

ISSN: 2449-2418
E ISSN: 2449-2604

INNOVATIVE ECONOMICS AND MANAGEMENT

**ინოვაციური ეკონომიკა და
მართვა**

2

Volume 9 ტომი

2022

UDC (უაკ) 050: {33+338.24}
ი - 603

Refereed and Reviewed International Scientific and Analytical Journal of the Batumi Navigation Teaching University
and National Institute of Economic Research

ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტის და ეკონომიკური კვლევების ეროვნული ინსტიტუტის
რეფერირებადი და რეცენზირებადი საერთაშორისო სამეცნიერო - ანალიტიკური ჟურნალი.



ჟურნალი გამოდის 2016 წლიდან წელიწადში ოთხჯერ,
2020 წლიდან - წელიწადში სამჯერ
The magazine is published four times a year since 2016,
From 2020 - three times a year

რედაქციის მისამართი: ქ.ბათუმი, მახინჯაური, თამარ მეფის გამზირი N 38
პირველი კორპუსი III სართული
მთავარი რედაქტორი: +995 593 72 21 15
მთავარი რედაქტორის მოადგილე: +995 591 98 03 80

Address: Tamar Mefe Ave. 38, Makhindjauri, Batumi, Georgia
First building III floor
Tel: Chef Editor: +995 593 72 21 15
Deputy Editor: +995 591 98 03 80

www.iem.ge



Email: editor@iem.ge

EDITOR -IN-CHIEF

Badri Gechbaia

DEPUTY EDITOR

Gela Mamuladze

RESPONSIBLE EDITOR

Paata Aroshidze

EDITORIAL BOARD**Vladimer Papava** (*Applied Economics*)**Avtandil Silagadze** (*History of Economics*)**Nodar Chitanava** (*Regional Economy*)**Anzor Abzalava** (*Global Economy*)**Vladimer Glonti** (*Finance*)**Rezo Manvelidze** (*Agrarian Economy*)**Evgeni Baratashvili** (*Management*)**Ramaz Abesadze** (*Economic Development*)**Eter Kharashvili** (*Microeconomics*)**Lamara Qoqiauri** (*Innovative Economy*)**Givi Bedianashvili** (*Globalization, Macroeconomics*)**Elguja Mekvabishvili** (*Economic Theory*)**Teimuraz Shengelia** (*International Business*)**Revaz Gvelesiani** (*Economic Policy*)**Mikheil Jibuti** (*Georgian Economy*)**Nikoloz Chikhladze** (*Regional Economy*)**Teimuraz Babunashvili** (*Business*)**Rezo Jabnidze** (*Agriculture*)**Parmen Khvedelidze** (*Transport Economics*)**Gela Gvarishvili** (*Political Science*)**Ketevan Goletiani** (*Logistics*)**Natia Mikeltadze** (*Interdisciplinary studies*)**Tengiz Apkhazava** (*Logistics*)**Erekle Pirveli** (*Corporate Governance*)**Natela Tsiklashvili** (*Economic Theory*)**Asie Tsintsadze** (*Finance*)**Vakhtang Charaia** (*Economic Policy*)**Zurab Mushkudiani** (*Business Administration*)**Anzor Devadze** (*Tourism*)**Gulnaz Erqomaishvili** (*Economic Policy*)**Roman Mamuladze** (*Logistics*)**Nino Paresashvili** (*Management*)**Nana Shonia** (*Finance and Banking*)**Manana Moistsrapishvili** (*Technical Sciences*)**Rusudan Kutateladze** (*Innovative Economy*)**Giorgi Gvartadze** (*Finance and Banking*)**Joseph Archvadze** (*Georgian Economy, Statistics*)**Gocha Tutberidze** (*finance, financial markets*)**Vasil Kikutadze** (*Management*)**Givi Bakradze** (*Business Administration*)**Rostom Beridze** (*Tourism*)**FOREIGN MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD****SERHIY SHKARLET** Kiev, Ukraine (*Regional Economy, Macroeconomics*)**MICHAEL BOURLAKIS** United Kingdom (*Logistics*)**WOLFGANG WENG** Germany, Berlin (*International Economics*)**MYKOLA KYZYM** Ukraine, Kharkov (*Regional Economy*)**MARIANA PETROVA** Veliko Turnovo, Bulgaria (*Application IT in economics and management*)**RYSZARD PUKAŁA** Poland (*Econometrics*)**OLHA PROKOPENKO** Estonia, Tallinn (*Economics*)**LUCIA VILCEKOVA** Slovakia, Bratislava (*Business Administration*)**LIDIJA WEIS** Ljubljana, Slovenia (*Strategic Management, Strategic Marketing*)**მთავარი რედაქტორი**

ბადრი გეჩბაია

მთავარი რედაქტორის მოადგილე

გელა მამულაძე

პასუხისმგებელი რედაქტორი

პაატა აროშიძე**სარედაქციო კოლეგია****ვლადიმერ პაპავა** (*გამოყენებითი ეკონომიკა*)**ავთანდილ სილაგაძე** (*ეკონომიკის ისტორია*)**ნოდარ ჭითანავა** (*რეგიონული ეკონომიკა*)**ანზორ აბრალავა** (*გლობალური ეკონომიკა*)**ვლადიმერ ღლონტი** (*ფინანსები*)**რეზო მანველიძე** (*აგრარული ეკონომიკა*)**ევგენი ბარათაშვილი** (*მენეჯმენტი*)**რამაზ აბესაძე** (*ეკონომიკური განვითარება*)**ეთერ ხარაიშვილი** (*მიკროეკონომიკა*)**ლამარა ქოქიაური** (*ინოვაციური ეკონომიკა*)**გივი ბედიაშვილი** (*გლობალიზაცია, მაკროეკონომიკა*)**ელგუჯა მექვაბიშვილი** (*ეკონომიკური თეორია*)**თეიმურაზ შენგელია** (*საერთაშორისო ბიზნესი*)**რევაზ გველესიანი** (*ეკონომიკური პოლიტიკა*)**მიხეილ ჯიბუტი** (*საქართველოს ეკონომიკა*)**ნიკოლოზ ჩიხლაძე** (*რეგიონული ეკონომიკა*)**თეიმურაზ ბაბუნაშვილი** (*ბიზნესი*)**რეზო ჯაბნიძე** (*სოფლის მეურნეობა*)**პარმენ ხვედელიძე** (*ტრანსპორტის ეკონომიკა*)**გელა გვარიშვილი** (*პოლიტიკური მეცნიერებები*)**ქეთევან გოლეტიანი** (*ლოჯისტიკა*)**ნათია მიქელთაძე** (*ინტერდისციპლინარული კვლევები*)**თენგიზ აფხაზავა** (*ლოჯისტიკა*)**ერეკლე პირველი** (*კორპორატიული მდგრადობა*)**ნათელა წიკლაშვილი** (*ეკონომიკური თეორია*)**ასიე ცინცაძე** (*ფინანსები*)**ვანტანგ ჭარაია** (*ეკონომიკური პოლიტიკა*)**ზურაბ მუშკუდიანი** (*ბიზნესის ადმინისტრირება*)**ანზორ დევაძე** (*ტურიზმი*)**გულნაზ ერქომაიშვილი** (*ეკონომიკური პოლიტიკა*)**რომან მამულაძე** (*ლოჯისტიკა*)**ნინო ფარესაშვილი** (*მენეჯმენტი*)**ნანა შონია** (*ფინანსები და საბანკო საქმე*)**მანანა მოისწრაფიშვილი** (*ტექნიკური მეცნიერებები*)**რუსუდან ქუთათელაძე** (*ინოვაციური ეკონომიკა*)**გიორგი დავთაძე** (*ფინანსები და საბანკო საქმე*)**იოსებ არჩვაძე** (*საქართველოს ეკონომიკა, სტატისტიკა*)**გორა თუთბერიძე** (*ფინანსები, ფინანსური ბაზრები*)**ვასილ კიკუტაძე** (*მენეჯმენტი*)**გივი ბაქრაძე** (*ბიზნესის ადმინისტრირება*)**როსტომ ბერიძე** (*ტურიზმი*)**სარედაქციო კოლეგიის უცხოელი წევრები****სერგი შკარლეთი** კიევი, უკრაინა (*რეგიონული ეკონომიკა, მაკროეკონომიკა*)**მაიკლ ბურლაკისი** დიდი ბრიტანეთი (*ლოჯისტიკა*)**ვოლფგანგ ვენგი** ბერლინი, ბერლინი (*საერთაშორისო ეკონომიკა*)**ნიკოლაი კიზიმ** უკრაინა, ხარკოვი, (*რეგიონული ეკონომიკა*)**მარინა ჰეტროვა** ველიკო ტორნოვო, ბულგარეთი (*IT ტექნოლოგიები ეკონომიკასა და მენეჯმენტში*)**რიჩარდ პუკალა** პოლონეთი (*ეკონომეტრიკა*)**ოლგა პროკოპენკო** ესტონეთი, ტალინი (*ეკონომიკა*)**ლუსია ვილცეკოვა** სლოვაკეთი, ბრატისლავა (*ბიზნესის ადმინისტრირება*)**ლიდია ვეის** ლუბლიანა, სლოვენია (*სტრატეგიული მენეჯმენტი, სტრატეგიული მარკეტინგი*)

JACEK BINDA *Bielsko-Biala, Poland* (finance, financial markets)
LYAILYA MUTALIYEVA *Nur-Sultan, Kazakhstan* (Tourism)
LILIYA FILIPISHYNA *Nikolaev, Ukraine* (Management)
VIKTOR KOVAL *Odessa, Ukraine* (sustainable development)
OLEKSANDR LEVCHENKO *Kropivnitsky, Ukraine* (Creative Economics)
NATALIA VDOVENKO *Kiev, Ukraine* (Agrarian Economics)

LYUDMILA SHYMANOVSKADIANICH *Poltava, Ukraine* (management)
HALYNA KUZMENKO *Kiev, Ukraine* (Accounting, Control)
VIKTORIA KHAUSTOVA *Kharkov, Ukraine* (Innovative Economy)
OLENA GRISHNOVA *Kiev, Ukraine* (knowledge economy, Economic Development)
NATALIIA SHALIMOVA *Kropivnitsky, Ukraine* (Audit)
OLHA RUDENKO *Kiev, Ukraine* (Public Administration)
VITALY SERZHANOV *Uzhgorod, Ukraine* (Investments and investment policy)
OLGA IERMAKOVA *Odessa, Ukraine* (Innovative Economy)

