმებული ადამიანების მკვეთრმა ზრდამ გამოიწვია მათი ეროვნული ეკონომიკის ინტელექტუალური ინტენსივობის ზრდა და „ცოდნის ინდუსტრიას“ მიენიჭა განსაკუთრებული მნიშვნელობა ძირითად მაკროეკონომიკურ მაჩვენებლებში. ადამიანისეულ პოტენციალში დაგროვილი ინვესტიცია უნდა

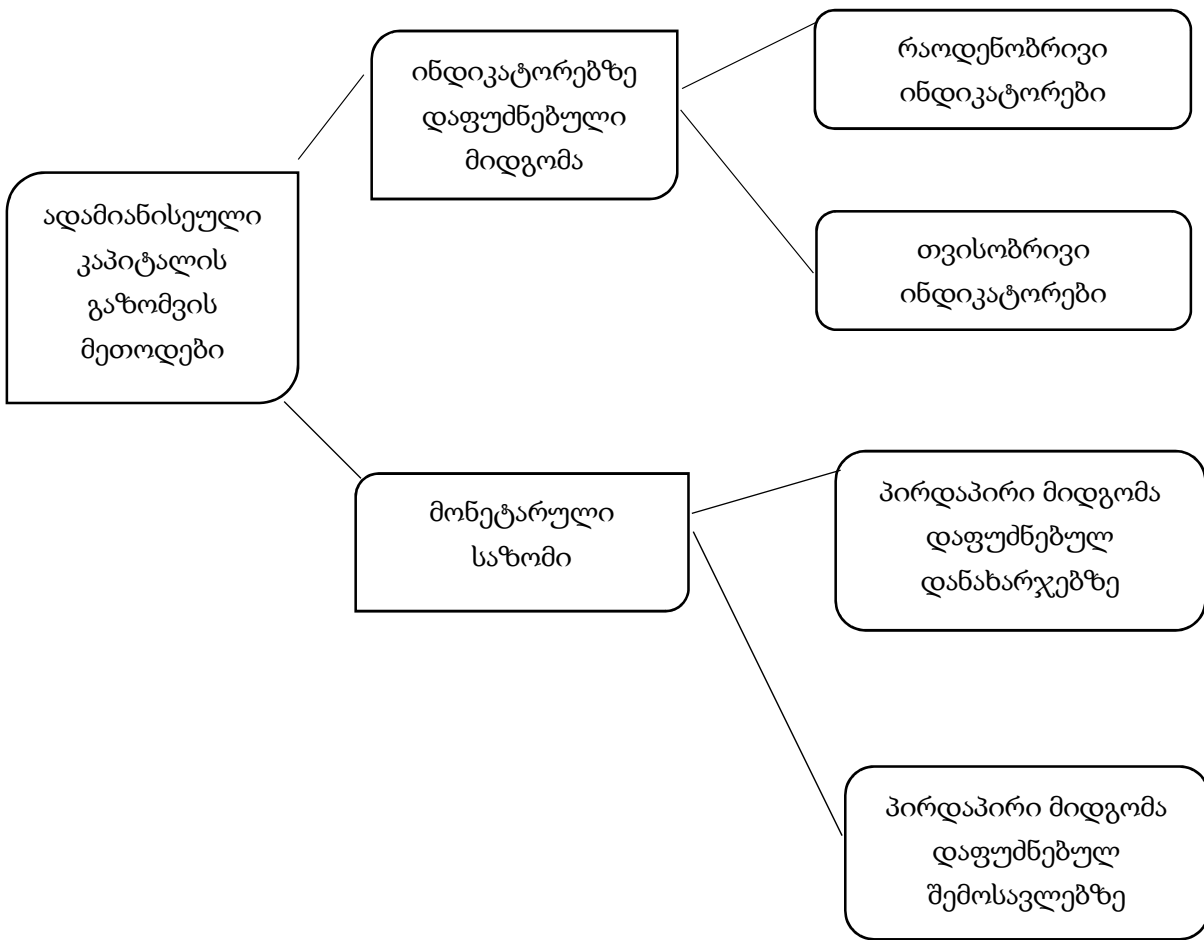
განისაზღვროს განათლებაში, ჯანდაცვაში, კვლევებსა და განვითარებით საქმიანობაში გაწეული ხარჯების მიხედვით (Didenko 2015).

შედეგად, როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად ქვეყნებში უთანასწორობისა და შემოსავლების დიფერენციაციის გამლიერებაზე გავლენას ახდენს გლობალიზაციისა და ტექნოლოგიური პროგრესის პროცესები, რომლებიც ხელს უწყობს ინფორმაციისა და კომუნიკაციის განვითარებას.

დღეისათვის მრავალი ქვეყნის განვითარების სტრატეგია ფოკუსირებულია მდგრად და ინკლუზიურ ზრდაზე, რომლის მიღწევაც შეუძლებელია ადამიანისეული კაპიტალის წვლილის გარეშე. ეკონომიკურ ლიტერატურაში როგორც თეორიული, ასევე ემპირიული კვლევები ადასტურებს, რომ ადამიანისეული კაპიტალი უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს წარმოადგენს ეკონომიკური ზრდისათვის (Becker (1964), Barro (1962), Mincer (1995), Romer (1986)).

ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულების გაზომვისათვის გამოიყენება სხვადასხვა მიდგომა. ეკონომიკურ ლიტერატურაში ძირითადად განიხილება ორი მიდგომა. ერთი განისაზღვრება ინდიკატორების მიხედვით ამ მაჩვენებლის შეფასებით. მეორე - დაფუძნებულია ადამიანისეული კაპიტალის მონეტარული ასპექტების ასახვაზე (როგორც იმ დანახარჯების მიხედვით, რომელიც მიმართულია ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებაზე, ასევე შემოსავლების მიხედვით, რომელთა ზრდაზეც შეუძლია გავლენა იქონიოს ადამიანისეულმა კაპიტალმა) (სქემა: 2.1.1)(Barro, R. J. (1991)).

სქემა: 2.1.1 ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვის მეთოდების კლასიფიკაცია



ინდიკატორებზე დაფუძნებული მიდგომა ფართოდაა გავრცელებული რიგი მიზეზების გამო. ინდიკატორები ცხად, ნათელ წარმოდგენას გვიქმნის ადამიანისეული კაპიტალის შესახებ და შესაძლებელია გამოყენებული იყოს ქვეყნებს შორის შედარებისთვისაც. გაეროს მიერ შემუშავებული ადამიანის განვითარების ინდექსი (HDI - Human Development Index) ერთ-ერთი ფართოდ გავრცელებული მახასიათებელია. მისი გაანგარიშება ემყარება სამ მაჩვენებელს: მოსალოდნელი სიცოცხლის ხანგრძლივობა, მოსახლეობის განათლების დონე (რომელიც ითვალისწინებს სწავლების ხანგრძლივობას)

და ცხოვრების დონე (რომელიც განისაზღვრება როგორც მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგარიშებული მთლიანი სამამულო პროდუქტი). აღნიშნული ინდიკატორი რეგულარულად გაიანგარიშება და ქვეყნდება 1990 წლიდან.(თოთლაძე ლ., ხუსკივაძე მ. (2019)).

თავდაპირველად თითოეული მაჩვენებელი ნორმალიზდება შემდეგნაირად:

$$I = \frac{\text{ფაქტობრივი მნიშვნელობა}-\text{მინიმალური მნიშვნელობა}}{\text{მაქსიმალური მნიშვნელობა}-\text{მინიმალური მნიშვნელობა}} \quad (2.1.1)$$

მონეტარულ საზომების მიხედვით განიხილება ორი მიდგომა: დანახარჯების მიხედვით და შემოსავლების მიხედვით. დანახარჯების მიხედვით ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვა დამოკიდებულია ინვესტიციების რაოდენობაზე (იმ ინვესტიციებისა, რომელიც მიმართულია ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებისაკენ). ამ მეთოდის გამოყენებისას მნიშვნელოვანია განისაზღვროს თუ რომელი დანახარჯები განიხილება ინვესტიციების როლში. აქაც განიხილება ორი მიდგომა: ერთის მიხედვით ესაა დანახარჯები, რომელიც აუცილებელია ადამიანის ნორმალური სიცოცხლისუნარიანობის შენარჩუნებისათვის, ხოლო მეორის მიხედვით კი მიმართულია ფორმალურ განათლებაზე - ((HCI - Human Capital Investment). ადამიანისეულ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციების მიხედვით ქვეყნებს შორის განსხვავება საკმაოდ დიდია. უნდა აღინიშნოს, რომ საკმაოდ მაღალია კორელაცია ინვესტიციებს ადამიანისეულ კაპიტალში და მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგარიშებულ GDP-ს შორის. ამასთან, ეს კავშირი ცალმხრივი არ არის. საუბარია მიზეზ-შედეგობრივი დამოკიდებულების მიმართულებაზე: ადამიანისეულ კაპიტალს შეაქვს წვლილი შემოსავლების დინამიკაში - გამოშვების ძლიერი კორელაცია განპირობებულია აგრეთვე ისეთი ძლიერმოქმედი ფაქტორების არსებობით, როგორცაა ინსტიტუციების ხარისხი, რომელიც გავლენას ახდენს როგორც შემოსავლების მოცულობაზე, ასევე ინვესტიციებზე ადამიანისეულ კაპიტალში.

ადამიანისეული კაპიტალი წარმოადგენს ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ ფაქტორს, რომელთა მეშვეობითაც ადამიანისეული კაპიტალი გავლენას ახდენს ეკონომიკურ ზრდაზე. ეს არსებითად მნიშვნელოვანი საკითხია, რაც საშუალებას

იძლევა სწორად შეფასდეს ადამიანისეული კაპიტალის როლი ეკონომიკურ ზრდაში, განისაზღვროს რა გავლენას ახდენს ადამიანისეული კაპიტალი ქვეყნის მდგრად განვითარებაზე. ცხადია ფიზიკური კაპიტალის წვლილი უაღრესად მნიშვნელოვანია ეკონომიკური ზრდისათვის გამოშვების ზრდის საწყისი ეტაპებისათვის, შემდგომ კი ცოდნის აკუმულირება განათლების, უწყვეტი განათლების და ტრენინგების გზით განაპირობებს განვითარების უფრო მაღალ ტემპებს.

უნარებისა და ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების არათანაბარი ეფექტი ძალზე შესამჩნევია როგორც რეგიონებში, ასევე ერებში.

ახალი ბიზნესის შექმნა ეკონომიკური დინამიზმის მნიშვნელოვანი წყაროა. განსაკუთრებით მაღალტექნოლოგიური ინდუსტრიები ვითარდება ტექნოლოგიებზე დაფუძნებული სტარტაპებისა და სპინ-ოფების მეშვეობით მეწარმეების მიერ, რომლებსაც ხშირად უწევთ რისკის გაწევა საწყისი კაპიტალით. ჩვენი კვლევის უპირველესი პოლიტიკის შედეგი არის ადამიანისეული კაპიტალის უწყვეტი განვითარების ხელშეწყობის აუცილებლობა. ცოდნა განსხვავდება ბუნებრივი რესურსებისგან თავისი არაკონკურენტული ბუნებით: მისი გამოყენება ერთი ფირმის ან პირის მიერ არანაირად არ ზღუდავს მის გამოყენებას მეორის მიერ.

2.2 შრომის ბაზრის მოთხოვნები და უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციის შესაბამისობა ბალტიის ქვეყნებში

ესტონეთის, ლატვიისა და ლიეტუვის ადამიანისეული რესურსები ამ ქვეყნების ყველაზე ღირებული აქტივებია. როგორც პატარა ქვეყნები შედარებით შეზღუდული ბუნებრივი რესურსებით, ბალტიის ქვეყნების მომავალი დამოკიდებული იქნება მათი ხალხის ცოდნასა და უნარებზე. შესაბამისად, დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ განათლების რეფორმა თითოეული ქვეყნის პრიორიტეტს წარმოადგენდა.

განსხვავებები ქვეყნებს შორის:

ბალტიის ქვეყნები ხშირად განიხილება ერთად, მაგრამ მათ შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებაა განათლების პოლიტიკაში. თითოეულ ქვეყანას აქვს უნიკალური ისტორია და ურთიერთობა სხვა ერებთან და კულტურებთან, რომლებსაც აქვთ მუდმივი გავლენა ეროვნულ პერსპექტივებსა და პოლიტიკაზე. მაგალითად: ესტონური, ლატვიური და ლიეტუვიური სამი ძალიან განსხვავებული ენაა.

რეფორმის ეტაპები:

1980-იანი წლების ბოლოს დაწყებული განათლების რეფორმა ბალტიის ქვეყნებში ყველაზე კარგად არის გაგებული ფაზების თვალსაზრისით. თითოეული ქვეყნის რეფორმებს შეიძლება მივაკვლიოთ 1988 წლის ინიციატივებში, რომლებიც განხორციელდა ახალი გამოღვიძების, „პერესტროიკის“ სულისკვეთებით, ხოლო საბჭოთა ინსტიტუტების ჩამოშლის შედეგად, თითოეულმა ქვეყანამ განიცადა პედაგოგების უპრეცედენტო ჩართულობა ახალი შესაძლებლობების გამოსაკვლევად.

1990-1992 წლებში სამივე ქვეყანამ აღადგინა დამოუკიდებლობა და მიიღო კონსტიტუციები (ძირითადად ადრინდელ კონსტიტუციებზე დაფუძნებული) და დაადგინა განათლების საწყისი სამართლებრივი ბაზა. ისინი ამოქმედდა 1991 წლის სწრაფად განვითარებად ვითარებაში, ეს საწყისი კანონები შემდგომ წლებში საჭიროებდა დახვეწას.

1992-1994 წლებში, ბალტიის თითოეული სახელმწიფო აღმოჩნდა მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე, რომელიც გამოიხატებოდა ეკონომიკური სტაბილურობის მოპოვებისა

და ახალი სამართლებრივი ჩარჩოებისა და ინსტიტუციური სტრუქტურების ჩამოყალიბებაში.

1995-1996 წლებში დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ პოზიტიურ მოვლენებს დროებითი შეჩერება მოჰყვა, ვინაიდან საბანკო კრიზისმა და ეკონომიკურმა არასტაბილურობამ ყურადღება და ენერჯია მიიპყრო განათლების რეფორმისგან. ქვეყანა ცდილობდა ახალი სახელმწიფო პოლიტიკის ჩამოყალიბებას, გარკვეული წესრიგი უზრუნველყოფდა ადრე ძირითადად დეცენტრალიზებულ და ხშირად ფრაგმენტულ რეფორმებს. 1996–1998 წლებში სამივე ქვეყანამ განიცადა ეკონომიკური აღორძინებისა და ზრდის ყველაზე ძლიერი პერიოდები. თითოეულმა ქვეყანამ გააფართოვა განათლების რეფორმის კონცეპტუალური საფუძველი და შეიმუშავა მეორე თაობის საკანონმდებლო ბაზა. განათლების შესახებ კანონები, რომლებიც პირველად 1991–1992 წლებში ამოქმედდა, მნიშვნელოვნად შეიცვალა.

1998 წლის ბოლოს, რუსეთის ეკონომიკურმა კრიზისმა, რომელიც დაიწყო 1998 წლის 17 აგვისტოს რუბლის დევალვაციით, შეანელა ეკონომიკური ზრდა, ისევე როგორც წინა ორი წლის განათლების რეფორმის ტემპი სამივე ქვეყანაში. მიუხედავად ამისა, რეფორმებისადმი ერთგულება კვლავ მტკიცე რჩებოდა.

საერთო თემები:

ბალტიის სამივე სახელმწიფომ დიდი ნაბიჯები გადადგა თავისი უმაღლესი განათლების სისტემების რესტრუქტურისაციაში მას შემდეგ, რაც 1988 წელს დაიწყო ძირითადი ცვლილებები.

დემოკრატიული პრინციპები და პროცესები დამკვიდრდა ყველა უნივერსიტეტში. შეიქმნა ახალი საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც ითვალისწინებს უნივერსიტეტის ავტონომიას, ასევე ახალ კვლევით ინფრასტრუქტურას, ხარისხის უზრუნველყოფის მონახაზს და დიფერენცირებული უმაღლესი განათლების სისტემას. აღმოიფხვრა წინა შეზღუდვები შინაარსობრივ და პედაგოგიურ საკითხებში, განსაკუთრებით სოციალურ და ჰუმანიტარულ მეცნიერებებში, ისევე როგორც სამხედრო მომზადებაში, როგორც სასწავლო გეგმის სავალდებულო ნაწილი. ძირეული ცვლილებები განხორციელდა აკადემიურ

პროგრამებში სტუდენტების მოთხოვნის ცვალებადობისა და გადასახადის გადამხდელი სტუდენტებისგან დამატებითი შემოსავლის გამომუშავების საჭიროების საპასუხოდ, სახელმწიფო დაფინანსების შეზღუდვების კომპენსაციის მიზნით. ვიწრო საბჭოთა ხარისხის სტრუქტურამ ადგილი დაუთმო ჯილდოს სტრუქტურას, რომელიც არა მხოლოდ უფრო მოქნილია, არამედ შეესაბამება დასავლურ მოდელებს და მზარდ მოლოდინებს საერთო სტრუქტურების მიმართ ევროპისა და მსოფლიოს მაშტაბით.

გაუქმდა სამეცნიერო - კვლევითი ორგანიზაციები და ჩამოყალიბდა როგორც საპატიო საზოგადოებები. კვლევა ინტეგრირებული იყო უნივერსიტეტებში, რამაც გამოიწვია მნიშვნელოვანი მიღწევები კვლევებში და მნიშვნელოვნად გააძლიერა უნივერსიტეტები.

უმაღლესი სწავლება გაძლიერდა, განსაკუთრებით კვლევისა და დოქტორანტურაში სწავლების ინტეგრაციის გზით. ვიწრო საბჭოთა ხარისხის სტრუქტურამ ადგილი დაუთმო ისეთ სტრუქტურას, რომელიც არა მხოლოდ უფრო მოქნილი იყო, არამედ დასავლურ მოდელებთან შესაბამისობაშიც მოდიოდა.

რიგი საკითხები ჯერ კიდევ მოსაგვარებელია.

საჭირო იქნება გზების ძიება საუნივერსიტეტო დონის განათლებაზე მზარდი მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად, მათ შორის ალტერნატიულ ადგილებზე, როგორცაა არასაუნივერსიტეტო „კოლეჯები“. ხარისხის უზრუნველყოფის მოთხოვნები უნდა გამკაცრდეს, მათ შორის უფრო მკაცრი მოთხოვნები უნდა დაუწესდეს არასაჯარო დაწესებულებებს. საჭირო იქნება რეფორმების შემოღება უმაღლესი განათლების დაფინანსებაში, მათ შორის სტუდენტური გადასახადების ძალიან მგრძნობიარე საკითხის ჩათვლით. უმაღლესი განათლების საფეხურების სტრუქტურები საერთაშორისო მოლოდინებთან თავსებადი უნდა იყოს. ცვლილებები უნდა მოიცავდეს მიწოდების ახალ რეჟიმებს, მათ შორის ღია და დისტანციურ სწავლებას და ინფორმაციული ტექნოლოგიების მნიშვნელოვნად გაფართოებულ გამოყენებას უმაღლესი განათლების სისტემაში. ამჟამინდელი პროფესორების გადამზადებისა და მომავალი თაობის ფაკულტეტისა და მკვლევართა განვითარების პრობლემის გადაჭრა საჭიროებს მრავალფეროვან სტრატეგიას, მათ შორის გაძლიერებულ სადოქტორო პროგრამებსა და საერთაშორისო კავშირებს.

დამოუკიდებლობის აღდგენის დროს უნივერსიტეტებს მნიშვნელოვანი ავტონომიის მინიჭების შემდეგ, სამივე ქვეყანა ახლა მსჯელობს სახელმწიფოს უფრო ძლიერ როლზე პრიორიტეტების დასახვაში, რათა გაზარდოს ინსტიტუტების რეაგირება საჯარო პრიორიტეტებზე.

მნიშვნელოვანი გამოწვევები:

მთავრობებისა და განათლების მინისტრების ხშირი ცვლილებები, შეზღუდული რესურსები და საჯარო სამსახურის არსებული კანონები სერიოზულ პრობლემებს ქმნიან განათლების რეფორმის განხორციელების, ახალი კონცეფციების, სტრატეგიებისა და კანონების დანერგვისას. მიუხედავად იმისა, რომ ბალტიის ქვეყნებმა აიღეს ვალდებულებები სამოქალაქო თავისუფლებებისადმი, აღმოიფხვრას ბარიერი ხელმისაწვდომობისა და შესაძლებლობების შესახებ, საჭირო გახდა პროგრესი ქალაქსა და სოფელს შორის უთანასწორობის მოგვარებასთან დაკავშირებით, სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტების მომსახურების უზრუნველყოფა და ენობრივი და ეთნიკური უმცირესობების მოსახლეობის საჭიროებების გათვალისწინება. ბალტიის ქვეყნებში განათლების რეფორმის პროგრესი დამოკიდებულია საჯარო პოლიტიკის სხვა სფეროების რეფორმებზე. ეს სფეროები მოიცავს საჯარო ადმინისტრაციის რეფორმას, საჯარო სერვისების პოლიტიკის და სახელმწიფო ფინანსური პოლიტიკის განათლების რეფორმასთან შესაბამისობას.

ფინანსთა სამინისტრო ასრულებს გადამწყვეტ როლს განათლების პოლიტიკაში, თუმცა ყოველთვის არ შეესაბამება განათლების რეფორმის მიზნებს. ესტონეთი, ლატვია და ლიეტუვა შესანიშნავი მაგალითია იმისა, თუ როგორ გამოჩნდნენ აღმოსავლეთ და ცენტრალურ ევროპაში სახელმწიფოები ყოფილი საბჭოთა კავშირის პოლიტიკიდან და იდეოლოგიებიდან ახალი განათლების დასამკვიდრებლად. მათ ასევე შექმნეს დემოკრატიისა და საბაზრო ეკონომიკის შესაბამისი პოლიტიკა და ინსტიტუტები. გასული ათწლეულის უმაღლესი განათლების რეფორმების მუდმივი პროგრესი იქნება ამ სახელმწიფოების შესაძლებლობა, მონაწილეობა მიიღონ ევროპასა და გლობალურ ცოდნის ეკონომიკაში.

ბალტიის ქვეყნებმა - ესტონეთმა, ლატვიამ და ლიეტუვამ - შთამბეჭდავი პროგრესი განიცადეს 1990-იანი წლების დასაწყისიდან. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში შრომის ბაზრისა და სოციალური პოლიტიკის ელემენტების უმეტესობა საფუძვლიანად რეფორმირებულია. თუმცა, ცვალებადი ეკონომიკური პირობების საპასუხოდ საჭიროა რამდენიმე რთული პოლიტიკური საკითხის გადაწყვეტა. OECD-ის პოლიტიკის ეს მიმოხილვა აანალიზებს იმ ძირითად საკითხებს, რომელთა წინაშეც დგას თითოეული ქვეყანა მისი სპეციფიკური ეკონომიკური და სოციალური ტენდენციების გათვალისწინებით. იგი იღებს როგორც პოზიტიურ, ასევე უარყოფით პოლიტიკურ გაკვეთილებს OECD-ის გამოცდილებიდან. იგი ასევე განსაზღვრავს ბალტიის პოლიტიკის ინიციატივებს, როგორცაა საპენსიო რეფორმები, რომლებიც უფრო მოწინავეა, ვიდრე OECD-ის უმეტეს ქვეყნებში მიღებული. მაღალი უმუშევრობის, მოკრძალებული შემოსავლების და შემოსავლების უფრო არათანაბარი განაწილების წინაშე, ვიდრე ბევრ ევროპულ ქვეყანაში, ბალტიის პოლიტიკის შემქმნელებს აქვთ შეზღუდული მანევრირების ადგილი. დასაქმების პოლიტიკაში უმთავრესი მიზანი უნდა იყოს იყოს ინოვაციებისა და სამუშაო ადგილების შექმნის ინსტიტუციური ჩარჩოს გაუმჯობესება. სოციალური ხარჯები უნდა იყოს შეზღუდული, რადგან გადასახადები და სოციალური დაზღვევის შენატანები შედარებით მაღალია, რაც მძიმე ტვირთად აწევს დასაქმებას (OECD, 18 Mar. 2003).

ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში მსოფლიომ მძიმე ფინანსური კრიზისი განიცადა. საწყის მდგომარეობამდე მიღწევის ნდობა ჯერ კიდევ სუსტია და არსებობს მუდმივი გამაფრთხილებელი სიგნალები რეცესიის, მუდმივი შენელებისა და აღდგენის შეწყვეტის შესახებ. უმუშევრობამ მიაღწია უპრეცედენტო დონეს, მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობის დონე მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნებსა და რეგიონებს შორის. განსაკუთრებით მტკივნეულად მაღალია ახალგაზრდების უმუშევრობა. სიღარიბე ასევე კვლავაც ძალიან სერიოზულ პრობლემად რჩება ევროპაში.

ევროკავშირის აღმოსავლეთის გაფართოება (EEU) და ევროპული სავალუტო კავშირის (EMU) მოთხოვნები ზრდის ზეწოლას შრომის ბაზრების მოქნილობისთვის, როგორც ევროკავშირის ამჟამინდელ წევრ ქვეყნებში (EU) და ასევე ასოცირებულ ქვეყნებში. (EMU)-ს

ფარგლებში და ოპტიმალური სავალუტო ზონის (OCA) მოთხოვნების დასაცავად სასურველია შრომის ბაზრის მოქნილობის ზრდა, რადგან ეს ხელს უწყობს ასიმეტრიული შოკების კომპენსირებას, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც სხვა საშუალებები, როგორცაა მონეტარული და ფისკალური პოლიტიკა შეზღუდულია. თუ შრომის ბაზრები და ინსტიტუტები არ გახდებიან უფრო მოქნილი, საბაზრო დისბალანსის ზრდა იქნება მოსალოდნელი ორივე ჯგუფში. თუმცა, უფრო მაღალი მოქნილობისთვის ზეწოლა ასევე წარმოიქმნება უმუშევრობის მაღალი დონისა და დასაქმების დაბალი დონისა და გარდამავალ ქვეყნებში არაფორმალური ეკონომიკის არსებობის გამო. შრომის ბაზრის მოქნილობის მრავალგანზომილებიანი კონცეფციის ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალური ასპექტია დასაქმების დაცვის რეგულირება. იგი მოიცავს თანამშრომელთა დაცვას სამსახურიდან გათავისუფლებისგან, დასაქმების დროებითი ფორმების გამოყენების შეზღუდვას, სამუშაო საათების რეგულირებას, მაგრამ უფრო ფართო გაგებით ასევე ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას, დასაქმებულთა დაცვას ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში.

ნაშრომი მიზნად ისახავს შეაფასოს დასაქმების დაცვის რეგულირების კონტროლი, შრომის ბაზრის მოქნილობის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტი და მისი ფაქტობრივი აღსრულების ხარისხი, ბალტიის ქვეყნებისთვის.

მიგვაჩნია, რომ განსაკუთრებით აქტუალურია (EPL)-ის საკითხის განხილვა (CEE) ქვეყნებში. ცენტრალიზებული დაგეგმილი ეკონომიკური სისტემის პირობებში მუშები სარგებლობდნენ დასაქმების მხარდაჭერის მაღალი ხარისხით მათ სამუშაო ადგილებზე (Kuddo 1995). აღნიშნული დასაქმების ხელშეწყობის მაღალი ხარისხი, კომბინაციაში მაღალი ხელფასების არსებობასთან, იწვევს არაეფექტიან შრომით განაწილებას. (CEE) ქვეყნებში დასაქმების დაცვის კანონები აქტუალურია არა მხოლოდ დასაქმებულთა დაცვის გამო, რომლებიც დაუცველი პარტნიორები არიან სამუშაო ურთიერთობებში, არამედ იმიტომაც, რომ პროფკავშირები საკმაოდ სუსტია და ხშირად არ არის ბევრ საწარმოში.

ბალტიის ქვეყნები ქმნიან სპეციალურ რეგიონალურ კლასტერს. ამ რეგიონმა საკმაოდ შესამჩნევ პროგრესს მიაღწია ეკონომიკის რესტრუქტურისა და ახალ ბაზრებზე

ორიენტირებისა და რესურსების ახალ სექტორებზე გადანაწილების საკითხში, ასე რომ, მნიშვნელოვანია გამოკვლეული იყოს, რამდენად შეუწყო ხელი ამ მოვლენებს შრომის მოქნილობამ. რამდენად წარმატებული იყო საბაზრო ეკონომიკისთვის საჭირო ინსტიტუციების მშენებლობა და რამდენად შეესაბამება მათი შრომის რეგულაციები ევროკავშირის რეგულაციას. ზოგადი წონასწორობის თეორიის თვალსაზრისით, სრულყოფილი მოქნილობა შეიძლება გავიგოთ, როგორც სიტუაცია, როდესაც მოცემულ ბაზარზე ყველა რესურსი ნაწილდება პარეტოს ეფექტური გზით (Hahn,1998). უფრო მიზანშეწონილია აღვწეროთ მოქნილობა, როგორც პროცესი მაგალითად, ბაზარი უფრო მოქნილია, თუ ის უფრო სწრაფად მოძრაობს პარეტოს ეფექტური რესურსების განაწილებაზე, ვიდრე სხვა. პრინციპში, ეს ნიშნავს, რომ ჩვენ ვიყენებთ ნეოკლასიკური წონასწორობის მოდელის მონახაზს და ნებისმიერი სახის ჩარევა შრომის ბაზარზე შეანელებს კორექტირების სიჩქარეს. ამრიგად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომის ბაზრის მოქნილობა გვიჩვენებს, თუ რამდენად სწრაფად ეგუება ბაზრები გარე შოკებსა და მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების პირობებს. ეს განმარტება ძალიან ფართოა და ძალიან რთულია ისეთი ეფექტების ემპირიულად გაზომვა, როგორცაა კორექტირების სიჩქარე. თუმცა, პრაქტიკული მიზეზების გამო ამ ტერმინს გამოყენების ფართო სპექტრი აქვს. დამსაქმებლები სარგებლობენ თავისუფალი არჩევანით გააფართოვონ ან ისეთი კონტრაქტი შესთავაზონ სამუშაო ძალას, როგორც მათ სურთ და დაასაქმონ მუშები დროებით ან ნახევარ განაკვეთზე. Nickell (1997) მიუთითა შრომის ბაზრის მოქნილობის სამ ასპექტზე: დასაქმების დაცვა, შრომის სტანდარტები და შრომის პოლიტიკა. დასაქმების დაცვის ინდექსი შედგენილია OECD-ის მიერ და ეფუძნება საკანონმდებლო ბაზას, რომელიც არეგულირებს დაქირავებასა და გათავისუფლებას. შრომის სტანდარტების ინდექსი ეხება კანონმდებლობის სიძლიერეს, რომელიც მართავს შრომის ბაზრის რიგ ასპექტებს. შეღავათების სისტემებს ახასიათებდა ჩანაცვლების მაჩვენებელი, რომელიც გვიჩვენებს შემოსავლის რა წილს ცვლის უმუშევრობის შემწეობა და ამ შეღავათების ხანგრძლივობა. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა ეხება უმუშევართა საქმიანობისთვის გაწეულ ხარჯებს, რომლებიც გამიზნულია მათ სამსახურში დაბრუნებაში (სამუშაო ძალის ტრენინგი,

სამუშაოს მაძიებელთა დახმარება, სუბსიდირებული დასაქმება და სპეციალური ღონისძიებები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის). შრომის ბაზრის მოქნილობის ყველაზე გავრცელებული ინტერპრეტაცია დაკავშირებულია შრომის ბაზრის რეგულაციებთან და ინსტიტუტებთან. OECD-ის ყველა ქვეყანაში არსებობს წესები და რეგულაციები, რომლებიც არეგულირებს მუშაკებსა და ფირმებს შორის შრომით ურთიერთობას. საკითხი იმის შესახებ, რამდენად მოქმედებს სამუშაო უსაფრთხოების რეგულაციები შრომის ბაზრის მოქნილობაზე, კვლავ რჩება კამათის და განხილვის საგანი. კრიტიკოსები აცხადებდნენ, რომ მკაცრად შემოღებული სამუშაო უფლებები აფერხებს დამსაქმებლების ეკონომიკურ რყევებთან შეგუებას. თუ დასაქმების დაცვის კანონმდებლობა იწვევს ხანგრძლივ სამუშაო ურთიერთობას, ამან შეიძლება ხელი შეუწყოს დამსაქმებლებს, უზრუნველყონ ტრენინგი მუშაკებისთვის, რომლებსაც პოტენციურად მომგებიანი ეფექტი ექნებათ ადამიანისეულ კაპიტალზე და შრომის პროდუქტიულობაზე. უკეთეს კვალიფიციურ მუშაკს შეუძლია ასევე გაზარდოს შიდა (ფუნქციური) მოქნილობა და ამით გამოიწვიოს საწარმოო საქმიანობის უკეთ ფუნქციონირება (Piore, 1986).

რამდენიმე ემპირიულმა კვლევამ სცადა გაეზომა სამუშაოს უსაფრთხოების კანონმდებლობის გავლენა შრომის ბაზრის შედეგებზე. ბეკერი ასკვნის, რომ ემპირიული დასკვნები არ უჭერს მხარს დერეგულაციის მიზეზობრიობის საერთო იდეას და შრომის ბაზრის უკეთეს შესრულებას (Baker 2002). ამკარაა, რომ მუშაკთა სოციალური და კოლექტიური დაცვის შემდგომი შესუსტება დასაქმების პერსპექტივებზე მნიშვნელოვან დადებით გავლენას მოახდენს. მათი შედეგების მიხედვით, უმუშევრობაზე სხვადასხვა სახის დერეგულირების ეფექტის დადგენა ძალიან რთულია და შეიძლება იყოს საკმაოდ უმნიშვნელოც.

მოქნილობის სხვადასხვა ასპექტი დაკავშირებულია ერთმანეთთან. თუ ინსტიტუციური ჩართულობა ძალიან მაღალია, დასაქმებულთა მოხილობის მაჩვენებლები სავარაუდოდ დაბალი იქნება. თუ პროფკავშირები სუსტია, მაშინ ხელფასები უფრო მოქნილი და აღნიშნული ზრდის დასაქმებულების გადაადგილებას.

ზოგადად, ბალტიის ქვეყნების მართლმსაჯულების სისტემაში შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი რეგულირების წყაროებია:

1. საერთაშორისო კონვენციები;
2. კონსტიტუცია;
3. კანონები;
4. ადმინისტრაციული ორგანოების განკარგულებები;
5. კოლექტიური ხელშეკრულებები.

ბალტიის ქვეყნებში შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ძირითადად შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს, ვინაიდან ILO-ს უფრო მნიშვნელოვანი კონვენციები ძირითადად რატიფიცირებულია და კანონმდებლობა უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ძირითადი უფლებების დაცვას სამუშაო დროის, ანაზღაურების, შვებულების, ხელშეკრულების შეწყვეტის და დასაქმებულთა დაცვას ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში და ა.შ.

რაც შეეხება კანონებს, რეგულაციების უმეტესობა განპირობებულია სპეციალური კანონებით შრომითი ურთიერთობების შესახებ, ხოლო შრომითი ურთიერთობები რეგულირდება შრომითი ხელშეკრულებით (გარდა საჯარო სამსახურში დასაქმებულებისა). ერთის მხრივ, არსებობს რამდენიმე მსგავსება ბალტიის ქვეყნებში:

- ✓ კანონები კრძალავს დიფერენციალურ მოპყრობას;
- ✓ არსებობს რეგულარული სამუშაო საათების ზედა ზღვარი;
- ✓ ზეგანაკვეთური და ღამის საათებში ანაზღაურებადი სამსახური;
- ✓ მუშებს ეძლევათ რეგულარული შვებულება და სხვადასხვა სახის შვებულება;
- ✓ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ექვემდებარება შეზღუდვებს (მაგალითად წინასწარ შეტყობინების ვალდებულება, კომპენსაციის გადახდა და ა.შ.);

ბალტიის ქვეყნების შრომითი კანონმდებლობა ევროკავშირის ქვეყნების კანონმდებლობას შეესაბამება, თუმცა იკვეთება გარკვეული სახის განსხვავებები. აღსანიშნავია, რომ შრომის კანონმდებლობის მიხედვით დასაქმებულს ექმნება ხელსაყრელი პირობები შეექმნას კოლექტიური ხელშეკრულების საშუალებით. ზოგადად

დასაქმების რეგულაციებმა შეიძლება, შესაძლებელია უარყოფითი გავლენა გამოიწვიოს ბალტიის ქვეყნების შრომის ბაზრის მოქნილობაზე. მიუხედავად ამისა ბალტიის ქვეყნებმა შეძლეს მიაღწიათ დიდ პროგრესისთვის დასაქმების რეგულაციების საკითხში ევროკავშირთან ჰარმონიზაციის გზაზე.

(EPL) პროფკავშირებთან და შრომის ბაზრის პოლიტიკასთან ერთად აყალიბებს ინსტიტუციური შრომის ბაზრის მოქნილობის ერთ კომპონენტს და ასევე გავლენას ახდენს მიკრო დონის მოქნილობაზე შრომის ბაზარზე ბრუნვის შემცირებით, როგორც სამუშაო, ასევე უმუშევრობის ხანგრძლივობის ტენდენცია. ბალტიის ქვეყნებმა გაითავისეს შრომის რეგულირების ძირითად საერთაშორისო სტანდარტები, ასევე მიიღეს ევროკავშირის დირექტივების უმეტესობა შრომით ურთიერთობებზე და ამიტომ შრომის რეგულაციები ახლოსაა ევროკავშირის დონესთან. თუმცა, ასევე არსებობს განსხვავებები ქვეყნებს შორის. ინდივიდუალური გათავისუფლებები ლატვიაში ნაკლებად შეუზღუდავია ესტონეთთან და ლიეტუვასთან შედარებით. მეორე მხრივ, დროებითი დასაქმების გამოყენება ნაკლებად შეზღუდულია ბალტიის ქვეყნებში, ვიდრე ევროკავშირში, ხოლო ლატვიაში მათი გამოყენება ნაკლებად შეზღუდულია, ვიდრე ლიეტუვაში და ესტონეთში. ფორმალური თვალსაზრისით, შრომის ბაზრის სამართლებრივი რეგულირება, როგორც ჩანს, არსებობს და მუშაკი უფრო მეტად დაცულია ბალტიის ქვეყნებში, ვიდრე ევროკავშირში, მაგრამ პრაქტიკაში ჩანს, რომ კერძო სექტორში სახელმწიფო რეგულაციები ყოველთვის არ არის დაცული. როგორც ვნახეთ, ბალტიის ქვეყნების საწარმოებში ამ რეგულაციების დარღვევის უამრავი მტკიცებულება არსებობს. მუშათა საჩივრები შრომის ინსპექტორებთან საკმაოდ ხშირია და შრომით დავის დროს თანამშრომლების მიმართეები საკმაოდ ხშირად ხდება, რაც შეიძლება მიუთითებდეს, რომ სამართალდამცავი ორგანო არც თუ ისე სუსტია. მაგრამ პრობლემა ის არის, რომ გასაჩივრება შეიძლება იყოს კანონის დარღვევის მხოლოდ მცირე რაოდენობა. გაიზრდება ინსტიტუტების ძალაუფლება, რადგან გაიზრდება კონტროლი ამ რეგულაციებზე, რაც გამოწვეულია ადმინისტრაციული შესაძლებლობების გაზრდით.

ლიეტუვას კვლევისა და ინოვაციების სისტემა დიდად არის დამოკიდებული ევროპის სტრუქტურულ და საინვესტიციო ფონდებზე. ეროვნული დაფინანსება შედარებით მცირეა, რაც ქმნის სპეციფიკურ გამოწვევებს სმარტ სპეციალიზაციის განხორციელებისთვის.

ძალიან ვიწრო განსაზღვრულმა პრიორიტეტულმა სფეროებმა შეიძლება შექმნას ჩაკეტვის ეფექტი ინოვაციების ფართო მხარდაჭერის თვალსაზრისით შეზღუდული დაფინანსების წყაროებით საპირწონედ. ინჟინერიის/STEM (Science, technology, engineering, and mathematics) სფეროებში გამოცდილი სტუდენტების პროდუქტიული სექტორის მხარდი მოთხოვნაა. მან გაზარდა საჯარო ხელისუფლებას, ბიზნესსა და უმაღლეს განათლებას შორის სადისკუსიო სივრცეების მოთხოვნები, რათა ხელახლა დააბალანსოს სტუდენტების მოზიდვა სოციალური მეცნიერებებიდან STEM (Science, technology, engineering, and mathematics) კვლევებში, ისევე როგორც უფრო ძლიერი პოლიტიკის გასატარებლად საერთაშორისო ნიჭის მოზიდვის მიზნით.

ლიეტუვას უმაღლესი სასწავლებლები ახორციელებენ სამ ტრადიციულ მისიას. უმაღლესი განათლებისა და კვლევის შესახებ კანონის მიხედვით: უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ორგანიზებას უწევს და ახორციელებს სწავლას, ანიჭებს ამ კანონით გათვალისწინებული უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციას, ატარებს კვლევას, ახორციელებს ექსპერიმენტულ (სოციალურ, კულტურულ) განვითარებას ან/და მხატვრულ საქმიანობას, იყენებს კვლევისა და ექსპერიმენტული (სოციალური, კულტურული) განვითარების შედეგებს, აგროვებს სამეცნიერო ცოდნას, ავითარებს შემოქმედებითი საქმიანობისა და კულტურას განვით, აძლიერებს აკადემიური საზოგადოების ღირებულებებს და ტრადიციებს.

გრძელვადიანი ეროვნული სტრატეგია „ლიეტუვა 2030“ ასახავს უმაღლეს სასწავლებლებთან დაკავშირებულ სამ მიზანს:

-) კვლევის ჩასატარებლად ხელსაყრელი გარემოს შემუშავება, რაც უზრუნველყოფს ლიეტუვას მიმზიდველობას საუკეთესო მკვლევარებისთვის;
-) მსოფლიო დონის კვლევებისა და კვლევის ცენტრების შექმნა არსებული ეროვნული ინფრასტრუქტურის გაძლიერებით და ადამიანური პოტენციალის მობილიზება. ცენტრები

აერთიანებს სწავლის შესაძლებლობებს ინტერდისციპლინურ ქსელში, უზრუნველყოფს ინტერდისციპლინურ კვლევასა და განვითარებას და ხსნის კვლევის ინფრასტრუქტურას ბიზნეს-მეცნიერების ურთიერთქმედებისთვის;

ლ) ლიეტუვას უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებს საშუალება მისცეს ისწავლონ უცხოურ უნივერსიტეტებში მინიმუმ ერთი სემესტრის განმავლობაში, განსაკუთრებით ფოკუსირებული არიან სკანდინავიურ-ბალტიის სტუდენტთა გაცვლაზე.

სქემა: 2.2.1 ლიეტუვას პროგრესის სტრატეგიის მიზნები 2020 და 2030 წლებისთვის

მაჩვენებელი	საბაზისო მნიშვნელობა (წელი)	უახლესი ღირებულება (წელი)	მიზნები 2020 წლისთვის	მიზნები 2030 წლისთვის
უმაღლესი განათლების მიღება 30-34 წლამდე	მე-8 ადგილი ევროკავშირში (2009)	1 ადგილი ევროკავშირში (2017)	მე-8 ან უფრო მაღალი ადგილი ევროკავშირში	მე-8 ან უფრო მაღალი ადგილი ევროკავშირში
კვლევისა და განვითარების ხარჯები კერძო სექტორში (მშპ%)	მე-20 ადგილი ევროკავშირში (2009)	25-ე ადგილი ევროკავშირში (2017)	მე-15 ადგილი ევროკავშირში	მე-10 ან უფრო მაღალი ადგილი ევროკავშირში
უნივერსიტეტისა და ინდუსტრიის თანამშრომლობა (მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი)	მე-14 ადგილი ევროკავშირში (2009)	მე-14 ადგილი ევროკავშირში (2017)	მე-12 ადგილი ევროკავშირში	მე-10 ან უფრო მაღალი ადგილი ევროკავშირში

უნივერსიტეტების რეიტინგი მსოფლიო უნივერსიტეტების აკადემიური რეიტინგში (ARWU)	N/A	ერთი უნივერსიტეტი საუკეთესო 800-ში (2018)	მინიმუმ ერთი ლიეტუვას უნივერსიტეტი 500-ში	მინიმუმ ერთი ლიეტუვას უნივერსიტეტი 300-ში
--	-----	---	---	---

წყარო: ლიეტუვას პროგრესის სტრატეგია „ლიეტუვა 2030“;

ბალტიის ქვეყნებსაც, აქვთ შემუშავებული სტატეგიული გეგმა სამომავლო პროგრესის მიღწევითვის. ისინი განაგრძობენ განვითარებას და თანამედროვე მსოფლიოს მოთხოვნებთან ფეხის აწყობას.

თავი 3. დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის სრულყოფის მიმართულებები საქართველოში

3.1 დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის არსებული მდგომარეობა საქართველოში

დასაქმების პოლიტიკამ, შესაძლებელია გააერთიანოს ის პროგრამები, რომელთა საშუალებითაც სახელმწიფო შეძლებს ხელი შეუწყოს დასაქმებს და მოახერხოს ქვეყანაში დასაქმების მაჩვენებელი ზრდა. ევროკავშირის სტატისტიკის სამსახურის მიერ, ევროსტატის - კლასიფიკაციის მიხედვით, დასაქმების (შრომის ბაზრის) პოლიტიკა განიმარტება, როგორც „სახელმწიფოს ჩარევა შრომის ბაზარზე, რომლის მთავარ მიზანს წარმოადგენს მისი ეფექტიანი დასაქმებისთვის ფუნქციონირების უზრუნველყოფა და შესაძლებლობა დაძლეული იქნას უთანასწორობა“. (ec.europa.eu).

არსებობს დასაქმების პოლიტიკის შემდეგი სახის კლასიფიკაცია, როგორცაა:

-) დასაქმების აქტიურ პოლიტიკა
-) დასაქმების პასიური პოლიტიკა
-) დასაქმების მიწოდების პოლიტიკა
-) დასაქმების მოთხოვნის პოლიტიკა

დასაქმების აქტიური პოლიტიკა გულისხმობს დასაქმების საჯარო სამსახურის მიერ დასაქმების მსურველთათვის სხვადასხვა მომსახურების შეთავაზებას, ხოლო იგი შეიძლება მოიცავდეს კონსულტაციების გაწევას, გადამზადებას, კვალიფიკაციის ამაღლებას და ა.შ. ხოლო დასაქმების პასიურ პოლიტიკაში მოისაზრება, მხოლოდ უმუშევართა ფინანსური მხარდაჭერა, მაშინ, როცა მათ არ გააჩნიათ სამუშაო ადგილი. მისი მთავარი ინსტრუმენტი

უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა. როგორც პასიური, ასევე აქტიური დასაქმების პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ქმედებები „მიწოდების მხარის“ დასაქმების პოლიტიკას წარმოადგენს. აღნიშნული გულისხმობს იმას, რომ ყურადღება გამახვილებულია უმუშევართა მხარდაჭერისკენ. მათი უნარებისა და კომპეტენციის გაძლიერებაზე, კონსულტაციების გაწევაზე და ყველა სახის დახმარებაზე, რომ ისინი ადვილად ადაპტირდნენ ახალ სამუშაო გარემოში. მიწოდების მხარის პოლიტიკაა აქტუალური როგორც განვითარებად, ისე განვითარებულ ქვეყნებში. ხოლო „მოთხოვნის მხარის“ დასაქმების პოლიტიკა მოიცავს ისეთ სახელმწიფო ინვესტიციებს, რომელიც უზიარებს სამუშაო ადგილების შექმნას. მოთხოვნის მხარის დასაქმების პოლიტიკაში პრიორიტეტულად მოიაზრება მეწარმეობის განვითარების ხელშეწყობა. „მოთხოვნის მხარის“ დასაქმების პოლიტიკად ასევე მიიჩნევა დასაქმების საჯარო პროგრამები, როდესაც სახელმწიფო იყენებს ინფრასტრუქტურულ პროექტებს უმუშევართა დროებითი დასაქმებისთვის. მიწოდების დასაქმების პოლიტიკის გატარების დროს ითვლება, რომ ეკონომიკაში საკმარისი რაოდენობით არის სამუშაო ადგილები და პრობლემა იმაში მდგომარეობს, რომ არსებული სამუშაო ადგილებისთვის სასურველი კვალიფიკაციის მქონე კადრი ვერ იქნა მოიძიებული, ან შესაბამისმა კადრებს არ აქვთ ინფორმაცია, თუ როგორ შეძლონ მოძიება არსებული სამუშაო ადგილების.

