



ადამიანური კაპიტალის მართვის თავისებურებანი ინოვაციური ეკონომიკის პირობებში

რეზიუმე

ადამიანური კაპიტალის ცხოვრებისეულ ციკლში გამოყოფილია ურთიერთდაკავშირებული ორი სტატია ერთი მათგანი ადამიანური კაპიტალის ფორმულირებასთანაა დაკავშირებული, მეორე კი მის გამოყენებასთან. ადამიანური კაპიტალის ფორმირებაში გათვალისწინებულია რა განათლების განმსაზღვრელი როლი, გამოყოფილია მისი ორი სახეობა – საერთო და სპეციფიკური, რომლებიც ერთმანეთისგან განსხვავდება ფორმირებისა და გამოყენების თავისებურებებით, ამ პროცესებში მონაწილე სუბიექტებით.

საკვანძო სიტყვები:

ადამიანისეული კაპიტალი,
მსოფლიო ბანკი,
ინვესტიციები,
ორგანიზაციები,
რეგიონალური კრიზისი,
პროფესიული ზრდა.

მსოფლიო ბანკის სპეციალისტების მონაცემებზე დაყრდნობით ფიზიკურ, ბუნებრივ და ადამიანურ კაპიტალის შეფასების თაობაზე მსოფლიოს 192 ქვეყნის.

მსოფლიო ბანკის სპეციალისტების მიერ მსოფლიოს 192 ქვეყნის ფიზიკურ, ბუნებრივ და ადამიანური კაპიტალის შეფასების მონაცემებზე დაყრდნობით 1994 წლის განმალვობაში, დადგენილია, რომ ქვეყნების ნაც. სიმდიდრის საერთო მოცულობაში ფიზიკური კაპიტალის წილი შეადგენს 16%-ს, ბუნებრივი 20%, ადამიანური კი – 64%. ამასთან დღესდღეობით ქვეყნების ნაც. სიმდიდრის საერთო მოცულობაში ადამიანური კაპიტალის წილი იზრდება.

განვითარების პროცესში ადამიანური კაპიტალის როლის ზრდა ვლინდება შემდეგში:

– გავლენას ახდენს წარმოების საქმიან რეპუტაციაზე, მის დამოკიდებულებაზე პარტნიორებთან.

– ხელს უწყობს ორგანიზაციებსა და მთლიანად რეგიონში კრიზისულ სიტუაციების გადალახვას (პროფესიონალიზმის მაღალი დონე).

ნინო ლაზვიაშვილი

სტუ-ს პროფესორი

E-mail: nino.lazviashvili@mail.ru

მარია მათაშვილი

სტუ-ს დოქტორანტი

E-mail: datashvili-maria@mail.ru

– ხელს უწყობს ინოვაციური იდეებისა და ჩანაფიქრების რეალიზაციას კრიზისიდან გამოსვლისას. მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანური კაპიტალის ზემოქმედება საწარმოო და ინოვაციურ პროცესებზე ძლიერდება, ასრებობს მრავალი პრობლემა, რომელიც ყურადღებას მოითხოვს ეკონომიკური აგენტების მხრიდან მათ შორის:

– ადამიანური კაპიტალის განვითარების სტრატეგიული დაგეგმარების არასაკმარისი დონე (მნიშვნელოვანი დიფერენციაცია – უცხოურ ქვეყნებში პერსონალის განუწყვეტელი სწავლებას პრიორიტეტული მნიშვნელობა ენიჭება, იმ დროს, როცა რუსეთის ორგანიზაციებში ჭარბობს სიტუაციური მიდგომები).

– ადამიანური კაპიტალის მართვის ტექნოლოგიებისა და ინსტრუმენტების დაალი დონე (რუსეთში უფრო მეტად მოთხოვნილია ტრადიციული ინსტრუმენტები – სამუშაო ადგილზე სწავლება, კონფერენციებში მონაწილეობა, იმ დროს, როცა სხვებს ყურადღება ეთმობა).

– „მართვის ძველი პრინციპების გამოყენება (ორიენტირებული სიტუაციურ და არა მართვის თანამედროვე მიდგომებზე).

– მართვის საერთო პრაქტიკაში ცოდნისა და სინამდვილეს შორის არსებული რღვევა (პრაქტიკაში მართვის მეთოდების არასაკმარისად ეფექტური გამოყენება).

