

ადამიანური კაპიტალის კვლავნარმოების თანამედროვე მდგომარეობა საქართველოში

ლაშარი ქურდაშვილი
თსუ ბიზნეს ადმინისტრირების
დოქტორანტი

რეზიუმე

დღევანდელ პირობებში ადამიანური კაპიტალის განაწილების პრობლემას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება. როგორც წესი, ევროპელი და ამერიკელი ეკონომისტების ყურადღების ცენტრში ეგრეთ წოდებული ფუნქციური გადანაწილება იმყოფება, ანუ შემოსავლების გადანაწილება წარმოების ფაქტორთა (მინა, შრომა, კაპიტალი) მიხედვით. „ადამიანური კაპიტალის კონცეფციაში“ კი ფიგურირებს მეოთხე - თვით ადამიანური კაპიტალი. ამ კონცეფციაში ძირითადი აქცენტი იმ შემოსავლების პირად განაწილებაზე კეთდება, რომელიც ადამიანური კაპიტალის განკარგულებაში იმყოფება.

ადამიანური კაპიტალის ღირებულების გაანგარიშებები ძირითადად ფოკუსირებულია ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის ეკონომიკურ შეფასებაზე, ანუ მომავალი ადამიანური კაპიტალი ამ გაანგარიშების მეთოდულად საერთოდ არ არის ნაგულისხმევი. არადა კვლავნარმოების პროცესის უფრო ეფექტიანი მართვისათვის საჭიროდ მიგვაჩნია მომავალი ადამიანური კაპიტალის ერთეულის საპროგნოზო კალკულაცია ყველა ელემენტისა და დანახარჯთა მუხლების მიხედვით. ამ მიზნისათვის აუცილებელია ადამიანური კაპიტალის ღირებულების ღრმა და სრული სტრუქტურირება, ანუ დანახარჯების რაიმე ნიშნით დაჯგუფება. ჩვენი აზრით, ეს ნიშნები ყველაზე უფრო სრულად ზემოქმედებს ადამიანური კაპიტალის მომავალ ღირებულებაზე

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური კაპიტალი, კვლავნარმოება, ბუნებრივი რესურსები, ეკონომიკური ეფექტი, ფინანსური აქტივები.

შესავალი

ჩვენი აზრით, განათლება შემოსავლების ერთადერთი დეტერმინანტი არ არის. მოტივაცია, სოციალური წარმოშობა, ტალანტის დონე, ჯანმრთელობის მდგომარეობა - ყოველივე ეს, ასე თუ ისე, აისახება ხელფასის მოცულობაზე. ამიტომ კატეგორიულად დაუშვებელია სხვადასხვა ჯგუფების შემოსავლებს შორის სხვაობის ახსნა მხოლოდ მათი განათლების დონეთა შორის სხვაობით, ვინაიდან ეს დაუმსახურებლად ზრდის განათლების ეკონომიკური ეფექტის მნიშვნელობას.

პირველი ფაქტორი - სოციალური წარმომავლობა - ხსნის, თუ ვინ ღებულობს უმაღლეს განათლებას, მაგრამ არ ხსნის, თუ რატომ არაა ამ ადამიანების შემოსავლები უფრო მაღალი. მეორე ფაქტორი - ინდივიდების ჯანმრთელობის მდგომარეობებს შორის სხვაობაა, მაგრამ იგი ორ ნაწილად შეიძლება დავყოთ: ერთი - თანდაყოლილი, ანუ გენეტიკური და მეორე - შეძენილი. მთელი სიცოცხლის მანძილზე მიმდინარეობს ამ კაპიტალის ამორტიზაცია, რომელიც სულ უფრო და უფრო მატულობს ასაკის მატებასთან ერთად. ჯანდაცვაში განხორციელებული ინვესტიციები ანელებს ამ პროცესის ტემპებს. ამდენად, მომსახურების ნაკადი, რომელსაც ქმნის ჯანმრთელობის ფონდი, მიმართულია ავადმყოფობისაგან თავისუფალი დროის გაზრდაზე. ითვლება, რომ პირები, რომელთაც გააჩნიათ უფრო მაღალი განათლების დონე, უფრო ეფექტიანად მართავენ საკუთარ „ჯანმრთელობის კაპიტალს“, ანუ ეწევიან უფრო ჯანსაღი ცხოვრების წესს, ირჩევენ (საშუალოდ) გაცილებით დაბალი მავნებლობის ჩვევებს და ნაკლებად სახიფათო პროფესიებს, სხვაზე უფრო რაციონალურდ სარგებლობენ სამედიცინო მომსახურებით და სხვა. ამასთანავე, კარგი განათლება და ჯანმრთელობა შესაძლოა იყოს განპირობებული მათთვის რაიმე საერთო მიზეზით. მაგალითად, რაც უფრო მაღალია ადამიანში კეთილდღეობის უპირატესობის განცდა მომავალთან მიმართებით, მით უფრო ზრუნავს იგი დღეს საკუთარ ხვალინდელ დღეზე. პრაქტიკაში ეს, როგორც წესი, გამოხატულია მეტი მიდრეკილებით დაზოგვისკენ, ნაკლები მიდრეკილებით კრედი-

ტის აღებისაკენ და მეტი მზაობით ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირებისათვის (განათლება, ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სხვ.). ასეთი შორს გამიზნული ინვესტიციებისადმი მზაობა კარდინალურად განასხვავებს ინდივიდებს.