შრომისა და დასაქმების პოლიტიკაზე მეთვალყურეობას ახორციელებს და ზრუნავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.

განვიხილოთ საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა და მისი შესაბამისობა არსებულ დასაქმების პოლიტიკასთან

საქართველოში არსებული უმაღლესი განათლება სამი საფეხურისაგან შედგება:

-) ბაკალავრიატი;
-) მაგისტრატურა;
-) დოქტორანტურა.

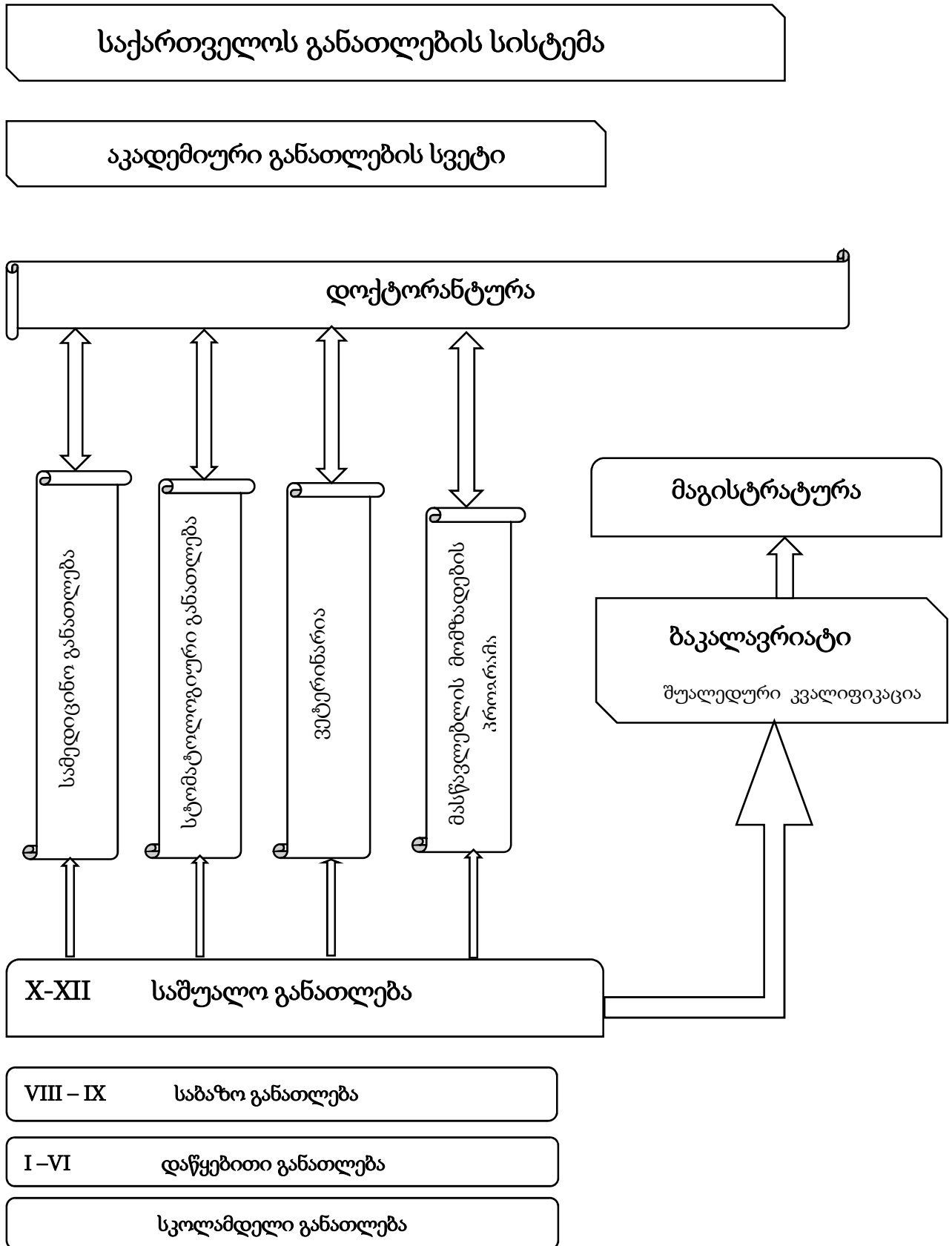
სწავლების ყოველი საფეხურის გავლის შემდგომ გაცემა სათანადო დიპლომი.

საქართველოში სამი სახის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება:

-) უნივერსიტეტი - არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, სადაც შესაძლებელია სამივე საფეხურის უმაღლეს საგანმანათლებლო პროგრამების და სამეცნიერო კვლევების განხორციელება;
-) სასწავლო უნივერსიტეტი - არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელსაც შეუძლია განახორციელოს უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამები (გარდა დოქტორანტურისა);
-) კოლეჯი - არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელი უფლებამოსილია განახორციელოს მხოლოდ პირველი საფეხურის უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამა.

სწავლის ყოველი საფეხურის გავლის შემდეგ გაიცემა სათანადო დიპლომი. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება უფლებამოსილია საგანმანათლებლო პროგრამის ნაწილის გავლის შემთხვევაში მიანიჭოს სტუდენტს შუალედური კვალიფიკაცია. შუალედური კვალიფიკაციის მინიჭება დასაშვებია შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამის ნაწილის გავლისთვის დადგენილი სწავლის შედეგების მიღწევის შემდეგ, რომელიც არ შეიძლება იყოს საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული კრედიტების ნახევარზე ნაკლები. (უმაღლესი განათლების სისტემა - განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო; <https://mes.gov.ge/content.php?id=131&lang=geo>).

სქემა: № 3.1.1 უმაღლესი განათლების სისტემა საქართველოში



საქართველოში უმაღლესი განათლების სისტემა მოიცავს სამ საფეხურს:

- ✓ საბაკალავრო პროგრამას - სადაც სწავლის პერიოდი არის 4 წლიანი;
- ✓ სამაგისტრო პროგრამას - სადაც სწავლის პერიოდი არის 2 წლიანი;
- ✓ სადოქტორო პროგრამას - სადაც სწავლის პერიოდი არის 3 წლიანი.

როდესაც დასქმების პოლიტიკაზე ვმსჯელობთ, სასურველია გავანალიზოთ უმუშევრობის სტრუქტურა შემდეგნაირად:

-) უმუშევრობის სტრუქტურა კვალიფიკაციების მიხედვით;
-) უმუშევრობა ხანგრძლივობის მიხედვით;
-) უმუშევრობა განათლების დონის მიღწევის მიხედვით;

ხანგრძლივი უმუშევრობა, მჭიდრო კავირშია კვალიფიკაციასთან, რადგან დიდი ხნის განმავლობაში დაუსაქმებლად ყოფნამ, შესაძლებელია გამოიწვიოს დეკვალიფიკაცია.

ამასთან, ხშირად მაღალი კვალიფიკაციის მქონე უმუშევრები, შესაძლებელია უფრო ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე იყვნენ დაუსაქმებლები, რადგან მათთვის შესაბამისი კვალიფიკაციის სამსახურის მოძიება უფრო რთულია.

საქართველოში დასაქმების საკითხი მნიშვნელოვნად აქტუალურია, ამიტომ მნიშვნელოვანია არსებული მონაცემების საფუძველზე შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ხარისხის გაანალიზება და შეფასება საქართველოში. წლების განმავლობაში უმუშევრობის დაძლევის სახელმწიფო ხედვა ძირითადად მოიცავდა შემდეგი სახის ქმედებებს:

- ეკონომიკურ საქმიანობაში სახელმწიფოს მინიმალური ჩარევის პოლიტიკას;
- ეფექტიან გადასახადების პოლიტიკას;
- ხელსაყრელი პირობების შექმნას უცხოური ინვესტიებისთვის;

ზემოთ აღნიშნულმა სახელმწიფო-ეკონომიკურმა პოლიტიკამ ვერ შეძლო უმუშევრობის რეალური შემცირება. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო ბოლო წლებში ცდილობს უფრო ააქტიური დასაქმების პოლიტიკა გაატაროს, უმუშევრობის დონე მაინც მაღალი რჩება, ხოლო სამუშაოების დიდი ნაწილი არასტაბილური და დაბალანაზღაურებადია.

	2017	2018	2019	2020	2021
სამუშაო ძალა - ათასი კაცი	1641.4	1605.2	1572.8	1523.7	1533.6
დასაქმებული - ათასი კაცი	1286.9	1296.2	1295.9	1241.8	1217.4
უმუშევარი - ათასი კაცი	354.5	309.0	276.9	281.9	316.2
უმუშევრობის დონე - პროცენტი	21.6	19.2	17.6	18.5	20.6

ცხრილი №3.1.1 დასაქმება და უმუშევრობა

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

უმუშევრობა მნიშვნელოვანი პრობლემაა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით შეინიშნება სამუშაო ძალის კლების ტენდენცია, დასაქმებულთა რაოდენობაც კლებისკენაა, რაც ერთის მხრივ ქვეყანაში არსებული ემიგრაციის დონის მატებით არის განპირობებული.

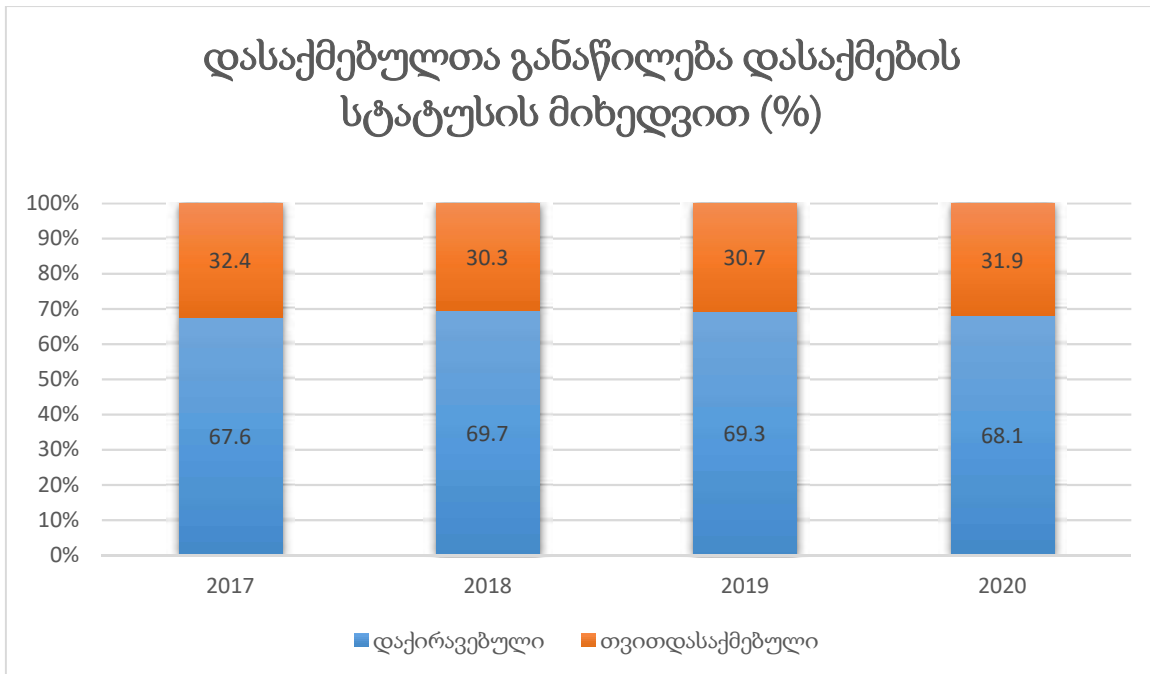
	2017	2018	2019	2020	2021
იმიგრანტთა რიცხოვნობა -კაცი	83 239	88 152	96 864	89 996	74 008
ემიგრანტთა რიცხოვნობა - კაცი	85 451	98 935	105 107	74 264	99 974

ცხრილი №3.1.2 მიგრაციის მიხედვით დემოგრაფიული მდგომარეობა 2017-2021 წლებში

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

მოცემული ხუთი წლის ინტერვალში ემიგრაციის 2020 წლის დაბალი მაჩვენებელი დანარჩენ წლებთან შედარებით, ძირითადად განპირობებულია კოვიდ -19 პანდემიით გამოწვეული შეზღუდვების გამო.

2021 წელს ყურადსაღებია უმუშევართა რაოდენობის და უმუშევრობის დონის პროცენტული მაჩვენებლის ზრდა გაზრდილი ემიგრაციის პირობებში.



დიაგრამა № 3.1.1 დასაქმებულთა განაწილება დასაქმების სტატუსის მიხედვით

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

დიაგრამის მიხედვით, თვალნათლივ ჩანს, რომ დასაქმებულთა თითქმის მესამედს წარმოადგენენ თვითდასაქმებულები. თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა შედგება ნატურალური მეურნეობით დაკავებული ფერმერებისგან, რომელთა ცხოვრების დონე არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს. ამიტომ, მნიშვნელოვანია თუნდაც ეკონომიკური ზრდის პირობებში ეფექტიანი დასაქმების პოლიტიკის შემუშავება.

მნიშვნელოვანია, ყურადღება გავამახვილოთ იმაზე, რომ 2012 წლიდან საქართველომ შრომის ბაზრის ინსტიტუტების შექმნა და შესაბამისი პროგრამების ამუშავება დაიწყო. აღნიშნული განპირობებული იყო ევროკავშირთან ორმხრივი თანამშრომლობით და მის წინაშე აღებული ვალდებულებებით. 2013 წელს ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ინსტრუმენტის ფარგლებში, გაფორმდა ევროკავშირის საბიუჯეტო დახმარების პროგრამა 2014-2017 წლებისთვის, რომელიც ქართული სახელმწიფოს დახმარებას გულისხმობდა პროფესიული განათლებისა და დასაქმების სფეროს რეფორმაში (ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროგრამა, 2018). საბიუჯეტო დახმარებისთვის წინაპირობას წარმოადგენდა დასაქმების სერვისების და შრომის ბაზრის ინსტიტუტების განვითარება.

შრომისა და დასაქმების სფეროში ვალდებულებები კიდევ უფრო გაიზარდა 2014 წელს, როდესაც საქართველომ ხელი მოაწერა ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებას. შრომისა და დასაქმების პოლიტიკაზე მთავარი პასუხისმგებელი ორგანო საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროა. კერძოდ კი, სამინისტროში არსებული შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტი, რომელიც 2013 წელს შეიქმნა. ამ დეპარტამენტმა შეიმუშავა 2014-2018 წლების „შრომის ბაზრის ფორმირების სტრატეგია“. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში აღნიშნული მოცემულ სფეროში შექმნილი პირველი სტრატეგიული დოკუმენტი იყო. სტრატეგიის ძირითადი მიზნები ქვეყანაში შრომისა და დასაქმების პოლიტიკისათვის აუცილებელი საკანონმდებლო ბაზის შექმნა/რევიზია, შესაბამისი ინსტიტუტების ფორმირება და პროგრამების განხორციელება იყო.

დასაქმების პოლიტიკის განხორციელება სოციალური მომსახურების სააგენტოს „დასაქმების ხელშეწყობის დეპარტამენტს“ დაევალა. მისი ძირითადი ფუნქცია არის, სამუშაოს მაძიებლების რეგისტრაცია და მათთვის „დასაქმების სერვისების“ შეთავაზება.

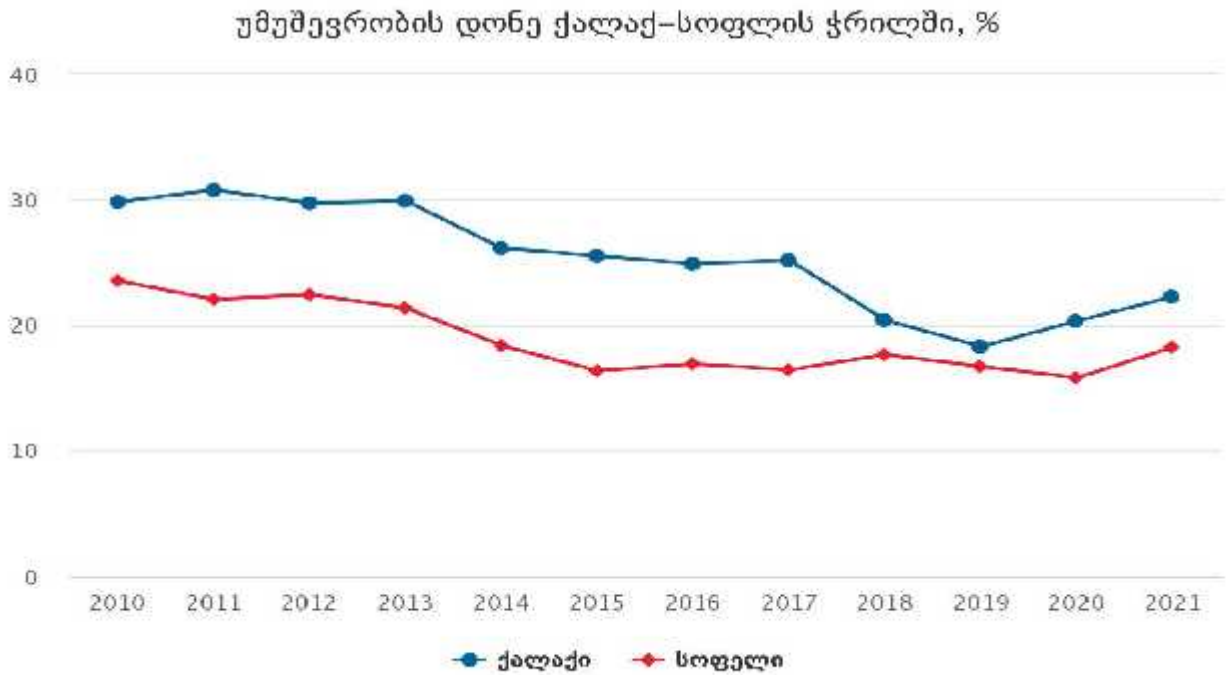
2020 წელს საქართველოში უმუშევრობის დონე 2019 წელთან შედარებით 0.9 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა და 18.5 პროცენტი შეადგინა, თუმცა ბოლო ათწლეულის განმავლობაში უმუშევართა კლების ტენდენცია აღინიშნებოდა.

2020 წელს სამუშაო ძალამ (ეკონომიკურად აქტიურმა მოსახლეობამ) შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის (15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობა) 50.5 პროცენტი შეადგინა. წინა წელთან შედარებით სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე (აქტიურობის დონე) შემცირებულია 1.3 პროცენტული პუნქტით, ხოლო დასაქმების დონე შემცირებულია 1.5 პროცენტული პუნქტით. სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე (აქტიურობის დონე), წინა წელთან შედარებით შემცირებულია ქალაქის ტიპის დასახლებებში 0.3 პროცენტული პუნქტით, ხოლო სოფლის ტიპის დასახლებებში - 2.6 პროცენტული პუნქტით. ასევე, დასაქმების დონე შემცირებულია როგორც ქალაქის ტიპის, ისე სოფლის ტიპის დასახლებებში, შესაბამისად 1.3 და 1.8 პროცენტული პუნქტით (სამუშაო ძალის მაჩვენებლები (დასაქმება და უმუშევრობა: www.geostat.ge.)

2020 წელს უმუშევრობის დონე საქალაქო დასახლებებში წინა წელთან შედარებით გაზრდილია 2.0 პროცენტული პუნქტით, ხოლო სასოფლო დასახლებებში შემცირებულია 0.9 პროცენტული პუნქტით.

მნიშვნელოვანია თვალი გადავავლოთ ქვემოთ მოცემულ დიაგრამაზე უმუშევრობის დონეს ქალაქ-სოფლის მიხედვით 2010-2021 წლებში:

როგორც ქვემოთ მოცემულ დიაგრამაზე ჩანს, რომ ქალაქში დასაქმების მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე სოფლად, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს სოფლის მეურნეობაში მაღალი პოტენციალი გააჩნია ქალაქში დასაქმება ჭარბობს, სოფლად დასაქმებულების რაოდენობას.



დიაგრამა №3.1.2 უმუშევრობის დონე ქალაქ-სოფლის ჭრილში %

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური



დიაგრამა №3.1.3 უმუშევრობის დონე საქართველოში %

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

დიაგრამა №3.1.3 წარმოდგენილია უმუშევრობის საერთო დონის პროცენტული მაჩვენებელი სრულიად საქართველოში. 2020 წელს საქართველოში უმუშევრობის დონე 2019 წელთან შედარებით 0.9 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა და 18.5 პროცენტი შეადგინა.

განვიხილოთ უმაღლესი განათლების გავლენა დასაქმებასთან მიმართებაში:

სამუშაო ძალის განაწილება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)		
	2020	2021
დაწყებითი ან საბაზო	4.3	4.3
სრული ზოგადი	36.2	37.0
პროფესიული	19.5	18.4
უმაღლესი	39.8	40.2
განათლების გარეშე	0.1	0.1
სულ	100.0	100.0
დასაქმებულთა განაწილება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)		
	2020	2021
დაწყებითი ან საბაზო	3.9	3.6
სრული ზოგადი	34.3	34.4
პროფესიული	20.1	19.1
უმაღლესი	41.6	42.8
განათლების გარეშე	0.1	0.1
სულ	100.0	100.0

უმუშევართა განაწილება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)

	2020	2021
დაწყებითი ან საბაზო	6.3	7.1
სრული ზოგადი	44.6	46.8
პროფესიული	17.2	15.8
უმაღლესი	31.8	30.2
განათლების გარეშე	0.1	0.0
სულ	100.0	100.0

სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი მოსახლეობის განაწილება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)		
	2020	2021
დაწყებითი ან საბაზო	16.9	17.3
სრული ზოგადი	42.3	43.5
პროფესიული	19.9	18.5
უმაღლესი	19.6	19.6
განათლების გარეშე	1.3	1.2
სულ	100.0	100.0

15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)		
	2020	2021
დაწყებითი ან საბაზო	10.6	10.7
სრული ზოგადი	39.2	40.2
პროფესიული	19.7	18.5
უმაღლესი	29.8	30.1

განათლების გარეშე	0.7	0.6
სულ	100.0	100.0

ცხრილი № 3.1.3 სამუშაო ძალის გამოკვლევა (%)

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით 2020 და 2021 წლების ჭრილში სამუშაო ძალის განაწილებისას მეტი პროცენტული წილი უკავია უმაღლესდამთავრებულ მოსახლეობას. კერძოდ, თუ 2020 წელს სამუშაო ძალის განაწილებისას დაწყებით, ან საბაზისო განათლების მქონე ადამიანებს ეკავათ - 4.3 %, სრული ზოგადი განათლება მიღებულებს - 36.2 %, პროფესიული განათლების მქონეთ 19.5 %, განათლების გარეშე პირებს 0.1%, უმაღლეს განათლება მიღებული მოსახლეობამ სამუშაო ძალის 39.8 % შეადგინა, საიდანაც ირკვევა, რომ უმაღლეს დამთავრებული მოსახლეობა დომინირებს სამუშაო ძალაში. თითქმის ანალოგიური მონაცემებია 2021 წლის კვლევებში. სამუშაო ძალის 4.3% შეადგინა საბაზისო განათლების მქონე მოსახლეობამ, 37 % შეადგინა სრული ზოგადი განათლების მქონე მოსახლეობამ, 18.4 % შეადგინა პროფესიული განათლების მქონე მოსახლეობამ, 0.1 % იყო განათლების არმქონე პირები, ხოლო 40.2 % წარმოადგინა უმაღლესი განათლების მქონე მოსახლეობამ.

2020 წელს დასაქმებული მოსახლეობის 41.6 %-ს წარმოადგენდა უმაღლეს განათლება მიღებული ადამიანები, ხოლო 2021 წელს აღნიშულმა მაჩვენებელმა 42.8 % შეადგინა.

