

Natela Tsiklashvili

E-mail: natia.tsiklashvili@bsu.edu.ge
Professor, Doctor of Economics,
Batumi Shota Rustaveli State University
Batumi, Georgia
<https://orcid.org/0000-0003-0638-7376>

Nato Jabnidze

E-mail: jabnidze.nato@bsu.edu.ge
Associate Professor, Doctor of Economics,
Batumi Shota Rustaveli State University
Batumi, Georgia
<https://orcid.org/0000-0002-5557-6109>

Tamila Turmanidze

E-mail: tamila.turmanidze@bsu.edu.ge
Assist. Professor, Doctor of Economics,
Batumi Shota Rustaveli State University
Batumi, Georgia
<https://orcid.org/0000-0003-4710-2285>

THE IMPACT OF HUMAN CAPITAL ON THE GLOBAL INDEX OF INNOVATION¹

Abstract. The global innovation index is used to evaluate the innovation environment in the country. The components included in this index mainly consider human knowledge and education. Human capital is one of the most important drivers of economic growth and innovation.

The growth of investments in human capital will contribute to the growth of the economic value of education, the correct distribution of resources, and the correct management of state policy.

The purpose of our research is to justify the need to invest in human capital and to evaluate its effectiveness, which is the main factor in the development of the innovative economy in the current period. In order to evaluate the effectiveness between the innovative economy and human capital, we conducted a study in companies. The research examines the attitude of employers and employees working in the Adjara region towards professional growth events (training/seminars) that are directly related to innovative technologies.

Spending on education today is one of the most important ways to earn a higher income in the future. The amount of human capital in a country depends on education, that's why in developed countries, the effectiveness and strategies of investing in education are measured by the cost-benefit ratio.

According to the Global Innovation Index, Georgia is in the category of upper-middle income countries. According to the 2022 report, Georgia showed high results in only 2 out of 7 categories.

However, it should also be noted that the components of the index are based more on quantitative indicators than on qualitative indicators, so a single index cannot be a perfect estimator.

Keywords: innovative economy, human capital, investments in human capital

JEL Classification: A13, I25

¹ The article is done under the targeted scientific research projects of BSU

ნათელა წიკლაშვილი

E-mail: natia.tsiklashvili@bsu.edu.ge

პროფესორი, ეკონომიკის დოქტორი

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ბათუმი, საქართველო

<https://orcid.org/0000-0003-0638-7376>

ნატო ჯაბნიძე

E-mail: jabnidze.nato@bsu.edu.ge

ასოცირებული პროფესორი, ეკონომიკის დოქტორი

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ბათუმი, საქართველო

<https://orcid.org/0000-0002-5557-6109>

თამილა თურმანიძე

E-mail: tamila.turmanidze@bsu.edu.ge

ასისტენტ-პროფესორი, ეკონომიკის დოქტორი

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ბათუმი, საქართველო

<https://orcid.org/0000-0003-4710-2285>

ადამიანისეული კაპიტალის გავლენა ინოვაციების გლობალურ ინდექსზე²

აბსტრაქტი. ქვეყანაში ინოვაციური გარემოს შესაფასებლად გლობალური ინოვაციური ინდექსი გამოიყენება. ამ ინდექსის შემავალი კომპონენტები ძირითადად ადამიანის ცოდნასა და განათლებას მოიაზრებს. ადამიანისეული კაპიტალი ეკონომიკური ზრდისა და ინოვაციების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ფაქტორია.

ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების ზრდა ხელს შეუწყობს განათლების ეკონომიკური ღირებულების ზრდას, რესურსების სწორად განაწილებას, დაგეგმვას, სახელმწიფო პოლიტიკის სწორად წარმართვას.

ჩვენი კვლევის მიზანია ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების საჭიროების დასაბუთება და მისი ეფექტიანობის შეფასება, რაც გრძელვადიან პერიოდში ინოვაციური ეკონომიკის განვითარების მთავარი ფაქტორია. ინოვაციური ეკონომიკისა და ადამიანისეულ კაპიტალს შორის ეფექტიანობის შესაფასებლად ჩავატარეთ კვლევა კომპანიებში. კვლევაში შესწავლილია აჭარის რეგიონში მოღვაწე დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების დამოკიდებულება პროფესიული ზრდის ღონისძიებების (ტრენინგ/სემინარები) მიმართ, რომელიც უშუალოდ დაკავშირებულია ინოვაციურ ტექნოლოგიებთან.

აწმყოში გაჩეული დანახარჯები განათლებაზე, მომავალში მაღალი შემოსავლის მიღების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გზაა. ქვეყანაში ადამიანისეული კაპიტალის სიდიდე დამოკიდებულია განათლებაზე, სწორედ ამიტომ, განვითარებულ ქვეყნებში შემუშავებულია და-

² სტატია შესრულებულია ბსუ მიზნობრივი სამეცნიერო კვლევითი პროექტის ფარგლებში.

ნახარჯებისა და მოგების თანაფარდობაზე განათლების ინვესტირების ეფექტიანობა და სტრატეგიები.