ყველაფერი ზემოთ ჩამოთვლილი ხელს უშლის მართვის მიზნის რეალიზებას, რომელიც მდგომარეობს პერსონალის მოძიების, არჩევის, ადაპტაციის, სწავლების, მოტივაციის, პროცედურების ინოვაციურ განვითარების მოთხოვნილებების შესაბამისობის დაყენებაში, შინაარსობრივად მიზანი მდგომარეობს თანამშრომლების პოტენციალის განვითარებულ საზოგადოების, ორგანიზების მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მათი პოტენციალის მაქსიმალური



მოყვებით, დასახული მიზნის მიღწევა შესაძლებელი ხდება ხელმძღვანელობასა და კოლექტივის წევრებს შორის კონსტრუქციული თანამშრომლობის პირობებში, ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების დაცვით. ამ მიზნის რეალიზებამ შეიძლება მიგვიყვანოს საქმიანობის სხვადასხვა სახეობათა ფუნქციონირების ეფექტურობასთან, სხვადასხვა სტრუქტურებისათვის საჭირო კადრების რაოდენობით დაკმაყოფილებათა.

ადამიანური კაპიტალის მართვის ამოცანა მიზანთან შესაბამისად მდგომარეობს კადრების მოთვხონილების განსაზღვრებაში, ინოვაციური განვითარების მოთვხონების გათვალისწინებით, კადრების რიცხოვნობა და თვისობრივ შემადგენელთა ფორმირებაში, საწარმოო პროცესის მოთვხოვებან მშრომელების ადაპტაციასთან, შრომის ანაზღაურებასა და სტიმულირებასთან, კადრების განვითარების სისტემის ფორმირებაში (პერსონალის მომზადება და გადამზადება, პროფესიული ზრდის უზრუნველყოფა) და ამით საწარმოო პროცესის ყველაზე დიდი შედეგის მიღწევაში.

ადამიანური კაპიტალის მართვის პროცესის დახასიათება შეიძლება მართვის სუბიექტებისა და ობიექტების გათვალისწინებით. მართვის ობიექტად გამოდის ერთი მხრივ, ინდივიდები, ჯგუფები (მათი უნარები შესაძლებლობები, პროფესიული და საგანმანათლებლო დონე), მართვის სუბიექტებად კი ფედერალური ხელისუფლების წარმადგენლები, ფედერაციის სუბიექტების სახელისუფლებლო ორგანოები, მსხვილი ბიზნესი, რეგიონის მოსახლეობა და სხვა.

ადამიანური კაპიტალის მართვის ყოველი აღნიშნული სუბიექტებიდან თავისი მიზანი და პრიორიტეტები აქვს, რომლებიც რიგ შემთხვევებში შეუთანხმებელია ერთმანეთთან, ძირითადი ამოცანა – სოც. ეკონომიკური სისტემის განვითარების სტრატეგიული ხაზის გამოუმუშავება, რომლის ჩარჩოებშიც საჭიროა მივალწიოთ მონაწილეთა საკვანძო პოზიციების ერთ მიმართულებასა და ურთიერთშეთანხმებას.

შეფერხებებს შორის რომლებიც შესაძლოა წარმოიქმნან ამ პროცესის რეალიზაციისას, შეიძლება აღინიშნოს შემდეგი: კომპანიის სტრატეგიული მიზნების შესახებ, თანამშრომლების არასაკმარისი ინფორმირებულობა, ხელმძღვანელების არასაკმარისი ინფორმირებულობა კომპანიის პრობლემების შესახებ, დიდი მოცულობის გაბნეული ინფორმაციის არსებობა, რომელიც იკრებება სხვადასხვა აღმრიცხველი, გამართველი და ანალიტიკური სისტემებიდან, დიდი შრომითი დანახარჯები აღრიცხვიანობის

ფუნქციებისა და აღრიცხვიანობის ფორმირება. განშტოებული საორგანიზაციო სტრუქტურის მქონე ორგანიზაციებისათვის პრობლემას წარმოადგენს სრული აქტუალური და ნამდვილი ინფორმაციის მიღება.

იმის მიხედვით, თუ რომელიც ეკონ სუბიექტია მეტად აქტიური მონაწილე ადამიანური კაპიტალის განვითარებაში, მოსახლეობა თუ ორგანიზება – შეიძლება გამოიყოს მართვის რამოდენიმე მიდგომა.