უმუშევართა განაწილების სტატისტიკურ მონაცემებში უმაღლეს დამთავრებული მოსახლეობა მეორე ადგილს იკავებს, ხოლო ამ ჭრილში დომინირებს ზოგადი განათლების მქონე მოსახლეობა. სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი მოსახლეობიდან უმაღლესი განათლების მქონე პირებმა 2020 და 2021 წელს 19.6 % შეადგინა, ხოლო ყველაზე დიდი მაჩვენებელი დაიკავა სრული ზოგადი განათლების მქონე პირთა პროცენტულმა მაჩვენებელმა - 2020 წელს 42.30 % შეადგინა, 2021 წელს - 43.50 %.

15 წლის და უფროსი ასაკი მოსახლეობიდან უმაღლესი განათლების პროცენტულმა მაჩვენებელმა 2020 წელს 29.8% შეადგინა, ხოლო 2021 წელს - 30.1 %. სრული ზოგადი

განათლების მქონე მოსახლეობის მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად აჭარბებს უმაღლესი განათლების მქონე პირთა მაჩვენებელს- 2020 წელს 39.2 % და 2021 წელს - 40.2 %.

კვლევიდან ჩანს, რომ სამუშაო ძალის განაწილების პროცესში უმაღლესი განათლება მნიშვნელოვან როლს თამაშობს დასაქმების ხელშეწყობაში საქართველოს ტერიტორიაზე.

სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)		
	2020	2021
დაწყებითი ან საბაზო	20.7	20.6
სრული ზოგადი	46.6	46.9
პროფესიული	50.0	50.9
უმაღლესი	67.4	68.1
სამუშაო ძალა	50.5	50.9

ცხრილი № 3.1.4 სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

№3.1.3 ცხრილის მიხედვით 2020 წელს სამუშაო ძალამ სრული მოსახლეობის 50.5 % შეადგინა, სადაც უმაღლესი განათლების მქონეთაგან პროცენტულმა მაჩვენებელმა 67.4 % წარმოადგინა, ხოლო 2021 წლის სამუშაო ძალის პროცენტული მაჩვენებელი 50.9 % იყო, ხოლო უმაღლესი განათლების მქონე პირთა წილმა 68.1 % შეადგინა.

დასაქმების დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)		
	2020	2021

დაწყებითი ან საბაზო	15.2	13.5
სრული ზოგადი	36.0	34.6
პროფესიული	41.8	41.9
უმაღლესი	57.5	57.6
დასაქმების დონე	41.1	40.4

ცხრილი № 3.1.5 დასაქმების დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

დასაქმების დონემ 2020 წელს და 2021 წელს, შესაბამისად 41.1 % და 40.4 %. დასაქმებულთა რაოდენობაში მაღალი პროცენტული წილი უკავია უმაღლესი განათლების მქონე პირებს, რომელიც საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ იქნა გამოკვლეული. უმაღლეს განათლება მიღებულთა 57.5 % იქნა დასაქმებული 2020 წელს, ხოლო 2021 წელს აღნიშნულმა მაჩვენებელმა 57.6 % შეადგინა. პროფესიული განათლების მქონე პირებიდან დასაქმდა 2020 წელს 41.8%, 2021 წელს - 41.9 %. უმაღლესი და პროფესიული განათლების მქონენი უფრო დიდი პროცენტული მაჩვენებლით საქმდებიან, მცირედი ზრდაც დაფიქსირდა დასაქმების ნაწილში 2021 წელს 2020 წელთან შედარებით. დაწყებითი და სრული ზოგადი განათლების მქონენი პირებიდან 2021 წელს დასაქმების ნაწილში 1.7 % და 1.4 % არის შემცირებული.

უმუშევრობის დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით		
(%)		
	2020	2021
დაწყებითი ან საბაზო	26.7	34.1

სრული ზოგადი	22.8	26.1
პროფესიული	16.3	17.7
უმაღლესი	14.8	15.5
სულ	18.5	20.6

ცხრილი 3.1.6 უმუშევრობის დონე განათლების მიღწეული დონის მიხედვით (%)

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

2020 წლის მონაცემების მიხედვით, უმუშევრობამ შეადგინა 18.5 %. ამ მაჩვენებელში უმაღლესი განათლების მქონე პირებიდან 14.8 % შეადგინა, ანუ ყველაზე ნაკლები უმუშევარი უმაღლესი განათლების მქონე პირებმა წარმოადგინეს, ხოლო მაღალი მაჩვენებლით წარმოჩინდა დაწყებითი, ან საბაზისო განათლების მქონე პირებიდან. 2021 წელს გაიზარდა უმაღლეს დამთავრებულთა უმუშევართა რაოდენობა და 15.5 %-ს მიაღწია, გაიზარდა მნიშვნელოვნად საბაზისო განათლების მქონე მოსახლეობის უმუშევრობის რაოდენობაც. უმუშევრობის ზრდა, გარკვეულ წილად დაკავშირებული იყო კოვიდ - 19 პანდემიასთან. აღნიშნულმა პანდემიამ არამარტო საქართველოში, მსოფლიო მასშტაბითაც მნიშვნელოვანი დანაკარგები გამოიწვია როგორც წარმოებასთან მიმართებაში, ასევე დასაქმების მიმართულებითაც.

როგორც კვლევიდან ირკვევა, უმაღლესი განათლების მქონე მოსახლეობის პროცენტული წილი დასაქმების საერთო მაჩვენებელში მნიშვნელოვნად აჭარბებს დაწყებითი, ზოგადი და პროფესიული განათლების მქონე პირთა საერთო მაჩვენებელს, შესაბამისად უმუშევართა პროცენტულ მაჩვენებელში ყველაზე დაბალი წილი უკავია.

საქართველოში დღეს სამუშაო ადგილების შექმნაა მთავარი პრობლემა. თუკი ფორმალური განსაზღვრებით ვიხელმძღვანელებთ, საქართველოს დასაქმების სფეროში გააჩნია გარკვეული სახის „მოთხოვნის მხარის“ პოლიტიკა. თუმცა იგი მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებებით ხორციელდება. კერძოდ, მოთხოვნის მხარის პოლიტიკა დაკავშირებული არ არის მიწოდების მხარის პოლიტიკასთან და მიმდინარეობს ერთგვარ ვაკუუმში,

ინდუსტრიული პოლიტიკის ჩარჩოს გარეშე. შესაბამისად, მის მიერ შექმნილი სამუშაო ადგილების უმეტესობა ისევ დაბალპროდუქტიულ სერვის სექტორში კონცენტრირდება. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მეწარმეობის განვითარების პროგრამები ლოგიკურად არ ებმის არც სახელმწიფოს მიერ გატარებულ მიწოდების მხარის დასაქმების პოლიტიკას და არც ზოგად მაკროეკონომიკურ პოლიტიკას. დასაქმებაზე დადებითი ეფექტი ყოველთვის განიხილება როგორც პროგრამების უმნიშვნელოვანესი შედეგი, თუმცა არ არსებობს ზუსტი მონაცემები იმის შესახებ, თუ რამდენი სამუშაო ადგილი შეიქმნა პროგრამის მსვლელობის განმავლობაში, როგორია ამ სამუშაოების სექტორული განაწილება, ანაზღაურება, რამდენი მათგანი შენარჩუნდა და ა.შ. ამდენად, ვიღებთ სიტუაციას, როდესაც სახელმწიფო, ერთი მხრივ, ფინანსურად ახალისებს გარკვეული სექტორების/დარგების განვითარებას, მეორე მხრივ, კი ინვესტიციას სამუშაო ძალის მომზადებაში სრულიად სხვა სექტორებში დებს იმ მოტივით, რომ ეს უკანასკნელი „ყველაზე მოთხოვნადია“. აქ კიდევ ერთხელ იჩენს თავს „მიწოდებაზე“ ორიენტირებული დასაქმების პოლიტიკის გამოწვევები. (დიაკონიძე ა., 2020).

3.2 დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის სრულყოფის მიმართულებები საქართველოში

საქართველოში დღესდღეობით იკვეთება მიწოდების და მოთხოვნის მხარის დასაქმების პოლიტიკისთვის დამახასიათებელი ნიშნები. ამიტომ, უნდა აღნიშნოს, რომ თუ წარმოებისთვის და ზოგადად ბიზნესისათვის მოქნილი გარემო შექმნება, სამუშაო გაიზრდება სამუშაო ადგილების რაოდენობა და შესაძლებლობა მოგვეცემამოვაგვაროთ

უმუშევრობის პრობლემა. ამჟამად საქართველოში არსებული დასაქმების პოლიტიკა წარმოადგენს ძირითადად „მიწოდების მხარის“ პოლიტიკაა. როცა საუბარია დასაქმების პოლიტიკაზე, მნიშვნელოვანია შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის განსაზღვრა, იმისთვის, რომ მომზადდეს, ისეთი კადრი, რომელიც დააკმაყოფილებს აღნიშნულ მოთხოვნებს. დასაქმების პოლიტიკის სწორად გატარების მიზნით მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის სისტემატიური მონიტორინგი და ადეკვატური კვლევა. საჭიროა გამართული შრომის ბაზრის არსებობისთვის, ისეთი საინფორმაციო სისტემის არსებობა, რომელიც იქნება სრულყოფილი და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოსული. სამუშაო ძალის თაობაზე არსებული მოთხოვნის კვლევები საქართველოში არსებობს სპორადული სახით. უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმების ხელშეწყობის დეპარტამენტმა უნდა განახორციელოს შრომის ბაზრის თვისებრივი კვლევა, რომელიც მის ვალდებულებას წარმოადგენს, თუმცა აღნიშნული არარეგულარულად სრულდება. შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის მოვალეობაა ჩატარებული კვლევების შეჯამების საფუძველზე დაადგინოს მოთხოვნადი პროფესიების სია. მიუხედავად ამისა, ამ ეტაპზე მაინც ვერ ხერხდება სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ისეთი სიღრმისეული ინფორმაციის მიღება, რომელიც უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს სასწავლო გეგმების შესაბამისად შეცვლაში დაეხმარებოდა.

ზოგადად, „მიწოდების მხარის“ დასაქმების პოლიტიკის გატარება გულისხმობს, რომ ეკონომიკა საკმარისი რაოდენობით სამუშაო ადგილებს ქმნის და ერთადერთი ხარვეზი შეიძლება იყოს, ის რომ ამ სამუშაო ადგილებისთვის შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრი არ არსებობს ან მათ არ იციან, როგორ მოიძიონ არსებული სამუშაო ადგილები. ამდენად მნიშვნელოვანი რესურსი იხარჯება კადრების მომზადებაზე და დამსაქმებლებთან მათ დაკავშირებაზე. ამ მხრივ საქართველოში არსებული მდგომარეობა დამაფიქრებელია. ეკონომიკური ზრდის ფაზა, რომელიც 2005 წელს დაიწყო, განპირობებული იყო მომსახურების სფეროს ზრდით. მომსახურების სფეროში სამუშაო ადგილების ზრდა არის პოზიტიური მოვლენა, მაგრამ ყურადღება უნდა გამახვილდეს კონკრეტულად რა სახის სამუშაო ადგილებია შექმნილი. 2009-2015 წლებში შექმნილი სამუშაო ადგილების

უმრავლესობა არ მოითხოვდა უმაღლეს განათლებას. 2015 წელს მთლიანი სამუშაო ადგილების 53 % სპონტანურად შეიქმნა. იგულისხმება ისეთი სამუშაო ადგილები, რომელიც შექმნილია თავად დასაქმებულის მიერ და არ მოითხოვს ფორმალურ განათლებას.

საქართველოს ეკონომიკა არ ქმნის დიდი რაოდენობით მაღალი პროდუქტიულობის მქონე სამუშაო ადგილს და შრომის ბაზარზე ძირითადად დომინირებს დაბალი პროდუქტიულობის მქონე სამუშაო ადგილები. აღნიშნული დასტურდება შესაბამისი კვლევებითაც. სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ ჩატარებულ კვლევაში რაოდენობრივად ყველაზე მეტად „არაკვალიფიციური მუშების“ მოთხოვნა გამოიკვეთა. (http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/PUBLIKACIEBI/FILES/angarishi.pdf).

ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს კვლევის მიხედვით კი, გამოკითხული კომპანიები უახლოეს მომავალში ყველაზე მეტი რაოდენობით გეგმავენ საფინანსო და გაყიდვების სფეროს დამხმარე პერსონალისა და ინდივიდუალური მომსახურებისა და დაცვის სამსახურის მუშაკების ჯგუფის წარმომადგენელი მუშაკების დაქირავებას. (<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=0e5d2e14-f30c-451c-8df9-335626974ad3>).

„მიწოდების მხარის“ დასაქმების პოლიტიკის გატარებისას პროგრამები მორგებული უნდა იყოს კერძო სექტორის მიერ შექმნილ მოთხოვნაზე, ხოლო იგი უმეტესწილად ქმნის დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს, აქედან გამომდინარე სახელმწიფო ბიუჯეტი მსგავსი სახის პერსონალის მომზადებაზე უნდა დაიხარჯოს. შეიძლება მსგავს ქმედებას მოკლევადიან პერიოდში ქონდეს დადებითი ეფექტი, გრძელვადიან პერსპექტივაში იგი ეკონომიკის განვითარებამდე ვერ მიგვიყვანს. იმისათვის, რომ გაიზარდოს მაღალკვალიფიციური სამუშაოების რიცხვი, საჭიროა გატარდეს „მოთხოვნის მხარის“ პოლიტიკა და ჩამოყალიბდეს შესაბამისი ინდუსტრიული პოლიტიკა.

საქართველოში არსებულ „მოთხოვნის მხარის“ დასაქმების პოლიტიკას გააჩნია ნაკლოვანებები, იგი არ არის დაკავშირებული მიწოდების მხარის „დასაქმების პოლიტიკასთან“, მისი გატარება ხდება ინდუსტრიული პოლიტიკის ჩარჩოების გარეშე, ასე

რომ მის მიერ შექმნილი სამუშაო ადგილების უმეტესობა დაბალ პროდუქტიულ მომსახურებაში კონცენტრირდება.

საქართველოში არსებული დასაქმების პოლიტიკის განხილვისას, ყურადღება უნდა გავამახვილოთ მეწარმეობის განვითარებაზე ორიენტირებულ პროექტებზე. 2014 წელს სსიპ „აწარმოე საქართველოში“, რომლის მიზანი არის კერძო სექტორის განვითარება, ექსპორტის ხელშეწყობა, საინვესტიციო კლიმატის და სამეწარმეო გარემოს გაუმჯობესება. აღსანიშნავია, რომ მეწარმეობის განვითარების პროგრამები ადგილობრივად არ ებმის სახელმწიფოს მიერ გატარებულ მიწოდების მხარის დასაქმების პოლიტიკას და არც მაკროეკონომიკურ პოლიტიკასთან არის მჭიდრო კავშირში. პროგრამების საბოლოო შედეგი გამოხატული უნდა იყოს დასაქმებაზე დადებითი ეფექტით. მონაცემები იმის შესახებ, თუ რამდენი სამუშაო ადგილი შეიქმნა, როგორია ანაზღაურება, სამუშაოების სექტორული განაწილება, როგორია სამუშაო ადგილების შენარჩუნების ტენდენცია ხელმისაწვდომი არ არის. „აწარმოე საქართველოში“ სააგენტოს ვებ გვერდზე მოცემულია შეფასების ანგარიში, რომლის მიხედვითაც 2014-2018 წლების განმავლობაში მათ ჯამში 3033 სამუშაო ადგილი შექმნეს. აღნიშნულ პერიოდში მათი მხრიდან მოხდა 338 ბენეფიციარის დაფინანსება (340 პროექტი), თუმცა კვლევის ფარგლებში შესწავლილია 85 ბენეფიციარი. რადგან სრულად არ არის ყველა კომპანია შესწავლილი, ამიტომ პროგრამის საშუალებით დასაქმებულთა ზუსტი მონაცემების დადგენა ვერ ხერხდება. ზოგადად „მეწარმეობის განვითარებაზე ორიენტირებული პროგრამების“ მთავარი მიზანი არის წარმოების გაძლიერება და დასაქმების პოლიტიკაზე აპელირება ნაკლებად კეთდება. აღნიშნული დასტურდება იმით, რომ პროგრამებში მონაწილეობის მიღება შეუძლია ყველას, დასაქმების სტატუსის მიუხედავად, მონაწილეობის მიღება ასევე შეუძლიათ არსებულ ბიზნეს სუბიექტებსაც. ევროპულ ქვეყნებში მსგავსი პროგრამებით დაფინანსება გაიცემა უმუშევრად რეგისტრირებულ ადამიანებზე, რომელთაც აქვთ დასაქმების სურვილი და ახალი ბიზნეს წამოწყებით აპირებს შრომით ბაზარზე დაბრუნებას. „აწარმოე საქართველოში“ არსებულ პრიორიტეტულ სფეროები და დასაქმების ხელშეწყობის დეპარტამენტის მიერ განხორციელებულ გადამზადების პროგრამები ნაკლებად არის ურთიერთ კავშირში.

მოსაზრების ახსნა შესაძლებელია იმ გარემოებით, რომ სამუშაო ძალის მომზადება ხდება მოთხოვნად პროფესიებში, ხოლო სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული კომპანიები ჯერ არ არიან იმდენად განვითარებულები, რომ შექმნან დიდი რაოდენობით სამუშაო ადგილები. პროგრამაში მონაწილე კომპანიები მნიშვნელოვან პრობლემად კვალიფიციური სამუშაო ძალის ნაკლებობას ასახელებენ, ხოლო შესაბამისი კადრის გარეშე, საწარმოებისთვის რთულია გაფართოება, წარმოების გაზრდა და ექსპორტზე გასვლა.

შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტის მიერ გამოვლენილი მოთხოვნადი პროფესიებია:

ტექნიკური სპეციალობები:

- აგრარული ტექნიკის მექანიკოსი;
- ზეინკალი;
- ამწის მემანქანე;
- დურგალი;
- ზოოტექნიკოსი;
- ფილამწეობი;
- შემდუღებელი;
- კონდიციონერების ექსპერტი;

მომსახურების სფერო:

- ბარმენი;
- გიდი;
- სტილისტი;
- კონდიტერი;
- მცხოველი;
- რესტორნის მენეჯერი;
- ტუროპერატორი;
- ოფისის მენეჯერი;
- საბაჟო საქმე

- ლოჯისტიკა
- ბუღალტრული აღრიცხვა;

მომსახურების სფერო:

- ბაგა-ბაღის აღმზრდელი;
- ექთნის თანაშემწე;
- ფარმაცევტის თანაშემწე;

ციფრული ტექნოლოგიები:

- ვებ-პროგრამისტი;
- კომპიუტერული გრაფიკოსი;
- IT ტექნოლოგი;
- კომპიუტერული ქსელების და სისტემის ადმინისტრატორი;

აგრარული სფერო:

- მევენახე-მელვინე;
- მეფუტკრე;
- რძის გადამამუშავებელი;
- მეტყევე;

სსიპ “აწარმოე საქართველოში“ პროგრამის ფარგლებში გამოვლინდა პრიორიტეტული დარგები:

- საკვები პროდუქტების წარმოება;
- არაალკოჰოლური სასმელების წარმოება;
- სიგარების/სიგარეტების წარმოება;
- მინერალური საწვავი და მათი გამოხდის პროდუქტები
- ქიმიური მრეწველობის პროდუქტები;
- პლასტმასები და მათი ნაწარმი;

- მერქანი და მერქნის ნაწარმი;
- კორპი და მისი ნაწარმი;
- საფეიქრო ნაწარმი;
- ქვის, თაბაშირის, ცემენტის წარმოება;
- არამპირფასი ლითონები და მათი ნაწარმი;
- ელექტროტექნიკური მოწყობილობები;
- მიწისზედა სატრანსპორტო საშუალებები;
- ძვირფასი ლითონები და მათი ნაწარმი;
- სხვადასხვა სამრეწველო საქონელი;
- მინერალური პროდუქტები და მათი წარმოება;

ზემოთ ჩამოთვლილ მოთხოვნადი პროფესიებისა და დარგების კლასიფიკაციიდან ჩანს, რომ სახელმწიფო ერთის მხრივ ახალისებს გარკვეული დარგების განვითარებას, მეორეს მხრივ ინვესტიციებს ახორციელებს ისეთ სამუშაო ძალის გადამზადებაში, რომელიც ყველაზე მოთხოვნადია. აქ თვალსაჩინო ხდება მიწოდებაზე ორიენტირებული დასაქმების პოლიტიკის გამოწვევები. საჭიროა განისაზღვროს ის პროფესიები, რომლებსაც ვუწოდებთ მოთხოვნადს. ქვეყანაში მოთხოვნადია ისეთ პროფესიები, რომელიც დაბალპროდუქტიული სამუშაოებისთვის არის საჭირო, თუ პროფესიები, რომელზეც მოთხოვნა ამ ეტაპზე დაბალია, მაგრამ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოვნა ძალზედ რთულია, რაც სახელმწიფოს ფინანსური დახმარებით შექმნილ ან გაფართოებულ საწარმოებს წარმოებაში, და შესაბამისად, დასაქმების მაჩვენებლის ზრდაში, ხელს უშლით.

მეწარმეობის განვითარების არსებული პროგრამები ინდუსტრიული პოლიტიკის კრიტერიუმებში ვერ ჯდება. იგი წარმოადგენს სახელმწიფოს სურვილს ხელი შეუწყოს კერძო სექტორის განვითარებას, სადაც მოიაზრება დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნა. კვლევებით, თუ ვიმსჯელებთ პროგრამები უმეტესწილად მომსახურების სფეროში მცირე და საშუალო მეწარმეობას უწყობს ხელს. შესაბამისად არსებული დასაქმების პოლიტიკა დაბალპროდუქტიულ და დაბალი დამატებითი ღირებულების მქონე სამუშაო ადგილებს ქმნის. ამიტომ შედეგად შეიძლება მივიღოთ უფრო მეტი სამუშაო ადგილი, მაგრამ არა

აუცილებლად - კარგი. იმისთვის, რომ შეიქმნას მაღალპროდუქტიული სამუშაო ადგილები, აუცილებელია ინდუსტრიული ეკონომიკური პოლიტიკის პარალელურად შემუშავდეს და განხორციელდეს დასაქმების პოლიტიკა. ეს გვადლევს ეკონომიკაში ინოვაციური დარგების აღმოცენების შესაძლებლობას. ასეთ შემთხვევაში მეწარმეობის წახალისება კარგი ეფექტის მომტანი შეიძლება იყოს.

საქართველოში, ძირითადად ევროპული გამოცდილების გაზიარება არის უფრო აქტუალური. განსაკუთრებით დასაქმების პოლიტიკის სფეროში პირდაპირ ხდება დასაქმების პროგრამების გადმოტანა. თუმცა მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული ის ფაქტი, რომ ევროპულ ქვეყნებში არსებული ეკონომიკური წინაპირობა მნიშვნელოვნად განსხვავდება საქართველოში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობისგან. 1930 - იან წლებიდან ევროპულ ქვეყნებში დასაქმების ხელშეწყობა, ინდუსტრიალიზაციის პარალელურად დაიწყო, რადგან აუცილებელი გახდა ინდუსტრიალიზაციის პროცესში სამუშაო ძალის ეფექტიანი მობილიზება.

დასაქმების პოლიტიკის ეფექტიანობა განპირობებულია ქვეყნის მაკროეკონომიკური პოლიტიკით. თუ არ იარსებებს ინდუსტრიული პოლიტიკა, რომელმაც ეკონომიკა სტრუქტურულად უნდა გარდაქმნას, დასაქმების პოლიტიკა სამუშაო ძალის გადამზადებაზე, თუ მეწარმეების დაფინანსებაზე ორიენტირებული, კონცენტრირებული იქნება დაბალ პროდუქტიულ სექტორზე, რომლებიც ნაკლებად ქმნიან ინოვაციებს, შესაბამისად მნიშვნელოვანი ცვლილებების განხორციელება ვერ ხდება.

