



Chagelishvili, A., (2022). Challenges of Human Resources Development on the Conditions of the Georgian Economy. *Innovative Economics and Management*, 9(2), 7-15.

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.7-16>

CHALLENGES OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON THE CONDITIONS OF THE GEORGIAN ECONOMY

Ana Chagelishvili

Ivane Javakishvili Tbilisi State

University, PhD student

Georgia, Tbilisi

E-mail: chagelishviliانا@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0003-3683-3533

ABSTRACT. A person is considered a valuable asset of any organization. Accordingly, the development of human resources directly determines the effectiveness of functioning. In Georgia, as in the case of most developing countries, we face many challenges in this direction. Identifying problems, discussing them and looking for ways to solve them is an important condition for future progress.

The aim of the work is to review the main trends in the direction of human resources development in the public and private sector of Georgia and to highlight problematic issues, for which the desk research method is used.

People employed in organizations are a part of the country's population. Therefore, talking about their development should begin with a general assessment of the development of the nation itself. Tools such as the Human Development Index (HDI) and the Global Knowledge Index are often used for this purpose. According to both indexes, the indicators of Georgia experienced growth over the years and generally exceeded the world average. With such results, it falls into the group of countries with very high indicators, however, it should be noted that the indices include many components and sub-indices, which might compensate for low indicators at the expense of high elements. Consequently, the positive level of development of the population of Georgia is confronted by a number of problems identified in the public and private sectors.

The analysis of the public sector showed that the lack of an employee development plan over the years was such a big problem that even at the legislative level, a number of issues regarding the production and submission of the above-mentioned plan and the development of civil servants were written by the agencies. This kind of decision was a step forward, however, it can be said that a big problem was divided into many parts and there was a need to perform a job performance assessment in an appropriate form, quality and methodology to identify the development needs of employees. In addition, the legal discharge of obligations may in the future lead to an increase in the level of bureaucracy due to the formality characteristic of the public sector.

As for the private sector, the human resources development system is organized in large organizations compared to the public one, while in the case of employers with a small number of employees, such a system is almost non-existent, or exists at the expense of the fragmented existence of individual elements of the system.

DOI:10.46361/2449-
2604.9.2.2022.7-16

JEL Classification:

Keywords: *Human resources development; Human Development Index; Knowledge index; Development plan.*

შესავალი

აქტუალობა. ადამიანური რესურსების განვითარებაზე ზრუნვა თითქმის ყველა ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირების საკვანძო ფაქტორს წარმოადგენს და ამავედროულად, საკუთრივ თანამშრომლების პროფესიულ თუ კარიერულ ინტერესებშიც ექცევა. შესაბამისად, საქართველოში აღნიშნული მიმართულებით არსებული პრობლემების იდენტიფიცირება და გარკვეული რეკომენდაციების შემუშავება ღირებულ ინფორმაციას მოუყრის თავს.

კვლევის მიზნები და ამოცანები. ნაშრომის მიზანია თანამედროვე ეკონომიკის პირობებში ადამიანური რესურსების განვითარების მიმართულებით არსებული ზოგადი მდგომარეობის მიმოხილვა და პრობლემების გამოვლენა, რისთვისაც განსაზღვრულია შემდეგი ამოცანები: საქართველოს მოსახლეობის, როგორც ადამიანური რესურსების მიმოხილვა განვითარების მიმართულებით; ძირითადი ტენდენციებისა თუ პრობლემების გამოვლენა საჯარო და კერძო სექტორში; შესაბამისი დასკვნებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.

მეთოდოლოგია. კვლევის მიზნის მისაღწევად გამოყენებულია სამაგიდე კვლევა, რომელიც ეფუძნება წამყვანი ქართველი და უცხოელი ავტორებისა თუ ორგანიზაციების რელევანტურ პუბლიკაციებს, კვლევებსა და მონაცემებს.