ჩვენ შევექმენით ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების რამდენიმე მოდელი, რომლებიც წარმოადგენს ამ პროცესისა და მისი შემადგენელი ელემენტების ერთობლიობას სამ სხვადასხვა დონეზე. ესაა ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების ინდივიდუალური და კორპორატიული მოდელები, ანუ მიკროდონე და კვლავწარმოების ეროვნული მოდელი, ანუ მაკროდონე.

ძირითადი ნაწილი

შვედი ეკონომისტი ა. ლინდბერგი წერს: „წარმოების ორი კლასიკური ფაქტორი - კაპიტალი და შრომა, - შესაძლოა გადავანაწილოთ შემდეგნაირად: კაპიტალი - ბუნებრივ რესურსებზე, აღდგენად მატერიალურ (ნივთობრივ) და ფინანსურ აქტივებზე, ხოლო შრომა - წმინდა (ანუ ერთგვაროვან) შრომაზე, ადამიანურ კაპიტალზე და ბუნებრივ მონაცემებზე (ნიჭზე).“

გავაგრძელებთ ლინდბერგის ლოგიკურ ჯაჭვს:

კაპიტალი ტრადიციული გაგებით, ანუ *ფიზიკური კაპიტალი* გულისხმობს:

- ბუნებრივ რესურსებს, რომლიდანაც მიიღება ფაქტიური შემოსავალი ტრადიციული რენტის სახით;

- აღდგენადი მატერიალური აქტივები, რომლიდანაც მიიღება კაპიტალზე მოგება;

- ფინანსური აქტივები, რომლიდანაც მიიღება პროცენტი.

ადამიანური კაპიტალი კი გულისხმობს:

- აღდგენად ადამიანურ კაპიტალს, რომლიდანაც მიიღება ადამიანურ კაპიტალზე შემოსავალი;

- ბუნებრივი მონაცემები, რომლიდანაც მიიღება ადამიანურ მონაცემებზე (ნიჭი, ტალანტი) რენტა;

- წმინდა შრომა ვიწრო გაგებით, რომლიდანაც მიიღება წმინდა ხელფასი.

საბოლოო ჯამში, საინტერესოა შემდეგი: თუკი მუშაკის ყველა თვისებრივი მახასიათებელი განპირობებულია „ბუნებრივი მონაცემებით“, ანდა სწავლებისა და აღზრდის პროცესში შეძენილი უნარებით, მაშინ რა თვისებები მოდის ვიწრო გაგებით შრომის ხვედრით წილზე? აქ პრობლემის ანალიზი მაკროდონიდან, სადაც ხდება ეროვნული შემოსავლის განაწილება საზოგადოებრივ ჯგუფებსა და ფენებს შორის, გადადის მიკროდონეზე, სადაც ხდება შემოსავლების პირადი განაწილება. საჭიროა, გამოვლინდეს კავშირი შრომის ხარისხსა და მის ანაზღაურებას შორის და დადგინდეს, თუ როგორ უცვლიან მას სახეს სხვადასხვა გარე ფაქტორები. კვლავწარმოების ინდივიდუალური პოტენციალი კი დამოკიდებულია მის ფინანსურ, სოციალურ, ოჯახურ (ანუ მშობლების მიერ გადაცემულ მატერიალურ და არამატერიალურ) და კულტურულ კაპიტალზე. თუ განვიხილავთ ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების ასევე მიკროდონის, მაგრამ უკვე კორპორატიულ მოდელს, მაშინ დავინახავთ, რომ კორპორაცია ახდენს ადამიანური კაპიტალის საკუთარი ფუნქციონირების მიზნებზე მისადაგებას, ანუ ახდენს საკუთარი ადამიანური კაპიტალის განვითარებასა და სრულყოფას. კორპორაციის მიზანია, აამაღლოს საკუთარი თანამშრომლების კონკურენტუნარიანობა სხვა კორპორაციების თანამშრომლებთან შედარებით, მათი იმიჯისა და პრესტიჟულობის ამაღლებით მიაღწიოს საკუთარი რენომეს მატებას, მათი ცოდნისა და კვალიფიკაციის სრულყოფით მიაღწიოს საწარმოს რენტაბელობის მატებასა და მოგების მაქსიმიზაციას. ადამიანური კაპიტალის სრულყოფისათვის კორპორაციის მენეჯმენტი მიმართავს ისეთ გზებს, როგორიცაა ადამიანური კაპიტალის საჭიროების დინამიკური დაგეგმვა, შემდეგ საჭირო ადამიანური კაპიტალის მოზიდვა (ანუ, შეძენა), ამის შემდეგ კი ახორციელებს ზომებს მისი შენარჩუნებისათვის და საკუთარ კორპორაციაში მისი დაფიქსირებისათვის, ანუ განავითარებს და სრულყოფს ადამიანურ კაპიტალს, ამაღლებს რა მის კვალიფიკაციას და ცოდნას. გარდა ამისა, კორპორაციები მიმართავენ ადამიანური კაპიტალის გარკვეული სოციალური პაკეტით