ინდუსტრიული განვითარებისთვის და შედეგიანი ეკონომიკური პოლიტიკის გატარების მიზნით მნიშვნელოვანია პრიორიტეტული ქმედებების განხორციელება:

) ექსპორტზე ორიენტირებული ინდუსტრიული პოლიტიკის შემუშავება, სხვადასხვა დროს საჭირო ხდება გარკვეული სახის დარგებისთვის პრიორიტეტის მინიჭება და ამ სფეროში მოღვაწე კომპანიების დახმარება მათი საექსპორტო პოტენციალის გასაზრდელად, ხოლო ექსპორტის ხელშესაწყობად უნდა გატარდეს შემდეგი სახის პოლიტიკა:

- ⌋ დაფინანსების პოლიტიკა: ექსპორტის პოტენციალის მქონე კომპანიებს ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ ფინანსებზე. აღნიშნული შეიძლება განხორციელდეს შიდა რესურსებით, ან პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მოზიდვით.
- ⌋ იმპორტის პოლიტიკა: უნდა მოხდეს იმპორტირებულ პროდუქციაზე კონტროლი ადგილობრივი მწარმოებლების დასაცავად.
- ⌋ ექსპორტის პოლიტიკა: უნდა განხორციელდეს შეღავათები ექსპორტზე ორიენტირებული კომპანიებისთვის.
- ⌋ განათლებისა და დასაქმების პოლიტიკა: განათლების სისტემა და დასაქმების სამსახურები შეუფერხებლად უნდა ამზადებდნენ სამუშაო ძალას პრიორიტეტული სფეროებისთვის.

ეკონომიკურ განვითარებასა და დასაქმების პოლიტიკას შორის მჭიდრო კავშირი არსებობს. ინდუსტრიალიზაციის წინა პერიოდში, იმისთვის, რომ უმუშევრობა შეემცირებინათ, ყურადღება ექცეოდა ისეთ დაბალ ტექნოლოგიურ სექტორებს, რომელიც დიდი რაოდენობით მუშახელს მოითხოვდა. აღნიშნულის პარალელურად, სახელმწიფომ შესაძლებელია დიდი ინვესტიციები განხორციელოს მოქალაქეების განათლებასა და ისეთი უნარების აღჭურვაში, რაც მათ მომავალში მაღალტექნოლოგიური წარმოების შექმნისა და განვითარების შესაძლებლობას მისცემს. განვითარების გვიან ეტაპზე, სახელმწიფო აღარ ერევა ეკონომიკის განვითარებაში, თუმცა მარეგულირებელი ფუნქცია აკისრია.

მნიშვნელოვანია ეკონომიკაში სტრატეგიული მიდგომა. უნდა მოხდეს ინოვაციური სექტორების განვითარება და გაძლიერდეს შესაბამისი საიმპორტო, სავაჭრო და დასაქმების პოლიტიკით. ამასთან მიწოდების მხარის დასაქმების პოლიტიკის გატარებისას უნდა მოხდეს ადამიანების კვალიფიკაციის მაქსიმალურად ამაღლება, ხოლო მოთხოვნის მხარის დასაქმების პოლიტიკის გატარებისას ინოვაციურ სფეროებში მეწარმეების ხელშეწყობა, რათა მათ შექმნან მეტი ხარისხიანი სამუშაო ადგილი.

მოთხოვნის მხარის დასაქმების პოლიტიკა უნდა შეესაბამებოდეს მიწოდების მხარის დასაქმების პოლიტიკას.

განათლების სამინისტროს ჩართულობა საკმაოდ გასათვალისწინებელია და საჭიროა შემუშავდეს სტრატეგიები იმ მიმართულებით, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს უმაღლესი განათლების სტანდარტები. ადამიანისეული კაპიტალი გახდა ეროვნული ეკონომიკის ზრდის მამოძრავებელი ფაქტორი. მისი დაგროვება კი – ქვეყნის ინოვაციური განვითარების და კონკურენტუნარიანობის ზრდისა და მოსახლეობის კეთილდღეობის საფუძველი. ამჟამად ადამიანისეული კაპიტალი განიხილება, როგორც ეკონომიკისა და საზოგადოების განვითარების რთული, ინტენსიური ფაქტორი, ხოლო მისი დონე პირდაპირპროპორციულად აისახება ქვეყნის ეკონომიკის ზრდასა და კონკურენტუნარიანობაზე. იგი მოიცავს საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კულტურული, ინოვაციური და პიროვნული ადამიანისეულ პოტენციალის საფუძველზე დაგროვილ უნარ-ჩვევებს და ცოდნას.

საქართველოში აღსანიშნავია, რომ არსებობს შემდეგი დეფიციტური თანამდებობები: კომპიუტერული ტექნიკის პროფესიონალები, ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები, კვების ტექნოლოგები, საფინანსო და ადმინისტრაციული სამსახურების მენეჯერები, მშენებლობის ინჟინრები. კადრების დეფიციტის კიდევ ერთი მიზეზი არის დაბალი ხელფასი და არა პროფესიონალთა დაბალკვალიფიციურობა, რაც დაბალ მოტივაციას იწვევს დასაქმების მსურველებში. ანაზღაურების სიმცირის გამო დასაქმების მსურველთა სიმცირე შეიმჩნევა ძირითადად არაკვალიფიციურ კადრებთან მიმართებაშიც, კერძოდ - მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეები, არაკვალიფიციური მუშები, ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს ნაკლებადკვალიფიციური დასაქმებულები.

როცა დასაქმებას განვიხილავთ, უნდა გამოვყოთ არაფორმალური და არასტანდარტული დასაქმება. არასტანდარტულ დასაქმებაში იგულისხმება შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგების მრავალფეროვანი პრაქტიკა, რომელიც სტანდარტული დასაქმებისაგან განსხვავდება. ასეთი შეიძლება იყოს პლატფორმების გამოყენებით მიღებული დასაქმება, როგორცაა: კურიერის, მძღოლების შემთხვევები, არასრულ განაკვეთზე, ან გამოძახებით მიღებული დასაქმება, ასევე ქვეკონტრაქტორების შემთხვევები, როცა შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად გვხვდება მომსახურების

ხელშეკრულებები. ასეთ შემთხვევებში დასაქმებულს ხშირად პარტნიორად, ქვეკონტრაქტორად ან თვითდასაქმებულად მოიხსენიებენ, მაშინაც კი, როცა საქმე გვაქვს შრომით ურთიერთობასთან მშრომელსა და დამსაქმებელს შორის.

არაფორმალური შრომად განიხილება ყველა ის შრომით ურთიერთობა, რომელიც ფორმალური ხელშეკრულების არცერთი ფორმას არ მოიცავს. ასეთი შეიძლება იყოს ფორმალურ საწარმოში დასაქმებული ადამიანი, რომელსაც დამსაქმებელთან ხელშეკრულება არ აკავშირებს, ისევე, როგორც დასაქმებულები მთლიანად არაფორმალურად მოწყობილ საწარმოებში. ეს ორი კატეგორია არის თანმხვედრი. გამოწვევები და პრობლემები ხშირად საზიარო. მისთვის დამახასიათებელი შრომითი პრაქტიკის გამო, მათი ერთმანეთისგან მკაფიოდ გარჩევა ზოგჯერ სამართლებრივადაც შეუძლებელია.

ემპირიული კვლევები მიუთითებს, რომ არაფორმალური ან არასტანდარტული დასაქმების გავრცელების მიღმა ხშირად დამსაქმებლის სურვილი დგას, თავი აარიდოს იმ ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობას, რაც სტანდარტულ, ფორმალურ დასაქმებასთანაა დაკავშირებული. (Di Porto, E., Elia, L., & Tealdi, C. (2017).)

არაფორმალური და არასტანდარტული დასაქმება დამსაქმებელს საშუალებას აძლევს:

1. უფრო იოლად დაიქირაოს და გაათავისუფლოს დასაქმებულები შემოსავლის ზრდასთან ან მატებასთან ერთად;
2. დააღწიოს თავი დასაქმებულთათვის დაზღვევისა და სხვა ბენეფიტების მიწოდებას; 3. გადაიხადოს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მინიმალურ ხელფასზე დაბალი ანაზღაურება;
4. აირიდოს პასუხისმგებლობა საწარმოო ტრავმების შემთხვევაში;
5. უგულებელყოს შრომის კოდექსში გათვალისწინებული სხვა დაცვის გარანტიები, მათ შორის, სამუშაო გრაფიკთან დაკავშირებული ნორმები. (Vallanti, G., & Gianfreda, G. (2020)).

არაფორმალური დასაქმების გავრცელებაში მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ფორმალურ დასაქმებასთან დაკავშირებული ფაქტორები, არამედ არაფორმალური შრომის ბაზრის ხელმისაწვდომობაც.

არაფორმალური დასაქმება ყველაზე მეტადაა გავრცელებული იმ ქვეყნებში, სადაც უმუშევრობის მაჩვენებელი მაღალია, ხოლო არაფორმალური დასაქმების გამოვლენის შემთხვევაში დაწესებული ჯარიმები – დაბალი. ეს გარემოებები დამსაქმებელს უადვილებს, არაფორმალურ ან არასტანდარტულ შრომაზე თანახმა სამუშაო ძალა მოიძიონ და დაასაქმონ. (Stuart H.1982).

არაფორმალური და არასტანდარტული დასაქმების გავრცელებას იწვევს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა მხარეს მოქმედი ფაქტორების ურთიერთბალანსი. სხვადასხვა სახის ჩარევამ, კი შესაძლოა გამოიწვიოს მოცემულობის ცვლილება. მინიმალური ხელფასის დაწესებამ შეიძლება გამოიწვიოს დამსაქმებლის მიერ არაფორმალური დასაქმების ხელშეწყობა, რათა თავიდან აიცილოს ხელფასის გაზრდა. ამასთან ღირსეულმა მინიმალურმა ხელფასმა, შესაძლოა გამოიწვიოს ფორმალური დასაქმების მიმზიდველობა. ამ შემთხვევაში შემცირდება სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებულთა რაოდენობა და მათი ნაწილი დასაქმებულად და გადასახადების გადამხდელად დარეგისტრირდება. მინიმალური ხელფასის დარეგულირება ამ ორი ურთიერთსაწინააღმდეგო გავლენის შეფარდებაზე იქნება დამოკიდებული. მსგავსად შეიძლება იმოქმედოს შრომის ბაზრის გაუმჯობესებისკენ მიმართული ჩარევები, შრომის ინსპექტირება და სამუშაო დროის უფრო მკაცრად დარეგულირება. ამ ინტერვენციების ჯამური გავლენა არაფორმალური და არასტანდარტული შრომის გავრცელებაზე აღსრულების ეფექტიანობასა და სხვა სოციალურ და ეკონომიკურ გარემოებებზეა დამოკიდებული. უნდა აღინიშნოს, რომ არაფორმალური და არასტანდარტული შრომის შეღებვით ფაქტორებია ციფრული და პლატფორმული ტექნოლოგიები. ახალი ტექნოლოგიები შრომის ორგანიზების ახალ შესაძლებლობებს ქმნის. მაგალითად შეიძლება მოვიყვანოთ სწავლების და საკონსულტაციო ონლაინ პლატფორმები, საკურიერო სერვისები და ა.შ. შრომის ალგორითმული ორგანიზება დამსაქმებელს საშუალებას აძლევს, მშრომელი დაასაქმოს მხოლოდ მაშინ, როცა სჭირდება და უშუალოდ იმ დროის განმავლობაში, რაც კონკრეტული სერვისის გასაწევადია საჭირო. ამასთან, პლატფორმები ქმნის მშრომელთა მონიტორინგის, შეფასებისა და ანაზღაურების ინოვაციურ საშუალებებსაც. საქართველოში არაფორმალური და არასტანდარტული

ეკონომიკის გავრცელების მიზეზები დიდწილად შეუსწავლელია, თუმცა რამდენიმე ფაქტორის გამოყოფა, საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაყრდნობით, ამ კონტექსტშიც შესაძლებელია. ციფრული და, განსაკუთრებით, მობილური ტექნოლოგიების გავრცელება საქართველოში მზარდია. კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის მონაცემთა მიხედვით, საქართველოში სმარტფონების მოხმარება წლიდან წლამდე იზრდება (Slonimczyk F. 2014).

საქართველოში 2017-2020 წლებში გატარებული შრომის რეფორმა დასაქმებულებს უყენებს ახალ ვალდებულებებს სამუშაო დროის რეგულირების, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა მიმართულებით. ამავდროულად, 2019 წლიდან საქართველოში საშემოსავლო გადასახადთან ერთად გროვდება სავალდებულო შენატანები დაგროვებით საპენსიო სისტემაში, რომელსაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ინაწილებენ. შრომითი კანონმდებლობის გამკაცრების შესაძლო გვერდითი ეფექტი, რომელმაც შესაძლებელია განაპირობოს არაფორმალური და არასტანდარტული დასაქმების ზრდის ინტერესი, მნიშვნელოვანია საქართველოს შემთხვევაშიც.

უმუშევრობის მაღალი დონე, იძლევა არაფორმალური დასაქმების ხელშეწყობის საშუალებას.

საქართველოში არაფორმალური შრომის გავრცელებას განაპირობებებს ისტორიული ფაქტორებიც. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომ, საქართველოში ფორმალური დასაქმების რადიკალური შემცირება მოყვა. დამოუკიდებლობის პირველი 10 წლის განმავლობაში დასაქმება ფორმალურ სექტორში 91 პროცენტიდან 57 პროცენტამდე შემცირდა. (ქარჩილაძე ნ., 2018). სახელმწიფო ინსტიტუტების რღვევამ და სოციალურ-ეკონომიკურმა კრიზისმა მოსახლეობის ნაწილი სამსახურისა და შემოსავლის, ნაწილი კი – იძულებით გადაადგილებულ პირთა შემთხვევაში – სახლ-კარის გარეშე დატოვა.

დასაქმების შესახებ საკითხების განხილვისას, მნიშვნელოვანი ხდება შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ხარისხის განსაზღვრა საქართველოში. პოლარიზაცია დასავლეთის განვითარებულ ეკონომიკაში მწვავე პრობლემად სახელდება. საქართველოში, ისევე, როგორც სხვა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში პოლარიზაციის ხარისხი გაცილებით მაღალია. ეს იმას ნიშნავს, რომ დაბალკვალიფიციური სამუშაო ადგილებიდან უფრო

მაღალკვალიფიციურზე გადასვლის შესაძლებლობები მცირდება და სამუშაო ძალის წინსვლა რთულდება. აღნიშნული განაპირობებს, იმას, რომ სამუშაო ძალის უმეტეს ნაწილს, რომელიც დამწყები პოზიციიდან იწყებს კარიერას, შესაბამისი სახელმწიფო პოლიტიკის გარეშე, დიდი ძალისხმევა დაჭირდება თავი შეცვალოს არსებული პოზიცია და დასაქმების უფრო კარგი შესაძლებლობები იპოვოს კარიერის შემდგომ ეტაპზე. სამუშაო ძალისთვის კვალიფიკაციის და უნარების გაძლიერებაზე მიმართულ პროგრამებზე ხელმისაწვდომობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება.

2000-იანი წლების დასაწყისში აღმოაჩინეს, რომ ევროპისა და აშშ - ის შრომის ბაზარზე სწრაფად იკლებდა საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილების რაოდენობა, ხოლო მაღალი და დაბალკვალიფიციური სამუშაო ადგილების რაოდენობა სწრაფად იზრდებოდა. გუსმა და მენინგმა ამ მოვლენას „სამუშაო ადგილების პოლარიზაცია“ უწოდეს.

სამუშაო ადგილების კლასიფიკაცია ძირითადად საჭირო უნარებისა და კვალიფიკაციის მიხედვით ხდება. ამ მიზნით ხშირად გამოიყენება პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი (ISCO), რომელიც უნარების 4 დონეს გამოყოფს. სამუშაო ადგილები, რომლებიც 1-ლი დონის უნარებს (მარტივი ფიზიკური დავალებების შესრულება) საჭიროებს, დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებად მიიჩნევა. ასეთებია, მაგალითად: დამლაგებლები, სამზარეულოს დამხმარეები, ხილის მკრეფავები და ა.შ.). სამუშაო ადგილები, რომლებიც მეორე და მესამე დონის უნარებს მოითხოვს, საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილებია. მათ შესასრულებლად საჭიროა უფრო მაღალი არითმეტიკული და წერა-კითხვის უნარები, თუმცა ასევე ხშირია რუტინული ფიზიკური დავალებების შესრულება. ასეთი სამუშაოებია, მაგალითად: მდივანი, ბუღალტერი, მკერავი, ამწის ოპერატორი და ა.შ. და ბოლოს, მე-4 დონის უნარები მოიცავს პრობლემების გადაჭრის, გადაწყვეტილების მიღებისა და სხვა ანალიტიკურ უნარებს. სამუშაოები, რომელთა შესასრულებლად მსგავსი ტიპის უნარებია საჭირო, მაღალკვალიფიციურია და მაგალითად, მოიცავს: სხვადასხვა პროფილის მენეჯერებს, პროგრამისტებს, მასწავლებლებს და ა.შ. https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2905525/ISCO_88COM_A_Guide_for_Users.pdf.

შრომის ბაზრის პოლარიზაციას ორი ძირითადი ფაქტორი განაპირობებს.

- ✓ პოლარიზაცია შეიძლება გამოწვეული იყოს მულტინაციონალური კომპანიების შექმნით, რაც გულისხმობს წარმოების შედარებით დაბალი განვითარების ქვეყნებში გადატანას, რის გამოც საწარმოებში საშუალო რგოლის პოზიციები კლებულობს;
- ✓ ტექნოლოგიების განვითარება, რომელიც შესაძლებლობას იძლევა ფიზიკურად შესრულებული რუტინული ტიპის შრომა სხვადასხვა თანამედროვე პროგრამებით ჩანაცვლდეს, რასაც სამუშაოს ავტომატიზების პროცესი ეწოდა (Autor & Katz, 1999, Goos et.al. 2014).

ავტომატიზირება პირველ რიგში ისეთ სამუშაო ადგილებს ემუქრება, რომლებიც რუტინული დავალებების შესრულებას მოითხოვს, ეს კი ძირითადად საშუალო კვალიფიკაციების მქონე სამუშაო ადგილებს მიემართება. ამდენად, საშუალო რგოლი ან იმის გამო მცირდება, რომ მას მანქანა/ტექნოლოგია ანაცვლებს, ან იმის გამო, რომ მთლიანად სამუშაო პროცესის ოფშორინგი ხდება. დაბალკვალიფიციურ პოზიციებს ეს საფრთხე არ ემუქრება, რადგან ისინი უმეტესწილად მომსახურების სფეროშია თავმოყრილი და ხშირად ფიზიკურ შრომას მოითხოვენ, ხოლო მისი ავტომატურ რეჟიმში გადაყვანა რთულია.

დიდი ხნის განმავლობაში პოლარიზაცია განვითარებული ქვეყნებისთვის დამახასიათებელ მოვლენად ითვლებოდა. თუმცა 2016 წელს მსოფლიო ბანკმა გამოაქვეყნა ანგარიში, სადაც გამოიკვეთა ის ფაქტი, რომ პოლარიზაცია დამახასიათებელი იყო განვითარებად ქვეყნებისთვისაც (World Bank, 2016). განვითარებადი ეკონომიკის შემთხვევაში შრომის ბაზრის პოლარიზაციის მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება ნებისმიერი კვლევის მეთოდის გამოყენებისას.

უმაღლესი რგოლის მენეჯერები, მაღალი თანამდებობის პირები და კანონმდებლები	3 848.9
ადმინისტრაციული და კომერციული მენეჯერები	2 312.6
წარმოებისა და სპეციალიზებული მომსახურების მენეჯერები	2 010.8

სასტუმროების, საცალო ვაჭრობისა და სხვა მომსახურებების მენეჯერები	1 472.7
სპეციალისტი-პროფესიონალები	1 333.7
მეცნიერებისა და ტექნიკის (ინჟინერიის) სპეციალისტი-პროფესიონალები	1 568.1
ჯანმრთელობის დაცვის სფეროს სპეციალისტი-პროფესიონალები	1 446.7
განათლების სპეციალისტები	994.4
ბიზნესისა და ადმინისტრირების სპეციალისტები	1 422.4
ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები	2 268.4
სამართლის, სოციალური და კულტურის სფეროების სპეციალისტები	1 411.7
ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	1 193.7
მეცნიერების და ტექნიკის დამხმარე სპეციალისტები	1 516.9
ჯანმრთელობის დაცვის დამხმარე სპეციალისტები	862.6
ბიზნესისა და ადმინისტრირების დამხმარე სპეციალისტები	1 153.8
სამართლის, სოციალური, კულტურისა და მონათესავე დარგების დამხმარე სპეციალისტები	1 209.3
ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ტექნიკოსები	1 705.8
ოფისის დამხმარე პერსონალი	1 144.6
ზოგადი პროფილის და ტექსტის ამკრეფი კლერკები	1 171.6
მომხმარებელთა მომსახურების სფეროს კლერკები	1 407.3
რიცხოვრივი ინფორმაციის დამუშავების და მატერიალური ფასეულობების აღრიცხვის სფეროს მუშაკები	905.1
ოფისის სხვა დამხმარე პერსონალი	934.7

მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები	911.6
პირადი მომსახურებების სფეროში დასაქმებული პირები	814.5
გაყიდვების სფეროს სპეციალისტები	940.6
ინდივიდუალური მომვლელები	499.9
მოსახლეობისა და საკუთრების დამცველი სამსახურების მუშაკები	985.3
სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობის კვალიფიციური მუშაკები	791.5
ბაზარზე ორიენტირებული სოფლის მეურნეობის კვალიფიციური მუშაკები	760.0
ბაზარზე ორიენტირებული მეტყევეობის, მეთევზეობისა და ნადირობის სფეროებში დასაქმებული კვალიფიციური მუშაკები	1 036.1
ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშები	1 178.6
მშენებლობისა და მონათესავე სფეროების მუშები (გარდა ელექტრიკოსებისა)	1 361.4
ლითონის დამამუშავებელი მრეწველობის, მანქანათმშენებლობის და მონათესავე სფეროების მუშები	1 334.5
ხელოსნები და პოლიგრაფიული წარმოების მუშები	1 008.7
ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების სფეროების მუშები	1 244.1
კვების, ხის დამამუშავებელი, ტექსტილისა და სამკერვალო მრეწველობის და მონათესავე სფეროების ხელოსნები და მუშები	769.4
დანადგარებისა და მოწყობილობების ოპერატორები და ამწყობები	1 112.1

სტაციონარული სამრეწველო დანადგარებისა და მოწყობილობების ოპერატორები	1 149.7
ამწყობები	1 122.6
მძღოლები და მოძრავი დანადგარების ოპერატორები	1 097.7
არაკვალიფიციური მუშაკები	674.1
დამლაგებლები და დამხმარეები	474.0
სოფლის მეურნეობის, სატყეო მეურნეობისა და მეთევზეობის სფეროთა არაკვალიფიციური მუშები	683.1
სამთო-მოპოვებითი მრეწველობის, მშენებლობის, დამამუშავებელი მრეწველობის და ტრანსპორტის სფეროთა არაკვალიფიციური მუშები	1 077.1
მზარეულების დამხმარეები	624.6
ქუჩაში მომსახურების გამწევი და მონათესავე სფეროების გაყიდვებისა და მომსახურების სფეროში დასაქმებულები	510.5
ნარჩენების გამტანები და სხვა არაკვალიფიციური მუშები	848.5

ცხრილი №3.2.1 დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი დაკავებული თანამდებობების/პოზიციების მიხედვით, 2021;

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

საქართველოში არსებული პოლარიზაცია, ვერ იქნება გამოწვეული საშუალო რგოლის ოფშორინგით, რადგან ქვეყანაში წარმოება არ არის პრიორიტეტულად განვითარებული. საქართველოს ადგილი გლობალიზაციაში განსაზღვრავს სამუშაო ადგილების არსებულ პოლარიზაციას.

შრომის ბაზრის პოლარიზაციის მნიშვნელოვან განმაპირობებლად ტექნოლოგიები მოიაზრება. მსოფლიო ბანკის მონაცემების მიხედვით, სამუშაო ადგილების დაახლოებით 40% საქართველოში ავტომატიზებას ექვემდებარება (World Bank, 2016).

