

ადამიანური კაპიტალის როლი კრეატიული ბიზნესის განვითარებაში

ლაშარი ქურდაშვილი

თსუ დოქტორანტი, ქართულ-ევროპული
უნივერსიტეტის ასისტენტი- პროფესორი

რ ე ზ ი უ მ ე .

ნაშრომში განხილულია ადამიანური კაპიტალი, როგორც ინოვაციური და კრეატიული ბიზნესის განვითარების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი. დამუშავებულია ადამიანური კაპიტალის კვლევის მეთოდოლოგია. შესწავლილია არის, თუ არა საქართველოში დღევანდელი ადამიანური კაპიტალი ქვეყნის ინოვაციური განვითარების მიზნების ადეკვატური, შეესაბამება, თუ არა მისი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩასიათებლები ცოდნის ეკონომიკის მოდელს და როგორია ადამიანური კაპიტალის განვითარების ყველაზე უფრო შესაძლებელი ტრაექტორია.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური კაპიტალი, კრეატიული ბიზნესი, მომსახურების სერვისი, ინოვაცია, გლობალიზაცია.

შ ე ს ა ვ ა ლ ი .

ამ საუკუნის დასაწყისში ადამიანის მატერიალური, სულიერი და ინტელექტუალური შესაძლებლობების ერთობლიობის, ანუ ადამიანური პოტენციალის როლი რადიკალურად შეიცვალა და სწრაფად გაიზარდა. ქვეყნის ეროვნული სიმდიდრის შეფასებისას ეხლა იგი მნიშვნელოვან ადგილსაც კი იკავებს. მსოფლიოს წამყვან ქვეყნებში გლობალიზაციის თანამედროვე ეტაპზე სახელმწიფოსა და საზოგადოების მთავარ პოლიტიკურ და იდეოლოგიურ ამოცანად და საქმიანობის ძირითად მიზნად

ადამიანი, მისი მატერიალური, ინტელექტუალური და სულიერი შესაძლებლობების განვითარება იქნა აღიარებული. დღეს ისეთი ცნებები, როგორიცაა „ადამიანური პოტენციალი“ და „ადამიანური კაპიტალი“ არის აქტუალური და მოთხოვნადი, არა მარტო ჩვენს ქვეყანაში, არამედ მთელს მსოფლიოში და ეს უდავოა, ვინაიდან მსოფლიო მეურნეობაში არსებული ყველა ბუნებრივი და ეკონომიკური სიკეთე და დოვლათი იყო და რჩება ადამიანის მიღწევად.

კვლევის აქტუალობა განპირობებულია იმ გარემოებითაც, რომ ჩვენი ქვეყანა დღითიდღე სულ უფრო პოპულარული ტურისტული დანიშნულების ადგილი ხდება და ეს უზიძგებს მსოფლიოს წამყვან კომპანიებს და საერთაშორისო ორგანიზაციებს, შემოვიდნენ ქართულ განვითარებად ბაზარზე. საერთაშორისო რესურსების მართვა დღითიდღე მნიშვნელოვანი დერმინანტი ხდება მულტინაციონალური ბიზნესის წარმატებისა და წარუმატებლობისათვის.

ამდენად, გლობალურ, მზარდ და მაღალკონკურენტულ ეკონომიკაში, სადაც წარმოება, ტექნოლოგიები, ნედლეული და ინფორმაცია მარტივად დუბლირებადია, ადამიანური ერთადერთ ხელმისაწვდომ წყაროდ გვევლინება კონკურენტული უპირატესობის მოსაპოვებლად.

სწორედ პრობლემის ქართული ეკონომიკისათვის უდავო პრაქტიკულმა მნიშვნელობამ განაპირობა კვლევის თემის შერჩევა კვლევის ობიექტს წარმოადგენს

ადამიანური კაპიტალის როლი კრეატიული ბიზნესის განვითარებაში

ძირითადი ნაწილი.

ადამიანური კაპიტალის (პოტენციალის) ხარისხი ბევრად არის განპირობებული უმაღლესი განათლებით, რომელიც იძლევა არა მარტო პროფესიულ ცოდნას, არამედ არის აგრეთვე ახალგაზრდა მოქალაქეების თავისებური სოციალიზაციის საშუალება. უმაღლესი სასწავლებლების ძირითად ამოცანას ადამიანური პოტენციალის კვლავწარმოება წარმოადგენს.