გლობალური ინოვაციური ინდექსის მიხედვით, საქართველო ზედა-საშუალო შემოსავლის ქვეყნების კატეგორიაშია. 2022 წლის ანგარიშის მიხედვით საქართველომ მაღალი შედეგები აჩვენა 7-დან მხოლოდ 2 კატეგორიაში.

თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ინდექსის შემავალი კომპონენტები უფრო მეტად დაფუძნებულია რაოდენობრივ მაჩვენებლებზე, ვიდრე ხარისხობრივ მაჩვენებლებზე, ამიტომ ერთი ინდექსი სრულყოფილი შემფასებელი ვერ იქნება.

საკვანძო სიტყვები: ინოვაციური ეკონომიკა, ადამიანისეული კაპიტალი, ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში

JEL კლასიფიკაცია: A13, I 25

შესავალი

ქვეყანაში ინოვაციური გარემოს შესაფასებლად გლობალური ინოვაციების ინდექსი გამოიყენება. ამ ინდექსის შემავალი კომპონენტები ძირითადად ადამიანის ცოდნასა და განათლებას მოიაზრებს. ადამიანისეული კაპიტალი ეკონომიკური ზრდისა და ინოვაციების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების ზრდა ხელს შეუწყობს განათლების ეკონომიკური ღირებულების ზრდას, რესურსების სწორად განაწილებას, დაგეგმვას, სახელმწიფო პოლიტიკის სწორად წარმართვას.

ჩვენი კვლევის მიზანია ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების საჭიროების დასაბუთება და გლობალური ინოვაციების ინდექსთან კავშირის დადგენა.

მიზანშეწონილად მიგვაჩნია,

- 1.გამოვიკვლიოთ დამსაქმებულებისა და დასაქმებულების დამოკიდებულება პროფესიული ზრდის ღონისძიებების (ტრენინგ/სემინარები) მიმართ;
- 2.მოვახდინოთ პრობლემების იდენტიფიცირება და შესაძლო გამოსწორების გზების ძიება.
3. გამოვკვეთოთ ამ მიმართულებით სახელმწიფოს მარეგულირებელი როლი.

კვლევის პროცესში გამოვიყენეთ სტატისტიკური ანალიზისა და თვისებრივი კვლევის მეთოდები.

აწმყოში გაწეული დანახარჯები განათლებაზე, მომავალში მაღალი შემოსავლის მიღების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გზაა. ქვეყანაში ადამიანისეული კაპიტალის სიდიდე დამოკიდებულია განათლებაზე, სწორედ ამიტომ, განვითარებულ ქვეყნებში შემუშავებულია დანახარჯებისა და მოგების თანაფარდობაზე განათლების ინვესტირების ეფექტიანობის სტრატეგიები. არსებობს ასევე კომპანიების დამოკიდებულება ადამიანისეული კაპიტალის მიმართ. კერძოდ:

"ჩვენი თანამშრომლები ჩვენი ყველაზე მნიშვნელოვანი ქონებაა." ეს არის Adobe-ის ერთ-ერთი ფუნდამენტური პრინციპი. კომპანია ანაზღაურებს 1000 დოლარამდე წელიწადში სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობების მხარდასაჭერად კონფერენციებს, წიგნებს, ონლაინ კურსებს ან ვებინარებს (Bridgit (2021)).

უწყვეტი ინოვაცია არ შეიძლება შენარჩუნდეს მხოლოდ ტექნოლოგიით. Google-ს, მსოფლიოში ერთ-ერთ ყველაზე ინოვაციურ კომპანია. ტექნიკური გიგანტი ხელს უწყობს ინოვაციების

კულტურის განვითარებას. Google-ის ინოვაციების 8 პრინციპიდან ერთ-ერთი არის „იდეების ძიება ყველგან“, სადაც თანამშრომლებს მოუწოდებენ ღიად გაუზიარონ თავიანთი იდეები ერთმანეთს. კიდევ ერთი პრინციპი მოუწოდებს Google-ის თანამშრომლებს, არ ეშინოდეთ წარუმატებლობის. ეს აახალისებს თანამშრომლებს წავიდნენ რისკზე და წარუდგინონ თავიანთი ინოვაციური იდეები წარუმატებლობის შიშის გარეშე. Google ინვესტირებას ახდენს თავის ადამიანისეულ კაპიტალში, რადგან ესმის, რომ ხალხი ზრდისა და ინოვაციის კატალიზატორია (Bridgit (2021)).

ეს მაგალითები ასახავს ინდივიდუალური უნარებისა და შესაძლებლობების განვითარების ძალას. ადამიანისეული კაპიტალი ეკონომიკური ზრდისა და ინოვაციების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ფაქტორია.

ინოვაციების გლობალური ინდექსი (GII) 130-მდე ქვეყანას აფასებს ინოვაციური შესაძლებლობების მიხედვით. შეფასება ეყრდნობა 80-მდე ინდიკატორს 7 თემატური კატეგორიის გარშემო.