რაც უფრო მაღალია დასაქმებულის განათლების და კვალიფიკაციის ხარისხი, მით უფრო დაბალია მისი სამუშაოს ავტომატიზების რისკი. ხოლო ტექნოლოგიების გავრცელებას განსხვავებული ეფექტი აქვს სხვადასხვა კვალიფიკაციების მქონე მუშაკებზე. იგი დადებითი მოვლენაა მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალისთვის, რადგან ზრდის მათ პროდუქტიულობას და აქედან გამომდინარე ხელფასსაც, დაბალკვალიფიციური კადრის საჭიროებას კი ამცირებს.

აღნიშნული ეფექტი გამოვლინდა საქართველოს შემთხვევაშიც, როდესაც კომპანიების ინტერნეტიზაცია და მათი ელექტრონულ კომერციაზე გადასვლა შეისწავლეს. ამდენად, ტექნოლოგიების განვითარება მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ქართული შრომის ბაზრის პოლარიზებაში (Coville et. al. (2019)).

შრომის ბაზრის პოლარიზაცია რაღა თქმა უნდა დასაქმებულთა უმეტესობაზე არ ისახება დადებითი ეფექტით. მაღალკვალიფიციური მუშაკებისთვის ახალი ტექნოლოგიები პროდუქტიულობის ზრდის შესაძლებლობას იძლევა. ხოლო ის დასაქმებულები, რომელთაც უნარებისა და კვალიფიკაციების დაბალი დონე აქვთ, მარტივად ჩანაცვლებადი ხდებიან, რაც უფრო მეტად ასუსტებს შრომის ბაზარზე მათ დამკვიდრებას.

პოლარიზაცია შრომის ბაზარზე ასევე ზრდის სახელფასო სხვაობას დაბალ და მაღალკვალიფიციურ მუშაკებს შორის, რაც არცთუ სასიკეთო მოვლენაა ისეთი ქვეყნისათვის, სადაც ეკონომიკური უთანასწორობის მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია. თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით იცვლება კონკრეტულ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულთა მიერ შესრულებული დავალებების სახეები.

დაბალ კვალიფიციური სამუშაო ძალა შრომის ბაზარზე სამუშაოს დაკარგვის რისკის ქვეშ იმყოფება. საჭიროა მათ კვალიფიკაციის დონის ამაღლება. იგი მოიცავს ცვლილებებს როგორც საგანმანათლებლო სისტემაში, ისე კონკრეტულ ქმედებებს, რომელიც სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზეა მიზანმიმართული. მოქალაქეებს ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა ახალი უნდარების შესაძენად. სამუშაო ძალის უნარების განვითარება სრულყოფილად ვერ მოხერხდება დამსაქმებლების

მონაწილეობის გარეშე, რადგან მათ აქვთ ზუსტი ინფორმაცია, თუ როგორი ტიპის კადრია კონკურენტული შრომის ბაზარზე. ამიტომ სახელმწიფომ უნდა შეიმუშაოს სამუშაო ძალის განათლების და კვალიფიკაციის დონის ამაღლების პოლიტიკა.

საქართველოსთვის გაცილებით ადეკვატურია მინიმალური ხელფასის შესახებ დისკუსია, რომელიც ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტია ეკონომიკური უთანასწორობის შესამსუბუქებლად. მინიმალურ ხელფასს ასევე მნიშვნელოვანი გავლენა შეიძლება ჰქონდეს სოციალური დახმარების მიმდებთა ეკონომიკურ გააქტიურებაზე, რადგანაც ამჟამად დასაქმებით მიღებული ხელფასი მოსახლეობის ამ ჯგუფისათვის სოციალურ დახმარებაზე ბევრად მეტი არ არის, ამიტომ მათი მოტივაცია, შეუერთდნენ ფორმალურ შრომის ბაზარს, ნაკლებია (sao.ge/files/auditi/auditis-angarishebi/2016/tb-socialuridaxmarebebi.pdf). შესაბამისად, მინიმალური ხელფასის შემოღება ქვეყნის სოციო-ეკონომიკური მახასიათებლების გათვალისწინებით უნდა განხორციელდეს.

სახელმწიფოს უნდა ჰქონდეს სამუშაო ძალის კვალიფიკაციების განვითარების თანამედროვე და ქვეყნისთვის შესაბამისი პოლიტიკა, რომელიც ადამიანს მისცემს შესაძლებლობას, კარიერის ყველა ეტაპზე აიმაღლოს კვალიფიკაცია, ან შეძლოს ახალი პროფესიის დაუფლება. სამუშაო ძალის მომზადების პროცესში განმსაზღვრელია კერძო სექტორის ჩართვა, ამისთვის სახელმწიფომ მის მიერ შემუშავებული პოლიტიკით კერძო სექტორს უნდა შესძინოს მოტივაცია, რათა მან ინვესტირება განახორციელოს სამუშაო ძალის მომზადებაში. თუ აღნიშნული პოლიტიკა წარმატებით განხორციელდება, არ ნიშნავს რომ პოლარიზაცია აღმოიფხვრება. ამიტომ მნიშვნელოვანია მთავრობამ განიხილოს მინიმალური ხელფასის შემოღების იდეა, რომელიც გაზრდილ ეკონომიკურ უთანასწორობას დაარეგულირებს.

მსოფლიო ბანკმა HCP (Human Capital Project) -ის ანგარიშის ფარგლებში საქართველოს ადამიანისეული კაპიტალის შესახებ 2022 წელს ახალი მიმოხილვა გამოაქვეყნა, სადაც შეაფასა საქართველოს ადამიანისეული კაპიტალი, მათ შორის ქვეყნის მოსახლეობის უნარები, ცოდნა და გამოცდილება ქვეყნის საერთო ფასეულობების და ღირებულებების გათვალისწინებით. ანგარიშში აღწერილია, რომ განათლებაში შეინიშნება

პროგრესი, ხაზ გასმულია განათლების მნიშვნელობა და აღნიშნულია, რომ საქართველომ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩარიცხვის მაღალ მაჩვენებელს მიაღწია. ანგარიშში ნათქვამია, რომ უმაღლესი განათლების ხარისხი „ევროკავშირის და ევროპისა და ცენტრალური აზიის ბევრი ქვეყნის მაჩვენებელს მნიშვნელოვნად ჩამორჩება“. შესაბამისად განათლების დაბალი ხარისხი გავლენას ახდენს ადამიანის შემოსავლებსა და დასაქმების შესაძლებლობებზე. ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ საქართველოში ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში მნიშვნელოვანი რეფორმები იქნა განხორციელებული და საჭიროა ქვეყანამ კვლავ განაგრძოს რეფორმების გატარება, რადგან ადამიანისეული კაპიტალის განსავითარებლად შეიქმნას სამართლიანი გარემო.

დოკუმენტის მიხედვით საჭიროა გაიზარდოს სოციალურ სექტორებში ხარჯების ეფექტიანობა და სამართლიანობა, გადახედილ იქნეს დეცენტრალიზაციის პროცესი, გამოყენებულ იქნეს თანამედროვე ტექნოლოგიების შესაძლებლობები, გაუმჯობესდეს სოციალური სფეროს სამუშაო ძალის მართვა, გაძლიერებულ იქნეს დარგთშორისი კოორდინაცია და თანამშრომლობა, მომზადებულ იქნეს კრიზისულ სიტუაციებზე რეაგირების გეგმები (The World Bank, Georgia, Human Capital Review 2022).

საქართველოში 2022 წელს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში შეიქმნა ა(ა)იპ პროფესიული უნარების სააგენტო, რომელიც განვითარების ახალ შესაძლებლობებს იძლევა. მისი მიზანია შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიული პროგრამების დანერგვის ხელშეწყობა. აღნიშნული სააგენტოს როლი საინტერესოა იმ თვალსაზრისით, რომ მისი ფუნქცია არის საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორის პარტნიორობის გაძლიერებით პროფესიული განათლების მოქნილი სისტემის განვითარება. კერძო სექტორის სახელმწიფო სექტორთან თანამშრომლობა, ბაზარზე მოთხოვნადი უნარების განვითარების პოლიტიკის შექმნა და დანერგვა შესაძლებელს ქმნის ქვეყანაში შეიქმნას ადაპტირებული და ადგილობრივ ბაზარზე მოთხოვნადი სამუშაო ძალა. აღნიშნული სააგენტოს ფუნქციებიდან გამომდინარე შესაძლებლობა გვეძლევა მომავალი და არსებული პროფესიონალების მომზადების ხარისხი იყოს მაღალი. აქედან გამომდინარე შესაძლებლობა გვიჩნდება უმაღლესი განათლების შედეგები მჭიდროდ დაკავშირდეს

ბაზარზე არსებულ დასაქმების მოთხოვნებთან. უნდა აღინიშნოს, რომ სააგენტოში განსახორციელებელი პროგრამები ითვალისწინებს უცხოელი პედაგოგების ჩართულობას, რაც ხელს შეუწყობს საერთაშორისო სტანდარტით სწავლების უზრუნველყოფას.

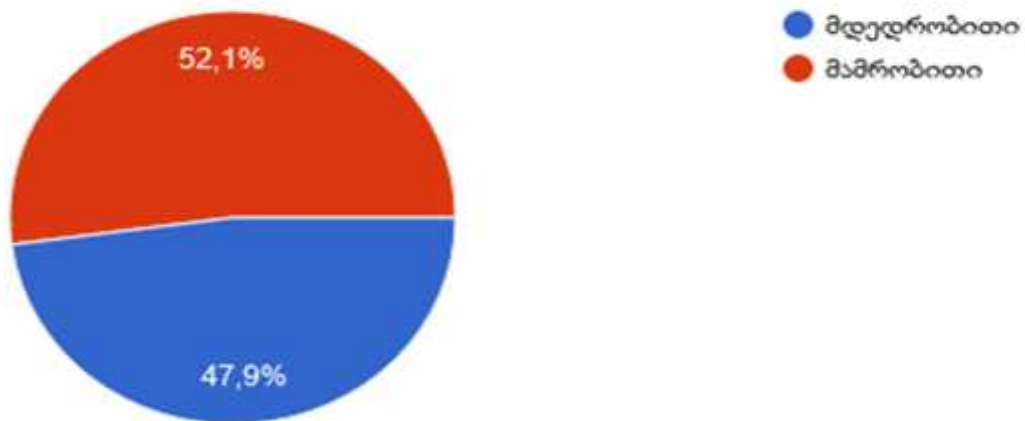
დასაქმების პოლიტიკის გატარებისას, მნიშვნელოვანია კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში დასაქმებულთა განათლების დონის კვლევა. თუმცა მხოლოდ განათლების დონე არ განაპირობებს დასაქმების პრობლემის სრულყოფილ შესწავლას.

ჩატარებულ იქნა კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში დასაქმებულთათვის უმაღლესი განათლების და კვალიფიკაციის მოთხოვნის კვლევა საქართველოში.

კვლევის პროცესში დასახული მიზნის მისაღწევად გამოყენებულია სხვადასხვა თეორიულ-მეთოდოლოგიური ინსტრუმენტი.

კვლევის შედეგად გამოიკითხა 144 ორგანიზაციის შუალედური და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები საქართველოში, კვლევის პროცესში მნიშვნელოვნად მივიჩნიეთ კონკრეტული ნიუანსებისთვის მიგვექცია ყურადღება, როგორცაა რესპონდენტთა სქესის, მენეჯერთა რანგირებისა და ორგანიზაციის ტიპების პროცენტული მაჩვენებელი.

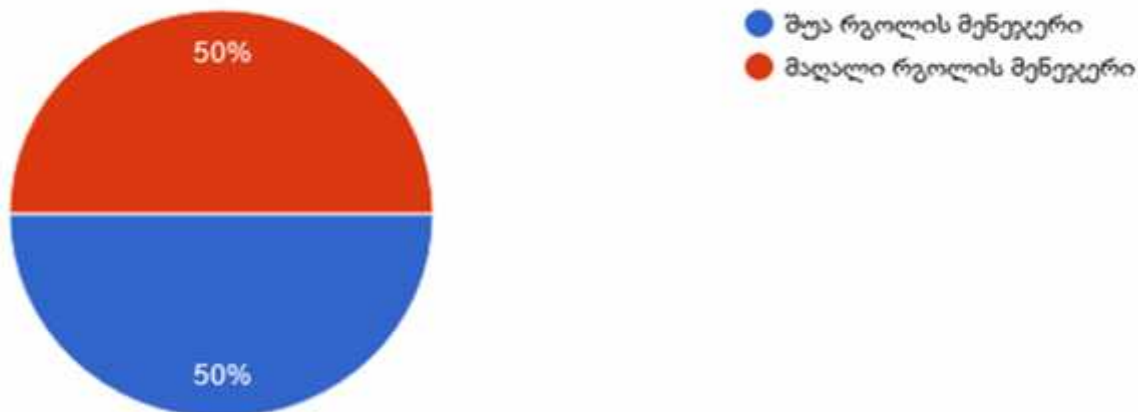
გამოკითხული რესპონდენტებიდან სქესთა ბალანსი გამოიკვეთა, რაც მნიშვნელოვანია და საყურადღებო, რადგან საქართველო, როგორც ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყანა და ამ ეტაპზე განვითარებადი ბაზრის სტატუსის მატერებელი, გენდერული ბალანსის არსებობა მენეჯერულ პოზიციებზე, ევროპული ტენდენციის მაჩვენებლად შეიძლება ჩაითვალოს.



დიაგრამა № 3.2.1 - რესპონდენტთა სქესი (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

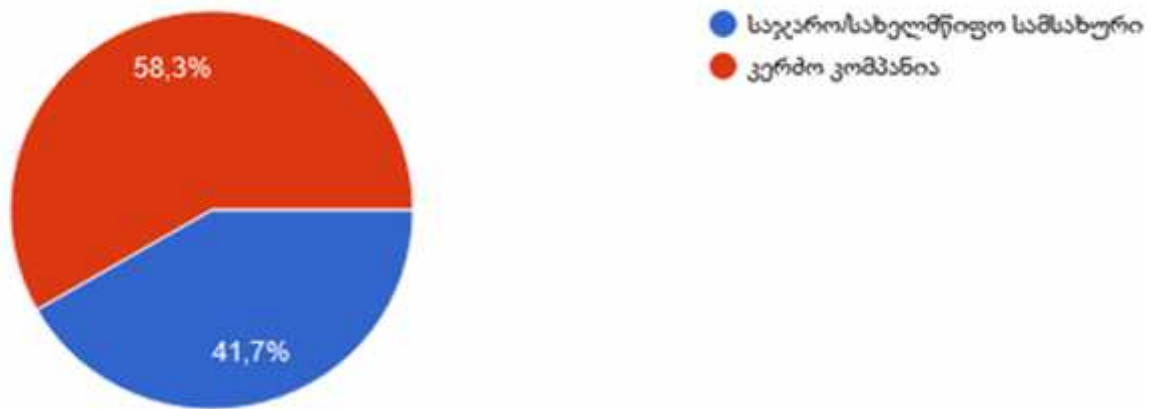
გამოკითხული მენეჯერებიდან 50 % უმაღლესი რგოლის მენეჯერებზე და 50% შუალედური რგოლის მენეჯერებზე ნაწილდება.



დიაგრამა № 3.2.2 რესპონდენტთა თანამდებობა (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

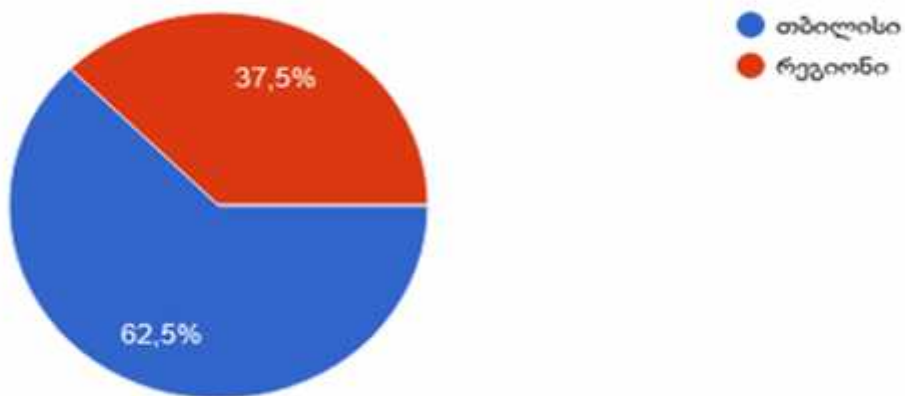
ორგანიზაციების კვლევის მიხედვით კერძო სექტორის წილმა შეადგინა 58.3 %, ხოლო სახელმწიფო ორგანიზაციების წილმა შეადგინა 41.7%.



დიაგრამა № 3.2.3 ორგანიზაციის ტიპი %

წყარო: ავტორის კვლევა

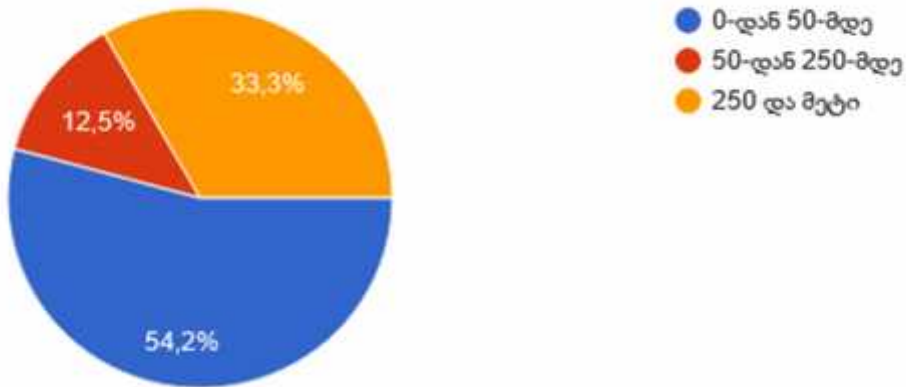
მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ გამოკითხული რესპონდენტებიდან, უმეტესობა საქმიანობას ქვეყნის დედაქალაქში ეწევა, მეორე ნაწილი კი რეგიონების წილზე მოდის. ხოლო საქმიანობის სფერო საკმაოდ მრავალფეროვანია.



დიაგრამა № 3.2.4 ორგანიზაციის ადგილმდებარეობა (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

ორგანიზაციებში ჩატარებული კვლევიდან დასაქმებულთა რაოდენობა შემდეგნაირად გადანაწილდა:

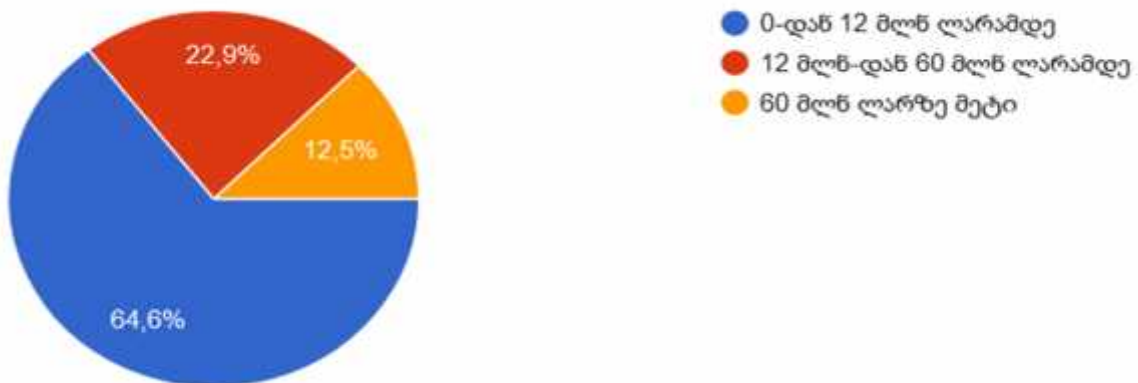


დიაგრამა: № 3.2.5 დასაქმებულთა რაოდენობა (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

12.5 % გადანაწილდა შუალედურ მაჩვენებელზე, 54.2 % - ში დასაქმებულია 50 მდე ადამიანი, ხოლო 33.3% გადანაწილდა 50 - დან 250 -მდე. ყველაზე მეტი პროცენტული წილი უმცირეს რაოდენობას მოიცავს, რაც გამოკვეთავს იმ ფაქტს, რომ ორგანიზაციები ძირითადად არც თუ ისე მაშტაბურია.

ორგანიზაციების წლიური ბრუნვის შესწავლისას, აქაც გამოიკვეთა შედარებით მცირეხიუჯეტიანი ორგანიზაციების დომინირებული წილი.

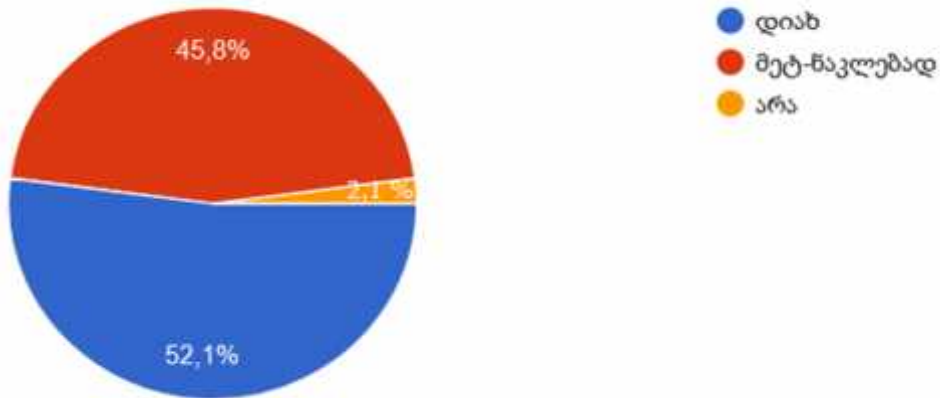


დიაგრამა: № 3.2.6 ორგანიზაციის წლიური ბრუნვა (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმების მაღალი მაჩვენებელია სახელმწიფო სამსახურებში, ტრანსპორტირების, დისტრიბუციი და ლოჯისტიკის სფეროში, ასვე დომინირებს განათლების სფერო დასაქმებასთან მიმართებაში.

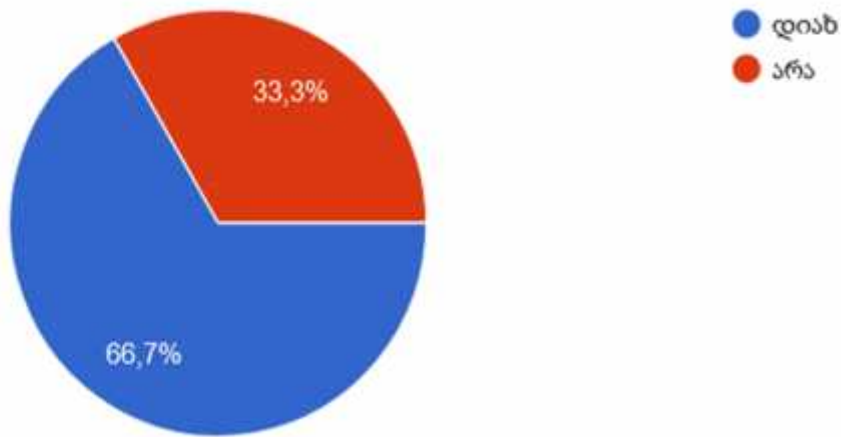
რესპონდენტთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ ბაზარზე ახალგაზრდა კვალიფიციური კადრების დეფიციტია.



დიაგრამა: № 3.2.7 შრომის ბაზარზე ახალგაზრდა კვალიფიციური კადრების დეფიციტია? (%)

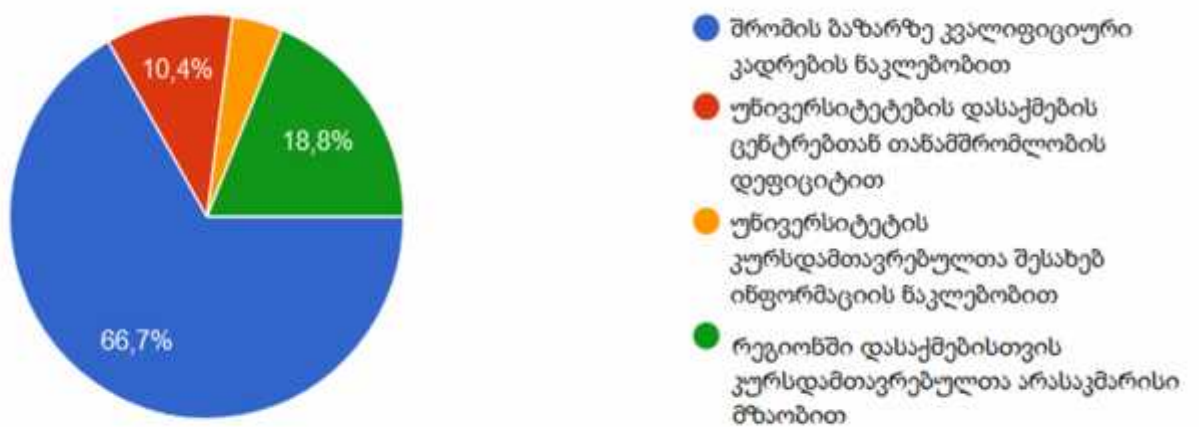
წყარო: ავტორის კვლევა.