მიგვაჩნია, რომ ეს ძალზე მომგებიანია ეკონომიკისათვის, ვინაიდან მოგება ამ სფეროში საკმაოდ მაღალია. მაგრამ საყურადღებო აქ უფრო სხვა საკითხია. როგორც დასავლური სტატისტიკით არის ცნობილი, უმაღლესში მიღებული სპეციალობით სულ უფრო ნაკლები ადამიანი მუშაობს. 40 წლისათვის ეს მონაცემი 10-15%-ს შეადგენს. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ დარჩენილი 85-90% საჭიროებს გადამზადებას და ეს ხდება, ან დამოუკიდებლად, ან რომელიმე უმაღლესი სასწავლებლის სპეციალური კურსებზე. გარდა ამისა ცოდნის ეკონომიკამ წარმოშვა კიდევ ერთი ფენომენი - მეცნიერებატევად და შემოქმედებით პროფესიებში დასაქმებული სულ უფრო მეტი ადამიანი ირჩევს დამოუკიდებელი მუშაობის წესს. ეს კი ხშირად მოითხოვს არა მარტო სამუშაოს, არამედ სპეციალობის შეცვლასაც კი. საბოლოო ჯამში კი ეკონომიკის ახალი სახეობა - ცოდნის ეკონომიკა - რადიკალურად ცვლის პიროვნების საზოგადოებრივ სტრუქტურას და ხარისხს. არსებითად, ხდება საზოგადოების მოწყობის ახალი მოდელის ჩამოყალიბება, რომელსაც არაფერი აქვს საერთო წინა არსებულ - ლიბერალურ, კომუნისტურ, თუ სოციალ-დემოკრატიულ - მოდელებთან.

1991-2000 წლებში საქართველოში ადამიანურმა კაპიტალმა მასშტაბური და ღრმა ტრანსფორმაცია განიცადა. ამ ტრანსფორმაციის გზები არ იყო მარტივი, ამიტომ მისი შედეგებიც არ იქნება ერთმნიშვნელოვანი. ის კითხვები, რომლებიც ლოგიკურად ჩნდება ამ ცვლილებათა კონტექსტში, შეიძლება შემდეგნაირად ჩამოვყალიბოთ:

* არის, თუ არა საქართველოში დღევანდელი ადამიანური კაპიტალი ქვეყნის ინოვაციური განვითარების მიზნების ადეკვატური?

* შეესაბამება, თუ არა მისი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მახასიათებლები ცოდნის ეკონომიკის მოდელს?

* როგორია ადამიანური კაპიტალის განვითარების ყველაზე უფრო შესაძლებელი ტრაექტორია?

ჩვენს კვლევაში ვეცადეთ, პასუხი გავცვა ამ შეკითხვებისათვის, რომლებსაც კრიტიკული მნიშვნელობა გააჩნია საქარ-

თველოს ეკონომიკისა და, უფრო ფართო გაგებით, მთლიანად ქართული სახელმწიფოსა და საზოგადოებისათვის. ცნობილია, რომ ადამიანური კაპიტალი ამძაფრებს კონკურენტულ პოზიციებს შრომის ბაზარზე: რამდენადაც უკეთესია საგანმანათლებლო ბაზა, მით უფრო მაღალია ეკონომიკური აქტიურობის დონე, ნაკლებია უმუშევრობის რისკი, ან მისი ხანგრძლიობა, ფართოა სამუშაო ადგილების არჩევანი და მაღალია მობილობა. განათლებული სამუშაო ძალა მეტი წარმატებით ადაპტირდება ტექნოლოგიურ და სოციალურ ცვლილებებთან, უფრო აქტიურად ერთვება ახალი ცოდნისა და კვალიფიკაციის ათვისების პროცესში, უფრო დიდი წარმატებით ითავისებს სამეცნიერო-ტექნიკური პროგრესის მიღწევებს.