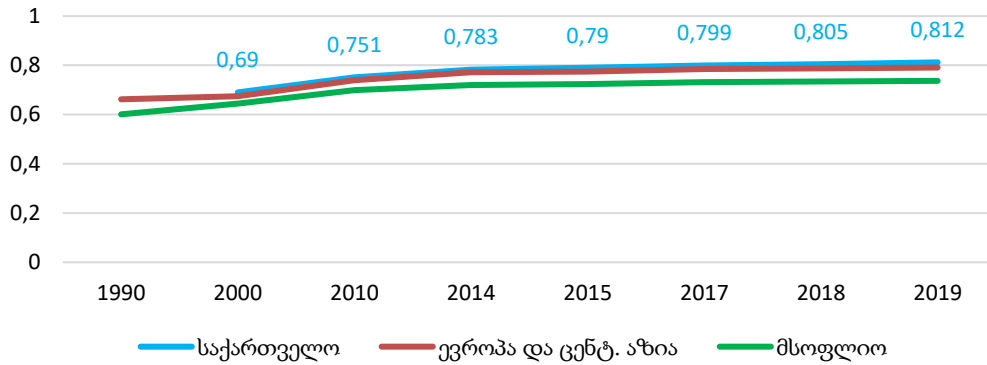
შედეგები და სიახლე. ნაშრომი თავს უყრის თანამედროვე პირობებში ქართულ ეკონომიკაში ადამიანური რესურსების განვითარების მიმართულებით არსებულ პრობლემებს, ხოლო კვლევის მეცნიერულ სიახლეს კი წარმოადგენს ავტორისეული შეფასებები თუ რეკომენდაციები.

ადამიანური განვითარებისა და ცოდნის დონე საქართველოში

ადამიანური რესურსების განვითარება ვიწრო გაგებით ორგანიზაციულ სასწავლო და განმავითარებელ აქტივობებამდე დაიყვანება (Stewart, McGoldrick 1996, 1), ხოლო მისი ფართო გაგება მოიაზრებს მოსახლეობის კეთილდღეობის ზრდას (Rao 1995, 15). იქიდან გამომდინარე, რომ ორგანიზაციის ადამიანური რესურსები უპირველეს ყოვლისა მოსახლეობის ნაწილია, მნიშვნელოვანია ამ მიმართულებით საქართველოს საერთო განვითარების დონის შეფასებაც.

ქვეყნისა და მისი მოსახლეობის ზოგადი განვითარების შეფასების ცნობილ საშუალებას წარმოადგენს ადამიანური განვითარების ინდექსი (Human Development Index (HDI)), რომელიც უფრო ფართოდ აფასებს ადამიანის განვითარებას, ვიდრე ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების შემთხვევაში. იგი აერთიანებს ადამიანური განვითარების ისეთ განზომილებებს, როგორებიცაა: ჯანმრთელობა და სიცოცხლის ხანგრძლივობა; ცოდნა და ცხოვრების წესიერების დონე. წინამდებარე კვლევისათვის, HDI-ის მიმოხილვა მნიშვნელოვანია ძირითადად ცოდნის კომპონენტის გამო, რომელიც იზომება 25 წელზე მეტი ასაკის ადამიანების სასკოლო განათლებით (წლებით) და სკოლამდელი ასაკის ბავშვებისთვის სწავლის მოსალოდნელი წლებით, საბოლოო ჯამში კი, HDI-ში ცოდნის განზომილება განათლების ინდექსის სახით ერთვება (UNDP 2022). გაერთიანებული ერების განვითარების პროგრამის ფარგლებში მომზადებული ადამიანური განვითარების 2020 წლის ანგარიშის მიხედვით, საქართველოს ადამიანური განვითარების ინდექსი 2000 წლიდან მზარდია და ყოველი საანგარიშო წლისათვის აღემატება რეგიონისა და მსოფლიოს შესაბამის მაჩვენებლებს (იხ. დიაგრამა 1).

დიაგრამა 1. ადამიანური განვითარების ინდექსი 1990-2019 წლებში, საქართველო-ევროპა და ცენტრალური აზია-მსოფლიო



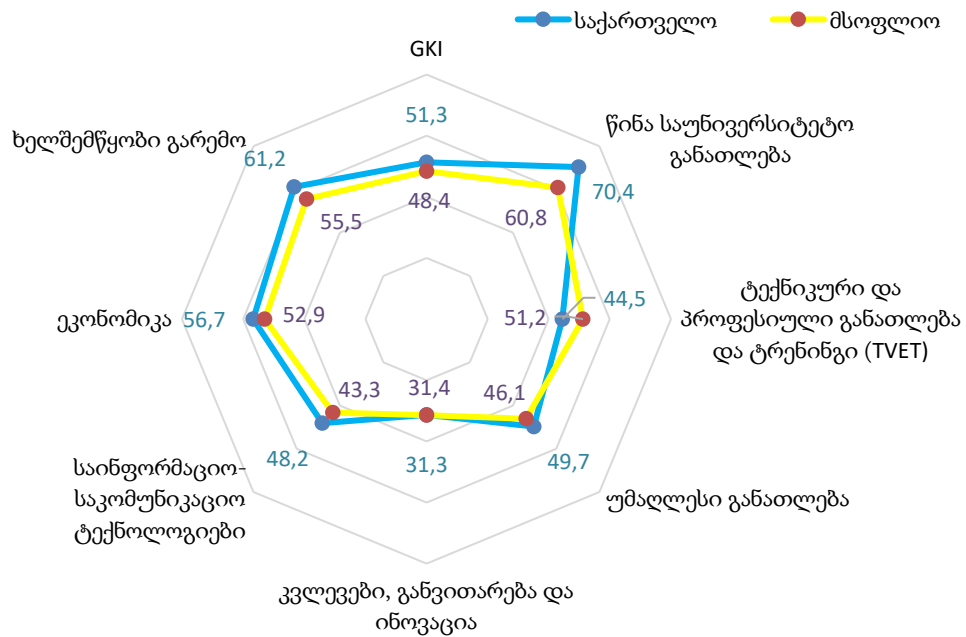
წყარო: United Nations Development Programme 2020, 347-350.