ორგანიზაციების უმეტეს ნაწილს, უძნელდება სათანადო კვალიფიკაციის კადრის მოძიება და ამას რედსპოდენტთა გამოკითხვაც ადასტურებს.



დიაგრამა: № 3.2.8 შექმნია თქვენს ორგანიზაციას პრობლემები ახალი კადრების/თანამშრომლების კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით? (%)

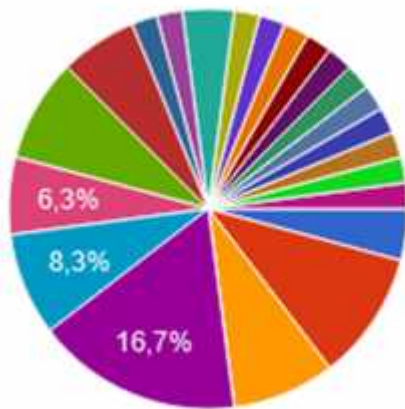
წყარო: ავტორის კვლევა



დიაგრამა: № 3.2.9 რა მიზეზებით იყო განპირობებული ახალი თანამშრომლის მოძიება? (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

ორგანიზაციებში კვლევისას აღმოჩნდა, რომ ახალი თანამშრომლების მოძიება განპირობებული იყო შრომი ბაზარზე კვალიფიციური კადრების დეფიციტით და ამასთან რეგიონში დასამეხებისთვის კურსდამთავრებულთა არასაკმარისი მზაობით.

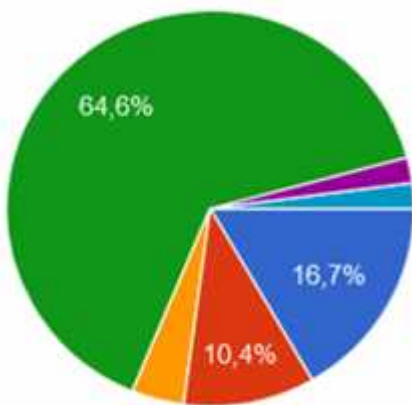


- განათლება, კვლევა, გადამზადება
- საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობა
- საკონსულტაციო
- სტატისტიკა
- სახელწიფო ორგანიზაცია
- ტრანსპორტი, დისტრიბუცია, ლოჯისტიკა
- მშენებლობა
- განათლება

დიაგრამა: № 3.2.10 ორგანიზაციის საქმიანობის სფერო (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

კვლევამ აჩვენა, რომ ბაზარზე არის უმაღლესი განათლების და დიპლომს ექცევა ყურადღება, რესპონდენტთა უმრავლესობამ დაასახელა, რომ უმაღლესი განათლების ნებისმიერი დამადასტურებელი დიპლომი მისაღებია, ამასთან 16,7 %-ი უპირატესობას ანიჭებს მაგისტრის დიპლომს, ან უფრო ზემდგომი საფეხურის დიპლომს.

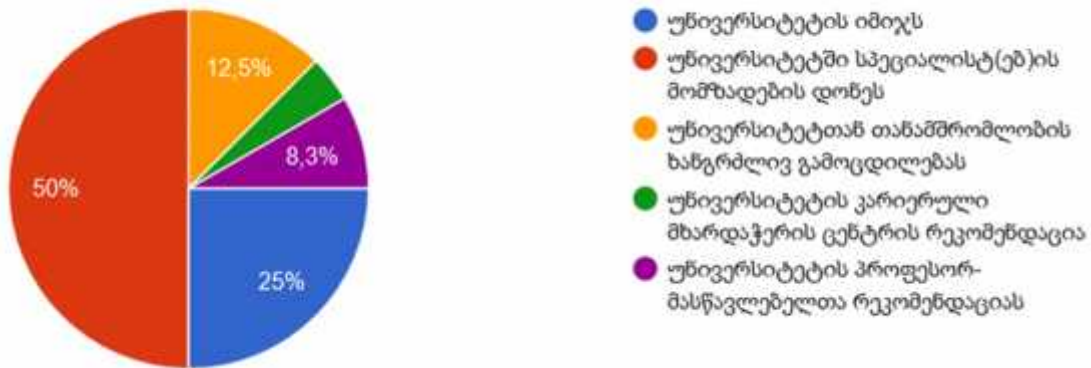


- ბაკალავრის დიპლომის მქონე პირებს
- მაგისტრის დიპლომის მქონე პირებს
- დოქტორის დიპლომის მქონე პირებს
- ზემოთ ჩამოთვლილითაგან ყველას თანაბრად
- საშუალო განათლება
- დასაქმების შანსი ყველას, მაგრამ უფრო მაღალი შანსი მაგისტრი და მის ზემოთ

დიაგრამა: № 3.2.11; განათლების მიღწეული დონის მიხედვით რომელ პირებს აქვთ დასაქმების მაღალი შანსი? (%)

წყარო: ავტორის კვლევა.

კვლევებიდან გამოიკვეთა დამსაქმებლების მხრიდან მოთხოვნადი უნარები, სადაც პრაქტიკული ცოდნაა პრიორიტეტულად გამოკვეთილი.



დიაგრამა: № 3.2.12 ჩამოთვლილთაგან რომელ ფაქტორ(ებ)ს ითვალისწინებთ ყველაზე მეტად თქვენს ორგანიზაციაში უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმებისას? (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

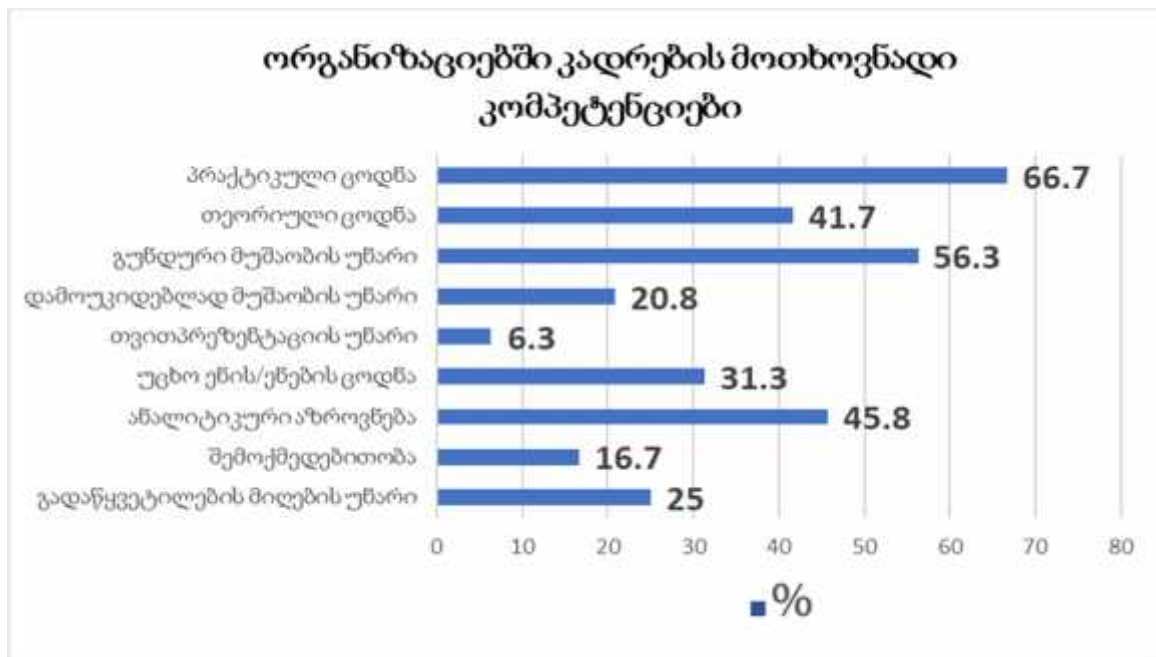
როგორც კვლევებიდან ჩანს, უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემის წარმომადგენლები, ნდობას იმსახურებენ საქართველოში.

საინტერესო იყო რესპონდენტთა მოსაზრებები, თუ რა განაპირობებს ორგანიზაციებში დასაქმებული ახალი პერსონალის არასათანადო დონეს:



დიაგრამა: № 3.2.13 თქვენი აზრით, რით არის განპირობებული თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებული ახალი პერსონალის არასათანადო დონე? (%)

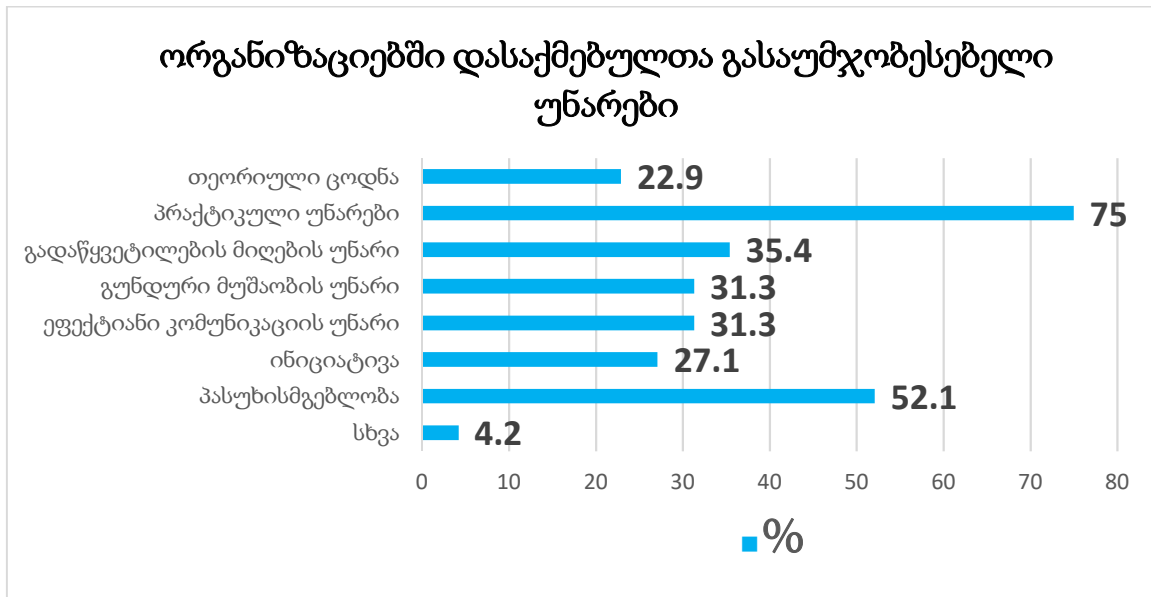
წყარო: ავტორის კვლევა



დიაგრამა № 3.2.14 დაასახელეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპეტენციები რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს პირი (მაგალითად: უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული) თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებისთვის (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

როგორც კვლევიდან ჩანს დამსაქმებლების მხრიდან მოთხოვნა არის პრაქტიკული ცოდნის მქონე უმაღლესი განათლების სტატუსის მქონე დასაქმებულებზე.



დიაგრამა № 3.2.15 პროფესიული მომზადების თვალსაზრისით რომელია ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტი, რომელთა გაუმჯობესებას საჭიროებენ თქვენთან დასაქმებული უმაღლესი განათლების მქონე თანამშრომლები: (%)

წყარო: ავტორის კვლევა

სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო პრაქტიკული უნარების ფლობის დეფიციტი გამოიკვეთა რესპოდენტთა გამოკითხვისას.

შრომის პროდუქტიულობა დამოკიდებულია არა მარტო დასაქმებულების შრომით შესაძლებლობებზე, არამედ სტრატეგიულ ხელმძღვანელობაზე და ადამიანისეული რესურსების ეფექტიან მართვაზე. გამოყენებული ტექნოლოგიები და პროცესის ოპტიმიზაცია მნიშვნელოვანი წინაპირობაა ქვეყნის მდგრადი განვითარებისთვის.

კვლევიდან გამოიკვეთა, რომ მნიშვნელოვანია ინტიტუციონალიზიის ხარისხის ამაღლება. იმ სისტემის მოწესრიგება, რომლის საშუალებითაც დამსაქმებლები და სამუშაოს მაძიებლები უფრო ეფექტიანად შეძლებენ ერთმანეთთან დაკავშირებას და სასრუველი შედეგის მიღებას. მიზანშეწონილია ქვეყანაში არსებული სპეციფიკის გაანალიზება, მოქალაქეთათვის სამსახურის მოძიების ერთიანი ბაზის შემუშავება და არსებულ პრობლემასთან მორგებული საკანონმდებლო სისტემის დანერგვა.

დასკვნები და რეკომენდაციები

ადამიანისეული კაპიტალი დამოუკიდებლად ვერ განავითარებს ადამიანისეულ კაპიტალს და ეროვნულ ეკონომიკურ ზრდას. აუცილებელია ადამიანის კაპიტალსა და ეკონომიკურ შედეგებს შორის კავშირები განიხილებოდეს სოციალურ და პოლიტიკურ კონტექსტში, რათა ზუსტად განვსაზღვროთ კაპიტალი. გარდა ამისა, ბევრი ემპირიული ლიტერატურა წარმოგვიდგენს, რომ ფინანსური, ადამიანისეული და სოციალური კაპიტალი დადებით გავლენას ახდენს "ინდივიდუალურ ჯანმრთელობაზე"

ადამიანისეული კაპიტალის მოდელი მიიჩნევს, რომ ინდივიდის სურვილია მიიღოს ისეთი სახის განათლება, რომელიც მას შემდგომში მოუტანს სარგებელს. დამსაქმებელი თანამშრომლის განათლების დონეს აღიქვამს, როგორც პროდუქტიულობის განმსაზღვრელს, უმაღლესი განათლება მიიჩნევა, როგორც მაღალი პროდუქტიულობა. ინვესტიციები უზრუნველყოფენ არამარტო სწრაფი კაპიტალს ზრდას, არამედ პროდუქტიულობის მატებასაც ინოვაციების, ტექნოლოგიებისა და ცოდნის ამაღლების შედეგად.

არსებობს რამდენიმე მიზეზი, რაც განაპირობებს ადამიანისეული კაპიტალის შედარებით დაბალ დონეს: მოკლევადიან პერიოდზე ორიენტირებული კომპანიების და კერძო პირების მიერ ადამიანისეული კაპიტალის კომპეტენციებში და უნარებში არასაკმარისი ინვესტირება, ორგანიზაციებს ემინიათ ნიჭიერი და გადამზადებული „ტვინების გადინების“, ინტენსიურად ხდება ადამიანისეული კაპიტალის გამოყენება, იქმნება ბარიერები - ხელფასის, დროის სახით, არ ხდება მნიშვნელოვანი ინვესტიციების განხორციელება განათლებაში არც დამსაქმებლების მხრიდან და არც დასაქმებულების მხრიდან. ეროვნულ დონეზე მსგავსი მხარდაჭერის პროგრამები გართულებულია და ცვალებადი.

ინვესტირების დიდი ნაწილი ხორციელდება ფორმალურად ზოგად განათლებაში, მაშინ როცა ინვესტიციები შრომითი რესურსების გაუმჯობესებისთვის სამუშაო ადგილზე გაცილებით მცირეა. მნიშვნელოვანია გაიზარდოს უმაღლესი განათლების მქონე

მოსახლეობის მაჩვენებელი და შემცირდეს ისეთი სტუდენტების რიცხვი, რომლებიც არ ამთავრებენ საშუალო და პროფესიულ სასწავლებლებს.

უმაღლეს განათლების მქონე ადამიანისეული კაპიტალი საქართველოში არასაკმარისად ეფექტიანად გამოიყენება. როდესაც უმაღლეს განათლებაში სახელმწიფოს მხრიდან განხორციელებული ინვესტიციები იზრდება, ამასთან ერთად მნიშვნელოვანია დამატებითი ქმედებების განხორციელება, რათა უმაღლესი განათლების სისტემიდან მივიღოთ უფრო მეტი სარგებელი და უკუგება. ამისთვის გათვალისწინებული უნდა იქნეს:

- ხელმისაწვდომი უნდა გახდეს უმაღლესი განათლების მიღება ყველა იმ პირისთვის, ვისაც სურს;

- უმაღლესი განათლებიდან შემოსავლების ზრდას უნდა შეეწყოს ხელი;

- უმაღლესი განათლების სრულყოფისთვის გაწეული ხარჯები, უნდა გადანაწილდეს რაციონალურად და გაკონტროლდეს მაქსიმალურად;

- უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნებთან თავსებადობის ზრდის ანალიზი და ხელშეწყობა;

მნიშვნელოვანია დასაქმების სფეროების, უმაღლესი განათლების საფეხურებისა და კვალიფიკაციების კლასიფიკაციის ის მოდელები, რომელიც ამჟამად არსებობს გაკონტროლდეს გაერთიანებული ერების განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის ორგანიზაციის (იუნესკო) UNESCO-ს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კლასიფიკატორების გათვალისწინებით.

კვლევის პროცესში ჩატარებული კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციების საჭიროებებისა და ზემოაღნიშნული დასკვნების გაანალიზების საფუძველზე, შემუშავებულია რეკომენდაციები, რომელთა სახელმწიფოს მხრიდან მხედველობაში მიღება გააუმჯობესებს ქვეყნის ადამიანისეულ კაპიტალს, ხელს შეუწყობს უმაღლეს

საგანმანათლებლო სისტემას გახდეს უფრო მეტად კონკურენტუნარიანი ევროპის კონტინენტზე და შემცირებულ იქნეს უმუშევრობა:

- J ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების გაზრდის მიზნით უნდა მოხდეს: დამატებითი ადამიანისეული რესურსის მოზიდვა მეცნიერებასა და კვლევებში, თანამედროვე სამეცნიერო და კვლევითი ცენტრების შექმნა, თანამშრომლობა ბიზნესსა და მეცნიერთა შორის, მხარდაჭერა ინოვაციური პროდუქტების შემუშავებასა და წარმოებაში.
- J მოსახლეობის ჯანმრთელობის შენარჩუნებისა და გაუმჯობესების მიზნით, აუცილებელია ჯანდაცვის მომსახურების ხელმისაწვდომობის დროული უზრუნველყოფა. შემოსავლებისა და საცხოვრებელი ადგილის მიუხედავად ცხოვრების ჯანსაღი წესის დამკვიდრება და სახელმწიფო ხარჯების შემცირება ჯანდაცვის სისტემაში გრძელვადიან პერსპექტივაში.
- J მოსახლეობის ადეკვატური განათლების და უნარ-ჩვევების უზრუნველსაყოფად უნდა მოხდეს სამუშაო ძალის ახლებური განვითარება, სასურველი საგანმანათლებლო სისტემის მისაღწევად სასურველია შეიცვალოს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნები და სამუშაო ძალის უნარების გამომუშავება განხორციელდეს ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკის განვითარების მიმართულებებით.
- J ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციები, ნიშნავს ინვესტირებას განათლებაში, ჯანდაცვაში, კვალიფიკაციის ამაღლებაში და ისეთ საქმიანობებში, რომელიც მოსახლეობას უფრო პროდუქტიულს ხდის. არსებობს სამი სახე განათლებისა და გადამზადებისა, რომელიც მჭიდრო კავშირში არიან უკუგებასა და ადამიანისეულ კაპიტალთან მიმართებაში. ესენია: სწავლება სკოლებში, გადამზადება სამუშაო

ადგილზე (ზოგადი განათლება და სპეციალიზირებული განათლება) და სხვა სახის ცოდნა.

) უმაღლესი განათლების დაფინანსების გაზრდას შეუძლია გამოიწვიოს სისტემის ეფექტიანობის ზრდა. განათლებაზე გაწეული მთლიანი სახელმწიფო დანახარჯი აისახება როგორც დასაქმების, ისე შემოსავლის მაჩვენებელზე.

) უმაღლესი განათლების საშუალებით შესაძლებელია საზოგადოების სოციალური უთანასწორობის აღქმა და გათანაბრება. დასაქმებაზე და შემოსავლებზე უმაღლესი განათლების გავლენის კვლევა აჩვენებს, რომ ინვესტიციის განხორციელება უმაღლეს განათლებაში თვალსაჩინო უკუგებას იძლევა. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ქვეყანაში არასაკმარისად ეფექტიანად გამოიყენება ადამიანისეული კაპიტალი, რომელიც უმაღლესი განათლების სისტემაში ყალიბდება.

) მნიშვნელოვანია ადმიანისეული კაპიტალის განვითარებისა მიზნით, უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობის გაზრდა და უმაღლესი განათლების სისტემის შედეგების ბაზრის მოთხოვნებთან თავსებადობის ზრდის ხელშეწყობა.

) ეკონომიკური ზრდის მაღალი შედეგი შესაძლებელია მიღწეული იქნეს ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების მეშვეობით. თუმცა სახელმწიფომ მისი სრულყოფილი შესრულებისთვის, საჭიროა კერძო სექტორის კონკურენტუნარიანობის ამაღლება შეძლოს. საბოლოო მიზანი უნდა ემსახუროდეს, იმას, რომ სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის რაოდენობა შემცირდეს, გაიზარდოს უმაღლესი განათლების დონე და კერძო სექტორისთვის ხელშეწყობის მეშვეობით შემცირდეს უმუშევრობის დონე.

) ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებისთვის აუცილებელია სიღარიბის კოეფიციენტები გაუმჯობესდეს, რაც ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებით არის მიღწევადი. აქედან გამომდინარე, სოციალურ ხელშეწყობასთან ერთად, მნიშვნელოვანია საქართველოსთვის პრიორიტეტული დარგების ხელშეწყობა და შესაბამისი განათლების უზრუნველყოფა.