უზრუნველყოფასაც. გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ კორპორაციებს აქვთ ადამიანური კაპიტალის სრულყოფისა და დახვეწის ისეთი მძლავრი ბერკეტი, როგორიცაა კორპორაციული კულტურა, რომელიც აჩვენებს თანამშრომლებს დისციპლინას, სუბორდინაციას, აზიარებს მათ კორპორაციაში აღიარებულ ღირებულებებს, უვითარებს მათ საკუთარი კორპორაციით სიამაყისა და მისადმი ერთგულების გრძნობას.

ახლა განვიხილოთ მესამე, ეროვნული მოდელი, რომელიც შეესაბამება მაკროდონეს: როგორც ვხედავთ, სახელმწიფოს მიერ ადამიანური კაპიტალის ფორმირებისათვის განხორციელებული ღონისძიებები სხვადასხვა მიმართულებებით ხორციელდება: ეს არის დემოგრაფიული და ჯანმრთელობის პოლიტიკა, განათლებისა და სოციალური დაცვის სისტემები, მეცნიერებისა და მაღალი ტექნოლოგიების განვითარების დაფინანსება, მორალური და კულტურული ნორმების ფორმირება. საბოლოო ჯამში, სახელმწიფოს მიერ ჩატარებული ეს ღონისძიებები ემსახურება ეფექტიანი ეროვნული ეკონომიკური კულტურის ფორმირებას, რომელსაც ახორციელებენ კომპეტენტური კადრები; სახელმწიფო ქმნის და ავითარებს დასაქმების ეფექტიან პოლიტიკას და ამავდროულად ახდენს ინოვაციების სტიმულირებას. ყველა ამ მიმართულებით წარმატების მიღწევის შემთხვევაში სახელმწიფო ამაღლებს ეროვნული ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობას და აღწევს ეროვნული კეთილდღეობის საყოველთაო ზრდას.

მაგრამ საყურადღებოდ მიგვაჩნია ის გარემოება, რომ ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოებას ერთდროულად გააჩნია, როგორც **პოზიტიური**, ისე **ნეგატიური** ტენდენციები.

ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების დადებითი და უარყოფითი მხარეები. შრომის ძალის პოტენციური ინვესტირების მოთხოვნებისადმი შესაბამისობა წარმოადგენს ამა, თუ იმ ქვეყნის, რეგიონის ან საწარმოს ინვესტიციური ატრაქტიულობის ფაქტორს. ინვესტორთა მოთხოვნებისა და მუშაკთა პროფესიული მომზადების დონის ამ მოთხოვნებთან არსებული შეუსაბამობა შესაძლოა გახდეს კაპიტალდაბანდებათა შე-

მცირებისა და სრული შეწყვეტის სერიოზული მიზეზი. გარდა ამისა, უნდა აღვნიშნოთ, რომ მხოლოდ მომზადების დონის მოთხოვნებთან შეუსაბამობა გამოსწორებადი იქნებოდა, კადრების მომზადებისა და გადამზადების განვითარებული სისტემის არსებობის შემთხვევაში; ხოლო მისი განუვითარებლობის, ანდა ჩამორჩენილობის შემთხვევაში, ეს სისტემა თვითონ შეიძლება იქცეს მუხრუჭად ისეთი დარგების განვითარებისათვის, რომლებიც ეფუძნებიან ახალი ტექნოლოგიებს გამოყენებას. ეს კი, თავის მხრივ, შეაფერხებს უცხოური ინვესტიციების მოზიდვას.

დასავლეთის ეკონომიკური სკოლის წარმომადგენლები აღნიშნავენ ურთიერთკავშირის გარკვეულ ტენდენციებს, რომლებიც არსებობს ადამიანური კაპიტალის განვითარებაზე ზემოქმედ ეკონომიკურ, საზოგადოებრივ და ისტორიულ პროცესებს შორის. ესენია:

- ტექნოლოგიური პროცესი და ადამიანური კაპიტალი;
- დემოგრაფიული სიტუაცია;
- სტრუქტურული ძვრები ადამიანურ კაპიტალზე მოთხოვნაში;
- ინფორმაციული ტექნოლოგიები და შრომის ორგანიზაციის დისტანციური ფორმები.