შეფასების კატეგორიებია:

- ინსტიტუტები (პოლიტიკური გარემო, მარეგულირებელი გარემო, ბიზნეს გარემო);
- ადამიანური კაპიტალი და კვლევები (განათლება, კვლევა და განვითარება);
- ინფრასტრუქტურა (ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები (ICT), ზოგადი ინფრასტრუქტურა, ეკოლოგიური მდგრადობა);
- საბაზრო გარემო (საკრედიტო გარემო, ინვესტიციები, ვაჭრობა, კონკურენცია და ბაზრის მასშტაბი);
- ბიზნესის განვითარების დონე (დასაქმებულთა ცოდნის დონე, ინოვაციისათვის საჭირო კავშირების არსებობა, ცოდნის მიღების შესაძლებლობა);
- ცოდნა და ტექნოლოგიები (ცოდნის შექმნა, ცოდნის გავლენა ინოვაციების შექმნის პროცესში, ცოდნის გავრცელება);
- შემოქმედებითი პროდუქტები (არამატერიალური აქტივები, შემოქმედებითი პროდუქტი და მომსახურება, ელექტრონული შემოქმედება).

როგორც ვხედავთ, ინდექსის შემავალი კომპონენტები ძირითადად ადამიანის ცოდნასა და განათლებას მოიაზრებს.

მნიშვნელოვანია, განათლების ზემოქმედება მთლიანად საზოგადოების განვითარებაზე, განსაკუთრებით კი სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოების სტაბილიზაციის ასპექტში. თუ გავითვალისწინებთ, განათლებიდან მიღებული არაფულადი შემოსავლების ყველა სახეს, შეიძლება ვთქვათ, რომ განათლება ხასიათდება სოციალური ეფექტიანობით. (World Bank Group 2018)

გლობალური ინოვაციური ინდექსის მიხედვით, საქართველო ზედა-საშუალო შემოსავლის ქვეყანების კატეგორიაშია. 2022 წლის ანგარიშის მიხედვით საქართველომ მაღალი შედეგები აჩვენა 7-იდან მხოლოდ 2 კატეგორიაში. კერძოდ, ინსტიტუტები და ადამიანური კაპიტალი, თუმცა, საქართველო დანარჩენ 5 კატეგორიაში - საბაზრო გარემო, ინფრასტრუქტურა, ბიზნეს განვითარების დონე, ცოდნა და ტექნოლოგიები და შემოქმედებითი პროდუქტები - საშუალოზე დაბალი ქულებით შეფასდა. რის შედეგადაც 2021 წელთან შედარებით 11 პოზიციით გაუარესდა, 63-ე ადგილიდან 74-ე ადგილზე გადაინაცვლა და წინა წლებთან შედარებით ყველაზე დაბალი, 27.9 ქულა დააგროვა. აღნიშნული უკუსვლა ბევრად უფრო თვალსაჩინოა იმის გათვალისწინებით, რომ 2019 წელს საქართველო 37 ქულით 48-ე ადგილს იკავებდა. (ინფორმაციის 2022).

ინდივიდების მიერ მიღებული სარგებლის გარდა, ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციას სარგებელი მოაქვს მთლიანი ეკონომიკისთვის.

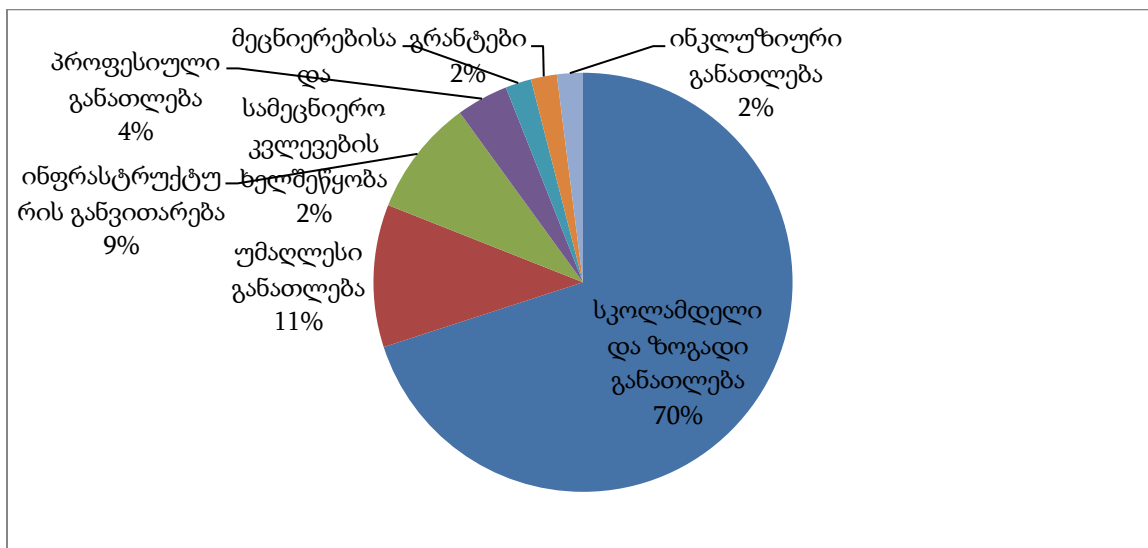
ზოგადად, განათლებაზე სახელმწიფო ხარჯები გასამმაგდა 2010-19 წლების განმავლობაში და 1.8 მლრდ ლარს მიაღწია. შედეგად, განათლების წილი მთლიან სახელმწიფო ხარჯებში 3.7 პროცენტული პუნქტით გაიზრდა 11.9%-მდე იმავე პერიოდში. 2019 წელს განათლებისთვის