) დასაქმების პოლიტიკის გატარებისას მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებაზე. ადამიანისეული კაპიტალზე: გავლენას ახდენს განათლება, ცოდნა, უნარები, კომპეტენციები, დამოკიდებულება, ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა. ინვესტირება ადამიანისეულ კაპიტალში, ისევე როგორც ინვესტირება ფიზიკურ კაპიტალში, ზრდის პიროვნებების შრომის პროდუქტიულობას, მას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს შრომისუნარიანობის რაოდენობრივ და ხარისხობრივ განვითარებაზე. კვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფს როგორც შრომის პროდუქტიულობის გაზრდას, ასევე, წარმოებაში ინვესტიციების მოზიდვას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ანანიაშვილი ი. (2010) საქართველოს ეკონომიკის პოტენციური მთლიანი შიგა პროდუქტისა და უმუშევრობის ბუნებრივი დონის ეკონომეტრიკული შეფასება. ჟურნალი "ეკონომიკა და ბიზნესი", №5, სექტემბერი-ოქტომბერი;
2. ბლანშარი ო. (2010) მაკროეკონომიკა. მე-5 გამოცემა. თარგმანი ინგლისურიდან. თსუ, 2010;
3. ბლიაძე მ. (2022) მდგრადი განვითარების მიზნები, თბილისი;
4. ბრეგვაძე თ. (2013), უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში, უმაღლესი განათლება და დასაქმება, თბილისი;
5. გელაშვილი ს. (2015) ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის პროფესორის ს. გელაშვილის კვლევა „თსუ–ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის კურსდამთავრებულთა მოთხოვნა-მიწოდების სტატისტიკური კვლევა“, თსუ ეკონომიკური და სოციალური სტატისტიკის კათედრა, თბილისი;
6. გოგნაძე, თ. (2018) დისტანციური სწავლება განათლების სისტემაში: არსი, მნიშვნელობა. ეკონომიკა და ბიზნესი, ტ. XI N 3, გვ. 109-121;
7. დიაკონიძე ა., (2020) დასაქმების პოლიტიკა განვითარების კონტექსტში, თბილისი;
8. ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროგრამა (2018);
9. ერქომაიშვილი გ. (2016) საქართველოს განვითარების ეკონომიკური პოლიტიკის პრიორიტეტული მიმართულებები, თბილისი;
10. თოთლაძე ლ., ხუსკივაძე მ. (2019) „ადამიან-კაპიტალი და მისი გაზომვის მიდგომები“. თსუ, IV საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“. თბილისი;
11. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები, თბილისი, (2018);

12. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები, თბილისი, (2019);
13. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები, თბილისი, (2020);
14. ლეჟავა დ., ამაშუკელი მ. (2015) აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სოციალურ მეცნიერებებში (კვლევის ანაგარიში), სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, თბილისი;
15. მენქიუ გ. (2008), ეკონომიკის პრინციპები, გამომცემლობა “დიოგენე”, თბილისი;
16. მექვაბიშვილი ე. (2012) - თანამედროვე მაკროეკონომიკური თეორიები;
17. სარიშვილი, ს. (2016) რა ეტაპზეა ელექტრონული სწავლება საქართველოში;
18. საქართველოს მთავრობა, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია საქართველო 2020, (2013);
19. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №662, საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე“ (2020) თბილისი;
20. საქართველოს მთავრობა, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ;
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5079769?publication=0>
21. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი, (2019) თბილისი;
22. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი (2018);
23. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა ანგარიში, (2017);

24. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა ანგარიში, შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, (2015);
25. საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი (რონდელის ფონდი), უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში, 2016, თბილისი;
26. საქართველოს კანონი განათლების შესახებ. (2005).
27. საქართველოს კანონი №6819-სრ, „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ ქ. თბილისი, (2020)
28. ქარჩილაძე ნ. (2018), „არაფორმალური ეკონომიკის გენდერული ასპექტები: თბილისში მცხოვრები გა-რემოვაჟრე ქალების მაგალითზე“ ;
29. ქებურია თ. (2020) ადამიანის უფლებათა სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი (EMC). შრომის ბაზრის სეგმენტაცია და შრომა კრიზისის დროს, თბილისი;
30. ცარციძე მ.(2012) შრომის ბაზრის განვითარების პესპერექტივები საქართველოში, ჟურნალი ეკონომიკა და ბიზნესი №1, თბილისი;
31. ცარციძე მ. (2019) ჟურნალი ეკონომიკა და ბიზნესი , შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა და ახალგაზრდების დასაქმების თავისებურებები საქართველოში, ჟურნალი N2; თბილისი.
32. Abel J. R. and Deitz R., (2011) The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital;
33. Advancing Green Human Capital. A FRAMEWORK FOR POLICY ANALYSIS AND GUIDANCE. ILO, 2017;
34. Antyukhova E. (2020). Values of a Successful Person: A Postmodern Education in a Post-Industrial Society. RUDN Journal of Political Science 22: 290–304.
35. Alpaydın, Y. (2015). Identifying higher-education level skill needs in labor markets: The main tools usable for Turkey. Educational Sciences: Theory & Practice, 4, 945–967.
36. Autor & Katz, (1999), Goos et.al. 2014 ;

37. Baker M., Wurgler J. (2002) Market Timing and Capital Structure;
38. Barro, R. J. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407-419.; <http://dx.doi.org/10.2307/2937943>
39. Basedau M., Gobien S., and Prediger S. (2018) The multidimensional effects of religion on socioeconomic development: A review of the empirical literature. *Journal of Economic Surveys* 32: 1106–33;
40. Becker, G. S.; Murphy, K. M.; Tamura, R. (1990) Human capital, fertility, and economic growth. *Journal of Political Economy*. Chicago: University of Chicago Press;
41. Becker, Gary S. (1964) Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press;
42. Berger, Thor. (2019) Railroads and rural industrialization: Evidence from a historical policy experiment. *Explorations in Economic History* 74: 101277;
43. Bertola, G., Boeri, T. and S. Cazes (1999), “Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving Institutions and variable enforcement”, ILO, *Employment and training papers* 48, 103 pp;
44. Blanchard O. (2013) *Macroeconomics*, global edition;
45. Broadbent, D.E., 1958 *Perception and communication*;6
46. Carley, M. (2002), “Industrial relati Bertola, G., Boeri, T. and S. Cazes (1999), “Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving Institutions and variable enforcement”, ILO, *Employment and training papers* 48, 103 pp;
47. Chalmers, Dominic, Niall G. MacKenzie, and Sara Carter. (2020) *Artificial Intelligence and Entrepreneurship: Implications for Venture Creation in the Fourth Industrial Revolution*. *Entrepreneurship Theory and Practice* 2020: 1042258720934581;
48. Chen, A. S. (2016). *Online Education and Its Effective Practice: A Research Review*. Glassboro, NJ, USA: *Journal of Information Technology Education: Research*;

49. Chirat, A. (2020) A reappraisal of Galbraith's challenge to Consumer Sovereignty: Preferences, welfare and the non-neutrality thesis. *The European Journal of the History of Economic Thought* 27: 248–75.;
50. Coccia M., and Watts J.(2020). A theory of the evolution of technology: Technological parasitism and the implications for innovation management. *Journal of Engineering and Technology Management* 55;
51. Coleman J. (2018). Engaging undergraduate students in a co-curricular digital badging platform. *Education and Information Technologies* 23: 211–24;
52. Coville (2019)et. al. Empirical Evidence for broadband as a skills-biased technology;
53. Denison E. (1964) Measuring the Contribution of Education to Economic Growth. — *The Residual Factor and Economic Growth*. OECD;
54. Di Porto, E., Elia, L., & Tealdi, C. (2017). Informal work in a flexible labour market. *Oxford Economic Papers*, 69(1), 143–164.;
55. Didenko, Dmitry V. (2015) *Intellectualoemkaya Ekonomika: Chelovecheskiy Kapital v Rossiyskom I Mirovom Socialno-Ekonomicheskom Razvitii*. Saint Petersburg: Alateya, p. 408.
56. Digital Dividens, World Development Report, World Bank, 2016;
57. Dickinson K., (2018). [www.weforum.org](https://www.weforum.org/agenda/2018/10/7-habits-of-the-best-self-directed-learners). Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2018/10/7-habits-of-the-best-self-directed-learners>
58. Dixit, Saurav, Satya N. Mandal, Anil Sawhney, and Subhav Singh. (2017) Relationship; between skill development and productivity in construction sector: A literature review. *International Journal of Civil Engineering and Technology* 8: 649–65;
59. Ehrlich I., Dunli Li, Zhiqiang Lui. (2017). The Role of Entrepreneurial Human Capital as a Driver of Endogenous Economic Growth. *Journal of Human Capital*, vol 11(3), p. 310-351;
60. Eskindarov, Mikhail A., and Yulia M. Gruzina. (2019). *Otchet o NIR: Ciklichnost Nauki I Obrazovaniya v Razvitii Chelovecheskogo Kapitala*. Moscow: FinU, p. 200;
61. European Political Strategy Centre (EPSC). *Global Trends to 2030: The Future of Work and Workplaces*;

62. Eurostat. Europos komisijos „Eurostat“ informacija. 2010. Retrieved March 11, 2012;
63. Fogel W.R., Guglielmo M., and Grotte N.(2013) Simon Kuznets and the Empirical Tradition in Economics;
64. Friedman M. (1955)"The Role of Government in Education," From Economics and the Public Interest, ed. Robert A. Solo, copyright © by the Trustees of Rutgers College in New Jersey. Reprinted by permission of Rutgers University Press;
65. Gillies, D. (2016). Human capital theory in education. In M. A. Peters & Melchior (Eds.), Encyclopedia of educational philosophy and theory (pp. 1–5). https://doi.org/10.1007/978-981-287-532-7_254-1;
66. Goldin C.(2014), Department of Economics Harvard University And National Bureau of Economic Research Human Capital, February;
67. Graetz G.(2019) Labor Demand in the Past, Present, and Future. European Commission Discussion Paper;
68. Hahn, F.(1998) “Labour market flexibility and welfare”, Quaderni del Dipartimento di Economia Politica No. 223, Universita degli Studi di Siena;
69. Hassan, Syed Tauseef, Muhammad Awais Baloch, Nasir Mahmood, and JianWu Zhang. (2019) Linking economic growth and ecological footprint through human capital and biocapacity. Sustainable Cities and Society 47;
70. Human Capital Project October 2020;
71. Human Capital and its Measurement, The 3rd OECD World Forum on “Statistics, Knowledge and Policy” Charting Progress, Building Visions, Improving Life Busan, Korea - 27-30 October 2009;
72. Inclusive Wealth Report (2018) Measuring Progress Towards Sustainability. Taylor and Francis Group. New York,;
73. International Labour Organization. (2013). Enhancing youth employability: The importance of core work skills. Skills for Employment Policy Brief.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_234467.pdf;

74. Izushi Hir, Huggins R. (2004) Empirical analysis of human capital development and economic growth in European regions. Office for Official Publications of the European Communities;
75. Jacobs G. and Slaus I. (2011) Human Capital and Sustainability. "Sustainability" ;
76. Journal of Economic Literature (2012) 50:2, 426–463,
<http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/jel.50.2.426>
77. Jones Charles I. (1996) Human Capital, Ideas, and Economic Growth;
78. Journal of Economic Literature 2012, 50:2, 426–463,
<http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/jel.50.2.426>;
79. Kanger, Laur, and Schot J. (2019) Deep transitions: Theorizing the long-term patterns of socio-technical change. Environmental Innovation and Societal Transitions 32: 7–21.
80. Kenton W., Updated September 04, (2020);
<http://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp>;
81. Koval, V. and Mikhno I. (2019) Ecological sustainability preservation of national economy by waste management methods. Economics Ecology Socium 3: 30–40;
82. Kuznets, S.(1955); Economic growth and income inequality. American Economic Review 45: 3–26.;
83. Kwatiah N.(2016)Article, Human Capital Formation: Meaning, Importance and Composition;
84. Labour Market and Social Policies in the Baltic Countries (OECD, 18 Mar. 2003);
85. Lyroni A., Anastasiou A., Liargovas P., Dermatis Z., Komninos Di. (2018) Factors Affecting the Relationship between Research and Development (R&D) and Economic Development in EU;
86. Mahoney E. (2017) The Industrial Revolution: The Birth of Modern America. New York: Greenhaven Publishing;

87. Makasheva, N. (2021) Kondratiev and a new methodological agenda for economics. *Russian Journal of Economics* 7: 50–66.;
88. Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. R. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. *Quarterly Journal of Economics*, 107, 407–438;
89. Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). The human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics. *Journal of International Social Research*, 2(8), 265–272.;
90. Mavromaras, K. and McGuinness, S. (2012). ‘Overskilling Dynamics and Education Pathways’;
91. McGuinness, S. (2006) “Overeducation in the Labour Market”, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20.;
92. Milton F. (1955)"The Role of Government in Education," *From Economics and the Public Interest*, ed. Robert A. Solo, copyright © 1955; No. 3, pp. 387–418.;
93. Mincer, J. (1958)Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy* 66: 281–302.;
94. Mincer J, (1995), *Economic Development, Growth of Human Capital, and the Dynamics of the Wage Structure*, 1994-95 Discussion Paper Series No. 744, (September), Columbia University, p.38;
95. Mincer, J. J. (1997). The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme. *Journal of Labor Economics*, 15(1), S26-S47.
<http://dx.doi.org/10.1086/209855>;
96. Mokyr, Joel. (2018) The past and the future of innovation: Some lessons from economic history. *Explorations in Economic History* 69: 13–26;
97. Nickell, S. (1997), “Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America”, *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 11, No 3, pp.55-74.;
98. Nureyev, Rustem M. (2007) Razvitiye chelovecheskogo kapitala kak realnaya alternativa syryevoy specializatsii strany. *Ekonomicheskiy Vestnik SFedU* 5: 111–29.;

99. Nureyev, Rustem M. (2013) Zapadny mir na puti k postindustrialnomu obschestvu. Terra Economicus 11: 120–42.;
100. Nureyev, Rustem M. (2017) Ekonomicheskaya Komparativistika (Sravnitelnyi Analiz Ekonomicheskikh Sistem). Uchebnik. Moscow: KnoRus, p. 709.;
101. Pelinescu E. (2015) The impact of human capital on economic growth 2nd International Conference 'Economic Scientific Research - Theoretical, Empirical and Practical Approaches', ESPERA 2014, 13-14 November 2014, Bucharest, Romania. Procedia Economics and Finance;
102. Piore, M., (1986). Labour market flexibility, University of California, Berkeley, CA;
103. Piwowar-Sulej, Katarzyna. (2021) Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers. Journal of Cleaner Production 278;
104. Romer, P. (1989). Human capital and growth: Theory and evidence. National Bureau of Economic Research.
105. Romer, Paul. (1990) Endogenous technological change. Journal of Political Economy 98: S71–S102.;
106. Sakis K. and Serafeim G. (2020) Human Capital and the Future of Work: Implications for investors and ESG integration. Journal of Financial Transformation 51: 115–30.;
107. Schultz T, (1972) Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities;
108. Schultz, T. (1971) Investment in Human Capital. N.Y.;
109. Shaimaa Y., and François Langot F. (2018) „Informality, public employment and employment protection in developing countries.“ Journal of Comparative Economics 46, no. 1 : 326-348. Harvard;
110. Slonimczyk, F. (2014), „Informal employment in emerging and transition economies“. IZA World of Labor ;
111. Spalletti S.; (2014) The economics of education in Adam Smith's "Wealth of nations", Macerata, Italy; <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jwer.20140305.12.pdf>
112. Stanley F. (1992) The Conventional Wisdom and the New Growth Theory, <https://www.kansascityfed.org/publicat/sympos/1992/S92fisch.pdf>;

113. Stuart H. (1982) „The Working Unemployed: Perspectives on the Informal Economy and Unemployment.“ *The Sociological Review* 30, no. 3: 460–77. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1982.tb00663.x>;
114. Subramony, Mahesh, Jesse Segers, Clint Chadwick, and Aarti Shyamsunder. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research* 83: 120–29;
115. Taalbi J. (2019) Origins and pathways of innovation in the third industrial revolution. *Industrial and Corporate Change* 28: 1125–48;
116. Teichler, U. (1999). Research on the relationships between higher education and the world of work: Past achievements, problems and new challenges. *High Education*, 38(2), 169–190. <https://doi.org/10.1023/A:1003761214250>;
117. The Human Capital Report, World Economic Forum (WEF), (2014);
118. The Human Capital Report, World Economic Forum (WEF), (2015);
119. The Human Capital Report, World Economic Forum (WEF), (2016);
120. The World Bank. *World Development Report. Jobs*, (2012);
121. The World Bank, Georgia, *Human Capital Review 2022*;
122. Tiruneh M., Radvansky M. (2011) *The Contribution of Human capital to European Economic Growth: An empirical exploration from a panel data*;
123. Troya, Adoración Pérez. (2021) *Corporate Governance and Gender Diversity in Europe: A Strategic Win-Win Opportunity in the Fourth Industrial Revolution*. In *The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Ethics*. Edited by Katharina Miller and Karen Wendt. Cham: Springer, pp. 33–55;
124. UNESCO, (2012) *EFA global monitoring report. Youth and Skills: Putting education to work*;
125. Vallanti, G., & Gianfreda, G. (2020). Informality, regulation and productivity: do small firms escape EPL through shadow employment? *Small Business Economics*. doi:10.1007/s11187-020-

- 00353-9; Weishaupt T. (2011) – From the Manpower Revolution to the Activation Paradigm. Amsterdam Univeristy Press;
126. Williamson O. (1985) The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. N.Y.,;
127. World Bank, 2016
128. Woytinsky W. S. and Woytinsky E. S.,(1953) World Population and Production (Twentieth Century Fund, New York;
129. Zieduna L., Algimantas S.,(2013) Determination of Human Capital Value at Macro Level,;
130. Беккер Г. С., (2003) Человеческое поведение, экономический подход, перевод с английского, стр. 31 – 32;
131. Беккер Г. С.,(2003) Человеческое поведение, экономический подход, стр:61, перевод с английского;
132. Беккер Г. С., (2003) Человеческое поведение, экономический подход, стр: 64- 81, перевод с английского;
133. Беккер Г. С.,(2003) Человеческое поведение, экономический подход, стр: перевод с английского;
134. Корчагин Ю.А. (2008) Современная экономика России. - Ростов-на-Дону: Феникс. Изд.;
135. Корчагин Ю.А. (2014) Измерение эффективности и стоимости национального человеческого капитала;
136. Корчагин Ю.А.,(2010) Маличенко И.П. Инвестиции и инвестиционный анализ. - Ростов-на-Дону: Феникс;
137. Нестееров Л.,Аширова Г. (2003) Национальное богатство и человеческий капитал // В №2;

ინტერნეტგვერდები:

138. <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jwer.20140305.12.pdf>;
139. <http://www.economicdiscussion.net/capital-formation/human-capital-formation-meaning-importance-and-composition/19042>
140. <https://rampages.us/bwayne/the-solow-model-human-capital/>
141. <http://ec.europa.eu/eurostat>
142. <http://java.0n.ru/lerc/?part=articles&art=25&page=10>
143. <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/presentations/impact-crisis-employment-baltic-states-0>
144. <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/Feature/TN0207104F.ht>
145. ec.europa.eu/eurostawwt/en/web/products-statistical-books/-/KS-DO-12-001
146. http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/PUBLIKACIEgarishi.pdBI/FILES/anf
147. http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=1215
148. <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=0e5d2e14-f30c-451c-8df9-335626974ad3>
149. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2659895?publication=0>
150. <https://mes.gov.ge/content.php?id=131&lang=geo>
151. https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2905525/ISCO_88COM_A_Guide_for_Users.pdf
152. <https://sao.ge/files/auditi/auditis-angarishebi/2016/tb-socialuri-daxmarebebi.pdf>
153. <https://socialjustice.org.ge/ka/products/araformaluri-da-arastandartuli-shroma-sakartveloshi>
154. <https://socialjustice.org.ge/ka/products/dasakmebis-politika-sakartveloshi>
155. <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>
156. [www. Worldbank.org](http://www.Worldbank.org).
157. <http://www.riseba.lv/ru/distancionnoe-obucenie>

დანართები:

დანართი №1

კითხვარი:

კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში დასაქმებულთათვის უმაღლესი განათლების და კვალიფიკაციის მოთხოვნის კვლევა საქართველოში

მოგესალმებით,

გამოკითხვა ტარდება კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში დასაქმების პოლიტიკის მოთხოვნებთან უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის გამოვლენის მიზნით.

კვლევა ანონიმურია. კვლევის შედეგები გამოყენებულ იქნება მხოლოდ აკადემიური მიზნებისათვის. კითხვარის შევსებისთვის საჭიროა დაახლოებით 15 წუთი.

წინასწარ დიდ მადლობას მოგახსენებთ კვლევაში მონაწილეობისათვის.

გთხოვთ უპასუხოთ ქვემოთ ჩამოთვლილ კითხვებს:

პატივისცემით,

მედეა ხარაიშვილი

ეკონომიკის დოქტორანტი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

1. რესპონდენტის სქესი:

ა. მდედრობით

ბ. მამრობითი

2. რესპონდენტის თანამდებობა:

ა. შუა რგოლის მენეჯერი

ბ. მაღალი რგოლის მენეჯერი

3. ორგანიზაციის ტიპი:

ა. საჯარო/სახელმწიფო სამსახური

ბ. კერძო კომპანია

გ. საერთაშორისო ორგანიზაცია

დ. სხვა პასუხი

4. გთხოვთ, მიუთითოთ თქვენი ორგანიზაციის ადგილმდებარეობა

ა. თბილისი

ბ. რეგიონი

5. დასაქმებულთა რაოდენობა

ა. 0-დან 50-მდე

ბ. 50-დან 250-მდე

გ. 250 და მეტი

6. ორგანიზაციის წლიური ბრუნვა

ა. 0-დან 12 მლნ ლარამდე

ბ. 12 მლნ-დან 60 მლნ ლარამდე

გ. 60 მლნ ლარზე მეტი

7. შრომის ბაზარზე ახალგაზრდა კვალიფიციური კადრების დეფიციტია?

ა. დიახ

ბ. მეტ-ნაკლებად

გ. არა

8. შექმნია თქვენს ორგანიზაციას პრობლემები ახალი კადრების/თანამშრომლების კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით?

ა. დიახ

ბ. არა

9. რა მიზეზ(ებ)ით იყო განპირობებული ახალი თანამშრომლის მოძიება?

ა. შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების ნაკლებობით

ბ. უნივერსიტეტების დასაქმების ცენტრებთან თანამშრომლობის დეფიციტით

გ. უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობით

დ. რეგიონში დასაქმებისათვის კურსდამთავრებულთა არასაკმარისი მზაობით

10. ჩამოთვლილთაგან რომელია თქვენი ორგანიზაციის საქმიანობის სფერო?

ა. განათლება, კვლევა და გადამზადება

ბ. საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები

გ. საკონსულტაციო

დ. სტატისტიკა

ე. ხელისუფლება და საჯარო ადმინისტრირება

ვ. ტრანსპორტი, დისტრიბუცია და ლოჯისტიკა

ზ. მშენებლობა

თ. განათლება

ი. სოფლის მეურნეობა, საკვები და ბუნებრივი რესურსები

კ. ხელოვნება გართობა და დასვენება

ლ. ეკონომიკა

11. განათლების მიღწეული დონის მიხედვით რომელ პირებს აქვთ დასაქმების მაღალი შანსი?

- ა. ბაკალავრის დიპლომის მქონე პირებს
- ბ. მაგისტრის დიპლომის მქონე პირებს
- გ. დოქტორის დიპლომის მქონე პირებს
- დ. ზემოთ ჩამოთვლილთაგან ყველას თანაბრად

12. ჩამოთვლილთაგან რომელ ფაქტორ(ებ)ს ითვალისწინებთ ყველაზე მეტად თქვენს ორგანიზაციაში უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმებისას?

- ა. უნივერსიტეტის იმიჯს
- ბ. უნივერსიტეტში სპეციალისტ(ებ)ის მომზადების დონეს
- გ. უნივერსიტეტთან თანამშრომლობის ხანგრძლივ გამოცდილებას
- დ. უნივერსიტეტის კარიერული მხარდაჭერის ცენტრის რეკომენდაცია
- ე. უნივერსიტეტის პროფესორ-მასწავლებელთა რეკომენდაციას
- ვ. სხვა პასუხი

13. თქვენი აზრით, რით არის განპირობებული თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებული ახალი პერსონალის არასათანადო დონე?

- ა. საგანმანათლებლო სისტემის ხარვეზებით
- ბ. პროფესიულ სტანდარტებში არსებული ხარვეზებით
- გ. უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ნაკლები ორიენტაციით პრაქტიკაზე

დ. პედაგოგების/პროფესორ-მასწავლებლების არასათანადო კვალიფიკაციით

ე. თანამედროვე დარგობრივი ლიტერატურის დაბალი ხელმისაწვდომობით (მათ შორის ქართლ ენაზე)

ვ. უნივერსიტეტების მენეჯმენტის ხარვეზებით

14. დაასახელეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპეტენციები რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს პირი (მაგალითად: უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული) თქვენს ორგანიზაციაში რომ დასაქმდეს:

ა. პრაქტიკული ცოდნა

ბ. თეორიული ცოდნა

გ. გუნდური მუშაობის უნარი

დ. დამოუკიდებლად მუშაობის უნარი

ე. თვით-პრეზენტაციის უნარი

ვ. უცხო ენის/ენების ცოდნა

ზ. ანალიტიკური აზროვნება

თ. შემოქმედებითობა

ი. გადაწყვეტილების მიღების უნარი

15. პროფესიული მომზადების თვალსაზრისით რომელია ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტი, რომელთა გაუმჯობესებას საჭიროებენ თქვენთან დასაქმებული უმაღლესი განათლების მქონე თანამშრომლები:

ა. თეორიული ცოდნა

ბ. სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო პრაქტიკული უნარები

გ. გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების უნარი

დ. გუნდური მუშაობის უნარი

ე. ეფექტური კომუნიკაციის უნარი (მშობლიურ თუ უცხოურ ენაზე)

ვ. ინიციატივა

ზ. პასუხისმგებლობა

თ. სხვა პასუხი