ადამიანური კაპიტალის ფორმირების საფრთხეებს თანამედროვე ეტაპზე მივაკუთნებდით:

- ადამიანური კაპიტალის დეგრადაციის ზონის გაფართოებას (დეპოპულაცია, მოსახლეობის ჯანმრთელობის გაუარესება, ინვალიდიზაციის სწრაფი ზრდა, შრომითი მორალისა და ეთიკის დეგრადირება, ადამიანური კაპიტალის „მორალური ცვეთა“, განათლების მიღებისადმი ინტერესის დაქვეითების ტენდენცია და სხვა);
- ქართველი მშრომელების არასახარბიელო მდგომარეობა საერთაშორისო მიგრაციაში (ქვეყნიდან კვალიფიციური კადრების გასვლა, არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ხვედრითი წილის ზრდა, ანუ - ადამიანური კაპიტალის ხარისხის დაცემა);
- ეკონომიკური აზროვნების ინერტულობა (ადამიანის

შრომისადმი ზერელე, გულგრილი დამოკიდებულება);

- პროფესიული განათლების არაეფექტურობა;

- შრომის ძალის შეუსაბამობა პოტენციური ინვესტორების მოთხოვნებისადმი, ანუ ჩვენი ქვეყნის საინვესტიციო მომზიდველობის დონის დაქვეითება.

ის, თუ ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების როგორი ტენდენციები განვითარდება ჩვენს ქვეყანაში - პოზიტიური, თუ ნეგატიური - დამოკიდებულია პროცესის ყველა მონაწილეზე, ესენია სახელმწიფო, საწარმოები, ორგანიზაციები, მოსახლეობა. თუ მათი ქმედებები იქნება ეკონომიკურად და სოციალურად ეფექტიანი, მაშინ ზემოთ ჩამოთვლილი ნეგატიური ტენდენციების ბლოკირება სავსებით შესაძლებელია. ამის გათვალისწინებით, საჭიროა ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების პროცესის პროგნოზირებაში დღევანდელი მდგომარეობის დამახასიათებელი ტენდენციების ალტერნატივის გამონახვა. როგორი მნიშვნელოვანიც არ უნდა იყოს კერძო პრობლემები, პირველ რიგში ყურადღება უნდა გამახვილდეს სისტემურ გარდაქმაზე, რომელზედაც არა ცალკეული ელემენტების, არამედ მთელი სოციალური სფეროს განვითარებაა დამოკიდებული.

ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების პროცესში მეტად მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს როლის განსაზღვრა. ქართული ეკონომიკა დაბეჭდითებით მოითხოვს ადამიანური კაპიტალის ხარისხისა და სტრუქტურის ცვლილებას. მაგრამ ამის განსახორციელებლად საჭირო რესურსები, რომლებიც არც მოსახლეობას და არც საწარმოებს არ გააჩნია. იქმნება ჩაკეტილი წრე - ერთის მხრივ, საწარმოები ვერ აღწევენ მოგების მაქსიმიზაციას და შემდეგ მისი ნაწილის საკუთარი კადრების გაუმჯობესებისკენ მიმართვას მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების არსებული დეფიციტის პირობებში, მეორეს მხრივ კი დაბალი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლების განათლებაზე და კვალიფიკაციის სრულყოფაზე არავინ ხარჯავს სახსრებს, ხოლო თვითონ ამის საშუალება მათ არ გააჩნიათ. ჩვენი აზრით ამ მანკიერი გორდიას კვანძის გადაჭრის პრეროგატივა

სახელმწიფოს ეკუთვნის, მისი ჩარევის გარეშე ასეთი პრობლემის მოგვარებაზე საუბარი არარეალურია. საერთო სახით სახელმწიფოს ფუნქციები ამ სფეროში შემდეგნაირად გვესახება:

- ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების პოლიტიკის შემუშავება სახელმწიფო დონეზე;

- შესაბამისი ადმინისტრაციული და სამართლებრივი რეგულაციების შემოღება და განხორციელება;

- ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების სფეროში არასახელმწიფო ორგანიზაციებისა და საწარმოების ჩართვა, მათთვის ხელშეწყობის რეჟიმის შექმნა;

- მოსახლეობის, სახელმწიფო და არასახელმწიფო საწარმოებისა და მათი ინტერესების წარმომადგენლი ასოციაციებისა და კავშირების საქმიანობის კოორდინირება სოციალური პარტნიორობის ჩარჩოებში.

უკანასკნელ პუნქტს, ანუ *სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტების გამოყენებას ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოებაში* საგანგებოდ გვინდა შევეხოთ. შრომის ბაზარზე არსებული დისბალანსი და ამ მიზეზით განპირობებული დანაკარგები გარდაუვალია ნებისმიერ დინამიურად განვითარებად ეკონომიკაში, თუნდაც ეს დინამიკა იყოს ნელი. მაგრამ ამ დანაკარგების მასშტაბები პირდაპირ არის დამოკიდებული ისეთი ინსტიტუტების არსებობაზე, რომლებიც უზრუნველყოფს შრომის ძალაზე მოთხოვნის პროფესიული სტრუქტურის ცვლილებაზე ეკონომიკისა და საზოგადოების დროულ და ადეკვატურ რეაგირებას. საქართველოში ასეთი ინსტიტუტები არასაკმარისად არის განვითარებული, რაც ქართული შრომის ბაზრის სტრუქტურული დისბალანსის პრობლემას უფრო ამწვავებს. ამ პრობლემის გადანაცვლა პირველ რიგში ინსტიტუტების მშენებლობისა და განვითარების სფეროში გვესახება, გარდა ამისა, მნიშვნელოვნად მივიჩნევთ ყველა სოციალური პარტნიორის აქტივიზაციას.

