

კრეატიული ადამიანი როგორც თვითმზარდი ღირებულება

რევაზ შენგელია

ემდ, სტუ პროფესორი

ჟუჟუნა ნიკლაური-შენგელია

ემდ, სტუ პროფესორი

ნათია შენგელია

ედ, სტუ ას. პროფესორი

რეზიუმე

კრეატიული ადამიანის როგორც თვითმზარდი ღირებულების (კაპიტალის) გასადიდებლად საჭიროა მისი შემოქმედებითი პოტენციალის შეუზღუდავი რესურსების (ამ პოტენციალიდან ადამიანი ალბათ მთელი ცხოვრების მანძილზე მხოლოდ მის 10-15 პროცენტს თუ იყენებს) მაქსიმალური გამოყენება;

ყოველი ორგანიზაცია სწრაფცვალებად კონკურენტულ სამყაროში, მუდმივად უნდა ეძებდეს საკუთარი საქმიანობის სრულყოფის გზებს. ასეთ პირობებში განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს პერსონალს, ადამიანს, თავისი უნარ-ჩვევებით, ცოდნით, კვალიფიკაციით, იდეებით.

მკაცრი კონკურენციის პირობებში აუცილებელია ნებისმიერ ორგანიზაციაში შეიქმნას შესაბამისი გარემო, ინოვაციური ატმოსფერო უწყვეტი განათლების სისტემის, როგორც მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის კვლავწარმოების უმთავრესი პირობის, დასაანერგად, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს ცოდნის გამუდმებით განახლება, ქვეყანაში განათლების საერთო დონის ამაღლება.

საკვანძო სიტყვები: კრეატიული ეკონომიკა. კონკურენტუნარიანი მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნა. პირდაპირი და არაპირდაპირი ინვესტიცია ადამიანურ კაპიტალში. კონკურენტუნარიანი პიროვნება. მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის კვლავწარმოება და მისი განახლების ფორმები.

პირითაღი ტაქსტი

თანამედროვე სამეცნიერო-ტექნიკური პროგრესის პირობებში, სწრაფცვალებად კონკურენტულ სამყაროში მიმდინარეობს ბრძოლა გადარჩენისათვის. ასეთ პირობებში ეკონომიკური საქმიანობის ნებისმიერ სფეროში შეუძლებელია წარმატების მიღწევა ადამიანის შემოქმედებითი პოტენციალის შეუზღუდავი რესურსების ამოქმედების გარეშე, რომელიც ხელს შეუწყობდა ადამიანის კრეატიულობის, ცოდნის, გამოცდილების, კვალიფიკაციის დონის ამაღლებას. მაგრამ იმისათვის რომ სასურველ შედეგებს მივაღწიოთ, როგორც პროფესორი გურამ ჯოლია სავესებით სამართლიანად აღნიშნავს, საჭიროა, ჯერ ჩვენ შევიცვალოთ, მუდამ ვისწრაფვოდეთ ახლისკენ, ვიაზროვნოთ და ვიმოქმედოთ შემოქმედებითად, ანუ კრეატიულად. თანამედროვე პროგრესული ადამიანი არ უნდა იყოს მხოლოდ სხვისი შექმნილის მომხმარებელი. იმავდროულად, უნდა ვცდილობდეთ, ვიყოთ კრეატიულებიც, რადგან ვინც არ ქმნის რაიმე ახალს, ის მხოლოდ სხვის მიერ შექმნილს იმეორებს და/ან მოიხმარს [1. გვ. 9]. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მხოლოდ შემოქმედ, არატრადიციულ, არასტანდარტულ, ახლებური აზროვნების, უფრო სწორად **კრეატიული კონკურენტუნარიანი** ცოდნის მატარებელ მუშაკს შეუძლია უშუალოდ შექმნას ახალი, სხვისგან განსხვავებული პროდუქტი [3. გვ. 18].