გამოყოფილი ბიუჯეტიდან, დაფინანსების ნახევარი ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურს მოხმარდა, 7.5% უმაღლესს და მხოლოდ 2.8% პროფესიულ განათლებას. დანარჩენი ხარჯები განკუთვნილი იყო სკოლამდელი განათლების (15.3%) ინფრასტრუქტურული პროექტების (14.7%), მეცნიერების ხელშეწყობისა (3.4%) და სხვა დამხმარე პროგრამებისთვის (6.5%). (გალტ., 2020).

საქართველოში სახელმწიფო დანახარჯები განათლებაზე მშპ-სთან მიმართებით 2.8%-დან 3.6%-მდე გაიზარდა 2010-19 წლებში. ამ პოზიტიური დინამიკის მიუხედავად, ეს ინდიკატორი დაბალია დასავლეთ ევროპის ქვეყნებთან შედარებით, სადაც განათლების ხარჯები მშპ-ს 5%-ზე მეტია. საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსის თანახმად განათლებაზე დანახარჯები მშპ-ს 6%-მდე გაიზარდა 2022 წლიდან, განათლების სისტემის ხარისხისა და ეფექტურობის გაუმჯობესების მიზნით. (დიაგრამა N1) (ადეიშვილი., 2022).

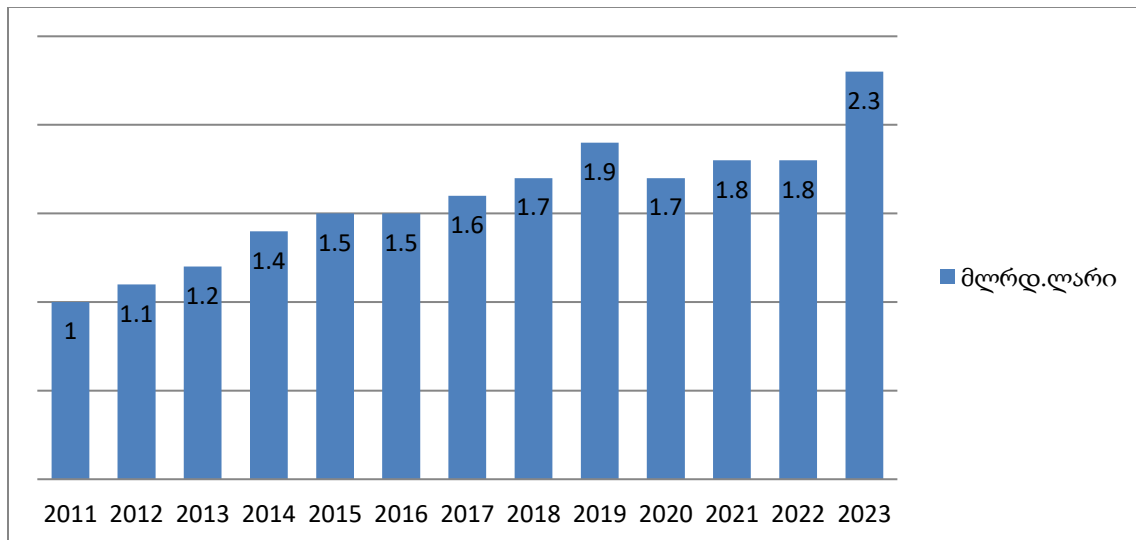
ინკლუზიური განათლების ხარჯები, (რაც გულისხმობს შშმ პირების ჩართვას საგანმანათლებლო პროცესში) ჯამური დანახარჯი ინკლუზიურ განათლებაზე საშუალო წლიურად 33%-ით იზრდებოდა რვა წლის განმავლობაში და 27 მლნ. ლარს მიაღწია 2021 წელს, ხოლო 2022 წელს 35 მლნ. ლარამდეა გაზრდილი (მთლიანი ხარჯის 1.5%)რაც შეეხება უმაღლეს განათლებას 11 %-მდე გაზრდილი. 2023 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის მიხედვით უმაღლეს განათლებაზე 153,306.0 ლარია გამოყოფილი (11 %).

დიაგრამა 1: სახელმწიფოს მიერ 2022 წელს განათლებაზე გაწეული ხარჯების სტრუქტურა (მლრდ. ლარი)



დიაგრამა 1 აგებულია ჩვენს მიერ შემდეგ წყაროებზე დაყრდნობით: საქსტატი, ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი 2022, 2022 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტი

დიაგრამა 2: დანახარჯი განათლებაზე (მლრდ. ლარი) 2011-2023*



დიაგრამა 2 აგებულია ჩვენს მიერ შემდეგ წყაროებზე დაყრდნობით: საქსტატი, 2022 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტი

შრომის ბაზარი და განათლების სექტორი ძალიან მჭიდროდ არის ერთმანეთთან დაკავშირებული, რაც უფრო მეტად ხარისხიანი განათლების მიღებაა შესაძლებელი ქვეყანაში, მით უფრო მეტი კვალიფიციური მუშახელია შრომის ბაზარზე. ეს თავის მხრივ აისახება შრომის ანაზღაურებაზეც. განათლებასა და შრომის ანაზღაურებას შორის დადებითი კორელაცია აშკარაა.