OLEKSANDR LAIKO *Odessa, Ukraine* (Spatial Economic Development, Investments)
HANNA SHEVCHENKO *Odessa, Ukraine* (Environmental Management)

იაცეკ ბინდა *ბიელსკო-ბიალა, პოლონეთი* (ფინანსები, ფინანსური ბაზრები)
ლიალია მუტალიევა *ნურ-სულთანი, ყაზახეთი* (ტურიზმი)
ლილია ფილიპიშინა *ნიკოლაევი, უკრაინა* (მენეჯმენტი)
ვიქტორ კოვალ *ოდესა, უკრაინა* (მდგრადი განვითარება)
ალექსანდრ ლევჩენკო *კროპივნიცი, უკრაინა* (კრეატიული ეკონომიკა)
ნატალია ვდოვენკო *კიევი, უკრაინა* (აგრარული ეკონომიკა)
ლუდმილა შიმანოვსკა-დიანიჩ *პოლტავა, უკრაინა* (მენეჯმენტი)
გალინა კუზმენკო *კიევი, უკრაინა* (აღრიცხვა, კონტროლი)
ვიქტორია ხაუსტოვა *ხარკოვი, უკრაინა* (ინოვაციური ეკონომიკა)
ელენა გრიშნოვა *კიევი, უკრაინა* (ცოდნის ეკონომიკა, ეკონომიკური განვითარება)
ნატალია შალიმოვა *კროპივნიცი, უკრაინა* (აუდიტი)
ოლგა რუდენკო *კიევი, უკრაინა* (საჯარო მმართველობა)
ვიტალი სერჟანოვი *უჟგოროდი, უკრაინა* (ინვესტიციები და საინვესტიციო პოლიტიკა)
ოლგა იერმაკოვა *ოდესა, უკრაინა* (ინოვაციური ეკონომიკა)
ალექსანდრე ლაიკო *ოდესა, უკრაინა* (სივრცითი ეკონომიკური განვითარება, ინვესტიციები)
ანნა სევეჩენკო *ოდესა, უკრაინა* (გარემოს მენეჯმენტი)

CONTENTS

ს ა რ ჩ ე ვ ი

MANAGEMENT AND MARKETING

მენეჯმენტი და მარკეტინგი

Ana Chagelishvili

Challenges of Human Resources Development on The Conditions of The Georgian Economy 7

ანა ჩაგელიშვილი

ადამიანური რესურსების განვითარების გამოწვევები ქართული ეკონომიკის პირობებში 7

Eka Avsajanishvili

Challenges of Conflict Management During The Covid Pandemic 17

ეკა ავსაჯანიშვილი

კონფლიქტ მენეჯმენტის გამოწვევები კოვიდ პანდემიის პირობებში 17

Asie Tsintsadze, Tamar Gogoberidze

Risks' E Ffects on The Company's Ability to Maintain Financial Stability Difficulties With Risk Management 23

ასიე ცინცაძე, თამარ გოგობერიძე

რისკების გავლენა კომპანიის ფინანსურ მდგრადობაზე და რისკ-მენეჯმენტის პრობლემები 23

Nino Tchanturia

Problems Caused By Chronic Deficit of Foreign Trade of Georgia And Wais to Solve Them In The Conditions of Open Economy 29

ნინო ჭანტურია

გზა, ტრადიციული მარკეტინგიდან ციფრულ მარკეტინგამდე 29

Ketevan Goletiani, Zurab Mushkudiani

Difficulties of Teamwork Based on Examples of Georgian Companies 38

ქეთევან გოლეტიანი, ზურაბ მუშკუდიანი

გუნდური მუშაობის სირთულეები ქართული კომპანიების მაგალითებზე დაყრდნობით 38

ECONOMIC THEORY

ეკონომიკური თეორია

Eter Kharashvili, Nino Lobzhanidze

Risks'e Effects on the Company's Ability to Maintain Financial Stability Difficulties With Risk Management 45

ეთერ ხარაიშვილი, ნინო ლობჯანიძე

მდგრადი განათლების გამოწვევები დისტანციური სწავლების პირობებში (საქართველოს მაგალითზე) 45

Badri Ramishvili, Natalia Kharadze, Dea Pirtskhalaishvili

Analysis of Socio-Economic Bases of Determining Fair Salary In Georgia 57

ბადრი რამიშვილი, ნატალია ხარაძე, დეა ფირცხალაიშვილი

საქართველოში სამართლიანი ხელფასის დადგენის სოციალურ-ეკონომიკური საფუძვლების ანალიზი 57

David Katamadze, Guliko Katamadze

Problems Caused by Chronic Deficit of Foreign Trade of Georgia And Wais to Solve Them in The Conditions of Open Economy 68

დავით ქათამაძე, გულიკო ქათამაძე

საქართველოს საგარეო ვაჭრობის ქრონიკული დეფიციტით გამოწვეული პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები ღია ეკონომიკის პირობებში 68

Nino Dokhturishvili	
Demographic Problems of Kakheti Region	76
ნინო დოხტურიშვილი	
კახეთის რეგიონის დემოგრაფიული პრობლემები	76
Guram Sapharidze	
The Characteristics of The Business Environment of The Different Economic Systems	86
გურამ საფარიძე	
სხვადასხვა ეკონომიკური სისტემების ბიზნეს გარემოს მახასიათებლები	86
MISCELLANEOUS	
სხვადასხვა	
Natalia Tchkonია	
Women in Maritime	96
ნატალია ჭყონია	
ქალი მეზღვაური	96



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.

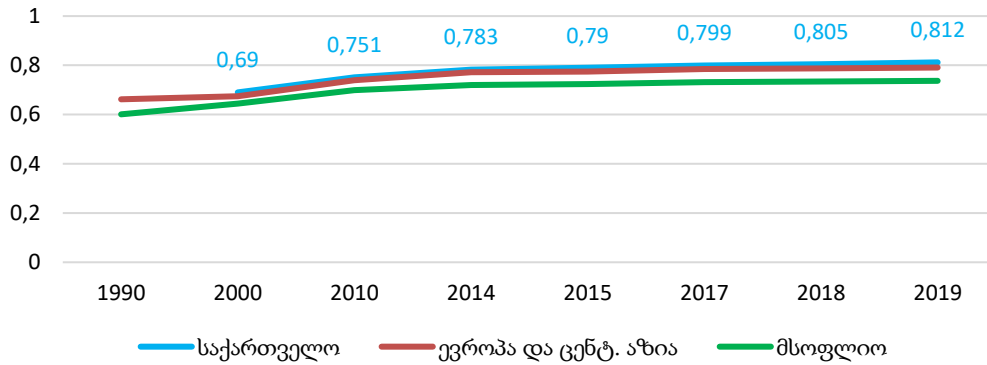
შედეგები და სიახლე. ნაშრომი თავს უყრის თანამედროვე პირობებში ქართულ ეკონომიკაში ადამიანური რესურსების განვითარების მიმართულებით არსებულ პრობლემებს, ხოლო კვლევის მეცნიერულ სიახლეს კი წარმოადგენს ავტორისეული შეფასებები თუ რეკომენდაციები.

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



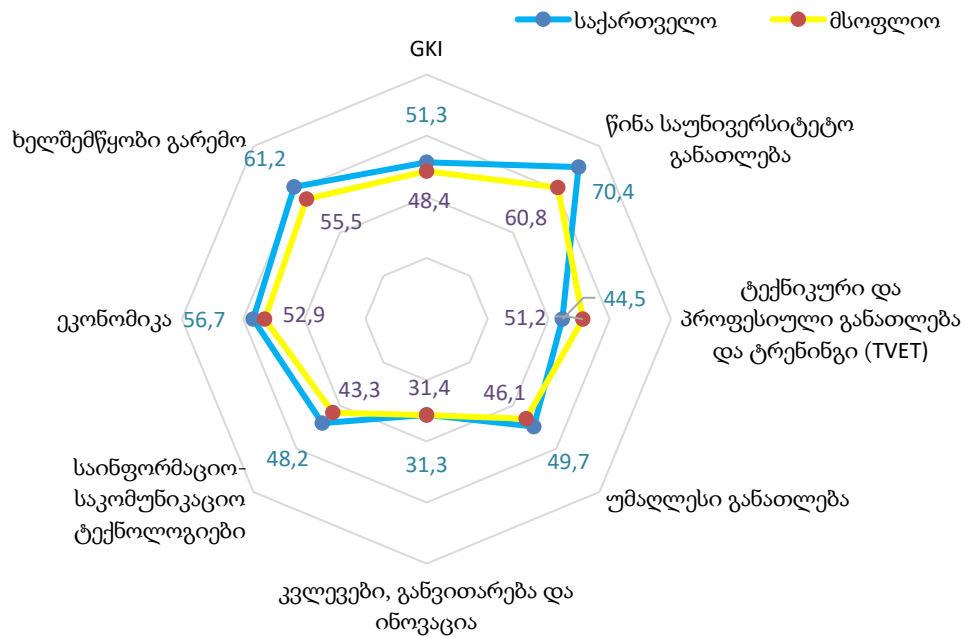
წყარო: United Nations Development Programme 2020, 347-350.

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 სამართოში

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>.



Avsajanishvili, E., (2022). Challenges of Conflict Management during the Covid Pandemic. *Innovative Economics and Management*, 9(2), 17-22.
DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.17-22>

CHALLENGES OF CONFLICT MANAGEMENT DURING THE COVID PANDEMIC

Eka Avsajanishvili

*Ivane Javakblishvili Tbilisi State
University, PhD student,
Tbilisi, Georgia*

E-mail:

avsajanishvilieka96@gmail.com

ORCID ID:

<https://orcid.org/0000-0002-7110-825X>

ABSTRACT. The changing environment complicates the functioning of organizations. Main thing in such conditions is optimal resource management, that increases the importance of human resource sciences, among them is conflict management. The environment has become even more volatile under the Covid Pandemic, which began in 2019 and has completely changed the work environment. Under the new reality, both the organizations that were unprepared and the employees' psyche were affected.