გარდამავალი ეკონომიკის შოკებმა, შეიძლება ითქვას, „ააფეთქეს“ დასაქმების მოძველებული სტრუქტურა. მოხდა წინა ეპოქაში დაგროვილი ადამიანური კაპიტალის კოლოსალური მყისიერი გაუფასურება, მშრომელთა ცოდნისა და გამოცდილების მნიშვნელოვანი მოცულობის ნაწილობრივი, ან სრული ეროზია. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ისინი ფაქტიურად გამოუსადეგარი გახდა. ადამიანური კაპიტალის ეს მასიური გაუფასურება აისახა შრომის ნაყოფიერებაზე და გახდა მისი უეცარი დაცემის ძირითადი მიზეზი. სტრუქტურული დისბალანსი შრომის ბაზარზე გაღრმავდა: ერთი კატეგორიის მუშაკთა ჭარბი რაოდენობა ერთის მხრივ და, მეორეს მხრივ, ზოგიერთი პროფესიების წარმომადგენელთა მძაფრი დეფიციტი. ბევრმა ადამიანმა იძულებით შეიცვალა, არა მხოლოდ სამუშაო ადგილი, არამედ პროფესია და დასაქმების სექტორიც. ფორმალური განათლების სისტემა არ აღმოჩნდა მზად საბაზრო პირობებში ფუნქციონირებისათვის ხანგრძლივი ორგანიზაციული და ფინანსური კრიზისის ფონზე.

მოსახლეობის განათლების დონე საქართველოში ყოველთვის საკმაოდ მაღალი იყო, განათლების სისტემა ორიენტირებული იყო ვიწრო სპეციალიზაციის ტექნიკური უნარების გამომუშავებაზე და არა საერთო ცოდნაზე. ხელფასების დიფერენციაცია ხელოვნურად იყო დაბლოკილი, უფრო მაღალი

დონის მომზადება არ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის შედარებით მაღალ კეთილდღეობას, ანდა სხვაობა იყო უმნიშვნელო. ცოდნისა და უნარების უმრავლესობა იყო არასაბაზრო და ეკონომიკურ ღირებულებას იძენდნენ მხოლოდ გეგმიური ეკონომიკის სპეციფიკურ კონტექსტში. შედეგად წარმოიქმნა ღრმა განხეთქილება ადამიანური კაპიტალის ფაქტიურსა და სასურველ მარაგებს შორის. გარდა ამისა, შრომის ბაზრის სუბიექტებმა დაიწყეს არსებული ადამიანური კაპიტალის მარაგების ოპტიმიზაცია. ცნობილია, რომ 90-იან წლებში საქართველოს მოქალაქეთა 40-მა პროცენტმა შეიცვალა პროფესია.

ცვლილებები, რომლებიც მოხდა რეფორმამდე პერიოდში, წინააღმდეგობრივ ხასიათს ატარებდა: ერთი მხრივ, როგორც უკვე ვთქვით, წინა პერიოდში დაგროვილი ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელოვანი ნაწილი გაუფასურდა მორალური ცვეთის გამო, მეორე მხრივ კი - გაიზარდა მოთხოვნა თეორიული ცოდნით აღჭურვილ მუშაკებზე, ანუ, სულ უფრო მეტი ადამიანი გადიოდა შრომის ბაზარზე უმაღლესების, ან ტექნიკუმების დიპლომით. ამ დროისათვის საქართველოში წარმოიქმნა საკმაოდ უჩვეულო სიტუაცია. კერძოდ, ჩვენ მივიღეთ ადამიანური რესურსების მაღალი „ფორმალური“ მახასიათებლების შეხამება ერთ სულ მოსახლეზე მშპ-ს ძალიან დაბალ დონესთან და ინსტიტუციური გარემოს დაბალ ხარისხთან. ანალოგები მსოფლიო პრაქტიკაში ძალზე ცოტაა.