საქართველო მძაფრად განიცდის მდგრადი და სიცოცხლისუნარიანი სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტების ნაკლებობას. განვითარებულ ეკონომიკაში სწორედ ისინი

უზრუნველყოფენ მჭიდრო და ნაყოფიერ კავშირებს დამსაქმებელთა, საგანმანათლებლო დაწესებულებათა და მოსახლეობას შორის. ამ კავშირების წყალობით ხდება შრომითი სფეროს სწრაფი ადაპტაცია ეკონომიკის ცვლილებებთან.

ქართული პროფესიული და საკვალიფიკაციო სტანდარტების დაბალი დონე განპირობებულია, კერძოდ, იმით, რომ მათ ფორმირებაში არასაკმარის მონაწილეობას ღებულობს უშუალო დამსაქმებელი. საგანმანათლებლო, პროფესიულ და საკვალიფიკაციო სტანდარტებს შორის არსებული სხვაობები შესაძლებელია აიხსნას პროფესიული სწავლებისა და დამსაქმებლების სფეროთა შორის არარსებული კავშირით. ამავე დროს ხაზგასმით უნდა აღვნიშნოთ, რომ პროფესიული და საკვალიფიკაციო სტანდარტების დადგენა, რომლებიც პასუხობენ დამსაქმებელთა მოთხოვნებს, მიგვაჩნია ერთერთ უმთავრეს სისტემურ ღონისძიებად ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების სფეროში. მათ სასიცოცხლო მნიშვნელობა გააჩნიათ, როგორც კადრების მომზადებისა და გადამზადების თანამედროვე სისტემის თანმიმდევრულ შექმნაში, ისე პერსონალის ვაკანსიებზე დანიშვნისა, ან მოსახლეობისათვის სამუშაო ადგილების ძიებაში დახმარების სფეროებში. მაღალი ხარისხის და ადეკვატური სტანდარტები ატარებენ იმ კომუნიკატორის ფუნქციას, რომელიც უადვილებს ურთიერთობას ყველას, ვინც ასე, თუ ისე დაკავშირებულია პროფესიების სამყაროსთან: აბითურიენტებს, მათ მშობლებს, საგანმანათლებლო დაწესებულებას და მათ ხელმძღვანელებს, საწარმოთა საკადრო სამსახურებს, შრომის ბაზრის შუამავლებს და სხვ. მხოლოდ ამ სტანდარტების მეშვეობით გახდება შესაძლებელი ახალი საინფორმაციო ტექნოლოგიების ეფექტური გამოყენება, რომლებიც ეხმარებიან სამუშაო და სასწავლო ვაკანსიების მაძიებლებს.

ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების ერთერთ უმთავრეს პირობად მიგვაჩნია დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის შექმნა. საკვანძო საკითხი, ცხადია, მისი დაფინანსების ვარიანტები იქნება. ჩვენი აზრით, დასაქმების ეროვნული სამსახუ-

რის ფუნქციონირებისა და უმუშევრებისათვის ფიქსირებული დახმარების გადახდის დროს შეიძლება იქნას გამოყენებული ორი პრინციპი - სადაზღვევო, ან საბიუჯეტო. სადაზღვევო პრინციპის არჩევის შემთხვევაში, უმუშევრობა შეიძლება განვიხილოთ, როგორც სადაზღვევო შემთხვევა და შესაბამისად ამ საჭიროებისათვის აუცილებელია სადაზღვევო ფონდების წინასწარი შექმნა. გარდა ამისა, წინასწარ უნდა გაიწეროს ამ ფონდების ფორმირებაში სახელმწიფოს, დამსაქმებლისა და მოსახლეობის მონაწილეობის დეტალები. მეორე, ანუ საბიუჯეტო პრინციპის არჩევის შემთხვევაში კი უმუშევართა დახმარებებისა და ეროვნული დასაქმების სამსახურის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული ხარჯები მთლიანად ბიუჯეტიდან იფარება.

საქართველოს მთავრობის მიერ წარმოდგენილ ეკონომიკური განვითარების გეგმაში „საქართველო 2020“, ჩამოყალიბებულია ეროვნული ეკონომიკის ინოვაციური და ადამიანური კაპიტალის განვითარების გეგმები. მაგრამ მიგვაჩნია, რომ არც დაფინანსების მოცულობა და არც ქვეყნის სასტატო პოზიციები ამ მიზნებისათვის საკმარისი არ არის. ადამიანური კაპიტალის განვითარების სტრატეგიები ამ გეგმაში წარმოჩენილია, როგორც კონკურენტული უპირატესობა. სინამდვილეში კი, ჩვენი აზრით, არასაკმარისი დაფინანსების შედეგად დეგრადირებული ადამიანური კაპიტალი დღეს კონკურენტულ ნაკლოვანებას წარმოადგენს. ბოლო წლების განმავლობაში კულტურაში, განათლებაში და მეცნიერებაში განხორციელებული ინვესტიციების მხრივ საქართველო ძალზე შორსაა ისეთი ლიდერებისგან, როგორც აშშ (მშპ-ს 5,5%), შვედეთი და ნორვეგია (მშპ-ს 6,7%), სლოვენია (მშპ-ს 5,6%), კანადა (მშპ-ს 4,9%) და მრავალი სხვა.