შემთხვევითი არ არის რომ ბოლო დროს შეინიშნება პროგრესი, ახლებური, არატრადიციული, ინოვაციური მიდგომა კომპანიებში პერსონალისადმი დამოკიდებულების საკითხში: დაქირავებული მუშახელიდან იგი იქცა ახალ ფასეულ კატეგორიად - „ადამიანისეულ კაპიტალად“. საერთოდ, კაპიტალის თავისებურება კი ისაა, რომ იგი თვითმზარდი ღირებულებისაა. ამ თვისების გარეშე კაპიტალის არსი წარმოუდგენელია. იგივე შეიძლება ითქვას ადამიანის (ადამიანისეული კაპიტალის), როგორც ინტელექტუალური კაპიტალის ერთ-ერთი ფორმის შესახებ. სწორედ ადამიანი უზრუნველყოფს საერთო კაპიტალის ნამატს და გააჩნია სრულიად უნიკალური თვისებები, რომლებსაც ხშირად კომპანიის ხელმძღვანელები ივიწყებდნენ და ახლაც ივიწყებენ (ამას მოწმობს შემდეგი ფაქტი: იმისათვის, რომ

ორგანიზაციათა თანამედროვე სწრაფად ცვალებად სამყაროში კონკურენტუნარიანი გახდეს, მან თავისი საქმიანობის პრაქტიკაში მრავალი ტრადიციული მიდგომა არსებითად უნდა შეცვალოს. იგი არსებული მდგომარეობიდან, როცა ცდილობს ცნობილი და აღიარებული ინდივიდების მიზიდვას, ახალ მდგომარეობაში უნდა გადავიდეს, ანუ მნიშვნელოვან ინტელექტუალურ პოტენციალს თვითონ დაეუფლოს და, დროის მოთხოვნების კვალობაზე, მისი სისტემატური სრულყოფა შეძლოს. აღნიშნულ ასპექტზე ყურადღება იმიტომ მახვილდება, რომ ადამიანისეულ კაპიტალს კომპანია სრულყოფილად ვერ ფლობს. გარკვეული ხარისხით, ამ მეტად მნიშვნელოვანი კაპიტალის მფლობელები თვით ის ადამიანები, რომელთა მიმართ დაინტერესების ძლიერი მექანიზმების გამოყენებით, კონკურენტ-კომპანიებში მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების გადაბირების პრაქტიკა თანამედროვე მსოფლიოში რეალურად არსებობს (გ.ჯოლია, ცოდნის ეკონომიკა, თბ., 2015, გვ. 116)., ე. ი. ვერ აფასებენ მისი პოტენციალის გამოყენების შესაძლებლობას. ესაა კრეატიულობა. თუ ადამიანი აგნებს საკუთარ საქმეს, „თავის ადგილზე“, იგი წარმოადგენს თვითმზარდ ღირებულებას და არანაირი ინფლაცია და კრიზისი არ მოქმედებს ამ ღირებულებაზე. პირიქით, კრიზისულ სიტუაციაში კრეატიული, „შემოქმედებითი ადამიანის“ პოტენციალი იზრდება. სულერთია, მენეჯერია იგი, თუ რიგითი სპეციალისტი, მთავარია, რომ აკეთებს თავის საქმეს. ადამიანის ბუნება ისეა მოწყობილი, რომ მას აქვს სურვილი თვითრეალიზაციისა, პიროვნული სრულყოფისა (2. გვ. 129). ამიტომ, ადამიანის ღირებულებას (კაპიტალის სხვა სახეობებისაგან განსხვავებით), ახასიათებს უსაზღვროდ ზრდა, იმაზე მეტად, ვიდრე ეს მასში ჩადებულ კაპიტალს შეუძლია. კომპანიები, რომლებიც ცდილობენ, გადაურჩენ სასტიკ კონკურენციას, მუდმივად უნდა ისწრაფვოდნენ სრულყოფისაკენ. ასეთ პირობებში განსაკუთრებული ყურადღება უნდა ექცეოდეს კომპანიის განკარგულებაში არსებულ ისეთი უმთავრესი სიმდიდრისა და რესურსის რაციონალურ გამოყენებას, როგორიც კოლექტივია თავისი უნარებითა და შესაძლებლობებით, კვალიფიკაციით, იდეებით. აქიდან გამომდინარე,