2019 წელს იგი 0.812-ს აღწევდა, რაც ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონისა (0.791) და მსოფლიოს ინდექსს (0.737) ბევრად აღემატება. აღნიშნული მაჩვენებლით საქართველო 61-ე ადგილს იკავებს (2018 წელს დაკავებული პოზიცია 2 ერთეულით გაუმჯობესდა), რითაც იმ ქვეყნების ჯგუფში ექცევა, რომელთაც ძალიან მაღალი ადამიანური განვითარება აქვთ. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს HDI-ს მაღალ მაჩვენებელს მისი კომპონენტები თანაბრად არ განაპირობებენ (სწავლის მოსალოდნელი და საშუალო წლები შესაბამისად 15.3 და 13.1 არის) (United Nations Development Programme 2020, 343-346), რაც გარკვეულწილად ართულებს ადამიანის განვითარების ცნების დავიწროებასა და ორგანიზაციის მასშტაბით მის შეფასებას.

მოსახლეობის განვითარების შესახებ ინფორმაციის მიღებისათვის მნიშვნელოვან მაჩვენებელს წარმოადგენს ასევე გლობალური ცოდნის ინდექსი (Global Knowledge Index (GKI)), რომელიც 7 ქვეინდექსის (წინა საუნივერსიტეტო განათლება; ტექნიკური და პროფესიული განათლება და ტრენინგი (TVET) და უმაღლესი განათლება; კვლევები, განვითარება და ინოვაცია; საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები; ეკონომიკა; ხელშემწყობი გარემო) კორელაციული კავშირის საფუძველზე ახდენს შეფასებას. 2021 წლის მონაცემების საფუძველზე, GKI ინდექსის 51.3 მნიშვნელობით საქართველო 154 ქვეყანას შორის მე-60 პოზიციას იკავებს (იხ. დიაგრამა 2) და მსოფლიოს შესაბამის მაჩვენებელს (48.4) ბევრად აღემატება (UNDP & MBRF 2021, 218-220).

ადამიანური განვითარებისა და ცოდნის დონის განმსაზღვრელი ინდექსებით თუ ვიმსჯელებთ, საქართველო არათუ ჩამორჩება განვითარებულ ქვეყნებს, არამედ მოწინავე პოზიციებს იკავებს მსოფლიოში. თუმცა, მხოლოდ მათ საფუძველზე დადებითი დასკვნების გამოტანა რეალურად არსებული სიტუაციიდან მნიშვნელოვან გადახრას გამოიწვევს, რადგანაც ზემოაღნიშნული ინდექსები მრავალ ისეთ კომპონენტსა თუ სუბინდექსს ეფუძნებიან, რომლებიც პირდაპირ არ განაპირობებენ მოსახლეობის, როგორც ადამიანური რესურსების განვითარებას.

დიაგრამა 2. გლობალური ცოდნის ინდექსი და მისი სუბინდექსები 2021 წლისთვის, საქართველო და მსოფლიო



წყარო: UNDP & MBRF 2021, 218-220.

საქართველოში განათლების საკითხებსა და შრომის ბაზრის კავშირის შესახებ ინფორმაციული დეფიციტია (Paresashvili, Okruashvili და Nikvashvili 2021), თუმცა, არაერთი მეცნიერი და განათლების ექსპერტი საუბრობს ბოლო წლებში მიმდინარე განათლების რეფორმებზე და მათ შედეგებზე. ხაზგასასმელია, რომ ადამიანური რესურსების განვითარების დონის ზრდის აუცილებელ პირობად სწორედ განათლების სისტემის რაოდენობრივი თუ ხარისხობრივი მოდერნიზება სახელდება, რასაც აფერხებს დაფინანსებისა და ცოდნის ეკონომიკის მნიშვნელობის გაცნობიერების პრობლემები. აღნიშნული პროცესები თავის მხრივ განაპირობებს ეკონომიკური განვითარების ინოვაციურ მოდელზე ქვეყნის გადასვლასაც (Korganashvili 2015).