Working from home, social isolation, complicating the separation of free and working time have posed a new challenge to conflict management. However, the economic crisis and the situation in organizations in certain sectors, such as the tourism sector, have increased unemployment. Which of course greatly increased the stress and feelings of instability in people. For example, according to Bloomberg, up to 340 companies in the US in 2020 declared bankruptcy, Pandemic was named as a one of the reason.

Conflict is an intense image or severe differences between two or three parties each depends on the others, on basis of inconsistencies in needs, desires, values, beliefs, and attitudes. Since each person is an individual and, at the same time, a social being, conflict in the organization is inevitable. Consequently, the goal of conflict management is not to avoid organizational conflict, but to manage it so that it does not become destructive. Properly managed conflict can increase employees performance. Of course, Covid Pandemic has also had an impact on conflict management. Most organizations have moved to remote work, the role of software / online platform in human resource management has been increased.

The article discusses the meaning of conflict management, the path of development of organizational conflict and different views and the importance of its proper management in the organization. The article also covers the causes of organizational conflict. Of course, this is key point for analyzing the impact of the pandemic. It also reviews what new challenges the pandemic has posed to the business environment and organizations, what impact the current processes have had on employees and people in general. For better understanding of the issue, several studies related to the condition of employees, adapting to the new environment and the challenges faced by the pandemic were discussed. Particular attention is paid to stress, which is one of the causes of conflict and which has been particularly affected by the pandemic, the results of various studies are discussed in this regard.

The problem of including remote employees in the organizational environment were even before the pandemic, however, due to increased stress, the situation has become more complicated in this regard. The article also covers the difficulties that conflict management faced in working remotely during the pandemic, including the work-family conflict. The work-family conflict was quite topical even before the pandemic, but with the majority of employees working remotely for months and not functioning, educational institutions, transport, restaurants, etc. increased interest in the issue. To clarify the challenges, several studies conducted in different fields and countries are reviewed.

The example of various studies highlights what new challenges conflict management faces: how did the new reality affect the number of organizational conflicts, their content, what methods are used to resolve them, which factor in the conflict should be given special attention. Of course, the role of managers, the actions taken by them and the decisions made are important in this regard. It also discusses what positive outcomes and opportunities the current situation may have on conflict management. Based on the analysis of research conducted in different fields and countries, the article provides an opportunity to create an overview of the challenges of conflict management during the pandemic.

DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.17-22

JEL Classification: O15 P23

P42 P48 R23

Keywords: conflict management, pandemic, remote working, challenges.

Introduction

The management of human resources is especially relevant in the recent period, since it is the only resource that is unique and without which it is impossible to gain a competitive advantage. At the same time, humans are a social beings, and conflict is inevitable in society. The Covid pandemic has changed both the work environment and organizational processes, as well as people's lives in general. Therefore, it is important to analyze and change approaches related to human resource management.

The purpose of this article is to highlight the challenges and opportunities of conflict management in Covid pandemic. Also to analyze the factors affecting conflict management and the consequences of their impact. Therefore, the following tasks were defined: highlighting the factors causing organizational conflict and the impact of the pandemic on them, challenges of conflict management and ways to solve them.

Methodology: to achieve the research goal, relevant studies and publications, both Georgian and foreign authors, are used.

Results: Working from home, social isolation, complicating the separation of free and working time have posed a new challenge to conflict management, but it also provides opportunities to further develop different methods and approaches.

Conflict management

The attitude towards conflict is heterogeneous, according to the traditional approach, conflict has a destructive character, and managers should not spare efforts to avoid it. But, over time, this view has changed and now organizations understand that conflict is an inevitable event in society. "In the 1970s, a neutral view about the conflicts was created according to which conflicts were considered neither good nor bad, but rather a reason for organizational growth." [1]

There are two types of conflict: relationship conflicts and task conflicts. "Relationship conflicts are related to emotional and interpersonal aspects and it create a serious impact on an individual self-identity and self-respect." [1] "Task conflicts is related to the disputes between two or more people about an objective or a particular task which is to be performed. Such kind of disputes usually occur because of the opposition or differences of the ideas, opinions and point of views of the employees within a group and sometimes the disputes are related to the allocation of materials, policies and procedures, difference in perception and understanding of particular information or fact are part of the task conflict." [1].

"As it is known, conflict can have constructive and destructive impact on the organizations. Conflict management professionals should pay a special attention to avoid destructive results of the conflict as it can decrease productivity not only workforce, but worse organizational outcomes at all." [2] "There are different ways to manage conflicts, some of them are focused on interpersonal relations and others are fundamental changes. To deal with a conflict in a productive manner is the perfect way of conflict resolution within the organization." [1] But the key to organizational conflict resolution is proper communication. "The way in which conflicts are handled are also dependent on factors such as a person's connection to the issue, whether or not there is emotional involvement, and the energy level involved in the motivation to resolve the conflict." [3] "Studies have also shown, however, that in more complex conflict situations, a one off approach of conflict management may not prove to be very effective. In fact, chances of there being a more of a negative reaction to the conflict management style are even higher. If the conflicting parties already have very strong negative

feelings towards each other, then the expected outcome of the problem solving approach may not be achieved.” [4]

The impact of the covid pandemic

The environment has become even more volatile under the Covid Pandemic, which began in 2019 and has completely changed the work environment and people’s lifestyle as well. “Quarantine has been associated with increased rates of suicide, anger, acute stress disorder, depression and post-traumatic stress disorder, with symptoms continuing even years after quarantine ends.” [5] “Organizations have found themselves unprepared for this whole new reality and it primarily damaged people and their psyche.” [6] “The COVID-19 outbreak has made working from home (WFH) the new way of working for millions of employees in the EU and around the world. Due to the pandemic, many workers and employers had to switch, quite suddenly, to remote work for the first time and without any preparation.” [7] Of course, this had an impact on human resource management as well and presented it with completely new challenges and opportunities. “Perhaps one of the most salient HRM challenges stemming from the COVID-19 pandemic involves adjusting new and current employees to drastically altered work conditions, such as shifting to remote work environments or implementing new workplace policies and procedures to limit human contact.” [8]

Of course, the Covid pandemic has had a great impact on people working in any field, but for people in certain professions, this period has been particularly stressful. According to a study by Rahman et al., the police officers feel more depressed since the COVID-19 pandemic and their workload.” [9] which may cause conflict, mainly the reason of it is lack of communication and different values/beliefs. “87% of the police officers agreed that conflicts encountered in the workplace during the COVID-19 pandemic could cause disciplinary problems among police officers.” [9] Another sector whose employees have been particularly affected by the Covid pandemic is ICU staff. “There is a variety of studies describing the types of conflict which occur in ICUs, but too few of them address the issue of conflict management. As intensive care environment might be hazardous and oppressive, conflict management is crucial for improvement of working conditions. (ICU). As many conflicts may arise among ICU staff, it is very important to identify their causes, to take preventive measures adequately early or to introduce targeted corrective measures. Even more so when there is a situations of high demand for the resolution capacity of professionals, managers and health systems, such as the current COVID-19 pandemic.” [10]

Of course, the covid pandemic had an impact on Georgia as well. The labor market of Georgia was not in a good condition even before the pandemic, the high rate of unemployment and the shortage of qualified personnel are characteristic of our labor market. “In statistical and social studies unemployment is presented as Georgia's socioeconomic problem and represents one of the most pressing and important political issues for the country.” [11] In this regard, the pandemic worsened the situation. “In the second quarter of 2020 the employment rate decreased by 0.5 percentage points to 55.9%. In the II quarter, compared to the corresponding quarter of the previous year, the share of employees in the total employment rate decreased by 1.6 percentage points to 48.6%” [11] Nevertheless, research by Nino et al found that organizational conflicts have decreased. “Total number of conflict cases has decreased as work nature has changed. People are working remotely or partly remotely till now. They have meet each other rarely, which decreases probability of appearing stressors and develop conflict. people realize more, that instead of competing, it is better to collaborate.” [12]

“In mid-March 2020, as many employees began working at home because of government dictates for social distancing, the abrupt shift in the nature of work-nonwork boundaries generated potential shocks to role conflict.” [13] This is what led to the increase of work-family conflicts. “The problem that takes place between the two demands makes a particular person getting stressed in their personal life due to the imbalance between work and family.” [14] “Work-family conflict is associated with a strong gender dependency, as in most cultures women are predominantly responsible for housework and caregiving.” [15] Based on the results of research, conducted by Novitasari et al, it can be “concluded that work-family conflict gives negative and

significant affect towards the worker's performance in the packaging industry. This means that the higher the family conflict experienced by an employee; the lower the worker's performance would get." [14] If work-family conflict cannot be resolved in time, it leads to role and interpersonal conflicts. "Learning how to manage remote work can decrease the perception of family-work conflict. In addition, organizations should support employees' time management skills, enabling them to divide the two spheres and give each of them the right attention at the right time, with a view to the right to disconnection and physical and mental recovery of each worker." [16]

Conclusion and recommendations

Conflict is an inevitable event in society, and any organization should have its own approach to organizational conflicts. Conflict management is one of the most important factors in managing human resources and achieving organizational goals in general. The Covid pandemic, along with many other aspects of life, has changed the opportunities and challenges of conflict management. Stress, lack of communication, fear of job loss, increase in unemployment, remote working are the factors that human resource management has to deal with. All of the above-mentioned issues also present new challenges to conflict management. Since the importance of work-family conflict is increasing, which leads to interpersonal conflict, which is quite difficult to deal with, especially in conditions of remote working. Accordingly, conflict management methods and approaches should be changed. "Our focus must be forward thinking, building on the assumption that the grand challenge we currently face is not a singular, anomalous event, but rather constitutes a "new reality" that offers new opportunities to which organizational scholars and practitioners alike will need and want to remain attentive." [16]

Of course, the reviewed studies and literature are not sufficient for conclusions and recommendations, the mentioned issue is the subject of further discussion and research. However, organizations should change their approach and establish a conflict management system that corresponds to the current reality. Managers should have relevant knowledge and experience in organizational conflict resolution, as well as appropriate communication skills. Because, it is clear from the studies that the main cause of conflict both before the pandemic and during the pandemic is the lack of communication. Special attention should be paid to the emotional state and role conflicts of remote employees. "Previous studies suggest that an independent leadership style amplifies the influence on self-efficacy positively" [15] which can be used in the formation of conflict management style of remote employees.