აუცილებელია მისი სწორი მართვა, კოლექტივისათვის მსოფლიო საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი შრომის პირობების, ინოვაციური ატმოსფეროს (ისეთი გარემო, რომელშიც ადამიანი თავს თავისუფლად გრძნობს, სრულად მოტივირებულია, შემოქმედებითი საქმიანობისადმი მზადყოფნაშია და ხელმძღვანელობის მხრიდან აქვს სრული მხარდაჭერა ინოვაციურ საქმიანობაში) შექმნა და ამ მიმართულებით შესაბამისი ინვესტიციების მოზიდვა. სწორედ ესაა სადღეისოდ კომპანიის კონკურენტუნარიანობისა და სიცოცხლისუნარიანობის გრძელვადიანი ფაქტორი. კოლექტივის თითოეული პერსონალი არის უმთავრესი ფაქტორი, რომელიც ქმნის სისტემას „კომპანია“. სწორედ პერსონალს უნდა უმაღლოდეს ნებისმიერი ორგანიზაცია თავის არსებობას. სწორედ პერსონალია კონკურენტულ ბრძოლაში მთავარი, გადამწყვეტი ფაქტორი, სხვა შემადგენლები სხვა არაფერია, თუ არა ადამიანთა ცოდნისა და გამოცდილების ინტელექტუალური და მატერიალური ფორმით განსახიერება. თანამდეროვე მონიშნავენ ორგანიზაციების პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ გადარჩენისა და სისტემის წარმატებით ფუნქციონირებისათვის საჭიროა სწორედ სისტემის შემქმნელ ფაქტორებზე ყურადღების გამახვილება. თუ ბაზარი ხელიდან გვეცლება, ბიუჯეტი ირღვევა, ორგანიზაცია ამოვარდა მაღალრეიტინგული და პრესტიჟული დაწესებულებების სიიდან, შეიძლება შემცირდეს დანახარჯები, რეორგანიზდეს სისტემა და შემცირდეს პერსონალი, ჩავიძიროთ რეკლამაში და, საერთოდ, ჯვარი დავასვათ მენეჯერის საკუთარ კარიერას. ან სხვაგვარად მოვიქცეთ: გავიხსენოთ, რომ ყველა ამ პრობლემის უკან ადამიანები დგანან - კომპანიის თანამშრომლები, სწორედ მათ უნდა „უმაღლოდეს“ კომპანია თავის სირთულეებს, მაგრამ თავის ხსნასა და გადარჩენასაც მათშივე იპოვის! ბევრმა კორპორაციამ ამ შეგნებით დააღწია თავი კრიზისს და გადარჩა, აღორძინდა იმ გუნდისა და ადამიანების წყალობით, რომელთაც კრიტიკულ წუთებში სასწაულების მოხდენა შეუძლიათ (2-გვ., 128-129). აი, რას წერს თავის წიგნში „მენეჯერის კარიერა“ კორპორაცია „კრაისლერის“ ხელმძღვანელი ლი იაკოკა: „ადრე არასოდეს მცოდნია, როგორ მოიქცევიან ადამიანები ურთულეს ჟამს. ახლა

კი ვიცი, რომ მათი უმრავლესობა საშველად გამოეშურება. ...ასევე ვისწავლე, რომ კრიზისულ სიტუაციაში ადამიანებს ძალუძთ შეინარჩუნონ ღირსება და იმოქმედონ აბსოლუტურად მშვიდად. ...მე აღმოვაჩინე, რომ ადამიანები გაიღებენ უდიდეს მსხვერპლს, როცა ირგვლივ ყველა იზიარებს მათს ხვედრს. როცა უმძიმესი განსაცდელები ყველას თანაბრად, ერთნაირად ეხება, შეძლებ, მთები გადააბრუნო“.

კრეატიული ეკონომიკის პირობებში, როცა უწყვეტი განათლების სისტემის დანეგვა მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის განახლება-კვლავწარმოების უმთავრესი პირობა ხდება, ადამიანის შემოქმედებითი პოტენციალის შეუზღუდავი რესურსების ამოქმედების, კრეატიულობის გარეშე წარმოუდგენელია სწრაფი ეკონომიკური ზრდის მიღწევა. ასეთ პირობებში მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნაც თვითგანახლებად სისტემას წარმოადგენს, რომელშიც პარალელურად მიმდინარეობს ახალი ცოდნის შექმნისა და არსებული ზოგიერთი ცოდნის მორალური მოძველების პროცესები. განსაკუთრებით უფრო სწრაფი ტემპით, მყისიერად მიმდინარეობს ეს პროცესები გამოყენებით მეცნიერებებში, ვიდრე საზოგადოებრივ, თეორიულ მეცნიერებებში. ამიტომ ცოდნის, განსაკუთრებით მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის წლიდან-წლამდე უცვლელი ოდენობით დატოვება, განმეორება იგივე იქნებოდა რაც მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის, ინოვაციების, სიახლეების დანერგვის უგულვებელყოფა. არადა 21-ე საუკუნე ხომ ისეთი საუკუნეა, როცა ცოდნა განიხილება, როგორც ეკონომიკაში გადამწყვეტი, მისი კონკურენტუნარიანობის წინასწარი პირობა [4.გვ.11.]. ამიტომ საზოგადოება იძულებულია სისტემატურად განახლოს ანუ აკვლავწარმოოს მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნა. არატრადიციული აზროვნების, ჯანსაღი კონკურენციის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, თანამედროვე, განსაკუთრებით, კრეატიული ეკონომიკის პირობებში შეძლება ადგილი ჰქონდეს მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის განახლება-კვლავწარმოების სამ ფორმას.

მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის განახლება-კვლავწარმოების (სპეციალობაში კაცობრიობის მიერ დაგროვილი თეორიულ-

პრაქტიკული მიღწევების, ცოდნის, გამოცდილების დაუფლების) პირველი-არასრული, ნაკლები შეკვეცილი ფორმის დროს ამა თუ იმ დარგის, სფეროს მუშაკი თავის სპეციალობაში კაცობრიობის მიერ დაგროვილ ცოდნა-გამოცდილებას მთლიანად ვერ ფლობს (ცხოვრების განმავლობაში შეძენილმა ცოდნამ უკვე ამოწურა თავისი ზღვრული სარგებლიანობა და „მორალური მოძველების“ პროცესს განიცდის), რის გამოც იგი **კონსერვაციული ადამიანისთვის**, ასევე **ქვეყნისთვისაც** პრობლემას ქმნის იმ თვალსაზრისით, რომ, ერთი მხრივ, ეს მუშაკი ვერ გამოიყენებს ტექნიკური პროგრესით მიღწეულ შედეგებს და, მასასადამე, ვერ იქნება უზრუნველყოფილი სამუშაო ადგილით და, მეორე მხრივ, ჩამორჩება განვითარებად ბუნებრივ საკუთარი ეკონომიკური, სოციალური, ტექნიკური და ა.შ. მაჩვენებლებით.

მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის განახლება-კვლავწარმოების მეორე-მარტივი ფორმის დროს ამა თუ იმ დარგის, სფეროს მუშაკი თავის სპეციალობაში კაცობრიობის მიერ დაგროვილ ცოდნა-გამოცდილებას (ეს ცოდნა ხანგრძლივი პერიოდების მანძილზე უცვლელია) თითქმის მთლიანად ფლობს, ინარჩუნებს საქმიან კონტაქტებს, დადებით იმიჯს და სამუშაო ადგილს, რის გამოც იგი **კონსერვაციული ადამიანია** მანამ, სანამ მის მიერ ცხოვრების განმავლობაში შეძენილი ცოდნა ამოწურავს თავის ზღვრულ სარგებლიანობას და „მორალური მოძველების“ პროცესს დაექვემდებარება და ზიანს არ მიაყენებს არც თავის თავს და არც ქვეყანას.

მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის განახლება-კვლავწარმოების მესამე-გაფართოებული ფორმის დროს ამა თუ იმ დარგის, სფეროს მუშაკი თავის სპეციალობაში კაცობრიობის მიერ დაგროვილ ცოდნა-გამოცდილებას არამარტო სრულყოფილად ფლობს, არამედ დამატებითაც **აქტიურად** დამოუკიდებლად მონაწილეობს მის შემოქმედებითად (კრეატიულად) განვითარებასა და დანერგვაში (თვით უახლესი მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნაც კი სწრაფად ძველდება და ის, რაც ჯერ კიდევ გუშინ ურყევ ჭეშმარიტებად მიიჩნეოდა, შეიძლება ახალ პირობებს აღარ შეესაბამებოდეს. ამიტომ სპეციალისტს სჭირდება არა პასიური, არა-