ადამიანური რესურსების განვითარება საჯარო სამთორში

საქართველოში, ადამიანური რესურსების განვითარების მთელი რიგი საკითხებისადმი ყურადღება განსაკუთრებით გამახვილდა ბოლო წლებში და ეს ტენდენცია სულ უფრო და უფრო მზარდია.

საჯარო სექტორში, ადამიანური რესურსების მართვის მთელ რიგ საკითხზე, მათ შორის საჯარო მოსამსახურეთა კარიერულ და პროფესიულ განვითარებაზე, დამსაქმებელ უწყებასთან ერთად გარკვეული პასუხისმგებლობა აკისრია სსიპ „საჯარო სამსახურის ბიუროს“, რომლის ფუნქცია-მოვალეობები განსაზღვრულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით (საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ 2022, მუხლი 21). ამ მიმართულებით, საჯარო სექტორში მიმდინარე ცვლილებებისა და გეგმების შესახებ ინფორმაციის კარგ წყაროს წარმოადგენს „საჯარო სამსახურის ბიუროს 2022-2023 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა“, რომლის მიხედვითაც საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების სისტემის დახვეწის მიზნით დაგეგმილია ისეთი აქტივობების განხორციელება, როგორცაა: საჯარო სამსახურში მართვისა და ლიდერობის განვითარების პროგრამისა და ტრენინგის განახლება-დახვეწა; ტალანტების მართვის სისტემის დანერგვის შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით

შეხვედრების ჩატარება; ინდივიდუალური საჭიროებების საფუძველზე პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური გეგმების შემუშავების მეთოდოლოგიის მომზადება; საჯარო სამსახურში მენტორობის სისტემის ინსტიტუციონალიზაციის მეთოდოლოგია; პროფესიული განვითარების მეთოდების მრავალფეროვნების შესახებ გზამკვლევის შემუშავება და ა. შ. როგორც აღნიშნული დოკუმენტიდან ირკვევა, აქტივობების განხორციელება დაგეგმილია შეხვედრების ორგანიზების გზითა და შემუშავებული გზამკვლევის, პროგრამებისა თუ მეთოდოლოგიის საშუალებით (სსიპ „საჯარო სამსახურის ბიურო“ 2022, 8-9). მიუხედავად იმისა, რომ სამოქმედო გეგმით გაწერილია ადამიანური რესურსების განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი მთელი რიგი ღონისძიებები, პრიორიტეტული მათი შესრულების მექანიზმი და ხარისხია. მართალია, ბოლო წლების რეფორმის ფარგლებში, საჯარო სექტორში აქტიურად მიმდინარეობს ადამიანური რესურსების სწავლასა და განვითარებაზე ზრუნვა, მაგრამ აღნიშნული მიმართულება მეტწილად მაინც საჯარო მოსამსახურეთა კარიერის მართვის პროცესის ნაწილია.

ადამიანური რესურსების განვითარების საბაზისო პირობა ორგანიზაციებისთვის პროფესიული განვითარების გეგმის არსებობაა, რომელიც აღნიშნული პროცესის მართვის მნიშვნელოვანი საშუალებაა. ბოლო წლებში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ამ მიმართულებით მდგომარეობა დამაკმაყოფილებელი არ იყო, რადგანაც გამოკვლეული საჯარო ორგანიზაციების მხოლოდ 25%-ს გააჩნდა პროფესიული განვითარების გეგმა (პაიჭაძე, და სხვ. 2017). აღნიშნული პრობლემის მოგვარებამ საკანონმდებლო დონეზე გადაინაცვლა. შედეგად, პროფესიული განვითარების ეფექტიანად წარმართვისა და რეგულირების მიზნით, 2018 წლის 22 მაისს საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებულ იქნა N242 დადგენილება „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“. აღნიშნულ დადგენილებაში დეტალურად არის გაწერილი საჯარო უწყებების ვალდებულება მოხელეთა პროფესიული განვითარების ყოველწლიური გეგმის არსებობისა და საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის მისი წარდგენის ვალდებულების შესახებ (საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 22 მაისის №242 დადგენილება "პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ" 2018). როგორც საჯარო სამსახურის ბიუროს 2021 წლის საქმიანობის ანგარიშიდან ირკვევა, რიგ უწყებებში მოხელეთა პროფესიული განვითარების გეგმების შემუშავება და მათ საფუძველზე აქტივობების განხორციელება სულ უფრო მზარდი ტენდენციაა, რაც მდგომარეობას უკეთესობისკენ ცვლის (სსიპ "საჯარო სამსახურის ბიურო" 2022, 8-10).

„პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“ დადგენილების მიზანი საჯარო უწყებებისთვის მხოლოდ მოხელეთა პროფესიული განვითარების გეგმის წარმოების ვალდებულების განსაზღვრა არ ყოფილა. აღნიშნული კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტით დაიწყო მოხელის პროფესიული განვითარების პროცედურების რეგულირებაც. დადგენილების მიხედვით, საჯარო დაწესებულებაში განვითარების საბაზისო ქმედება საჭიროებების გამოვლენაა, რა დროსაც გაითვალისწინება საჯარო დაწესებულების სტრატეგიული მიზნები თუ საჭიროებები, თანამდებობისათვის გათვალისწინებული მოთხოვნები, სამუშაოს აღწერილობა, თანამშრომლის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების შედეგები (საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 22 მაისის №242 დადგენილება "პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული

განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ" 2018, მუხ: 4, პუნქ: 2). განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირება გარკვეულწილად მოიცავს ხელმძღვანელების მიერ დაქვემდებარებულთა შეფასებას, რაც თავის მხრივ მოითხოვს ობიექტურ დამოკიდებულებასა და საბაზისო მეთოდოლოგიური ცოდნას. ამ მიზნით, არაერთი საჯარო დაწესებულების მიერ დაიგეგმა შემფასებელი ხელმძღვანელების მომზადება, რაც მოხელეთა განვითარების სამომავლო საკითხების განსაზღვრელი მნიშვნელოვანი აქტივობაა (გოცაძე 2021, 5).

საჯარო სექტორისთვის დამახასიათებელი სამართლებრივ ჩარჩოებში ფუნქციონირების შესაბამისად, ზემოაღნიშნული დადგენილებით ასევე დეტალურადაა გაწერილი საჭიროებებზე დაფუძნებული განვითარების პროგრამის შემუშავება და მისი აკრედიტაციის წესები (საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 22 მაისის №242 დადგენილება "პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ" 2018, მუხ: 5-8), რაც ბიზნეს სექტორთან შედარებით ადამიანური რესურსების განვითარების პროგრამის ნაკლებ მოქნილობასა და ბიუროკრატიის ზრდას განაპირობებს. საჯარო სექტორისთვის დამახასიათებელი ამგვარი ფორმალურობა გარკვეულწილად თვითგანვითარებაზე ზრუნვის გაძლიერებისკენ უბიძგებს საჯარო მოხელეს, რაც განვითარებაზე დასაქმებულის პირად პასუხისმგებლობას კიდევ უფრო ზრდის.

ადამიანური რესურსების განვითარება კერძო სექტორში

ადამიანური რესურსების განვითარება განაპირობებს ბიზნესის ეფექტიანობას, შესაბამისად, ბოლო პერიოდში, ამ მიმართულებით დაინტერესება და ძალისხმევის კონცენტრაცია დიდია კერძო სექტორშიც.

გასულ წლებში ჩატარებული კვლევები ცხადყოფს, რომ ორგანიზაციების მიდგომა ზემოაღნიშნული საკითხისადმი ხშირად რადიკალურად განსხვავებულია. ბიზნეს-სუბიექტების უმრავლესობას, რომლებიც დასაქმებულთა არცთუ დიდ რაოდენობას აერთიანებს, პერსონალის განვითარების სისტემის ნაცვლად, სწავლისა და განვითარების ცალკეულად და დაუკავშირებლად მოქმედი ელემენტები გააჩნია. ასეთ შემთხვევებში სასწავლო აქტივობები ორგანიზაციის სტრატეგიისგან განყენებული და დაუგეგმავია, ხოლო სიხშირე ერთჯერადი ან პერსონალის კონკრეტული ჯგუფისკენ მიმართული. აღნიშნულის საპირისპირო სურათი იკვეთება საფინანსო და სადაზღვევო სექტორის ორგანიზაციებში, რომლებსაც თანამშრომელთა დიდი რაოდენობა ჰყავთ დასაქმებული (კენკებაშვილი 2018, 50-51).