ამა თუ იმ მიდგომის გამოყენება დამოკიდებულია დამდგარი სოციალ – ეკონომიკური სიტუაციისაგან, იმისგან თუ განვითარების რომელ სტადიაშია ეკონომიკური სისტემა, მოსახლეობის მოტივაციის დონისაგან ცვლილებებსა და ინვესტირებაში მონაწილეობისა, რომელიც მიმართულია საგანმანათლებლო და პროფესიონალური დონის ამაღლებისაკენ. უფრო მეტად მისაღებია მართვაში ტრადიციული მიდგომის რეალიზება, რომლის გამოყენება საშუალებას იძლევა დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ინტერესების ჰარმონიზირებისა, ეკონომიკური ურთიერთობის როგორც ერთი მხარის, ისე მეორის აქტივობას – ინოვაციურ ეკონომიკაზე გადასვლის პირობებში ტრადიციულის გარდა აქტუალური ხდება კომპეტენტურობის მიდგომა, რომელიც მიმართულია მშრომელთა ინტელექტუალური პოტენციალის განვითარებაზე და ამით ადამიანური კაპიტალის განვითარებაზეც. ამ მიდგომების გამოყენება ხელს უწყობს მოსახლეობის მრავალმხრივი განვითარებისთვის საჭირო პირობების შექმნას, გარე გარემოზე უფრო მოქნილი რეაგირების და ამით ტერიტორიების ინოვაციურ გარდაქმნებს.

ადამიანური კაპიტალის მართვა, რომელიც ამა თუ იმ მიდგომის დასაბამისი გამოყენებადია პრაქტიკულად ნებისმიერ სიტუაციაში და დაკავშირებულია წინა გამოცდილების მეცნიერული და ზნეობრივი კრიტერიუმების გამოყენებით.

იმ დროს, როცა სპეციფიკური და კერძო პრინციპების გამოყენება პირდაპირ არის დამოკიდებული კონკრეტული დამდგარი პირობებისაგან, რეგიონში სოც – ეკონომიკური სიტუაციისაგან, ორგანიზაციებისაგან და სხვა თავისებურებისაგან, აღსანიშნავია, რომ პრაქტიკაში პრინციპები გამოიყენება არა სათითაოდ, არამედ სისტემაში – როგორც საერთო, ისე სპეციფიკურები. ეს ეფექტი შეიძლება განპირობებული იყოს იმით, რომ ერთი ატარებს უნივერსალურ ხასიათს, მეორე კი საშუალებას იძლევიან კონკრეტული სოც – ეკონომიკური პირობების გათვალისწინებისა.

ადამიანური კაპიტალის მართვა შეიძლება ემყარებოდეს სხვადასხვა მოდელს, რომელთაგან ერთ – ერთი ორიენტირებულია საქმის



მიმართ შემოქმედებით მიდგომაზე, თანამშრომელთა ერთ გუნდად შეკვრასა და მათი პოტენციალის გამოყენებაზე, იმ დროს როცა მეორე – კონკურენტული უპირატესობების მიღწევაზე საწარმოსა და პერსონალის განვითარებაზე, როგორც ერთ – ერთი რესურსისა.

რუსეთის მოდელში ერთმანეთს ერწყმის როგორც ამერიკული, ისე იაპონური ნიშნები და თავისი მახასიათებლებით იგი წარმოადგენს შუალედურ ვარიანტს, თუმცა მათგან განსხვავებით, მისი ჩამოყალიბება არცთუ ისე დიდი ხნის წინ დაიწყო. პირველი ეტაპი 80 – იანი წლების ბოლოს დაემთხვა და დაკავშირებულია მენეჯერების გაჩენასთან, რომლებიც მიმართული იყვნენ მმართველობითი უნარების შექმნაზე, ახალი წარმოებისა და ბიზნესის ათვისებაზე.

მეორე ეტაპი (1992 – 1998 წწ) ხასიათდება ანტიკრიზისული მართვის ფორმირებით, რომელიც მიმართული იყო მცირე და საშუალო ბიზნესის მხარდასაჭერი პირობების შექმნაზე, საბანკო მენეჯმენტის შექმნაზე, ეკონომიკური აქტივობის განვითარებაზე, და ითვალისწინებდა საქონლისა და მომსახურების წარმოების ახალ პირობებ. მესამე ეტაპი დაკავშირებულია პროფესიული მენეჯერების ფენის შექმნასთან. შექმნის პროცესში მყოფ სფეროებსა და დარგებში. მეოთხე ეტაპი (დღევანდელი დღის ჩათვლით) ხდებოდა მენეჯერების ჩართვა წარმოების ყველა ჩვეუროსა და დარგში (საწარმოო სტრუქტურების გამსხვილება, მრეწველობის დარგების აღორძინება).