კითხვები იმის თაობაზე, თუ რამდენად შეესაბამება არსებული განათლების ხარისხი დღევანდელი ბაზრის მოთხოვნებს; უზრუნველყოფს, თუ არა მაღალი „ფორმალური“ მზაობა ქართული ეკონომიკისათვის იმავე უპირატესობებს, რასაც დასავლურ ქვეყნებში; უზრუნველყოფს, თუ არა მაღალი პროფესიული მომზადება და კვალიფიკაცია უკეთეს სამუშაო ადგილებს; როგორია განათლების სფეროში არსებული „გადახრები“ და არის, თუ არა მათი დროული გამოსწორების შესაძლებლობა - სამწუხაროდ ღიად რჩება.

ადამიანური კაპიტალის ქვეყნის დონეზე განვითარებისათვის (მაკროდონე) აუცილებელია პრობლემათა ორი ჯგუფის

გადაჭრა: *ერთი მხრივ*, გამოინახოს დამატებითი ფინანსური რესურსები იმ დასაქმებულთათვის, რომლებიც მოსახლეობის ჯგუფებსა და ეკონომიკის შესაბამის სექტორებს განეკუთვნება; *მეორე მხრივ კი* - უნდა ჩატარდეს ამ სექტორებში შესაბამისი რეფორმა. მაგრამ აქ აქტუალურად გვესახება ამ ორი პრობლემის პარალელური მოგვარება, ამავდროულად ვთვლით, რომ ისინი ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად უნდა გადაიჭრას. გარდა ამისა, უნდა ითქვას, რომ მხოლოდ ერთი მათგანის გადაჭრა დროის რესურსის არაეფექტიან, ხოლო ადამიანური და ფინანსური რესურსების - ფუჭ ხარჯვად მიგვაჩნია. ამდენად, ადამიანური კაპიტალის ეფექტიანმა გამოყენებამ, რაც ჩვენი აზრით მის მომზადებას და შემდგომ სრულყოფას ნიშნავს, შესაძლოა გაუჩინოს საქართველოს ეკონომიკას შანსი, უახლოეს წლებში აამაღლოს ეკონომიკური ზრდის არსებული ტემპები. გავანალიზოთ ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირება განათლებაზე გაწეული დანახარჯების დინამიკის მიხედვით. მსოფლიო პრაქტიკა ადასტურებს, რომ განათლების სისტემას აქვს ნორმალური ფუნქციონირების, განვითარებისა და ყველა მოქალაქისათვის საშუალო განათლების უზრუნველყოფის საშუალება იმ შემთხვევაში, თუ ამ მიმართულებით იხარჯება მშპ დაახლოებით 5-7%. ცხადია, აქ მხედველობაში მიიღება კონკრეტული ქვეყნების ტრადიციები და ეკონომიკური პირობები. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში განათლების სისტემის დაწესებულებების ბიუჯეტიდან დაფინანსების დინამიკა მოცემულია ცხრილში 1.

უკანასკნელი წლების განმავლობაში საბიუჯეტო ასიგნებები, როგორც ვხედავთ, არ აჭარბებს 1 პროცენტსაც კი, რაც გაცილებით ნაკლებია განათლების შესახებ კანონში გაწერილ თანხაზე (არანაკლებ 10%-ისა) და არ არის საკმარისი არსებული პრობლემების მოგვარებისათვის. კერძოდ, ყველაზე დიდ პრობლემად მივიჩნიეთ განათლების არსებული სისტემის შეუსაბამობას ქვეყნის მდგრადი ეკონომიკური განვითარების მოთხოვნებთან. გამოყოფილი თანხები ვერ ფარავს აგრეთვე სკოლების ტექნიკური აღჭურვის, მათი მატერიალურ-ტექნი-

განათლების სისტემის დაფინანსებაზე გავლენის
სახელმწიფო ხარჯები (% მშპ-თან)

ცხრილი 1

წელი	აბსოლუტური მნიშვნელობა (მლრდ.დოლარი)	მშპ (მლრდ.დოლარი)	% მშპ-თან
2004	0,03	5,1	0,6
2005	0,045	6,4	0,7
2006	0,2	7,7	2,6
2007	0,23	10,2	2,5
2008	0,04	12,8	0,3
2009	0,038	10,8	0,35
2010	0,03	11,6	0,26
2011	0,037	14,4	0,26
2012	0,04	15,8	0,25
2013	0,04	16,1	0,25
2014	0,05	16,14	0,31

წყარო: <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-gdp/rating-countries-gdp-info> <http://www.mof.ge/4594>