საქართველოს ჯანდაცვის რეფორმაზე ბევრი რამ იწერება. ჩვენ დანვრილებით განვიხილეთ განათლებასა და ჯანდაცვაზე სახელმწიფოს მიერ გაწეული დანახარჯები და გავანალიზეთ მათი მნიშვნელობა ადამიანური კაპიტალის განვითარებაში. მოკლედ დავსძენთ, რომ ამ მიმართულებით გადადგმული ნაბი-

ჯების ეფექტიანობა კიდევ უფრო გაიზრდება, თუკი მთავრობა თანმიმდევრულად მოახდენს ჯანდაცვის სფეროს დაფინანსებისა და საყოველთაო დაზღვევის პროგრამის სტაბილურ ზრდას.

ცალკე გვინდა შევეხოთ სამეცნიერო-ტექნიკურ პროგრესში განხორციელებულ ინვესტიციებს. საქსტატის მონაცემებით ეს მაჩვენებელი საქართველოში მთლიანი შიდა პროდუქტის 1-1,2%-ია. შედარებისთვის, გერმანიაში, დანიაში, ავსტრიაში ეს მაჩვენებელი შეადგენს საშუალოდ 2,5%-ს, აშშ - 2,6%, ისრაელში - 4,6%, სამხრეთ კორეასა და სინგაპურში - 2,3%, იაპონიასა და ფინეთში - 3,4%, შვედეთში კი - 3,7% (წყარო: <http://gtmarket.ru/ratings/legatum-prosperity-index/info>). გარდა ამისა, მეცნიერებაში ინვესტირებისგან მიღებული უკუგება ძალზე დაბალია და ეს არც შეიძლება, სხვანაირად იყოს, რადგანაც ქართული მეცნიერების პროდუქტზე მოთხოვნა ქვეყანაში ძალზე დაბალია. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, საქართველოში პრაქტიკულად არ არსებობს კონკურენტული ბაზრები, რომლებიც ახდენენ ინოვაციების სტიმულირებას. რაც შეეხება ინოვაციური წარმოებების რაოდენობას ქართულ ეკონომიკაში, საქსტატის მონაცემებით ეს არის 18,5%, უკანასკნელი 10 წლის განმავლობაში. შედარებისათვის, ანალოგიური მაჩვენებელი ესტონეთში 47%-ს შეადგენს, გერმანიაში - 73%-ს, საბერძნეთში - 35%-ს, ბელგიაში, დანიაში და ავსტრიაში - 60%-ს (წყარო: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2014_overview_ru.pdf).

მსოფლიო კონსალტინგური ფირმის **McKinsey** (წყარო: <http://www.mckinsey.com/>) მონაცემებით, სწრაფად მზარდი ეკონომიკისათვის მშპ-ს ზრდის თითოეულ პროცენტზე დაზოგვის ნორმა უნდა გაიზარდოს 2,5%-ით. მართალია, ქართული ეკონომიკისათვის ამ ფირმას გათვლები არ უწარმოებია, მაგრამ ამ მონაცემიდან ჩანს, რომ ადამიანურ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციები საქართველოში, როგორც მინიმუმ უნდა გასამმაგდეს, მით უმეტეს, თუ მხედველობაში მივიღებთ ეკონომიკური ზრდის ბოლო დროს შენელებულ ტემპს.

ქართული ადამიანური კაპიტალის ხარისხის გასაუმჯობეს-

სებლად საჭიროა მისდამი სისტემური ინვესტიციური მიდგომა, ანუ აუცილებელია მის ყველა კომპონენტში ინვესტიციების განხორციელება წინმსწრები ტემპებით. ასე განახორციელეს თავის დროზე „ინოვაციური ნახტომი“ ფინეთმა, სინგაპურმა, სამხრეთმა კორეამ და სხვა. *სტრატეგიებში და პროცესებში არ უნდა გაიმიჯნოს ინვესტიციები კულტურაში, განათლებაში, ჯანდაცვასა და ინფრასტრუქტურაში, ვინაიდან ყოველივე ეს წარმოადგენს ადამიანურ კაპიტალში და მისი ცხოვრების ხარისხში ინვესტირებას.*