განხილვისათვის უნდა აღინიშნოს, რომ უკანასკნელი 30 წლის განმავლობაში რუსეთში ხდებოდა მმართველობითი საქმიანობის პროფესიონალიზაცია, გაჩნდა მმართველობითი კადრები, რომლებიც ანტიკრიზისულ პირობებში მუშაობდნენ და იყნებდნენ მართვის როგორც ამერიკულ, ისე იაპონურ მოდელებს. თუმცა მიუხედავად მიმდინარე დადებითი ცვლილებებისა, აღსანიშნავია, რომ ამ მიმართულებით პრობლემები დღემდე რჩება. მათ შორის მართვის სიტუაციური მიდგომა, რომელიც გულისხმობს გარე ფაქტორების მოქმედების პირობებში ცვლილებებზე რეაგირებას, რიგ შემთხვევაში სტრატეგიური ორიენტირებისა და პერსპექტივების არქონას „ძველი“ და არაეფექტური მოქმედი მეთოდებისა ტექნოლოგიების გამოყენებას, ადამიანური კაპიტალის, როგორც მართვის ობიექტის განვითარების აუცილებლობის გაუცნობიერებლობას. სახელმწიფო რეგულირების აუცილებლობა განაპირობებს რეგიონების უთანასწორობას სოც – ეკონომიკური განვითარების პარამეტრების მიხედვით. ამას თან ახლავს განსხვავება ადამიანური კაპიტალში ინვესტიციის უზრუნველყოფაში და შესაბამისად სხვადასხვა რეგიონების პოტენციალი მისი ფორმირებისა და გამოყენებისათვის.

ამ დროს უცხოეთში სხვა სიტუაციაა – იქ რუსეთზე ადრე იგონეს გარდაქმნების აუცილებლობა, დაბალია ტერიტორიების სოც – ეკონომიკური განვითარების პარამეტრების მიხედვით დიფერენციაცია სტრატეგიული ორიენტირებისა და მართვის ეფექტური ინსტრუმენტების ხარჯზე.

ამ პრობლემების გადაწყვეტა შეუძლებელია სახელმწიფო მონაწილეობის გარეშე, რომელიც მოქმედება მიმართული უნდა იყოს ადამიანური კაპიტალის კვლავწარმოების პოლიტიკაზე, განვითარების გრძელვადიანი მიზნობრივი ორიენტირების დადგენაზე, როგორც ცალკეულ სფეროებში, ისე ქვეყანაში მთლიანად ადმინისტრაციული და საკანონმდებლო რეგულირებების განხორციელება, ინსტიტუციონალური გარემოს ფორმირება, ადამიანური კაპიტალის განვითარებისთვის ინფრასტრუქტურის შექმნა, საწარმოოს საქმიანობისთვის ხელისშემწყობი პირობების შექმნა, სოციალური პარტნიორობის შექმნა.

ერთ – ერთ პრობლემას, რომელსაც სახელმწიფო მონაწილეობა სჭირდება, წარმოადგენს განათლების სისტემასა და შრომის ბაზარს შორის შეუთანხმებლობა, რაც იწვევს დამსაქმებლებსა და პროფესიული განათლების დაწესებულებებს შორის ურთიერთკავშირის შესუსტებას, შემდგომში კი ადამიანური კაპიტალის არაეფექტურ გამოყენებას. პრობლემა გავრცელდა არა მხოლოდ რუსეთში, არამედ სხვა ქვეყნებშიც. თუმცა საგანმანათლებლო სისტემის განსხვავებების გამო განსხვავებულია ადამიანური კაპიტალის ფორმირებაზე მიმართული პოლიტიკაც. ასე მაგალითად, ხმელთაშუაზღვის ქვეყნებს და კონტინენტალურ ქვეყნებში განათლებაში ინვესტირების ზრდის არქონამ უკანასკნელი ოცი წლის განმავლობაში გამოიწვია არა მხოლოდ განათლების დაგროვებული წლების სიმცირე, არამედ შრომინაყოფიერების კლება.

ადამიანური კაპიტალის გამოყენების ეფექტურობის ერთ – ერთ პარამეტრს წარმოადგენს საპერსონალური ასაკი და პენსიის რაოდენობა. ხმელთაშუაზღვის და კონტინენტალურ ქვეყნებში შეიმჩნევა პენსიაში გასვლის საკმაოდ ადრეული ასაკი, ვიდრე სკანდინავიურ ქვეყნებში. ნაწილობრივ ეს აიხსნება იმით, რომ საპენსიო გახდა პირველ შემთხვევაში უზრუნველყოფილია სახელმწიფოს მიერ, და მისი სიდიდე მერყეობს სახელფასო ანაზღაურების 60 – დან 100% – მდე.