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ადამიანური რესურსების განვითარების ფუნდამენტური ინსტრუმენტია პერსონალის განვითარების გეგმა. კვლევებმა აჩვენეს, რომ აღნიშნული გეგმის არსებობის დაბალი მაჩვენებელია საჯარო სამსახურებში, რის საპირისპიროდაც, იმავე კვლევის თანახმად, კერძო სექტორში გამოკითხული ორგანიზაციების 90%-ს გააჩნდა განვითარების გეგმა (პაიჭაძე, და სხვ. 2017). განვითარების გეგმის არსებობას ადასტურებს (28.6%) ასევე გასულ წლებში, დასაქმებულ სტუდენტებს (კერძო, კომერციული სექტორში დასაქმებულთა წილი 77.4%) შორის ჩატარებული კვლევა, თუმცა, გამოკითხულთა 32.2% მას მხოლოდ ფორმალურად მიიჩნევს, ხოლო 39.2% კი საერთოდ არ ადასტურებს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მის არსებობას (Gulua and Kharadze 2018, 193). თავის მხრივ, თანამშრომელთა განვითარების გეგმის არსებობა ორგანიზაციებისთვის წინ გადადგმული ნაბიჯია, თუმცა, პრაქტიკული შესრულებისა და მისი რეალიზების გარეშე იგი უსარგებლო დოკუმენტად იქცევა.

დასკვნები და რეკომენდაციები

დასკვნის სახით შესაძლოა ითქვას, რომ მოსახლეობის, როგორც ადამიანური რესურსების განვითარების შეფასებისათვის ადამიანური განვითარების ინდექსის, ცოდნის ინდექსის და სხვა მსგავსი ინსტრუმენტების გამოყენება მხოლოდ ქვეყნის ზოგად მდგომარეობას ასახავს. ამ დროს შესაძლოა ინდექსის კომპონენტების მიერ ნეიტრალდებოდეს ცალკეული ელემენტის დაბალი მაჩვენებელი. რეალური მდგომარეობის შეფასებისათვის გაცილებით ეფექტიანია ცალკეული სფეროებისა და საკითხების კვლევა. ამ მიზნით დაყოფილმა საჯარო და კერძო სექტორების შესწავლამ აჩვენა, რომ მიუხედავად ზემოაღნიშნული ინდექსების მაღალი მაჩვენებლისა, ქვეყანაში იკვეთება არაერთი პრობლემა.

საჯარო სექტორის ანალიზმა გამოკვეთა, რომ წლების განმავლობაში უწყებების პრობლემას წარმოადგენდა საჯარო მოხელეთა განვითარების გეგმის არ არსებობა, რაც შემდგომ ვალდებულებათა საკანონმდებლო დონეზე გაწერით მოგვარდა. თუმცა, აღნიშნული შესაძლოა განაპირობებდეს არსებული პრობლემის დანაწევრებას მრავალ ისეთ საყურადღებო საკითხად, როგორებიცაა: თანამშრომელთა განვითარების საჭიროებების გამოვლენისათვის სამუშაოს შესრულების შეფასების ფორმები, ხარისხი და მეთოდოლოგია; საჯარო სექტორისთვის დამახასიათებელი ფორმალურობით განპირობებული ბიუროკრატიის ხარისხის ზრდა. აღნიშნული პროცესების პარალელურად, საჯარო მოხელეთა მუდმივი განვითარებისთვის კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას იძენს თვითგანვითარება, თუმცა, დამსაქმებლის როლის უგულვებელყოფა მხოლოდ საჯარო სფეროსთვის დამახასიათებელი ფორმალურობის გამო, გაუმართლებელია. საჭიროა სამომავლოდ რეგულირების მექანიზმის გამკაცრების პარალელურად მოქნილობის შენარჩუნება.

კერძო სექტორში პერსონალის განვითარების რიგი საკითხები საჯაროსთან შედარებით მოწესრიგებულია, თუმცა, ამ შემთხვევაშიც ვაწყდებით თანამშრომელთა განვითარების გეგმის არ არსებობისა და მისი ფორმალურობის პრობლემას. გარდა ამისა, იკვეთება რადიკალურად განსხვავებული ორგანიზაციების ჯგუფები: 1. რომელთაც ადამიანური რესურსების განვითარების გამართული სისტემა აქვთ და 2. ამგვარი სისტემის მხოლოდ ცალკეული ელემენტების მქონეები. ამგვარი განსხვავებულობის ერთ-ერთ განმაპირობებელ ფაქტორად ორგანიზაციების მასშტაბი და დასაქმებულთა რაოდენობა მოიაზრება, რა შემთხვევაშიც ერთ-ერთი ტიპური გამოსავალი ადამიანური რესურსების მართვის მთელი რიგი მიმართულებების (მათ შორის განვითარების საკითხების) აუტოსორსირებაა.