საზოგადოების განვითარებასთან ერთად ვითარდება მისი საქმიანობის ყველა სფერო. მეცნიერების, ტექნიკის, ტექნოლოგიის, მედიცინისა და სხვა დარგების წინსვლა მოითხოვს ადამიანისეული კაპიტალის შესაბამის განვითარებას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია, სხვადასხვა დარგის მიხედვით ადამიანისეულ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციების კვლევა. მით უმეტეს, რომ გლობალური ინოვაციების ინდექსის კომპონენტში - ცოდნა და ტექნოლოგიები, სერიოზული უკუსვლა გვაქვს.

ჩვენთვის საინტერესო იყო იმის გარკვევა, როგორ აფასებდნენ განათლებაში ინვესტიციებს ადამიანისეულ კაპიტალის ხარისხობრივი მაჩვენებლისა და შემოსავლის ამაღლების თვალსაზრისით. შევიმუშავეთ კითხვარი დასაქმებულებისა და მათი დამსაქმებლები/ფირმებისათვის ცალ-ცალკე და ჩავატარეთ კვლევა.

გამოვკითხეთ 88 დამსაქმებელი/ფირმა. გამოვკითხულთა 65 % ზედა რგოლის მენეჯერი იყო, 35% კი უშუალოდ მფლობელი. მრავალფეროვანი იყო გამოვკითხულ კომპანიების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა. გამოვკითხულ კომპანიათა 70% წლიური შემოსავლის მიხედვით, 500000 ლარზე მეტს იღებს, 25% - 100000 ლარზე მეტს, ხოლო 5% - 100000-500000 ლარამდე.

წარმოდგენილი კომპანიების 50% მცირე საწარმო სტატუსს ფლობს, 30 % საშუალოს და 20 % მსხვილს. აბსოლუტური უმრავლესობა სთავაზობს პერსონალს კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის ტრენინგ სემინარებს. მათგან 45% ყოველთვიური სიხშირით, 35%- 6 თვეში ერთხელ, 15% - წელიწადში ერთხელ, მხოლოდ 5% არ ატარებს დასაქმებულებისთვის ტრენინგებს. დამსაქმებელთა 70% თვითონ აფინანსებს ტრენინგებს, 20%-ს სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაცია და ფონდი, ხოლო 10%-ს თვითონ დასაქმებული. დამსაქმებლები ამ კითხვის დროს გამორიცხავენ სახელმწიფოს, როგორც დამფინანსებლის როლს.

კომპანიების მიხედვით განსხვავებულია ერთი თანამშრომლის დატრენინგებისთვის წლის განმავლობაში გაწეული დანახარჯი. მხოლოდ 20% ხარჯავს 900 ლარზე მეტს, 25%- 300 დან 600 ლარამდე, 10%- 600 დან 900 ლარამდე და 45% საშუალოდ 300 ლარს ხარჯავს. პასუხები, როგორც ჩანს განპირობებულია კომპანიების სამართლებრივ-ორგანიზაციულ ფორმითა და დასაქმებულთა რაოდენობით. მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხული დამსაქმებლები განსხვავებულ მიდგომებს აფიქსირებენ ტრენინგებზე გაწეული დანახარჯების ოდენობასა და პერიოდულობის შესახებ, ერთხმად (გამოკითხულთა 100%) საჭიროდ მიიჩნევენ დასაქმებულთა დატრენინგებას კომპეტენციების ამაღლების მიზნით.

გამოკითხულები კომენტარებში გამოყოფენ დასაქმებულთა ტრენინგებს მიმართულებების მიხედვით. გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლებისთვის მნიშვნელოვანია, არა მხოლოდ, ვიწრო პროფესიული უნარების გაუმჯობესება (კერძოდ, მომსახურების სერვისის, სასტუმროს ოპერირების საერთაშორისო სტანდარტების მიმართულებით) არამედ ზოგადი უნარების ჩამოყალიბება (მართვის, პრობლემების ოპერატიული მოგვარების, კომუნიკაციის გაუმჯობესების, კომპანიის ზოგადი სტანდარტებისა და პროცედურების მიმართულებით). კომენტარებში ასევე მითითებული იქნა, რომ თანამშრომლებს სტაჟირებას უტარებენ საზღვარგარეთ წლის სხვადასხვა პერიოდში. დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი თვლის, რომ დანახარჯების გაწევა თანამშრომელთა მოტივაციის ამაღლებისა და უნარების გაუმჯობესების მიზნით ყოველთვის დადებითი შედეგის მომტანია და პირდაპირ აისახება, როგორც უშუალოდ მომსახურების ხარისხზე და ფორმებზე, ასევე კომპანიის შემოსავლების ზრდაზე.