კური ბაზების გაფართოების მოთხოვნებს. განვლილი ათწლეულის მანძილზე საბიუჯეტო სახსრებიდან განათლების სისტემის ყველაზე დიდი დაფინანსება, როგორც ვხედავთ, მოდიოდა 2006 და 2007 წლებზე. ამ მაქსიმალური ნიშნულსათვის მას შემდეგ წლებში აღარ მიუღწევია. მაგრამ აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ ახალმა მთავრობამ გამოაცხადა საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების ახალი პრიორიტეტები, რომელთა შორის განათლება მესამე ადგილზეა ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის და სოფლის მეურნეობის განვითარების შემდეგ.

დიაგრამა 1 ახალი პრიორიტეტების დაფინანსება (ათას ლარებში)



წყარო: <http://transparency.ge/blog/2013-tslis-sakhelmtsipobiujeti?page=2>

ახალი ეკონომიკური რეალობა ადამიანური კაპიტალის ფორმირებაში ჩართულ ყველა სუბიექტს ახლებურ მიდგომას კარნახობს. ეროვნული ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობა პირდაპირ არის დაკავშირებული საზოგადოების ინოვაციური პოტენციალის ზრდაზე, ხოლო ეს უკანასკნელი კი ბევრადაა დამოკიდებული ადამიანური რესურსების ფორმირებაზე, რაციონალურ გამოყენებასა და განვითარებაზე. საქართველოს მთავრობის მიერ გამოთქმული მოსაზრება ეროვნული მეურნეობის დარგებისათვის საჭირო სპეციალისტების მომზადებაში ფინანსური სახსრების ინვესტირების მექანიზმების შემუშავების თაობაზე, საქართველოს რეგიონული განვითარების კონტექსტში მიგვითითებს ახალგაზრდა სპეციალისტებისათვის შესაბამისი პირობების შექმნის აუცილებლობაზე. როგორც მსოფლიოს განვითარებული ქვეყნების მაგალითი გვიჩვენებს, ეროვნული ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობა პირდაპირ არის დაკავშირებული იმ ინოვაციური ტექნოლოგიების განვითარებასთან, რომლებიც გამოიყენება სხვადასხვა დონეებზე

- დაწყებული წარმოებით და დამთავრებული ორგანიზაციული მოწყობითა და მართვით. ჩვენი აზრით, საზოგადოებაში ინოვაციური პოტენციალის ზრდა, თავის მხრივ, დამოკიდებულია შემდეგ პირობებზე:

- ყველა საკვალიფიკაციო დონის სპეციალისტების მომზადების, ხარისხისა და ოპტიმალური შემადგენლობის დონეზე;

- სამეცნიერო და საწარმოო შრომის იმ საშუალებების პროგრესულობაზე, რომლებიც უზრუნველყოფს ინოვაციური პროექტების რეალიზაციის სისწრაფეს;

- ინოვაციურ სფეროში მიმართული ინვესტიციების მოცულობით და ხარისხობრივ მახასიათებლებზე.

დღეს საქართველოს შრომის ბაზარზე კრიზისული სიტუაციაა, რომელიც ორი ურთიერთსაწინააღმდეგო ფაქტორითაა განპირობებული. ერთი მხრივ, ამკარაა უმუშევრობის საკმაოდ მაღალი დონე, მეორე მხრივ კი - კვალიფიცირებული და რეალურად განათლებული სპეციალისტების ნაკლებობა. იდეის განხორციელების პირდაპირ გზად მივიჩნევთ ეკონომიკის დეცენტრალიზაციას ყველა მიმართულებით, განსაკუთრებით ეს ეხება შრომისა და საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრებსა და მათ ურთიერთქმედებას.