ამგვარი სახელმწიფოთშორისი განსხვავებები ადამიანური კაპიტალის ფორმირებასა და



გამოყენებაში, განპირობებულია არა მარტო ამ ქვეყნების საგანმანათლებლო სისტემების თავისებურებებით, არამედ შრომის ბაზრითაც. ასე მაგალითად, სამხრეთ ევროპული ქვეყნებისათვის (ესპანეთი, პორტუგალია, იტალია, საბერძნეთი, საფრანგეთი) დამახასიათებელია შრომის ბაზარზე ღრმა სეგმენტაცია, რომელსაც თან ახლავს დასაქმების სირთულეები, მათ შორის შრომის ადგილზე დაყენებულ საფუძველზე.

ამასთან სიტუაციას ართულებს კოლექტიური მოლაპარაკებების და ბალი დონე და ხელფასის სიმცირე. ამ ქვეყნებში დამსაქმებლებისთვის დამახასიათებელია გადამზადებასა და კვალიფიკაციის ამაღლების მიმართ დაბალი ინტერესი (სიდიფოპი, 2010), ახალგაზრდეთა დასაქმების პროგრამების დაფინანსების უმნიშვნელო სიდიდე, ესპანეთსა და საფრანგეთში დროებითი დასაქმების პროგრამებისათვის ხარჯების დაბალი ეფექტურობის დონე (როჯერი და ზამორა, 2011).

ევროპული ქვეყნების გარდა საინტერესოა აშშ – ს გამოცდილება. უკანასკნელი 40 წლის განმავლობაში აქ ხდებოდა შრომის რეგულირების სფეროში დეცენტრალიზაცია, რომელსაც თან ახლდა ადგილობრივ და რეგიონალურ დონეებზე შრომითი ურთიერთობების ინსტიტუტების უფლებამოსილებათა გავრცელება, მოსახლეობისათვის შემოთავაზებული მომსახურებების გავრცელების გაზრდა, რეგულირების გამოყენებული ინსტრუმენტების რაოდენობის გაზრდა, მსგავსმა გარდაქმნებმა მიგვიყვანეს არა მარტო დადებით ეკონომიკურ, არამედ სოციალურ შედეგებამდე.

იმ ახალგაზრდების სოც – ეკონომიკური მდგომარეობის გასაუმჯობესებელი ინსტრუმენტები, რომლებიც რთულ ცხოვრებისეულ მდგომარეობაში არიან.

თუმც რიგი პრობლემებისა აშშ – ში გადაუწყვეტელი რჩებოდა:

- მუშა ძალის სწავლებისა და განვითარების პროგრამების ფინანსირების დაბალი დონე (0,1% მშპ, რაც უფრო დაბალია, ვიდრე რიგ ინდუსტრიულ ქვეყნებში (ჰეკმანი და სხვ. 1999, ო. ლეირი და სხვ. 2004).

ამასთან დაკავშირებით აშშ – ს სტრატეგიულ პრიორიტეტებს შორის სამუშაო ძალის განვითარებაში, გათვალისწინებულ იქნა გრანტების ფინანსირების გადიდება, მცირეშემოსავლიანი ახალგაზრდებისათვის პროგრამები, ფინანსური მხარდაჭერის გაზრდა.

ადამიანური კაპიტალის ფორმირებასა და გამოყენების სფეროში მრავალი პრობლემა, დამახასიათებელი ევროპული ბევრებისთვის, აქ-

ტუალური გახდა ჩრდ. აფრიკის ახლოაღმოსავლურ ქვეყნებისთვისაც (ტუნისი, ეგვიპტე, იორდანია, ლივანი) მათ შორის:

- სახელმწიფო სტრუქტურებისა და კერძო ორგანიზაციებს შორის კოორდინაციისა ჟა შეთანხმების არქონა (ეგვიპტეში, იორდანიაში, ლივანში მონაწილეებს შორის კოორდინაცია გაძნელებულია, მიუხედავად კერძო სექტორის ორგანიზაციების და სოციალური პარტნიორობის მონაწილეობის. კარერსო 2006), რომელიც ვლინდება საგანმანათლებლო სისტემაში ფორმირებული უნარების არამოთხოვნადობაში დამსაქმებელთა მხრიდან.