დასაქმებულთა დამოკიდებულება პროფესიულ ტრენინგებთან მიმართებაში ცალსახად დადებითი უნდა იყოს და არც მათი ეკონომიკური თუ სოციალური ეფექტი უნდა იყოს სადაო. თუმცა დასაქმებულებთან ჩატარებულმა კვლევამ განსხვავებული შედეგები აჩვენა.

კვლევის დროს ჩვენი ინტერესის საგანი იყო გამოკითხულთა დასაქმების სფერო, ასაკი; სქესი; სტატუსი; კომპანიაში დასაქმებულთა რაოდენობა; ასევე დავსვით კითხვები: რამდენად ხშირად ესწრებით ტრენინგებს? ვინ აფინანსებს ტრენინგებს? დაგეხმარათ თუ არა განვლილი პროფესიული ტრენინგები კარიერულ წინსვლაში და როგორ? დაგეხმარათ თუ არა განვლილი ტრენინგები თქვენი შრომის პროდუქტიულობის ამაღლებაში (გთხოვთ, გააკეთოთ კომენტარი); საჭიროდ მიგაჩნიათ ტრენინგები?

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 220-მა რესპოდენტმა.

გამოკითხულთა 41 % ერთი წელია დასაქმებულია, 43% 1-5 წელია, ხოლო 14,9 % 5 წელზე მეტია დასაქმებულია. გამოკითხულთა ასაკობრივი მაჩვენებელი კი ასე გადანაწილდა: 91 % 20-29 წლისაა, 4,5 %- 30-39 წლის, 4,5 % კი 40-49 წლამდე. დასაქმებულთა 12 % მსხვილ ბიზნესს მიეკუთვნება, 34% საშუალო ბიზნესს, 54 % მცირე ბიზნესს.

შეკითხვაზე „როგორ უზრუნველყოფს კომპანია თქვენი კვალიფიკაციის ამაღლებისა და განვითარების შესაძლებლობას?“ რესპოდენტებს ჰქონდათ რამდენიმე პასუხის არჩევის საშუალება. რესპოდენტთა 18 % ფიქრობს რომ, კომპანია საერთოდ არ ზრუნავს თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. გამოკითხულთა 52% პასუხობს, რომ კომპანიის მიერ მუდმივად იგეგმება შიდა ტრენინგები პროფესიული თუ სხვა კომპეტენციების განვითარების მიზნით. 10 % აღნიშნავს რომ, კომპანია აძლევს შესაძლებლობას, მიიღონ დამატებითი სასწავლო შვებულება და ისარგებლონ მოსამზადებელი კურსებისა და გამოცდების დაფინანსებით. 16,4 % პასუხობს რომ ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარების მიზნით, კომპანია აძლევს შესაძლებლობას, გაემგზავრონ და იმუშაონ საზღვარგარეთ კომპანიის ფილიალებში.

ჩვენთვის საინტერესო იყო, თუ როგორ ცდილობდნენ კომპანიები დასაქმებულების მოტივაციის ამაღლებას, რესპოდენტებს ჰქონდათ საშუალება რამდენიმე პასუხი აერჩიეთ

ერთდროულად. გამოკითხვის შედეგები საკმაოდ საინტერესოა. 67,2 % ფიქრობს რომ ორგანიზაცია უქმნის სასიამოვნო სამუშაო გარემოს. 37,3%-ს აღნიშნავს, რომ ორგანიზაცია გეგმავს რიგ აქტივობებს/შეხვედრებს კორპორაციული სულისკვეთების ჩამოყალიბებისთვის, მათ შორის არასამუშაო გარემოში. 40,3 % ფიქრობს, რომ ორგანიზაცია სათანადოდ აფასებს და ახალისებს დასაქმებულთა მიერ მიღწეულ შედეგებს. 13,4 % აღნიშნავს, რომ კომპანია საერთოდ არ ზრუნავს დასაქმებულთა მოტივაციის ამაღლებისათვის.

ტრენინგებზე დასწრების სიხშირის მიხედვით, პასუხები ასე გადანაწილდა: 33 %-ყოველ ერთ თვეში, 30% ყოველ 6 თვეში, 25%- წელიწადში ერთხელ, ხოლო, 12%-ს ტრენინგი არასდროს არ გაუვლია. 57%-ის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფინანსებდა ტრენინგებს, რაც დადებითად არის შესაფასებელი. 18%-მა აღნიშნა, რომ საერთაშორისო ორგანიზაციები/ფონდი აფინანსებდა ტრენინგებს, 9% სახელმწიფო უფინანსებდა, ხოლო 16 % საკუთარი სახსრებით აფინანსებდა ტრენინგებს.

რესპოდენტთა 40,3 % მზად არის ტრენინგებში გადაიხადოს 300 ლარამდე, 32,8%- გადაიხდის 300-დან 600 ლარამდე, ხოლო 3 %-მა უპასუხა, რომ 600-დან 900 ლარამდე შეეძლო გადაეხადა. 23,9 % ფიქრობს, რომ ტრენინგებში თანხას არ გადაიხდის.