გამოეყოფდით ისეთ კონცეპტს, როგორიცაა „კომპეტენცია“. საბჭოთა პირობებში უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულებს, უპირველეს ყოვლისა, მოეთხოვებოდა გარკვეულ სფეროში არსებული სპეციფიკური ცოდნის გამომჟღავნება. თანამედროვე საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მხოლოდ ეს არ არის საკმარისი. შრომის თანამედროვე ბაზარი მოითხოვს ახალგაზრდა სპეციალისტისაგან უცხო ენების საკმაოდ კარგ ცოდნას, საკომპიუტერო და განსაკუთრებით სპეციალურ პროგრამებში თავისუფალ ორიენტირებას, საზრიანობასა და პრაქტიკულობას, ახალ პირობებთან ადაპტირების კარგ უნარებს. ჩვენ ხელთ გვაქვს ევროკავშირის (საფრანგეთი, გერმანია, ავსტრია, ესპანეთი, იტალია, შვეიცარია) უმაღლესი სკოლების კურსდამთავრებულთა ანკეტირების შედეგები, რომელმაც აჩვენა, რომ დამსაქმებლები ელიან „მოქნილ“ სპე-

ციალისტებს, რომლებიც ავლენენ ისეთ კომპეტენციებს, როგორიცაა: პროფესიული ცოდნა გარკვეულ დარგში, გარემო პირობების ცვლილებებთან სწრაფი ადაპტირების უნარი, ახალი ცოდნისა და კვალიფიკაციის სწრაფი შეძენის უნარი, ინოვაციური პოტენციალი, ახალ დაგროვილ ცოდნასთან და ინფორმაციასთან ოპერატიული მუშაობის უნარი (ანუ, წარმოებაში და მართვაში ახალი იდეების დანერგვის უნარი),

ეფექტიანი შრომის პროცესის წარმართვისათვის საკუთარი თანამშრომლების მობილიზების უნარი (ანუ, დაქვემდებარებული თანამშრომლების მართვისა და ორგანიზების უნარი)

საქართველოს დღევანდელი სინამდვილე შრომის ბაზარზე ანალოგიურ მოთხოვნებს აყენებს. ჩვენ ჩავატარეთ ანკეტური გამოკითხვა გამოსაკვლევ სანარმოებში საკუთარი ანკეტური გამოკითხვის საფუძველზე. გამოკითხვა მარტივი კითხვებისგან შედგებოდა. გამოკითხულ იქნა 2770 ადამიანი. შედეგად მივიღეთ: 2150 თანამშრომელი არ არის ბოლომდე კმაყოფილი საკუთარი განათლებით, რომელიც მათ ქართულ უმაღლეს სასწავლებლებში მიიღეს. მათი აზრით, ბევრი საგანი, რომელიც მათ გაიარეს, ზოგად ხასიათს ატარებს და პრაქტიკულ საქმიანობაში ნაკლებად არის გამოსადეგი, 1120 თანამშრომელი სიამოვნებით აიმაღლებდა კვალიფიკაციას, მაგრამ ვერ ხედავს ამის შესაძლებლობას, ანუ ქართული შრომის ბაზარი ასეთ მომსახურებას დღეს ვერ გვთავაზობს, ხოლო საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ მომზადებული მოკლევადიანი პროგრამები კი ამის შესაძლებლობას არ იძლევა, იგივე 1120 თანამშრომლიდან 840-ს გავლილი აქვს რამდენიმე თრეინინგი, ან დამთავრებული აქვს საბუღალტრო, მართვისა და მენეჯმენტის ანდა კომპიუტერული კურსები, რომლის დასრულების შემდეგ მიღებული აქვთ შესაბამისი სერთიფიკატები, მაგრამ მათი დამოკიდებულება რეალური შედეგების მიმართ მკაცრად უარყოფითია, 1780 გამოკითხულმა ჩათვალა, რომ კონკურენცია შრომის ბაზარზე ძალიან დიდია იმის გამო, რომ უმაღლესი სასწავლებლები ამზადებენ ჭარბი რაოდენობის სპეციალისტებს, რომელთა კვალიფიკაცია დაახლოებით

ერთნაირია, ამიტომ დამსაქმებლები უპირატესობას ანიჭებენ უკვე გარკვეული სტაჟის მქონე კანდიდატებს, რაც პრაქტიკულად გამოორიცხავს ახლად კურსდამთავრებულთათვის სამუშაოს დაწყების შესაძლებლობას.