<p>ჩაგელიშვილი ა., (2022). ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა 9(2), 7-15.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.7-16</p>	<p>ადამიანური რესურსების განვითარების გამოწვევები ქართული ეკონომიკის პირობებში</p>
<p>ანა ჩაგელიშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტი საქართველო, თბილისი E-mail: chagelishviliانا@yahoo.com ORCID ID: 0000-0003-3683-3533</p> <p>DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.7-16</p>	<p>აბსტრაქტი. ნაშრომის მიზანია ადამიანური რესურსების განვითარების მიმართულებით, საქართველოს საჯარო და კერძო სექტორში არსებული ძირითადი ტენდენციების მიმოხილვა და პრობლემური საკითხების გამოკვეთა, რისთვისაც გამოყენებულია სამაგიდე კვლევის მეთოდი.</p> <p>ორგანიზაციებში დასაქმებული ადამიანები ქვეყნის მოსახლეობის ნაწილს წარმოადგენენ. აქედან გამომდინარე, მათ განვითარებაზე საუბარი თავად ერის განვითარების ზოგადი შეფასებით უნდა დაიწყოს. ამ მიზნისათვის ხშირად გამოიყენება ისეთი ინსტრუმენტები, როგორებიცაა ადამიანური განვითარებისა (HDI) და გლობალური ცოდნის ინდექსი. ორივე ინდექსის მიხედვით, საქართველოს მაჩვენებლები წლების განმავლობაში ზრდას განიცდიდა და მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელს ძირითადად აჭარბებდა. ასეთი შედეგებით იგი ძალიან მაღალი მაჩვენებლების მქონე ქვეყნების ჯგუფში ხვდება, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ინდექსები თავის მხრივ მრავალ კომპონენტსა და სუბინდექსს მოიცავენ, რაც შესაძლოა მაღალი ელემენტების ხარჯზე დაბალი მაჩვენებლების კომპენსირებას იწვევდნენ. შესაბამისად, საქართველოს მოსახლეობის განვითარების დადებით დონეს საჯარო და კერძო სექტორში გამოვლენილი არაერთი პრობლემა უპირისპირდება.</p> <p>საჯარო სექტორის ანალიზმა აჩვენა, რომ წლების განმავლობაში თანამშრომელთა განვითარების გეგმის არ არსებობა იმდენად დიდი პრობლემა იყო, რომ საკანონმდებლო დონეზეც კი გაიწერა უწყებების მიერ ზემოაღნიშნული გეგმის წარმოება-წარდგენისა და საჯარო მოხელეთა განვითარების მთელი რიგი საკითხები. ამგვარი გადაწყვეტილება წინგადადგმული ნაბიჯი იყო, თუმცა, შესაძლოა ითქვას, რომ მოხდა დიდი პრობლემის დანაწევრება მრავალ ნაწილად და წარმოიშვა თანამშრომელთა განვითარების საჭიროებების გამოვლენისათვის სამუშაოს შესრულების შეფასების სათანადო ფორმით, ხარისხითა და მეთოდოლოგიით წარმოების აუცილებლობა. ამასთან, ვალდებულებათა სამართლებრივმა გაწერამ სამომავლოდ შესაძლოა გამოიწვიოს საჯარო სექტორისთვის დამახასიათებელი ფორმალურობით განპირობებული ბიუროკრატიის ხარისხის ზრდა.</p> <p>რაც შეეხება კერძო სექტორს, ადამიანური რესურსების განვითარების სისტემა საჯაროსთან შედარებით მოწესრიგებულია მსხვილ ორგანიზაციებში, ხოლო თანამშრომელთა მცირე რაოდენობის დამსაქმებლების შემთხვევაში ამგვარი სისტემა თითქმის არ არსებობს, ან არსებობს სისტემის ცალკეული ელემენტების ფრაგმენტულად არსებობის ხარჯზე.</p>
<p>JEL Classification: M38; M39; M30.</p>	<p>საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსების განვითარება; ადამიანური განვითარების ინდექსი; ცოდნის ინდექსი; განვითარების გეგმა.</p>