ჩვენთვის საინტერესო იყო დაეხმარა თუ არა ტრენინგები შრომის პროდუქტიულობის ამაღლებასა და შემოსავლის ზრდაში. აღმოჩნდა, რომ 66%-ის შემთხვევაში დაეხმარა, 28,4 % შემთხვევაში მეტ-ნაკლებად. 4,5 % კი თვლის, რომ არ დაეხმარა.

მიუხედავად განსხვავებული დამოკიდებულებებისა, დიდი უმრავლესობა (86,6%) მიიჩნევს, რომ პროფესიული და კარიერული ზრდისთვის კვალიფიკაციის ამაღლებისა და განვითარების ტრენინგ-კურსების საჭიროება ძალიან მაღალია.

რესპოდენტებს ასევე შეეძლოთ კომენტარების დატოვება, ძალიან საინტერესო იყო, განსაკუთრებით რამდენიმე მათგანი.

- „ვფიქრობ, ადამიანისეული კაპიტალისა და მისი ეფექტიანობის ასამაღლებლად, ერთ-ერთი საუკეთესო საშუალებაა ტრენინგების ჩატარება“.
- „ტრენინგების განმავლობაში დაგროვილი ცოდნა/უნარები გვეხმარება მომავალ კარიერულ განვითარებაში და რაც მთავარია, გაცილებით გამოცდილ, პროფესიონალ ადამიანებთან და ტრენინგებთან კომუნიკაცია გვაძლევს მოტივაციას, კიდევ მრავალი წარმატებული ნაბიჯი გადავდგათ იმ სფეროში, სადაც ვართ დასაქმებულნი“.
- „კარგი იქნება თუ გააქტიურდება სამოტივაციო აქტივობები, რაც აამაღლებს პერსონალის შრომისუნარიანობას.“

ამგვარად, ჩატარებულმა კვლევამ თვალნათლივ დაგვანახა, რომ ამ მიმართულებით არის სერიოზული პრობლემები. კერძოდ, დამსაქმებლთა ნაწილი საჭიროდ არ მიიჩნევს დანახარჯების გაწევას დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას მიზნით. და რომ არა საერთაშორისო ფონდებიდან მიღებული და დასაქმებულთა თვითდაფინანსება (20%+10%) დასაქმებულთა 1/3 ვერ აიმაღლებდა კვალიფიკაციას. მიუღებელია დასაქმებულთა 24%-ის აზრი, რომ არ უნდა გადაიხადოს საკუთარი პროფესიული ზრდისთვის. თუმცა, აქვე უნდა გავითვალისწინოთ ქვეყანაში არსებული დაბალი სოციალური ფონი და დასაქმებულთა შრომის დაბალი ანაზღაურება, რაც ხშირ შემთხვევაში ოჯახის მინიმალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისთვისაც ძლიერს ყოფნის.

კვლევის შედეგებიდან კიდევ ერთხელ დავრწმუნდით, რამდენად აუცილებელი და მნიშვნელოვანია დამსაქმებლების მხრიდან თანამშრომლის პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა. ინოვაციური ცოდნის და ტექნოლოგიების დანერგვის მიმართულებით გაწეულ ინვესტიციას აქვს ეკონომიკური და სოციალური ეფექტი. იგი ზრდის დასაქმებულის პროდუქტიულობას, რაც

დადებითად აისახება როგორც კომპანიის ასევე დასაქმებულის ანაზღაურებაზე, ყველაფერი ერთად კი მაკროეკონომიკურ ეფექტზე- ეკონომიკურ ზრდაზე გადის.

კადრების კვალიფიკაცია უშუალოდ დაკავშირებულია – მეცნიერულ-ტექნოლოგიურ პროგრესსა და მართვის გაუმჯობესებასთან. თანამედროვე პირობებში, 21-ე საუკუნეში, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ყველა სფეროში გამოყენებულ იქნეს ინოვაციური მეთოდები, სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია ადამიანის უდიდესი კაპიტალის განვითარება.

დასკვნა

ბოლო წლების მონაცემების მიხედვით, ეკონომიკური და ინოვაციური განვითარების თვალსაზრისით, საქართველოში მნიშვნელოვანი ნაბიჯებია გადასადგმელი, ვინაიდან ქვეყნის ინოვაციური შესაძლებლობები უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობს ეკონომიკის განვითარებაში. განსაკუთრებით საყურადღებო და მნიშვნელოვანია განათლება.

გლობალური ინოვაციური ინდექსის მიხედვით, საქართველო ზედა-საშუალო შემოსავლის ქვეყნების კატეგორიაშია. თუმცა, ეს მაჩვენებელი 2022 წელს 2021 წელთან შედარებით გაუარესდა.

საყურადღებოა, რომ დასაქმებულთა ცოდნის მიღების შესაძლებლობა, ცოდნის დონე, ცოდნის გავლენა ინოვაციების შექმნის პროცესში და მისი გავრცელება, მჭიდრო ლოგიკურ ბმაშია ერთმანეთთან და ერთი ერთი მათგანის ჩავარდნა მთელ პროცესს ამუხრუჭებს.