როგორც დავინახეთ, არსებობს აშკარა დისპროპორცია შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის. გასაკეთებელი კიდევ ბევრია. დღეისათვის სახელმწიფო პოლიტიკა ისე ვერ წარიმართება, რომ ეკონომიკური პროგნოზების ნიადაგზე განისაზღვროს სპეციალისტების ოპტიმალური რაოდენობა სხვადასხვა დარგში. ჩვენი აზრით, სახელმწიფო საჭირო სპეციალისტების მომზადების შეკვეთას საქართველოს უნივერსიტეტებს შორის საკონკურსო საფუძველზე უნდა ახორციელებდეს, ხოლო შედეგების მიხედვით უნდა მოხდეს უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების დაფინანსების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება. დარწმუნებულები ვართ იმაში, რომ სპეციალისტების მომზადების შესახებ სახელმწიფო შეკვეთა გახდება ერთგვარი დამაბალანსებელი ინსტრუმენტი შრომისა და საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრებისათვის.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში წარმატებული ფუნქციონირების საფუძველს მართო სტაბილური საბიუჯეტო დაფინანსება არ წარმოადგენს, გარდა ამისა საჭიროა გამართული და ეფექტიანი საკანონმდებლო ბაზაც, რომელიც მიმართავს სახელმწიფოს ფინანსურ სახსრებს საგანმანათლებლო სფეროს მატერიალური, საკადრო და სასწავლო-მეთოდური უზრუნველყოფის მიმართულებით. ამ სფეროში საქართველოს უკვე გადადგმული აქვს თანმიმდევრული ნაბიჯები, განათლების სიტემას არეგულირებს საქართველოს კანონები „ზოგადი განათლების შესახებ“ (2012 წელი), „უმაღლესი განათლების შესახებ“ (2012 წელი) და „პროფესიული განათლების შესახებ“ (2012 წელი). გარდა ამისა, მიღებულია კანონი „ფსიქოფიზიკური განვითარების თავისებურების პქონე პირთა (სპეციალური) განათლების შესახებ“. ხოლო განათლების სისტემაში დაგროვილმა გამოცდილებამ გახადა შესაძლებელი ისეთი მასშტაბური ამოცანის გადაწყვეტა, როგორიცაა საქართველოს გა-

ნათლების კოდექსის შექმნა. ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში შედარებით გაუმჯობესდა სკოლებისა და უნივერსიტეტების მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა: საგანმანათლებლო დაწესებულებები აღიჭურვა კომპიუტერული და სხვა ტექნიკით, მაგრამ ეს სრულიად არასაკმარისია იმ მიზნის მისაღწევად, რასაც ადამიანური კაპიტალის განვითარება და მისი დონის ამაღლება ჰქვია. ამისათვის საჭიროა, რომ საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები საგანმანათლებლო პროცესის ორგანულ ნაწილად იქცეს.

დასკვნა.

თანამედროვე ეტაპზე სახელმწიფოსა და საზოგადოების მთავარ პოლიტიკურ და იდეოლოგიურ ამოცანად და საქმიანობის ძირითად მიზნად ადამიანი, მისი მატერიალური, ინტელექტუალური და სულიერი შესაძლებლობების განვითარება იქნა აღიარებული.

ადამიანური კაპიტალი ამჟამფრებს კონკურენტულ პოზიციებს შრომის ბაზარზე: რამდენადაც უკეთესია საგანმანათლებლო ბაზა, მით უფრო მაღალია ეკონომიკური აქტიურობის დონე, ნაკლებია უმუშევრობის რისკი, ან მისი ხანგრძლიობა, ფართოა სამუშაო ადგილების არჩევანი და მაღალია მობილობა.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში წარმატებული ფუნქციონირების საფუძველს მარტო სტაბილური საბიუჯეტო დაფინანსება არ წარმოადგენს, გარდა ამისა საჭიროა გამართული და ეფექტიანი საკანონმდებლო ბაზაც, რომელიც მიმართავს სახელმწიფოს ფინანსურ სახსრებს საგანმანათლებლო სფეროს მატერიალური, საკადრო და სასწავლო-მეთოდური უზრუნველყოფის მიმართულებით.