References/ლიტერატურა

- [1] გოცაძე, ნათია. 2021. "საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საკანონმდებლო ჩარჩო, შესაძლებლობები და პერსპექტივები საქართველოს სახელმწიფო სამსახურში." *თანამედროვე მეცნიერების გამოწვევები* 2 (1): 1-10. ბოლო ვიზიტი: მაისი 13, 2022. <https://journal.alterbridge.edu.ge/index.php/tcms/article/view/42>.
- [2] კენკეზაშვილი, თეონა. 2018. *ადამიანური რესურსების განვითარების ტენდენციები*. სამაგ. ნაშრომი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. ბოლო ვიზიტი: მაისი 11, 2022. <https://openscience.ge/bitstream/1/1411/1/MA-Thesis.kenkebashvili%20%20evroin.pdf>.
- [3] პაიჭაძე, ნ., ეკა ჩოხელი, მანანა ხარხელი, გიული ქეშელაშვილი, შორენა ტიელიძე, and გიორგი ჭურაძე. 2017. "ადამიანთა რესურსების მართვის გამოწვევები საქართველოში." *ეკონომიკა და ბიზნესი* 10 (2): 86-101. ბოლო ვიზიტი: აპრილი 12, 2022. <http://eb.tsu.ge/?cat=numer&leng=ge&adgi=566&title=%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%98%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%97%E1%83%90%20%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%A1%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0>.
- [4] საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ. 2022. "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე." კონსოლიდირებული ვერსია (საბოლოო). ბოლო ვიზიტი: 11 მაისი, 2022. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=37>.
- [5] საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 22 მაისის №242 დადგენილება "პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ". 2018. "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე." ბოლო ვიზიტი: მაისი 13, 2022. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4201136?publication=0>.
- [6] სსიპ "საჯარო სამსახურის ბიურო". 2022. "საჯარო სამსახურის ბიუროს 2021წლის საქმიანობის ანგარიში." საქმიანობის ანგარიში. ბოლო ვიზიტი: მაისი 12, 2022. http://www.csb.gov.ge/media/3306/report_2021_geo-eng.pdf.
- [7] სსიპ "საჯარო სამსახურის ბიურო". 2022. "საჯარო სამსახურის ბიუროს 2022-2023 წლების ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა." სამოქმედო გეგმა, სსიპ "საჯარო სამსახურის ბიურო". ბოლო ვიზიტი: მაისი 11, 2022. <http://www.csb.gov.ge/media/3297/678685.pdf>.
- [8] Gulua, Ekaterine, and Natalia Kharadze. 2018. "Employed Students' Development Challenges in Georgia." *European Journal of Interdisciplinary Studies* 4 (2): 188-208. Accessed May 13, 2022. doi:<https://doi.org/10.26417/ejis.v4i2.p188-208>.
- [9] Korganashvili, Larisa. 2015. "Human Resource Development of Georgia within the Framework of the Knowledge Economy." *International Scientific Conference "Management Challenges in the 21st Century: HR Trends and Challenges: How to Succeed in Turbulent Times"*. Bratislava. Accessed May 12, 2022. http://www.cutn.sk/Library/proceedings/mch_2015/zbornik_proceedings.htm.
- [10] Paresashvili, Nino, Nanuli Okruashvili, and Maia Nikvashvili. 2021. "Challenges Of The Education System In The Process Of Human Capital Formation In Georgia." *15th International Technology, Education and Development Conference*. 9863-9869. Accessed May 13, 2022. doi:10.21125/inted.2021.2052.
- [11] Rao, T. V. 1995. *Human Resources Development*. New Delhi: Sage.
- [12] Stewart, Jim, Jim McGoldrick, ed. 1996. *Human resource development: perspectives, strategies and practice*. London: Financial Times Pitman.
- [13] UNDP & MBRF. 2021. Dubai: Al Ghurair Printing and Publishing. Accessed May 12, 2022. https://www.undp.org/publications/global-knowledge-index-2021?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_ca

mpaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=Cj0KCQjw4PKTBhD8ARIsAHChzRIUE-vn8gY-OEDn2PUeOWiwWkIK7SqlODufklFrPdM.

- [14] UNDP. 2022. *Human Development Report Office*. Accessed მსობო 12, 2022. https://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=CjwKCAjwve2TBhByEiwAaktM1C0XIsWWUIxW1SDwjbj7ETUIttj_j06urzppVpbTuZXZb.
- [15] United Nations Development Programme. 2020. "Human Development Report 2020: The Next Frontier-Human Development and the Anthropocene." Accessed May 12, 2022. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf>.