ადამიანის უდიდეს კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციები ზრდის მომუშავეთა შრომის მწარმოებლურობას, რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს შემოსავლების ზრდასაც. განსხვავებული დამოკიდებულებები აისახა დასაქმებულისა და დასაქმებულთა პოზიციებს შორის. თუმცა ორივე მხარე თანხმდება, რომ კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის ტრენინგების/სემინარების ჩატარება უალტერნატივოა, თუმცა რთულდება დაფინანსების მოძიება.

სახელმწიფო რეგულირების მექანიზმი ძირითადად დამხმარე როლს უნდა ასრულებდეს ინოვაციებისა და ინვესტიციების ეკონომიკური ეფექტიანობის ამაღლების საქმეში. მისი როლი უფრო მეტი და წონადია ინვესტიციების სოციალური, პოლიტიკური, კულტურული და ეკოლოგიური ეფექტის ამაღლების თვალსაზრისით.

References

1. Adeishvili, G., Saghareishvili, M., Zhamurashvili L. (2022) Overview of the education sector. In Georgian. Searched: 04.05.2023 https://idfi.ge/public/upload/00_studies/GEO_IDFI_Education_2022.pdf
2. Bochorishvili, E., Peranidze, N., (2020) Education sector in Georgia. Searched: <https://api.galtandtaggart.com/sites/default/files/2021-05/14673.pdf> 05.06.2023
3. Institute for the Development of Freedom of Information (2022) Georgia in the global innovation index 2022. Searched: 19.09.2023 https://idfi.ge/ge/georgia_in_the_global_innovation_index_2022
4. Paichadze N. (2018). Human Recourses Management. Searched: https://old.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/ad.res.martva.pdf 06.06.2023
5. UNDP Georgia (2019) GEORGIA IS INCLUDED IN THE GROUP OF HIGH HUMAN DEVELOPMENT, HOWEVER, DUE TO THE INEQUALITY OF THE PROGRESS ACHIEVED 12 LOSES INTEREST
6. Bridgit (2021). 10 benefits of investments in human capital. Retrieved from: <https://gobridgit.com/blog/benefits-of-investing-in-human-capital/> 14.01.2023
7. Eleyae N., (2021). The Relationship Between Human Capital, Productivity, and Profitability. Walden University. Retrieved from:

- <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=11911&context=dissertations>
28.12.2022
8. Ghislandi, S., Sanderson, W., Scherbov, S. (2019). A Simple Measure of Human Development: The Human Life Indicator. Retrieved: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6472489/> 15.01.2020
 9. Human Development Reports (1998-2019), United Nations Development Programme e 1 UN Plaza, New York, NY 10017 USA, Retrieved: <http://hdr.undp.org/en/global-reports> 15.01. 2020
 10. Khachidze S.,(2020). Investments in human capital and its impact on economic development. Tbilisi. Georgia. Retrieved from: <https://openscience.ge/bitstream/1/922/4/samagistro%20khachidze%20sofiko.pdf.pdf> 25.01.2023
 11. Papakonstantinou, M. A. (2017). Understanding the effects of human capital on economic growth. University of Groningen, SOM research school. Retrieved from: https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/49423539/Complete_thesis.pdf 11.01.2023
 12. Saite L., (2021) Which investments in human capital will boosts productivity growth. Economics Observatory Retrieved from: <https://www.economicsobservatory.com/which-investments-in-human-capital-will-boost-productivity-growth#:~:text=Education%20%E2%80%93%20as%20a%20major%20form,focal%20points%20of%20economic%20policy>
 13. State budget of Georgia (2011-2023). Retrieved from: https://www.mof.ge/saxelmwifo_bijeti_wlebis_mixedvit 02.02.2023
 14. Tsiklashvili 2020: Tsiklashvili N., Turmanidze T., Beridze T. Human development Index In Georgia And Challenges Of Sustainable Development, Proceedings of the 2020 International Conference "Economic Science For Rural Development" No 54, DOI:10.22616/ESRD.2020.54.032, ISSN 2255-9930 Latvia University of Life Sciences and Technologies Faculty of Economics and Social Development, Latvia, Jelgava, 2020
 15. United Nations Development Programme (2020). Annual report for Human Development. The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene, Retrieved from: https://reliefweb.int/report/world/human-development-report-2020-next-frontier-human-development-and-anthropocene?gclid=Cj0KCQjA9YugBhCZARIsAACXxeIhr0k5cfkwboUUeUAQKomEhb2pP_EwphTl-9MsNYZ4kUGhvwBYUYEaAvPqEALw_wcB 01.03.2023
 16. World Bank group (2020). Annual report for the human capital Index 2020 update. Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> 25.01.2023
 17. World Bank Group (2018). Investing in people to Build Human Capital, Retrieved from: <https://www.worldbank.org/en/news/immersive-story/2018/08/03/investing-in-people-to-build-human-capital> 25.01.2023
 18. Wooll M., (2021) examples of human capital: driving growth and innovation. Retrieved from: <https://www.betterup.com/blog/human-capital-examples> 03.03.2023
 19. World Bank group (2018). Annual report for the Human Capital Project. Washington, DC Retrieved from: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/630671538158537244/pdf/The-World-Bank-Annual-Report-2018.pdf> 27.01.2023
 20. World Bank group (2019). Annual report for the World Development. Washington, DC Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32333> 25.02.2023