- საგანმანათლებლო პროცესში მონაწილეთა დაბალი მოტივაცია თავიანთი პროფესიული დონის ამაღლების მიმართ.

- გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ასაღებლად ცენტრების არასაკმარისი დაფინანსება.

- აკადემიური განათლების არასაკმარისი ფინანსირება მოსახლეობის მხრიდან მასზე გაზრდილი მოთხოვნილების პირობებში (ბარდაკი 2006).

- ცენტრალიზაციის მაღალი დონე (ავტონომიის აუცილებლობა სასწავლო ცენტრებისათვის, მასსონი, ბაატი და სიფრეიდი 2010).

- სასწავლო ცენტრების საქმიანობის შეფასების პრობლემა.

- გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემის მაორგანიზირებული ხასიათი.

საქართველოსთვის და გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებისათვის (ჩეხეთი, უნგრეთი, რუმინეთი, სლოვენია, სერბეთი, პოლონეთი, სლოვაკეთი, ხორვატია, სომხეთი, აზერბაიჯანი) დამახასიათებელია პრობლემები იმათი ანალოგიური, რომლებმაც გავრცელება ჰპოვეს მსოფლიოს სხვა ქვეყნებში. მათ რიცხვს შეიძლება მივაკუთვნოთ განათლების სისტემასა და შრომის ბაზარს შორის შეუთანხმებლობა (საარი, იუნტი, კოგანი, 2008), რაც ვლინდება იმ კურსდამთავრებულთა მოძიებასა და მოზიდვის სირთულეებში, რომლებიც ფლობენ ცოდნის აუცილებელ დონეს (სინდერგორდი და მურფი 2012), უმაღლესი განათლების მოთხოვნილების ზრდაში მისი საშუალო სპეციალობამდე შეკვეცით. განათლების სისტემაში პრობლემებს შორისაა – ადრეული სპეციალიზაცია, გარკვეულ ცოდნებზე და კომპეტენტებზე სასწავლო გეგმების „სივიწროვე“, სასწავლო სისტემის არამოქნილობა და არადაპტირებულობა შრომის ბაზრის მიმართ, შეუთანხმებლობა საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის (ბეიაკოვიკი 2004, მსოფლიო ბანკი, 2005, ბარტლეტი 2009), გადამეტებული დეცენტრალიზაცია. ამასთან დაკავშირე-



ბით ევროპის ქვეყნებსა და რუსეთში განათლების სისტემის მართვის საკვანძო მოთხოვნებს წარმოადგენს: სასწავლო გეგმების ფორმირება დაინტერესებული პირების მონაწილეობის გათვალისწინებით, განათლების სისტემისა და შრომის ბაზარს შორის განუწყვეტელი ურთიერთკავშირის შენარჩუნება, სწავლების მაღალი ხარისხი და საგანმანათლებლო პროცესის ფინანსირების მაღალი დონე (საბიუჯეტო და კერძო ინვესტირების ერთიანობა).

როგორც მაღლა იყო ნაჩვენები, ადამიანური კაპიტალის ფორმირებასა და გამოყენებაზე არსებით გავლენას ახდენს არა მხოლოდ საგანმანათლებლო სისტემა, არამედ შრომის ბაზარიც, მისი ინსტიტუციონალური სტრუქტურა. მისგან მეტწილად არის დამოკიდებული ინვესტიციების შეფარდება საერთო და სპეციალურ მომზადებაში. ასე სრული კონკურენციის პირობებში ფირმების დიდი რაოდენობისა, რომლებსაც არ გააჩნიათ საბაზრო ძალაუფლება და შესაბამისად არ შეუძლიათ დაბალი მოტივაცია აქვთ თანამშრომლების სპეციალურ უნარებსა და ცოდნაში ინვესტირებისა. ეს განპირობებულია იმით, რომ იმ ორგანიზაციების დიდი რაოდენობისა, რომლებიც მსგავს შრომის პირობებსა და ხელფასს სთავაზობენ, მშრომელს შეუძლია გამოიყენოს დაგროვებული სპეციალური უნარები და ცოდნა სხვა ადგილებზე, რაც დამსაქმებლისათვის მოკლევადიან პერიოდში ბოლომდე მიუღებელი სარგებლით ხასიათდება. სხვაგვარადაა საქმე მონოპოლიების პირობებში, მსგავსი ორგანიზაციები დღწილად დაინტერესებული არიან ადამიანური კაპიტალში ინვესტირებით.