<p>ავსაჯანიშვილი ე., (2022). <i>ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა</i> 9(2), 17-22.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.1.2022.17-22</p>	<p>კონფლიქტ მენეჯმენტის გამოწვევები კოვიდ პანდემიის პირობებში</p>
<p>ეკა ავსაჯანიშვილი, <i>ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, დოქტორანტი, თბილისი, საქართველო</i> E-mail: avsajanishviliEka96@gmail.com ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-7110-825X</p> <p>DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.17-22</p>	<p>აბსტრაქტი. ცვალებადი გარემო ორგანიზაციების საქმიანობას ართულებს. მთავარი, ამ შემთხვევაში, ადამიანური რესურსების სწორად მართვაა, რაც ზრდის ადამიანური რესურსების მენეჯმენტთან დაკავშირებული მეცნიერებების მნიშვნელობას, მათ შორისაა კონფლიქტ მენეჯმენტი. გარემო განსაკუთრებით არასტაბილური გახდა კოვიდ პანდემიის დროს, რომელიც 2019 წელს დაიწყო და სრულიად შეცვალა არსებული რეალობა. რამაც, რა თქმა უნდა, გავლენა მოახდინა, როგორც ორგანიზაციების საქმიანობაზე, ასევე ადამიანების ცხოვრებაზე.</p> <p>დისტანციურმა მუშაობამ, თავისუფალი და სამუშაო საათების გამოიკვინის გართულებამ, იზოლაციამ ახალი გამოწვევების წინაშე დააყენა კონფლიქტ მენეჯმენტი. ამასთან, ეკონომიკურმა კრიზისმა და გარკვეულ ბიზნეს სექტორებში მოდერნიზაციის ორგანიზაციების მდგომარეობამ გაზარდა უმუშევრობის დონე. მაგალითად, ბლუმბერგის მიხედვით, 340-მდე კომპანიამ 2020 წელს აშშ-ში გამოაცხადა გაკოტრება, რის მიზეზადაც პანდემია დაასახელეს.</p> <p>ნაშრომში განხილულია კონფლიქტ მენეჯმენტის არსი, მასთან დაკავშირებული შეხედულებები და სწორად მართული კონფლიქტების მნიშვნელობა ორგანიზაციაში. ასევე, წარმოჩენილია კონფლიქტის გამომწვევი ფაქტორები. რაც, რა თქმა უნდა, საკვანძოა კოვიდ პანდემიის გავლენის შესასწავლად. ამასთან, გამოკვეთილია გამოწვევები, რომლის წინაშეც თანამედროვე ორგანიზაციები დგანან. განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია სტრესზე, რომელიც კონფლიქტის გამომწვევი ერთ-ერთი ფაქტორია და რომელზეც პანდემიამ დიდი გავლენა იქონია. ზემოთ ხსენებულ საკითხების ნათელსაყოფად განხილულია სხვადასხვა კვლევა.</p> <p>დისტანციურად დასაქმებულთა საკითხი, პანდემიამდეც აქტუალური იყო, თუმცა ამ მხრივ გარემო მეტად კომპლექსური გახდა. ნაშრომში ასევე მოიცავს სირთულეებს, რომლის წინაშეც კონფლიქტ მენეჯმენტი აღმოჩნა ამ შემთხვევაში, მათ შორის სამსახური-ოჯახი კონფლიქტის შემთხვევაში. დასაქმებულთა უმრავლესობის დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლამ, თვეების განმავლობაში დაკეტილმა ტრანსპორტმა, საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა, კვების ობიექტებმა და აშ. საკითხს მეტი მნიშვნელობა შესძინა.</p> <p>კვლევებზე დაყრდნობით გამოკვეთილია კონფლიქტ მენეჯმენტის გამოწვევები, ორგანიზაციული კონფლიქტების დინამიკა, მათი შინაარსი, მეთოდები, ფაქტორები, რომლებიც განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს. რა თქმა უნდა, მენეჯერების როლი, მათი ქმედებები და გადაწყვეტილებები კონფლიქტის გადაჭრის საკითხში. ამასთან, წარმოჩენილია ის დადებითი მხარეები, რომელიც კონფლიქტ მენეჯმენტს შეიძლება მოუტანოს შეცვლილმა გარემომ.</p>
<p>JEL Classification: . O15, P23, P42,P48</p>	<p>საკვანძო სიტყვები კონფლიქტ მენეჯმენტი, პანდემია, დისტანციურად მუშაობა, გამოწვევები</p>

REFERENCES:

- [1] Khan, K., Hussainy, S., Iqbal, Y. CAUSES, EFFECTS, AND REMEDIES IN CONFLICT MANAGEMENT. The South East Asian Journal of Management Vol. 10, No. 2. 2016, pg.152-172.
- [2] Paresashvili, N., Maisuradze, T., Gechbaia, B., Weis, L., Koval, V. Conflict management impact on the employee productivity. SHS Web of Conferences 111, 01010 (2021), EECME 2021. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202111101010>
- [3] Campen, D.N. Foresight Leadership Theory: A Grounded Theory Study of the Conflict Management Experiences of Healthcare Managers with Remote Employees. Nova Southeastern University. 2021.
- [4] Zia, Y.A. and Syed, P.H., "An exploratory study into the causes of conflict and the effect of conflict management style on outcome in a competitive workplace", Journal of Managerial Sciences, Vol. 7 No. 2, 2013, pg. 299-314.
- [5] Jurblum, M., Chee, H. Ng., Castle, D.J. Psychological consequences of social isolation and quarantine: Issues related to COVID-19 restrictions. Australian Journal of General practice. Volume 49, Issue 12. 2020, doi: 10.31128/AJGP-06-20-5481
- [6] Avsajanishvili, E. THE IMPACT OF CONFLICT ON PERFORMANCE MANAGEMENT. Innovative Economics and Management, Vol.8, No.3. 2021.pg.15-22.
- [7] Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. Journal of occupational and environmental medicine, 63(7), 2021. e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- [8] Carnevale, J. B., & Hatak, I. Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. Journal of business research, 116, 2020,pg 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- [9] Rahman, F.A., Jody, J.M., Noor, H.N. Survey on Police Stress and Conflict During The COVID-19 Pandemic. Asian Journal of Behavioural Sciences e-ISSN: 2710-5865, Vol. 4, No. 1.2022, pg. 62-75.
- [10] Czyz-Szypenbejl, K., Medrzycka-Dabrowska, W., Falcó-Pegueroles, A., Lange, S. Conflict Sources and Management in the ICU Setting before and during COVID-19: A Scoping Review of the Literature. Int. J. Environ. Res. Public Health. 19, 1875. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031875>
- [11] Paresashvili N., Abesadze N., Kinkladze R., Chitaladze K., Edzgeradze T., Georgian Labour Market during the Coronavirus Pandemic. SHS Web of Conferences 92, 0 (2021), Globalization and its Socio-Economic Consequences 2020, <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207046>
- [12] Nadjafova, Z., Paresashvili, N., Maisuradze, T., Nikvashvili, M. Organizational conflict management during COVID 19. 70th International Scientific Conference on Economic and Social Development Development, Baku, 2021, pg.788-795.
- [13] Schieman, S., Badawy, P.J., Milkie, M.A., Bierman, A. Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. Socius: Sociological Research for a Dynamic World Volume 7. 2021, <https://us.sagepub.com/en-us/journals-permissions>
- [14] Novitasari, D., Sasono, I., Asbari, M. Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality?. International Journal of Science and Management Studies (IJSMS), Volume: 3 Issue: 4. 2020, pg. 122-134.
- [15] Lange, M., Kayser, I. The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. Int. J. Environ. Res. Public Health, 19, 4955, 2022, <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- [16] Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. La Medicina del lavoro, 112(3), 2021, pg. 229–240. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>



Tsintsadze, A., Gogoberidze T.,(2022). Risks' effects on the company's ability to maintain financial stability difficulties with risk management. *Innovative Economics and Management*, 9(2), 23-28.
DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.23-28>

RISKS' EFFECTS ON THE COMPANY'S ABILITY TO MAINTAIN FINANCIAL STABILITY DIFFICULTIES WITH RISK MANAGEMENT

Asie Tsintsadze

Batumi Shota Rustaveli State

University, Professor

Georgia, Batumi

E-mail: asie.tsintsadze@bsu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0002-4493-8872

Tamar Gogoberidze

Batumi Shota Rustaveli State

University, assistant professor

Georgia, Batumi

E-mail: tamar.gogoberidze@bsu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0001-5052-7829

ABSTRACT. As a result of human growth, both scientists and business-people are paying more attention to the techniques that might be used to prevent or minimize the projected loss from risk. Mathematicians (Pascal, Fermat, Bernoulli, etc.) came first, followed by the proponents of economic theory A. The concept of a risk charge in the generation of profits was first introduced by Smith, who connected it to the wage level of the hired employee by stating that "High-risk occupations are assured higher compensation than Low-risk ones." Smith's conclusion: The study of the issue of risk management was built around the relationship between risk and return. Risk and uncertainty have been distinguished by subsequent investigations (by John Clarke, John Stuart Mill, I. von Theunen, and others). In keeping with the meaning of F. According to Knight, "Risk is a measurable uncertainty. An enterprise operating on the principles of a market economy faces risks caused by internal and external factors in parallel with organizational problems. Depending on the level of risk culture in the country, it is difficult or impossible for an enterprise to manage risks effectively.

DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.23-28

JEL Classification: G22, G32, J24

Keywords: people behavior, operational risk, insurance fund solvency.

Introduction and goal of the study

The task of science is to analyze the nature of various risks, to accurately classify them, and to develop management mechanisms. In nature, risks exist by themselves, are constantly changing, and are difficult to define. Civilization of society, scientific and technological progress, effective use of finite natural resources, and the growth of man as an important capital in it are the basis for generating new risks and raising the quality of existing risks.

The purpose of the paper is to assess the operational risk generating sources and their effects on the financial stability of the insurance company using historical operational risk analysis, conducted scientific investigations, and analysis of the present environment.

Literature evaluation

Human capital researchers include John Mayner Clark, I. F. Theunen, A. Marshall, S. Fisher, and William Petty, a representative of classical political economy in the history of economic thought, who defined it as the "living active power of a person" in his work "Political Arithmetic" (William m..... 1681) and noted that it is a part of national wealth.

According to philosophical science, "uncertainty is the state of the decision-making brain, or its level of knowledge about a specific situation". In this definition, the activation of the decision made in the human

subconscious as a risk-generating factor is clearly visible. In the theory of risk management, a person as a decision-maker is considered as a subject generating operational risks.