მედ დამოუკიდებელ კრიტიკულ აზროვნებაზე დამყარებული **აქტიური და განვითარებადი** (ცოდნა), აქვს გარემოში მიმდინარე ცვლილებების ადეკვატური შინაგანი განახლების, ადაპტირების უნარი, ასევე ფლობს თანამედროვე მსოფლიო ენას, მისაღებ პიროვნულ თვისებებს, საქმიან კონტაქტებს და დადებით იმიჯს. ასეთი პირადი კონკურენტუპირატესობების მატარებელი ადამიანი კი არ ეძებს სამუშაოს, არამედ თავად **სამუშაო ეძებს მას**. ასეთი თვისებების მქონე მუშაკი კონკურენტუნარიანი იქნება არა მხოლოდ თავის ქვეყანაში, არამედ მსოფლიოს ნებისმიერ ქვეყანაში [3.გვ.18]. ე.ი. მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის განახლებაკვლავწარმოების მესამე ფორმის დროს ადგილი აქვს ცოდნის განახლებაკვლავწარმოებას გადიდებული, სულ უფრო მზარდი ოდენობით მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის დაჩქარების ტემპების კვალდაკვალ. შეიძლება დაბეჯითებით ითქვას, რომ მხოლოდ ეს ფორმა არის უშუალოდ დაკავშირებული **შემოქმედებითობასთან**, არატრადიციულ, არასტანდარტულ, ახლებურ აზროვნებასთან, უფრო სწორად **კრეატიულ ადამიანისეულ კაპიტალთან როგორც თვითმზარდ ღირებულებასთან**.

ამრიგად, კრეატიული ადამიანის როგორც თვითმზარდი ღირებულების გარეშე წარმოუდგენელია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა, განვითარება და წინსვლა.

ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე შეგვიძლია **დავასკვნათ**:

1. კრეატიული ადამიანის როგორც თვითმზარდი ღირებულების (კაპიტალის) გასადიდებლად საჭიროა მისი შემოქმედებითი პოტენციალის შეუზღუდავი რესურსების (ამ პოტენციალს ადამიანი ალბათ მთელი ცხოვრების მანძილზე მხოლოდ 10-15 პროცენტს თუ იყენებს) მაქსიმალური გამოყენება ;

2. ყოველი ორგანიზაცია, რომელიც ცდილობს გადარჩეს თანამედროვე მკაცრი სწრაფცვალეზად კონკურენტულ სამყაროში, მუდმივად უნდა ეძებდეს საკუთარი საქმიანობის სრულყოფის გზებს. ასეთ პირობებში განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს კომპანიის განკარგულებაში არსებული რესურსებიდან უმთავრეს რესურსს და სიმდიდრეს, წარმატებული საქმიანობის საწინდარს-პერსონალს, ადამიანს, თავისი უნარ-ჩვევებით,

ცოდნით, კვალიფიკაციით, იდეებით.

3. მკაცრი კონკურენციის პირობებში აუცილებელია ნებისმიერ ორგანიზაციაში შეიქმნას შესაბამისი გარემო, ინოვაციური ატმოსფერო უწყვეტი განათლების სისტემის, როგორც მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის კვლავწარმოების უმთავრესი პირობის, დასანერგად, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს ცოდნის გამუდმებით განახლება, ქვეყანაში განათლების საერთო დონის ამაღლება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. გ. ჯოლია. კრეატიული ეკონომიკა და განვითარება. თბ., 2015.
2. ჟურნალი "ეკონომიკა", №3-4, 2016წ.
3. ჟურნალი "ეკონომიკა", №5-6, 2014.
4. უ.სამადაშვილი, რ.შენგელია. თანამედროვე ეკონომიკა. თბ.; 2013.

REFERENCES

1. G. Jolia. Creative Economy and Development. Tb., 2015.(in Georgian Language).
2. Journal "Economics", #3-4, 2014y. (in Georgian Language).
3. Journal "Economics", #5-6, 2016 y. (in Georgian Language).
4. U. Samadashvili, R.Shengelia. Modern Economy. Tb. 2013, p.11. (in Georgian Language).

A CREATIVE PERSON AS SELF-INCREASING HIS VALUE

Revaz Shengelia, GTU, Professor,
Jujuna Tsiklauri-Shengelia, GTU, Professor,
Natia Shengelia, GTU As. Professor

RESUME

1. To increase the value (capital) of the creative person is necessary to enlarge the use of the unlimited resources (The Person may probably use only 10-15 % from his/her potential throughout the live.) of the creative person.

2. Every Organization should constantly seek the ways to improve their activities in the rapidly changing competitive world. Under these conditions, the special attention should be paid to the staff, the people with their skills, knowledge, qualifications, ideas.

3. During the tough competition it is essential for any organization to create an appropriate environment, innovative atmosphere of continuous education system, as for implementation of the main precondition for the reproduction of scientific-technical knowledge , which should ensure a constant update of knowledge, raise the general level of education in the country.

Keywords: Creative Economy. Competitive Scientific and Technical Knowledge. The Direct and Indirect Investments in Human Capital. The Competitive Person. Reproduction of the Scientific-technological Knowledge and its Updated Forms.