ადამიანური კაპიტალის ინვესტირების ინსტიტუციონალურ სტრუქტურებისგან დამოკიდებულების ემპირიულმა კვლევებმა, რომელიც ე.ვასნერმა ჩაატარა, აჩვენა, რომ აშშ – ში მშრომლები უფრო მეტად საერთო ადამიანური კაპიტალში ახდენენ ინვესტირებას, დასავლეთ ევროპის უმეტეს ქვეყნებში კი – სპეციფიკურში. მიზეზებს შორისაა უმუშევრობის შემწეობის დაბალი დონე, დასაქმების დაცვის დაბალი დონე და უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი აშშ – ში ევროპულ ქვეყნებთან შედარებით. შესაბამისად ამერიკელი დამსაქმებლები არ არიან დაინტერესებული სპეცუნარებისა და ცოდნის ინვესტირებით, გათავისუფლებების შედეგად სარგებლის დაკარგვის დიდი რისკების გამო. ამასთან აშშ – ში გადასახლება და ხელახალი სწავლება მშრომლების საერთო ცოდნის მაღალი დონით, უნარებითა და შესაძლებლობებით დაკავშირებულია უფრო ნაკლებ დანახარჯებთან, ვიდრე ევროპულ ქვეყნებში. ეს დამსაქმებლებს საშუალებას აძლევს უფრო

სწრაფად და ნაკლები დანახარჯებით მოახდინონ ადაპტირება შეცვლილი ტექნოლოგიური საწარმოო პირობებისა და შესაბამისად შრომის ბაზრისა. ევროპულ ქვეყნებში დამსაქმებლებისათვის მშრომლების განთავისუფლების ბარიერების არსებობა ზრდის სპეციფიკური ადამიანური კაპიტალის ინვესტირების სტიმულებს, მოქმედებს თვით თანამშრომლების მოტივაციაზეც დააგროვონ სპეციალური ცოდნა და უნარები, შექმნან რა წინაპირობები სამუშაო ადგილზე სწავლების სისტემის განვითარებისათვის.

ამრიგად ადამიანური კაპიტალის ინვესტიციის დონე სტრუქტურასა და შრომის ბაზრის ინსტიტუციონალურ სტრატეგიას შორის არსებობს ურთიერთკავშირი. შრომის ბაზრის ინსტიტუტების ცვლილება მოქმედებს ინვესტიციების ფარდობაზე საერთო და სპეციალურ ცოდნაში, ხოლო განათლებაში დაბანდების სტრუქტურაში ცვლილება ქმნის წინაპირობებს ინსტიტუციონალური გარდაქმნებისათვის. ამასთან დაკავშირებით ხელისუფლების ფედერალური და რეგიონალური ორგანოებს შეუძლიათ გავლენა მოახდინონ სპეციფიკური ადამიანური კაპიტალის ინვესტირებაზე, არეგულირონ რა შრომის ბაზრის ინსტიტუტები, მაგალითად თანამშრომლების მიღება – გათავისუფლების წესებზე ზემოქმედებით, გამოსასვლელი დღეების შემწეობების გაცემით, საგანმანათლებლო პროგრამების დაფინანსებით, რაც უფრო მეტია თანამშრომლების გათავისუფლებისათვის წინააღმდეგობები და მაღალია უმუშევრობის შემწეობების ზომა, მით მეტია დამსაქმებლების და თანამშრომლების დაინტერესება სპეციფ. ადამიანური კაპიტალის ინვესტიციებით.

ადამიანური კაპიტალის არაეფექტური ფორმირება და გამოყენება ქვეყნების უმეტესობაში დაკავშირებულია განათლების სისტემასა და შრომის ბაზარს შორის შეუთანხმებლობით რაც ვლინდება საგანმანათლებლო პროგრამების დამსაქმებლების მოთხოვნების მიმართ მოუქნელობასა და არაადაპტირებულობაში, საგადასახადო ვალდებულებების მაღალი დონით, რაც ადამიანური კაპიტალში ინვესტირების დესტიმულირებას და თანამშრომლების პროფესიული დონის ამაღლების მოტივაციას იწვევს. შრომის ბაზრის „ხისტი“ ინსტიტუტებით, რომლებიც უმუშევრობასა და არაფორმალურ დასაქმებას პროვოცირებენ შემოსავლების შემოსავლების უთანასწორობის მაღალი დონით. ადამიანური კაპიტალის ეფექტურ ფორმირებასა და გამოყენების ასპექტებს შორისაა: დაწყებითი და საშუალო განათლების აუცილებელი ფინანსირება. ევროპული ქვეყნების ხელისუფლების მიერ შრომის ბაზარზე აქტიური და