Operational risk management in non-financial institutions: Case study in Brazilian Companies (Parera, L.C.J.....2010) is a study that explains how to manage operational risk in non-financial institutions.

In the article "Operational risk management in non-financial institutions: Case study in Brazilian Companies" (Parera, L.C.J....2010), Parrera and others point out that managers pay less attention to operational risk management because quantifying the damage is challenging. In actual production, it can be caused by various risks arising in the production process and operational risk, as the accumulation of these risks can be detrimental.

In order to fulfill its obligations, the company creates a reserve capital according to the risks taken and is somewhat prepared to pay the loss; however, as for the risks caused by the personnel or the organization of the company, it is difficult to determine the probability of their occurrence and the amount of the expected loss, therefore the foregoing is true for operational risks as well as losses caused by insurance cases based on accepted contracts.

Low staff qualifications can lead to pre-contractual opportunism because, for instance, if an employer pays at the level of an average productive worker, then workers with higher experience will decline the contract and the company will be staffed with specialists of medium and low level, who are unable to recognize the asymmetric information provided by the client in order to realize preconceived opportunistic intentions

Attribution of rights and obligations in selection minimizes operational risks but raises monitoring expenses. Seeking information about it when recruiting, and signing standard contracts with agents and brokers are two ways to shield the employees from the dangers of carelessness.

It is impossible to properly record information about all the requirements in the contract, and it is also challenging to fully explain to the client all the regulations prescribed by the regulatory legislation, which is the source of operational risk.

It should be noted that the actions of contractors are no less a reason for the emergence of operational risks, and this is especially felt in the cooperation of insurance companies and pharmaceutical companies, as well as in the relationship between insurance companies and medical institutions. In both cases, there is a potential for fraud on the part of the agent or broker to indicate false information in the insurance contract, misappropriation of part of the premium, etc.

Figure No. 1 Analysis of the types and contents of insurance used to classify referrals to the mediation service

	2017	2018	2019	2020	2021
Total dispute/disagreement	177	310	284	161	91
health insurance	138	217	212	133	82
Agro insurance	25	78	56	14	4
other	14	15	16	14	5

Source: Insurance Mediation Report from the Association of Insurance Companies of Georgia.

<http://www.insurance.org.ge/index.php?a=main&pid=348&lang=geo>

According to the mediation report, frequent referrals according to typology refer to: receiving/funding hospital services, receiving/funding outpatient services, receiving/funding medical services in provider and

non-provider clinics, funding medicine. As can be seen from the data in the table, the problems of relations with the insurance company are most apparent in health insurance.

The operational risk that arises in the cases under consideration can be split into two categories: first, the operational risk resulting from the insurance agent or broker's or staff's failure to provide complete information on the insured; and second, the operational risk resulting from the contractor company's or employee's failure to timely or properly fulfill its obligations (liquidity, profitability, sustainability, market).

Solvency II proposes a standard formula based on the volumes of premiums received and claims paid and the determination of the level of solvency in relation to the supervisory capital in order to measure operational risk as a cumulative effect by calculating the solvency margin of the insurance company.

In Georgia, the prerequisite for determining solvency in accordance with the Solvency II standard was the increase of supervisory capital, which was implemented step by step and currently amounts to 4,800,000 GEL for non-life insurance, and 7,200,000 GEL for life insurance.

This requirement demonstrates that maintaining solvency at all times is the most crucial requirement for insurance companies. Therefore, Georgia faces a significant difficulty as a result of the European legislation. Although each nation has its unique technique for determining the solvency margin, which is devised by the supervisory agency, the company will receive a high-quality assessment of its financial status within the framework of conformity with European standards. The current solvency regulation in Georgia is governed by the order of the head of the State Insurance Supervision Service of Georgia N15 (September 16, 2016, Tbilisi) on the calculation of the solvency margin by the insurer when performing insurance activities. This regulation fully complies with the solvency II regulations defined by the European Parliament. A model based on premiums or losses can be employed with a common formula. It is permitted by the norm that companies with a history of less than three years utilize the model based on the volume of premiums. We used the following formula to determine the solvency margin of the insurance provider Aldagi for the years 2019–2021:

$$SR_C = B \times \max \left\{ \frac{NIC_1 + NIC_2 + NIC_3}{GIC_1 + GIC_2 + GIC_3}, 0.5 \right\} [1]$$

$$L = \frac{GIC_1 + GIC_2 + GIC_3}{3} [2]$$

$$B = L_1 \times 0.26 + L_2 \times 0.23 [3]$$

where, NIC_1, NIC_2, NIC_3 – the total net losses experienced within a specific year;
 GIC_1, GIC_2, GIC_3 – the total gross losses incurred during a particular year.

$$L = \frac{GIC_1 + GIC_2 + GIC_3}{3} = \frac{27383000 + 41540000 + 29990000}{3} = 32\,971\,000$$

$$B = L_1 \times 0.26 = 32\,971\,000 \times 0.26 = 8\,572\,460$$

Solvency ratio (SR_C)

$$SR_C = B \times \max \left\{ \frac{NIC_1 + NIC_2 + NIC_3}{GIC_1 + GIC_2 + GIC_3}, 0.5 \right\}$$

The following is an assumption based on the results of the calculation using the provided formula: the retention coefficient is 0.5 if the ratio of the total of the net losses over the last three years to the sum of the gross losses is less than 0.5; otherwise, the coefficient is equal to 0.7

$$SR_C = 8\,572\,460 \times 0.7 = 6\,000\,722 \text{ lari}$$

The solvency margin indicates how high the insurance company's minimum capital need should be in order to ensure its financial stability and safeguard it against anticipated or unforeseen dangers. For insurance companies doing business in Georgia, the margin is 18% of this amount for premiums raised up to 100 million GEL, and 18 million GEL + 16% of the amount over 100 million GEL for premiums raised beyond 100 million GEL. According to the rule, the normative value of the solvency margin is equal to $18\,000\,000 + 80\,692\,000 \cdot 0.16 = 30\,910\,720$. The insurance premium collected by the "Aldagi" company over the course of three years was 180 692 000 GEL. This data indicates that the solvency margin in the normative level ($L = 32\,971\,000$) is high. The financial status of the "Aldagi" company is within the standard based on the number of premiums collected by the company and compensated losses: the premiums collected are nearly 40–45 percent greater than the losses. The fiscal years 2019–2021 concluded with a profit. The results show that the company is in good financial shape, but we believe that the standard solvency ratio formula is flawed because it fails to account for operational risk losses, which are the most readily identifiable risks in the insurance industry among those listed in the Solvency II document. For this reason, we think that the company's underwriting should detail every circumstance that gave rise to operational risk and track the total amount of losses incurred as a result. In particular, it is advised that 3% of the premium raised during the year and 3% of the technical reserves be devoted to the management of operational risks, thereby maintaining solvency by a maximum of 30%. We also believe that the amount of risk capital for operational risks is insufficient. Uncertainty surrounds the assets available in insurance reserves to compensate losses brought on by operational risks. The analysis of the audit conclusions of insurance companies reveals that the risk management block examines market, liquidity, and currency risk management issues, but that operational risk management is not given any consideration in any of the results. The existence of court costs, which reflect challenges initiated against the company and in which the court costs are paid, is the sole data that partially proves the existence of operational hazards.

Results and conclusion

The following suggestions were made in light of the examination, analysis, and computations of the materials under consideration:

The company's risk management should research the annual losses generated by human capital and make reference to the management standards defined by the Solvency II standard in order to detect operational risks and ensure the solvency of insurance firms.

Financial statements should include information on the cost of losses brought on by operational risk.

The management of the business should put its attention on mitigating operational risk factors rather than using reserves to offset losses. Prevention includes staff training, prompt discovery of indifference, fraud, and reckless attitudes, and their replacement. Such a strategy will lessen the danger of operational risks developing "ex ante" at the contract signing, "ex ante" during the contract's term, and "ex post" following the occurrence of the covered event.

ცინცაძე ა., ლოლობერიძე თ., (2022).
ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა 9(2), 23-
28.

რისკების გავლენა კომპანიის ფინანსურ მდგრადობაზე და რისკ-მენეჯმენტის პრობლემები

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.23-28>

ასიე ცინცაძე,

ბათუმის შოთა რუსთაველის
სახელმწიფო უნივერსიტეტი,
პროფესორი

ბათუმი, საქართველო

E-mail: asie.tsintsadze@bsu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0002-4493-8872

თამარ ლოლობერიძე,

ბათუმის შოთა რუსთაველის
სახელმწიფო უნივერსიტეტი,
ასისტენტ-პროფესორი

ბათუმი, საქართველო

E-mail: tamar.gogoberidze@bsu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0001-5052-7829

DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.23-28

აბსტრაქტი. კაცობრიობის განვითარების კვალდაკვალ: “რისკის”, როგორც საფრთხის აღქმა და მისგან მოსალოდნელი ზარალის თავიდან აცილების ან შემცირების მექანიზმებისადმი ყურადღება როგორც მეცნიერების, ისე მეწარმეთა მხრიდან იზრდება. ჯერ მათემატიკოსების (პასკალი, ფერმა, ბერნული....) ხოლო შემდეგ ეკონომიკური თეორიის კლასიკოსმა ა. სმიტმა პირველმა ახსნა მოგების ფორმირებაში რისკის გადასახადის არსებობა და დაუკავშირა დაქირავებულის შემოსავლიანობის დონეს; „მაღალი რისკის შემცველი პროფესიები არის უფრო მაღალი ხელფასია მიღების გარანტი, ვიდრე დაბალი რისკების შემცველი პროფესიები“. ა. სმიტის მიგნება: კავშირი რისკსა და შემოსავლიანობას შორის დაედო საფუძვლად რისკის მართვის პრობლემის კვლევას. თანმიმდევრულად ჩატარებულმა კვლევებმა (ჯონ კლარკი, ჯონ სტიუარტ მილი, ი.ფონ ტიუნენი და სხვები) მოახდინეს რისკის განცალკევება განუსაზღვრელობისაგან. ფ.ნაიტის განსაზღვრებით „რისკი არის გაზომვადი განუსაზღვრელობა. ეკონომიკური საქმიანობის გაფართოებამ გაზარდა კონკურენციის მასშტაბები და მოსალოდნელი შედეგის მიღების რისკების ხარისხის ამაღლდა. დღის წესრიგში დადგა რისკების მართვის მეთოდების სრულყოფა. საბაზრო ეკონომიკის პრინციპებზე მოქმედი საწარმო, ორგანიზაციული პრობლემების პარალელურად აწყდება შიდა და გარე ფაქტორებით გამოწვეულ რისკებს. იმისდა მიხედვით თუ როგორია ქვეყანაში რისკის კულტურის დონე, შესაბამისად რთული ან მარტივია რისკ მენეჯმენტის ეფექტიანობის მიღწევა. მრავალრიცხოვან რისკებს შორის, რომლებიც სხვადასხვა ფაქტორებით არის გამოწვეული, ერთერთი მნიშვნელოვანი არის ოპერაციული რისკი. ოპერაციული რისკი უშუალოდ პერსონალის ქცევასთან დაკავშირებული რისკია და მისი კომპეტენტურობითა და პიროვნული თვისებებით განისაზღვრება. სადაზღვევო კომპანიები, რომლებიც ფიზიკური და იურიდიული პირების რისკებს ღებულობენ დაზღვევაში, თვითონ განიცდიან მაღალი ხარისხის რისკების ზემოქმედებას. რისკებისაგან დაცვა დაზღვევის ფონდის ფორმირებაზეა დამოკიდებული, შესაბამისად პოტენციურ დამზღვევთა რაოდენობაზე. სადაზღვევო საქმიანობაში სხვა ინსტიტუტებთან შედრებით ადამიანური კაპიტალის როლი მაღალია. ამის საფუძველი საქმიანობის სპეციფიკურობაა. სტატიაში განიხილება სადაზღვევო კომპანიების რისკების მართვის პრობლემა, რომელიც ფოკუსირებული იქნება ოპერაციული რისკზე, როგორც კომპანიის ფინანსური მდგრადობის შენარჩუნების ერთერთ პარამეტრზე.

JEL Classification: G22, G32, J24

საკვანძო სიტყვები: ოპერაციული რისკი, დაზღვევის ფონდი, გადახდის უნარიანობა, პერსონალის ქცევა.

References/ლიტერატურა

- [1] Revaz Geradze, Financial indicators of the insurance market", 09.03.2016;
<https://forbes.ge/blog/172/sadazRvevo-bazris-finansuri-maCvneblebi>;
- [2] Asie Tsintsadze, Tamar Gogoberidze, Risk Analysis in Professional Terms and Insurance Tariff Algorithm, European Journal of Sustainable Development, Doi:10.14207/ejsd. 2019.v8n2p139
<https://www.ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/issue/view/34/showToc>
- [3] Tsintsadze A. E, Ivanishvilli M. CAUSE-EFFECT RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL LIABILITY AND OPERATIONAL RISKS ON THE EXAMPLE OF AN INSURANCE COMPANY, European journal of economics and management sciences, DOI: 10.29013/EJEMS-21-1-29-34, №1,2021, p.29-34.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=45622145>
- [4] Dr. Kathleen Ehrlich; European Commission; "Positions of European Insurers on Solvency II"; June 2011;
https://www.munichre.com/site/corporate/get/documents_E628327154/mr/assetpool.shared/Documents/5_Touch/Publications/302-07052_en.pdf
- [5] Drummond, Helga. The Dynamics of Organizational Collapse: The Case of Barings Bank. — London : Routledge, 2007
- [6] D.V. Bryzgalov; "Influence of Solvency II requirements on the insurance market of the Russian Federation", 2015; Moscow;
<file:///C:/Documents%20and%20Settings/vvv/My%20Documents/Downloads/vliyanie-trebovaniy-solvency-2-na-strahovoy-rynok-rossiyskoy-federatsii.pdf>;
- [7] Leeson, Nick. How I Bankrupted the Barings. Confessions of a Fraud Trader. - M. : Case LLC, 2011
- [8] Oliver I. Williamson BEHAVIORAL BACKGROUND TO MODERN ECONOMIC ANALYSIS, Translated by A.V. Belyanin, 1985. https://igiti.hse.ru/data/001/314/1234/3_1_3Willi.pdf
- [9] Parera, L.C.J, Herbert Kimura, Roberto Borges Kerr, Fabiano Guasti Lima, Operational risk management in non-financial institutions: Case study in Brazilian Companies, 2010.
https://www.researchgate.net/publication/260189132_OPERATIONAL_RISK_MANAGEMENT_IN_NONFINANCIAL_INSTITUTIONS_CASE_STUDIES_IN_BRAZILIAN_COMPANIES
- [10] Richard L. Williams*, J. Anzsar, R. Bulmer, J. Buntine, M. Byrne, B. Gedalla, P. Goswamy, J. Grant, W. Heah, S. Keshani and J. Shah, Application of the Solvency II Actuarial Function to general insurance firms, British Actuarial Journal, Vol. 21, part 3, pp. 476-530, 2015.
<https://www.cambridge.org/core/services/aopcambridgecore/content/view/E15F4CE4F11FD34A8920FC7CF1C6DBFF/S1357321716000052a.pdf/application-of-the-solvency-II-actuarial-function-to-general-insurance-firms.pdf>
- [11] William Petty, Political Arithmetic, The Economic Writings of Sir William Petty, vol. 1681 11.Corg Magnum, Operational Risks are a global Focus, 2019 - <https://riskmanagementguru.com/operational-risks-are-a-global-focus-in-2019.html/>
- [12] Tsintsadze A, Meloyan L, Solvency of Insurance Company And Financial Sustainability Analysis In Georgian Insurance Companies, Innovations In Science the Challenges of our Time, Monograph, Accent Graphics Communications and Publishing, (2018);
- [13] Tsintsadze A, Meloyan L, Sustainability Analysis of the Insurance Market, Second International Conference Economic, Legal and Social Problems of Modern Development-Conference Proceedings,EISSN 2346-8203, (2018);
- [14] Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe; "Solvency II"; 2019, <https://www.amiceu.org/solvency.aspx>;
- [15] Insurance State Supervision Service of the State Insurance Agency of Georgia; 25/05/2019; Statistical data;
<http://insurance.gov.ge/getattachment/Statistics>
- [16] Georgia's State Insurance Supervision Service's Head's Order No. 15 of September 16, 2016, St. Tbilisi, approving the insurer's method for determining its solvency margin when engaging in insurance operations
http://insurance.gov.ge/getattachment/Legislation/Normative-Acts/brdzaneba_marja.pdf.aspx
- [17] Regarding the approval of the threshold ratio between the supervisory capital and the net liabilities assumed by the insurer, Order No. 33 from the Georgia State Insurance Supervision Service's Head dated August 6, 2019
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4628571?publication=0>
- [18] Insurance Mediation Report, Association of Insurance Companies of Georgia -
<http://www.insurance.org.ge/index.php?a=main&pid=348&lang=geo>



Tchanturia N., (2022). The road from traditional marketing to digital marketing. *Innovative Economics and Management*, 9(2), 29-37.
DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.1.2022.29-37>

PROBLEMS CAUSED BY CHRONIC DEFICIT OF FOREIGN TRADE OF GEORGIA AND WAYS TO SOLVE THEM IN THE CONDITIONS OF OPEN ECONOMY

Nino Tchanturia

Caucasus International University,

Tbilisi, Georgia

E-mail: tchanturia.nino@ciu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0003-1894-5822

DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.29-37

ABSTRACT. The 21st century is considered to be the century of the consumer because the existence of companies today depends on the demand of the consumer. For any business to succeed, it is essential to keep abreast of market trends, and use all effective ways of delivering information. Always be where its potential customers are.

We therefore aim to explore the role of digital marketing in the modern world and show its role in the daily lives of consumers. Which factors will be decided by consumers to buy online and not the traditional method. The aim of the research is to determine the attitude of consumers towards digital marketing. 178 people participated in the study. Primary data obtained through both secondary and online questionnaires were processed. Research has shown that digital marketing can achieve more if it prioritizes consumer desires.

JEL Classification: M31, M37

Keywords: Digital Marketing, Traditional Marketing, Customer behavior, Striking Trend

შესავალი

ციფრული მარკეტინგი XXI საუკუნის მარკეტინგის ახალი ერაა. აღსანიშნავია, რომ რაც დრო გადის, კომპანიები ტრადიციული ბაზრებიდან, ციფრულ ბაზარსა და ელექტრონულ მარკეტინგზე ინაცვლებენ. რითაც საშუალება ეძლევათ უფრო მეტ მომხმარებელს მიაწვდინონ ხმა. ციფრული მარკეტინგი მომხმარებელს უფრო მარტივად აწვდის ინფორმაციას, მათ კი პირდაპირი კომუნიკაცია აქვთ კომპანიებთან, რაც ზრდის ნდობას და უსაფრთხოების შეგრძნებას მომხმარებელში. ამავე დროს ამცირებს დანახარჯს, ეს ყოველივე კომპანიას ბიზნესის გლობალური გაფართოების საშუალებას აძლევს. ტექნოლოგიებში წინსვლისა და ინტერნეტის გამოყენების მაღალ ტენდენციასთან ერთად, ციფრული მარკეტინგი დაეხმარება კომპანიებს მომხმარებლის ქცევის გაგებაში.

თემის აქტუალობას განაპირობებს ის ფაქტი რომ, ციფრული მარკეტინგი მსოფლიოში ერთ-ერთი სწრაფად განვითარებადი მიმართულებაა. იგი აქტუალურია განვითარებულ ქვეყნებში, საქართველოში კი ჯერ კიდევ განვითარების პროცესშია. როგორც მცირე ასევე დიდი კომპანიებისთვის ძალიან მოსახერხებელია ციფრული მარკეტინგის გამოყენება, რადგან ის საგრძნობლად ამცირებს ხარჯებს და ზრდის კომუნიკაციის დონეს მომხმარებელთან. შედეგად ვიღებთ ახალ ეკონომიკურ მოდელს, რომელსაც საფუძვლად უდევს თანამედროვე ციფრული სამყაროს შექმნა.

ციფრული მარკეტინგი განისაზღვრება როგორც მარკეტინგული მიდგომა, რომელიც, პირველ რიგში, ინტერნეტს ეყრდნობა, რათა სხვადასხვა ციფრული მედიის საშუალებით დაუკავშირდეს სამიზნე აუდიტორიას.