მომავალი ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების ღირებულების საპროგნოზო შეფასება. ვახასიათებთ რა ადამიანური კაპიტალის შეფასების მეთოდოლოგიების განვითარების დონეს, უნდა აღვნიშნოთ, რომ ჯერ-ერთი, არსებობს მეთოდი, რომელიც ეფუძნება ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის შეფასებას და მეორე, არ არსებობს მკაფიო კავშირი ასეთ გათვლებსა და ინდივიდის მიერ შრომით საქმიანობაში დახარჯულ საკუთარ შესაძლებლობებს (ცოდნა, უნარები, პროფესიული კვალიფიკაცია და სხვ.) შორის. თუ მხედველობაში არ მივიღებთ არსებულ განსხვავებებს, ადამიანური კაპიტალის აბსტრაქტული შეფასება დაბალ შედეგებს მოგვცემს, ანუ, ვერ მოხერხდება მისი სკრუპულოზური შეფასება. მიზანშეწონილად მივიჩნევდით ადამიანური კაპიტალის საერთო (ინტეგრალური) ღირებულების დიფერენცირებას და პარალელურად შემდეგი ლოკალური გაანგარიშებების შესრულებას:

- ინდივიდის ადამიანური კაპიტალის ღირებულება (იმ ნაწილში, რომელიც ფორმირებულია ინდივიდის პირადი დაბადებებით საკუთარ თავში);
- ადამიანური კაპიტალის ღირებულება სოციალურ (ადამიანური კაპიტალის საერთო ღირებულების ის ნაწილი, რომელიც მასში განახორციელა საზოგადოებამ);
- ადამიანური კაპიტალის ღირებულება ოჯახში აღზრდისას (ანუ, ადამიანური კაპიტალის საერთო ღირებულების ნაწილი, რომელიც მასზე დახარჯეს მშობლებმა).

ასეთი დიფერენცირება საჭიროდ მიგვაჩნია იმისთვის, რომ

ჯერ ერთი, განისაზღვროს ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების პროცესის ყველა მონაწილის რეალური წილი მომავალი ადამიანური კაპიტალის ღირებულებაში, **მეორეც**, რათა გახდეს შესაძლებელი უფრო რაციონალური პროპორციების შემდგომი კონსტრუირება.

ყურადღებას ვამახვილებთ ადამიანური კაპიტალის ღირებულების დაანგარიშების არსებული მეთოდების სტატიკურობაზე. როგორც წესი, იგი იანგარშება არსებული მომენტი-სათვის, ანდა რეტროსპექტიულად - მაგალითად, იმ ფაქტიური დანახარჯების მიხედვით, რომლებიც უკვე იქნა გაწეული მის რეპროდუქციაზე. ანუ, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ეს მეთოდები ან მყისიერია (მომენტალური), ანდა წარსულის მონაცემებს ეყრდნობა. ვფიქრობთ, რომ დაანგარიშების დინამიკური მეთოდი გაცილებით უპრიანია, ვინაიდან მას დაგროვებითი თვისება ექნება.

დინამიკური მეთოდის ერთ-ერთი მაგალითია შრომის ძალის ღირებულების ინდექსი, რომელსაც პერმანენტულად აქვეყნებს აშშ-ს შრომის სამინისტრო. იგი მოიცავს ხელფასებსა და უმუშევრების დახმარებებს. ამ მხრივ იგი ასრულებს ქვეყნის ეკონომიკაში არსებული ინფლაციური პროცესების ინდიკატორის როლსაც. ამ მაჩვენებელს ყურადღებით სწავლობს ამერიკის ფედერალური სარეზერვო სისტემა საკუთარი ფულადი პოლიტიკის წარმართვისათვის.

ანალოგიური ინდიკატორის გამოყენება შესაძლებელია, აგრეთვე, რეპროდუქციული დანახარჯების კონტროლისთვისაც. საქმე იმაშია, რომ ხვედრითი რეპროდუქციული დანახარჯების საერთო დინამიკა (მისი ძირითადი სახეებისა და კვლავწარმოების პროცესის მონაწილეთა მიხედვით დიფერენცირებული ჩაშლით) საშუალებას იძლევა, ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების პირობების მონიტორინგის ორგანიზებისათვის. თუ ხდება სრული კვლავწარმოების, ანდა მისი მდგენელების ღირებულების ზრდა, ეს ხდება ოპერატიული ჩარევის საფუძველი სიტუაციის გამოსწორების მიზნით. ანუ, სტატიკური გაანგარიშების მეთოდები გამორიცხავს ადამია-

ნური კაპიტალის კვლავწარმოების ეფექტიანი მართვის შესაძლებლობას.

უნდა აღინიშნოს აგრეთვე ორი რამ: 1) დღემდე არ არსებობს ადამიანური კაპიტალის მომავალი ღირებულების გაანგარიშების მეთოდები, 2) არ არსებობს მეთოდი, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელია ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების ღირებულების გაძვირების ზემოქმედების პროგნოზირება კვლავწარმოების პროცესის ხასიათზე. მაგალითისათვის განვიხილოთ მეუღლეების მიერ გადაწყვეტილების მიღება შვილის გაჩენის შესახებ. ხშირ შემთხვევაში მომავალი ხარჯების საკუთარ პერსპექტივებთან და შესაძლებლობებთან შედარება ინტუიციურ დონეზე ხდება. ხოლო ინტუიციური გადაწყვეტილება კი ხშირად ვერ ხდება ოპტიმალური. ანუ, მომავალი ადამიანური კაპიტალისა და ნახარჯების გაანგარიშების მეთოდოლოგიის არარსებობა არ იძლევა საშუალებას, მიღებულ და განხორციელებულ იქნას დემოგრაფიული ხასიათის გადაწყვეტილებები არა თუ სახელმწიფოს, არამედ ოჯახის დონეზეც კი.