პასიური პროგრამების ფინანსირება (ბენვენერგი და იაკობსი 2003), ევროპის უმეტეს ქვეყნებში განათლებაში ინვესტირების სტაბილური დონე, სწავლისაგან უკუგების ზრდა 10% – მდე (აშშ – ში 80 – 90 იან წლების განმავლობაში – კაიტცი და აუტორი, 1999, აუტორი, კაიტცი და კირნი 2008 და ევროპის უმეტეს ქვეყნებში – პირაჩი, 2006) მომავალში კი 17 – 20% – ის დონეზე (ხეკმანი, ლორენი და ტოდი 2006), ამასთან უკუგება მაღალია უფრო ნიჭიერი თანამშრომლებისათვის (ტაიბერგ 2001 კარნირო და ხელმანი 2003).

დასასრულისთვის აღსანიშნავია შემდეგი:

– ადამიანური კაპიტალის მართვის მიდგომები დადგენილიაბ რომელთა შორის უპირატესობა უნდა მიენიჭოს კომპეტენტურს და ტრადიციულს, რომლებიც ორიენტირებულია ერთი მხრივ თანამშრომლების ინტელექტუალურ განვითარებაზე, მეორეს მხრივ – სოც – ეკონომიკური ურთიერთობების სხვადასხვა მონაწილეთა ინტერესების ჰარმონიზაციაზე.

– დადგენილია, რომ ეფექტური მართვის უზრუნველყოფისათვის აუცილებელია სისტემაში საერთო და სპეციფიკური პრინციპების გამოვლენა, რაც საშუალებას მოგვცემს არა მხოლოდ პროცესების უნიფიცირებისა, არამედ მათი სპეციფიკის დანახვისა, რაც წინაპირობაა გარემოს გარე ფაქტორებზე უფრო მოქნილი რეაგირებისა.

– განსაზღვრულია ადამიანური კაპიტალის მართვის პრობლემები, დაკავშირებული დაგეგმარების სტრატეგიის არასაკმარის დონესთან,

მართვის ტექნოლოგიებისა და ინსტრუმენტების არაეფექტურ გამოყენებასთან, სიტუაციურ მიდგომასთან ორიენტირებული პრინციპების გამოყენებასთან, მართვის მეთოდების არაეფექტურ გამოყენებასთან პრაქტიკაში.

– დასაბუთებულია ადამიანური კაპიტალის ფორმირებასა და გამოყენებაში სახელმწიფო რეგულირების აუცილებლობა, განპირობებული მრავალი პრობლემით, რომელთა შორის მართვის სუბიექტებს შორის დაბალი კოორპერაცია. ნაჩვენებია, რომ სახელმწიფოს შეუძლია არა მხოლოდ გამოიყენოს მართვის პირდაპირი მეთოდები, არამედ ხელი შეუწყოს ადამიანური კაპიტალის განვითარების საჭირო გარემოს ფორმირებას.

– განსაზღვრულია ადამიანური კაპიტალის ფორმირებასა და გამოყენების სფეროში პრობლემები, რომლებიც განაპირობებენ სახელმწიფო რეგულირების აუცილებლობას და შინაარსობრივად დაკავშირებული არის ადრეულ სოციალიზაციასთან, განსაზღვრულ უნარებსა და კომპეტენციებზე სასწავლო გეგმების „სივიწროვითა“, საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის შეთანხმებულობის არ არსებობასთან. აღნიშნული პრობლემების დასაძლევად აუცილებელია პროცესში ყველა დაინტერესებული სუბიექტების ჩართვა, განათლების სისტემასა და შრომის ბაზარს შორის უწყვეტი ურთიერთშეთანხმებულობის მხარდაჭერა, სწავლების მაღალი დონე და საგანმანათლებლო პროცესის დაფინანსების მაღალი დონე.

PECULIARITIES OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMICS

NINO LAZVIASHVILI

Prof. of GTU

E-mail: nino.lazviashvili@mail.ru

MARIAM DATASHVILI

phd student of GTU

E-mail: datashvilmaria@mail.ru

Summary

In the life cycle of human capital are given two interconnected articles. One of them is connected with formation of human capital, and the other is connected with its use. In formation of human capital taking into account the particular role of education, are given its two types – general and specific, which differ from each other by the peculiarities of formation and usage, and by the subjects participating in these processes.

Keywords:

Human capital, World Bank, Investments, Organizations, Regional crisis, Professional growth.