ციფრული მარკეტინგი ეხმარება მარკეტოლოგებს, გაყიდონ თავიანთი პროდუქტები და მომსახურება ვებ პორტალების დახმარებით, მომხმარებელთა მოთხოვნების შესაბამისად. სწორედ ამიტომ კვლევის მიზანია შევისწავლოთ მომხმარებელთა დამოკიდებულება ციფრული მარკეტინგის მიმართ. სამყარო, რომელშიც ჩვენ ვცხოვრობთ, სავსეა ტექნოლოგიებით. ამ ტექნოლოგიების და ინოვაციების გამოყენების გარეშე, ვერცერთი ბიზნესი ვერ შეძლებს, რომ შექმნას და აწარმოოს კონკურენტუნარიანი პროდუქტი ან მომსახურება. ამ კონკრეტულ ეტაპზე და კონკურენტულ სამყაროში ბიზნესის გადარჩენისთვის ციფრული მარკეტინგი გახდა ყველაზე მოთხოვნადი სფერო. 2020 წელს კომპანიებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი იყო ონლაინ სივრცის ათვისება. კომპანიები, რომლებიც უკვე აქტიურები იყვნენ ციფრულ სამყაროში, კიდევ უფრო გააქტიურდნენ, ხოლო მათ ვინც საერთოდ არ იყვნენ ციფრული მარკეტინგით დაკავებულები, ტრადიციული გაყიდვებიდან გადაინაცვლეს ონლაინ გაყიდვებში. რაც განაპირობა, COVID-19-ით გამოწვეულმა პანდემიამ. რა თქმა უნდა, ეს დრო ისედაც დადგებოდა და ადრე, თუ გვიან გამოჩნდებოდნენ ქართული კომპანიები, ფიზიკური თუ იურიდიული პირები, რომლებიც ინტერნეტს და სოციალურ მედიას გამოიყენებდნენ საკუთარი პროდუქტის სტიმულირებისა და რეალიზაციისთვის, მაგრამ COVID-19-მა ეს მოვლენები კიდევ უფრო დააჩქარა.

ნებისმიერი ბიზნესის წარმატებისთვის აუცილებელია, ფეხი აუწყოს ბაზრის ტენდენციებს, და გამოიყენოს ინფორმაციის მიწოდების ყველა ეფექტური გზა. ყოველთვის იყოს იქ სადაც მისი პოტენციური მომხმარებლები არიან. ასეთი ადგილი კი ინტერნეტი [7]. ინტერნეტი მომხმარებელთან კომუნიკაციის საუკეთესო საშუალებაა. მომხმარებლის ცხოვრების რეჟიმის ცვლილებამ, გამოიწვია გაციფრულება, ყოველივე ამან კი განაპირობა ის რომ, მომხმარებლები ზოგავენ დიდ დროს ენერჯიას და იძენენ პროდუქტებს და მომსახურებებს ონლაინ.

ინტერნეტი იმ სახით როგორც დღესაა გასული საუკუნის 90-იანი წლებიდან არსებობს. მანამდე კი 60-იან წლებში აშშ-ში ABRANT შეიქმნა, თავდაცვის სამინისტროს ერთ-ერთი პროექტის ფარგლებში, რომლის მიზანიც სახელმწიფო სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტების და სამხედრო ობიექტების ერთ კომპიუტერულ სისტემაში მოქცევა იყო. ინტერნეტის განვითარების შემდეგ ეტაპზე NSFNET-ის ბაზა შეიქმნა, რომელიც მალე დაიხვეწა და განვითარდა. 1987 წელს კი ჩამოაყალიბეს ე.წ. ბეკბონი (ქსელის ძირითადი ნაწილი). მასში შედიოდა აშშ-ის სხვადასხვა რეგიონში განლაგებული 13 ცენტრი. ცამეტივე ცენტრი ერთმანეთს მაღალსიჩქარიანი ხაზებით უკავშირდებოდნენ. სწორედ ასე შეიქმნა აშშ-ში ინტერნეტი. ამასთანავე სხვადასხვა ქვეყნებში ჩამოაყალიბდა ნაციონალური კომპიუტერული ქსელები, რომლებმაც ერთიან კომპიუტერულ ქსელში გაერთიანება დაიწყეს [12].

იყო დრო როდესაც ციფრული მარკეტინგი ინტერნეტის გარეშეც არსებობდა. პიონერად კი შეიძლება SoftAd (ახლანდელი ChannelNet) ჩაითვალოს, რომელმაც 80-იან წლებში მანქანების მწარმოებელი კომპანიისთვის იმ დროისთვის უცნაური სარეკლამო კამპანია წამოიწყო. იდეა კი შემდეგში მდგომარეობდა: მკითხველებს ჟურნალიდან უნდა ამოეჭრათ სპეციალური ჩანართი და მითითებულ მისამართზე უნდა გაეგზავნათ, ამის სანაცვლოდ კი ისინი იღებდნენ უფასო ტესტ დრაივის შეთავაზებას და დისკს სადაც სხვადასხვა ბრენდის ავტომობილების რეკლამა იყო ჩაწერილი. ამ შემთხვევაში კომპანიამ გამოიყენა ციფრული ინფორმაციის ოპტიკური მატარებელი (დისკი) და ოფლაინ რეკლამა ერთად.

ინტერნეტი ციფრული მარკეტინგის ძირითადი არხია, თუმცა ციფრული მარკეტინგი იმით განსხვავდება ინტერნეტ მარკეტინგისგან, რომ იყენებს როგორც ონლაინ, ისე ოფლაინ არხებს [7]. ხოლო 1970 წლიდან შეინიშნებოდა პროდუქციისა და მომსახურების ონლაინ გაყიდვის

პირველი ნაბიჯები. ეს იყო მედიკამენტების მწარმოებელი „Bristol - myers squibb” , რომელსაც ინფორმაცია მომხმარებელამდე ინტერნეტის საშუალებით მიჰქონდა [9].

ტექნიკურად ბიზნესი ოდითგანვე მიმართავდა მარკეტინგს, იქნებოდა ეს სოფლის შესასვლელთან ქვაზე ამოტვიფრული ადგილობრივი დუქნის სახელი, ქალაქში ამაღლებულ ადგილას მდგომი მაცნე თუ ვირზე გადაკიდებული აბრები. ისინი არ იყენებდნენ სვოტ ანალიზს და არ გეგმავდნენ ჩახლართულ მარკეტინგულ კამპანიებს, იმ დროს ბიზნესი ორიენტირებული იყო, რომ ადამიანებისთვის მიეწვდინათ ხმა. ეს იმ დროისთვის ბუნებრივი იყო რადგან, პირველი-ნებისმიერ ბაზარზე კონურენცია ბევრად დაბალი იყო, მეორე -მათ არ ქონდათ ის ტექნოლოგიური ხელსაწყოები რასაც ჩვენ დღეს ვიყენებთ და მესამე- მაშინდელ სამყაროში კონსუმერისტული სენი ჯერ კიდევ მხოლოდ ფესვებს იდგამდა.

დღეს ყველაფერი თან უფრო რთულად და ამასთანავე მარტივად, მარტივად იმიტომ რომ ციფრულმა ხელსაწყოებმა ბევრი საქმე გაამრტივა, მეორეს მხრივ კი ამ ყველაფერმა კონკურენცია გაზარდა. თუ ადრე ადამიანებს რეკლამები მხოლოდ ქუჩაში ხვდებოდათ ახლა ისინი ტელეფონებსა და სხვა ხელსაწყოებში ხვდებოთ. თავისუფლად შეგვიძლია ვთქვათ რომ, მარკეტინგის 80%-მა ციფრულ სამყაროში გადაინაცვლა. ბილბორდებზე, მეტროში, ავტობუსებზე, ტელევიზიაში და რადიოში რეკლამების რიცხვმა იკლო, ამისი მიზეზი კი ციფრული მარკეტინგია, რაც უფრო მარტივი და იაფია [13].

ტერმინი ციფრული მარკეტინგი პირველად გამოიყენეს 1990-იან წლებში. ციფრული ხანა დაიწყო მაშინ როცა გაჩნდა ინტერნეტი და Web 1.0 პლატფორმა. Web 1.0 პლატფორმამ მომხმარებლებს საშუალება მისცა, ეპოვნათ სასურველი ინფორმაცია, მაგრამ მათ არ შეეძლოთ ამ ინფორმაციის გაზიარება ინტერნეტში. ამ დროისთვის მარკეტოლოგები ჯერ კიდევ არ იყვნენ დარწმუნებულნი იქნებოდა თუ არა ციფრული პლატფორმები წარმატებული და იმუშავებდა თუ არა მათი სტრატეგია, რადგან ინტერნეტი ჯერ კიდევ არ გამოიყენებოდა ფართო მასშტაბებით. 1990 წელსვე გაეშვა პირველი საძიებო სისტემა Archi.

1993 წელს ინტერნეტში გამოჩნდა პირველი ინტერნეტ სარეკლამო ბანერი რომელსაც დაკლიკების ფუნქცია ჰქონდა. მისი პირველი მყიდველი კი HotWired-ი იყო, და რაოდენიმე მათგანი შეიძინა კომპანიის პიარისთვის. სწორედ აქედან დაიწყო მარკეტინგის გაციფრულების ერა. თანდათან ყველაფერი იხვეწებოდა და ვითარდებოდა, 1994 წელს კი ციფრულ ბაზარზე შემოვიდა ახალი ტექნოლოგიები. ამავე წელს ციფრულ სამყაროში გამოჩნდა Yahoo. წლის ბოლოს კი ჯერი იანგის დამსახურებით Yahoo ციფრული სამყაროს ჰიტად იქცა, მისი ტაქტიკა კი იწოდა როგორც- „ჯერი იანგის სახელმძღვანელო მსოფლიო ქსელში“ ("Jerry's Guide to the World Wide Web"). ინტერნეტს სივრცეში საბანერო რეკლამის ასეთმა პოპულარობამ გამოიწვია საბითუმო ვაჭრობის ცვლილებები ციფრული მარკეტინგის სივრცეში. 1994 წელსვე დაფიქსირდა პირველი ინტერნეტკომერციული ტრანზაქცია.