ადამიანური კაპიტალის ღირებულების გაანგარიშებები ძირითადად ფოკუსირებულია ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის ეკონომიკურ შეფასებაზე, ანუ მომავალი ადამიანური კაპიტალი ამ გაანგარიშების მეთოდიკაში საერთოდ არ არის ნაგულისხმევი. არადა კვლავწარმოების პროცესის უფრო ეფექტიანი მართვისათვის საჭიროდ მიგვაჩნია მომავალი ადამიანური კაპიტალის ერთეულის საპროგნოზო კალკულაცია ყველა ელემენტისა და დანახარჯთა მუხლების მიხედვით. ამ მიზნისათვის აუცილებელია ადამიანური კაპიტალის ღირებულების ღრმა და სრული სტრუქტურირება, ანუ დანახარჯების რაიმე ნიშნით დაჯგუფება. ჩვენი აზრით, ეს ნიშნები ყველაზე უფრო სრულად ზემოქმედებს ადამიანური კაპიტალის მომავალ ღირებულებაზე და შეიძლება კლასიფიცირდეს შემდეგნაირად:

- დანახარჯების ორგანიზაციულ-მმართველობითი ჯგუფი;
- დანახარჯების ფინანსურ-ეკონომიკური ჯგუფი;
- დანახარჯების ინსტიტუციურ-სამართლებრივი ჯგუფი;

- დანახარჯების სოციალურ-ფსიქოლოგიური ჯგუფი.

დასკვნა

ამდენად, საქართველოს ეკონომიკური და სოციალური განვითარება მომავალში მნიშვნელოვანწილად არის დაკავშირებული საზოგადოების დამოკიდებულებაზე ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების პროცესთან. პრობლემები სოციალურ და შრომით სფეროში, რა თქმა უნდა, ვერ იქნება გადაჭრილი დამსაქმებლების, მშრომელების, მათი დაჯგუფებებისა და ასოციაციების, მთელი საზოგადოების გარეშე. აქვე აღვნიშნავთ, რომ ამ საკითხში სახელმწიფოს განყენებული და ინერტული პოზიცია, ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოებას პრობლემებისგან გამიჯნვა მეტად სახიფათოა. მოვლენების ოპტიმისტური სცენარით განვითარება ითვალისწინებს ადამიანური კვლავწარმოების სფეროში მიმდინარე პროცესების მართვას მთელი საზოგადოების მიერ.

ადამიანური კაპიტალის თეორია განვითარების საწყის სტადიაში იმყოფება. ამიტომაც პრაქტიკაში ადამიანური კაპიტალის გაანგარიშებისა და შეფასების არსებული მეთოდების გამოყენების დროს, აუცილებელია ყველაზე უფრო მისაღების შერჩევა. საჭიროა ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოება, არა მისი ცალკეული მდგენელების, მიხედვით, არამედ კომპლექსურად. ეს კი სახელმწიფოს ეკონომიკური პოლიტიკის პრეროგატივაა, რომელიც აქტიურად ზემოქმედებს ადამიანური კაპიტალის განვითარებაზე და სრულყოფაზე მისი ინოვაციური განვითარების სტადიაზე გადასვლის მიზნით.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Buchanan, D. and Huczynski, A. Organizational Behaviour, 5th edn. -Harlow: Financial Times, Prentice Hall, 2004.
2. Harvard Bussiness Review on culture and change Harvard Bussiness Review paperback. 2007.
3. Chen, M. Asian Management Systems, 2nd edition.- London: Thomson. 2004.
4. Gladwin T.N, TerpstraKIntroduction // Cultural environment of international business. 2005. № 2.
5. Report of Chinese Enterprise Culture 2007-2008. — China Economic Publishing House. 2008.

MODERN REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL IN GEORGIA

Lashari Kurdashvili

PhD Student of TSU

RESUME

Distribution of human capital has a great importance nowadays. As a rule, the center of the attention for European and American economist is so called the functional distribution, or the distribution of revenue between factors of production (land, labour, capital). The "Concept of Human Capital" includes the fourth - human capital itself. The main focus of this concept is on the distribution of revenues that are at the disposal of human capital.

The calculation of human capital value is focused on the evaluation of functional labour force, or future human capital is not implied in this calculation method. However, we consider that the forecasted calculation of future human capital by every element and cost units is necessary for the effective management of reproduction process. This process requires a deep and full structure, or grouping the expenses by any characteristics. In our opinion, these characteristics completely affect the future value of human capital.

Key words: Human capital, Reproduction, Natural resources, Economic effect, Financial assets.