ადამიანური კაპიტალის განვითარებისათვის მხოლოდ განათლებაზე გაწეული ხარჯები სრულიად არასაკმარისია. ქვეყანა, რომლის მომავალი ეკონომიკური ზრდა და სოციალური განვითარება ბევრად არის დამოკიდებული სამრეწველო წარმოების, სოფლის მეურნეობისა და სხვა დარგების განვითარე-

ბაზე, დღეს გაცილებით მეტს უნდა დებდეს არა მარტო ძვირადღირებული ახალი ტექნოლოგიების ყიდვაში, არამედ იმ ფუნდამენტური მეცნიერებების განვითარებაში, რომელთა წილშიც ახალი საკუთარი ტექნოლოგიები უნდა შეიქმნას.

საქართველომ უნდა შექმნას თანამედროვე ეკონომიკის ისეთი ფორმა, რომელშიც ადამიანური კაპიტალი ფასდება ადამიანის საქმიანობის თვისებრივად ახალი ხასიათიდან გამომდინარე.

დღეს, ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელობა ბევრად ამაღლებულია მომსახურების სფეროში, როცა ვითარდება ინფორმაციული საზოგადოება, განმსაზღვრელ რესურსად სწორედ ამა, თუ იმ სახის ინფორმაცია გვევლინება, ხოლო დასაქმებულთა სტრუქტურაში ჭარბობს გონებრივი შრომის წარმომადგენლები.

ადამიანური კაპიტალი უნდა ხასიათდებოდეს საწარმოო შესაძლებლობების განსაკუთრებული, ინტელექტუალური ნიშნის მიხედვით. საზოგადოების ასეთი წევრები შექმნიან სწორედ ახალი ტიპის ეკონომიკას, რომელშიც ადამიანური კაპიტალი არამატერიალურ ტექნიკურ პროგრესად მიიჩნევა, მაგრამ მისი მნიშვნელობის ზრდასთან ერთად არ იცვლება მატერიალურ-ტექნიკური პროგრესის როლიც; ამავდროულად წარმოებაში მიღწეული ტექნიკური პროგრესი ეფუძნება ადამიანური კაპიტალის აქტიურ მონაწილეობას.

ლიტერატურა

1. ჟვანია ლ., ადამიანური კაპიტალი, კულტურა და ინოვაციები სომხეთის ქალაქებში, 2013, სრული ტექსტი საიტზე Intermedia.
2. Buchanan, D. and Huczynski, A. Organizational Behaviour, 5th edn. - Harlow: Financial Times, Prentice Hall, 2004.
3. Harvard Bussiness Review on culture and change Harvard Bussiness Review paperback. 2007.

REFERENCES:

1. L. Zhvania, Human Capital, Culture and Innovations in Armenian Cities, 2013, Complete Text on the webpage Intermedia(in Georgian Language).
2. Buchman, D. and Huczynski, A. Organizational Behaviour, 5th edn. -Harlow: Financial Times, Prentice Hall, 2004.
3. Harvard Business Review on culture and change Harvard Business Review paperback. 2007

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN THE DEVELOPMENT OF CREATIVE BUSINESS

Lashari Kurdashvili,

Georgian-European University,

Assistant -Professor

Tbilisi Iv.Javakhishvili State University,

PhD Student

Resume

The article deals with the human (intellectual) capital, as well as with the development of innovative and creative business; it shows that the continuous education of employees in this area, that is an important factor of the reproduction of human capital. There is reviewed the research methodology of human capital and is defined its place among the developed concepts of modern economy.

For the development of human capital, the educational costs are not enough. A country whose future economic growth and social progress depend on the development of industry, agriculture and other sectors, today the government have to invest much more not only to purchase an expensive new technology, also to develop the fundamental sciences, which should form the new individual technologies.

Georgia should create a form of modern economy, where the human

capital is measured qualitatively from the new nature of the human activity. Presently the human capital is much more enhanced in the service area, where is developing the informative society. Such members of the community are able to create a new type of economy, where the human capital is considered as an intangible technical progress, but in case of its increasing does not change the importance, the role of technical progress. Herewith the industrial-technical progress is achieved based on the human capital.

Key words: Human Capital, Creative Business, Quality of service, Innovation, Globalization.