1996 წელს დაიწყო კიდევ რამდენიმე საძიებო სისტემისა და ინსტუმენტების ამოქმედება როგორცაა - HotBot, LookSmart და Alexa. 1997 წელს გაეშვა პირველი სოციალური მედიის საიტი SixDegrees.com. კომპანიები ოპტიმიზაციას უკეთებდნენ თავიანთ ვებსაიტებს, რომ საძიებო სისტემებში თავიანთი რეიტინგი აემაღლებინათ. 1998 წელს გაჩნდა Google. დაახლოებით ამ პერიოდშივე Microsoft-მა გამოუშვა MSN-სისტემა და Yahoo-მ დანერგა ვებ-მეზნის სისტემა. ორი წლის შემდეგ 2000 წელს ინტერნეტ სივრცეში აფეთქება მოხდა, გიგანტმა საძიებო სისტემებმა ჩამოიცილეს მცირე საძიებო სისტემები და გაქრნენ ბაზრიდან, რის შედეგადაც გიგანტებს უფრო მეტი ადგილი დარჩათ ბიზნესში. ასევე გაუქმდა პირველი სოციალური მედიის საიტი SixDeg-

rees.com. 2001 წელს ჩაეშვა პირველი მობილური სარეკლამო კამპანია(Universal Music). 2020 წელს ციფრულ სისტემაში გამოჩნდა LinkedIn. ხოლო 2003 წელს გაეშვა Wordpress და MySpace.

ამის შემდეგ შემოვიდა Web 2.0 პლატფორმა, სადაც უფრო მეტად აქტიური მონაწილე გადახა მომხმარებელი. Web 2.0 საშუალებას ძლევდა მომხმარებელს ურთიერთობა ჰქონოდა სხვა მომხმარებლებთან და ბიზნესებთან. შედეგად კი მივიღეთ ინფორმაციის მოცულობითი ნაკადები, რომელიც ციფრული მარკეტინგის არხებ იყენებდა. 2004 წელს აშშ-ში მხოლოდ ინტერნეტ რეკლამამ და მარკეტინგმა \$2.9 მილიარდი მოგება მიიღო.

მაღევე გამოჩნდნენ ინტერნეტში სოციალური ქსელები. როგორცაა MySpace, მას მალევე მოჰყვა 2004 წელს Facebook-ის გამოჩენა, ამავე წელს კი Gmail ჩაეშვა. 2005 წელს კი YouTube გამოჩნდა. 2006 წელს Microsoft-მა MSN უკანა პლანზე დააყენა და დაიწყო Live Search, რათა შეეჯიბრებოდა Google-სა და Yahoo-ს. ამავე წელს ბაზრზე გამოჩნდა Twitter და Amazon-ის გაყიდვები \$10 ბილიონი შეადგინა. ბევრმა კომპანიამ გააცნობიერა, რომ ეს ახალი საიტები, რომლებიც იქმნებოდა, იყო ახალი შესაძლებლობები როგორც მათი ბიზნესისთვის. მათ ჰირდებოდათ ახალი მიდგომები, რომ გამოეყენებინათ ახალი რესურსები და აეთვისებინათ სოციალური ქსელები და პლატფორმები ბრენდების პოპულარიზაციისათვის.

ბმულები კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ეტაპი იყო ციფრული მარკეტინგის ინდუსტრიაში. რეკლამის განმთავსებლებმა დაიწყეს ახალი მეთოდების კაპიტალიზაციის სხვა გზების ძიება. ერთ-ერთი ასეთი ტექნიკა იყო ინტერნეტის ხშირი მომხმარებლების ჩვეულებებისათვის თვალყურის დევნებას, სწორედ პირველი ბმული იყო შექმნილი მომხმარებლის ჩვევების ჩასაწერად. ბმულების გამოყენება წლების განმავლობაში შეიცვალა და დღეს ბმულების ფაილების კოდირება ხდება, რათა მარკეტერებს მომხმარებლის მონაცემების შეგროვების მრავალფეროვანი საშუალება შესთავაზონ.

ბაზარზე არსებული ციფრული პროდუქტებიდან, მომხმარებელს ნებისმიერ დროს და ადგილას შეუძლია ქონდეთ წვდომა. Marketingtechblog-ის კვლევის მიხედვით ონლაინ სივრცეში აშშ-ს მომხმარებლების საყვარელი საქმიანობა „პოსტვაა“. საშუალოდა ამერიკელები 37 წუთს ხარჯავენ დღეში სოციალურ მედიაზე, სიფრული მარკეტინგის მომხმარებელთა 99% იყენებს Facebook-ს, 97% - Twitter, 69% იყენებს- Pinterest, ხოლო Instagram-ს 59%. B2C მარკეტინგის 70%-მა შეიძინა Facebook-ის საშალებით, 67% შეიძინა პროდუქცია იმ ბრენდებისგან რომლის მიდევრებიც არიან Twitter-ზე, რაც შეეხება ფუფუნების საგნებს, მათი 83,8% ფლობს ანგარიშს Pinterest-ზე. ყველაზე პოპულარული სამი სოციალური ქსელია LinkedIn, Twitter და Facebook.

ციფრული ბაზარი მუდმივი განვითარების რეჟიმშია. ციფრული მარკეტინგის პროფესიონალებმა უნდა მოძებნონ გზები ცვლილებებისთვის. ასევე მათ უნდა შეძლონ და თვალი ადევნონ განვითარებულ ტენდენციებს და უფრო ახალი და ჭკვიანი საძიებო სისტემების ალგორითმები შეიმუშაონ [14].

საქართველოში ინტერნეტის მომხმარებელთა რიცხვის ზრდა 2000 წლიდან დაიწყო. დღეისთვის მსოფლიოში ინტერნეტის მომხმარებელთა რიცხვი 4.54 ბილიონზე მეტია [8]. ხოლო, საქართველოში მცხოვრები ოჯახების 83.8% ინტერნეტით არიან უზრუნველყოფილნი [2]. სწორედ ამიტომ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ბიზნესი რომელიც ონლაინ სივრცეში არ იძებნება და ინტენსიურად არ იყენებს ციფრულ ინსტრუმენტებს განწირულია. სწორედ ინტერნეტის ასეთმა განვითარებამ გამოიწვია მარკეტინგის ახალ ეტაპზე გადასვლა. დღეს კომპანიები მიმართავენ

ციფრულ მარკეტინგს, რომელიც ელექტრონული მოწყობილობებით მომხმარებელთან კომუნიკაციაზეა დამყარებული. რაც ყველაზე მძლავრი და იაფი საინფორმაციო საშუალებაა [7].

ყველამ იცის, რომ დღევანდელ ეპოქაში ძალიან სწრაფი ტემპით იცვლება მარკეტინგის ტენდენციები და ტრადიციული მარკეტინგიდან ბაზარი ციფრული მარკეტინგისგან მიემართება. ახლა მარკეტერებმა ციფრულ პლათფორმებზე გადაინაცვლეს თავიანთი ბრენდების პოპულარიზაციისთვის, რადგან ციფრული მარკეტინგის პლატფორმები, როგორცაა Google-ის რეკლამები, ელ.ფოსტა და ა.შ. უფრო ხშირად გამოიყენება და ხელმისაწვდომია მიზნობრივი ბაზრის/აუდიტორიის მაქსიმალური რაოდენობის მოსაზიდად. მარკეტერები, ბიზნესები და კომპანიები ახლა ციფრულ მარკეტინგულ პლატფორმებზე გადადიან, რათა მიაღწიონ მიზნობრივი მომხმარებლების მაქსიმალურ რაოდენობას და მიიღონ უფრო მეტი მოგება [6].

ტრადიციული მარკეტინგი გულისხმობს ნებისმიერი სახის პოპულარიზაციას, რეკლამას ან კამპანიას, რომელსაც კომპანიები იყენებენ წლების განმავლობაში პროდუქციისა და მომსახურების რეკლამირებისთვის, ჩვეულებრივი არხების გამოყენებით, როგორცაა რადიო, სატელევიზიო გაზეთი და ა.შ. მეორეს მხრივ, ციფრული მარკეტინგი არის კომპანიის პროდუქციისა და მომსახურების პოპულარიზაციისა და გაყიდვის პროცესი ონლაინ მარკეტინგის არხებისა და ტაქტიკის გამოყენებით [3]. მაშინ როდესაც, ტრადიციული მარკეტინგი სტატიკურია, ციფრული მარკეტინგი დინამიური ხასიათისაა. ციფრული მარკეტინგი უფრო სწრაფია, ტრადიციული მარკეტინგთან შედარებით. ეს იმიტომ ხდება, რომ ციფრული მარკეტინგი არის მონაცემთა ბაზაზე ორიენტირებული მარკეტინგი და რეკლამები ეჩვენებათ ხალხს ინტერესების შესაბამისად, რაც ხელს უწყობს კვალიფიციური ლიდერების გამომუშავებას. მომხმარებელთა ჩართულობა გულისხმობს, მომხმარებელსა და კომპანიას შორის ურთიერთქმედებას სხვადასხვა ონლაინ ან ოფლაინ არხებით. ასე რომ, ციფრული მარკეტინგის მომხმარებელთა ჩართულობის მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე ტრადიციული მარკეტინგი. ეს იმიტომ ხდება, რომ ციფრული მარკეტინგის შემთხვევაში მომხმარებელს შეუძლია პირდაპირ დაათვალიეროს პროდუქტის დეტალები და სხვა შეთავაზებები, მხოლოდ ერთი დაწკაპუნებით და მათ არ სჭირდებათ ეწვიონ შოურუმს ან კომპანიას პროდუქტის დეტალების მისაღებად. ინვესტიციის ანაზღაურება (ROI) არ შეიძლება გამოითვალოს ტრადიციული მარკეტინგის შემთხვევაში, მაგრამ მარტივად შეიძლება ამის დაანგარიშება ციფრული მარკეტინგის შემთხვევაში [6]. მიუხედავად იმისა, რომ ტრადიციული მარკეტინგი ნაკლებად ეფექტურია უფრო ძვირია, ციფრული მარკეტინგი ნაკლებად ძვირია და უფრო ეფექტური. ციფრული მარკეტინგის საშუალებით, მარტივად შეიძლება თვალის დევნება თუ საიდან მოდის მყიდველი, რომელია ყველაზე პოპულარულ პროდუქტი, რამდენი მომხმარებელი ყიდულობს პროდუქტს, ვინ არიან დაინტერესებულნი პროდუქტით და ა.შ. ტრადიციული მარკეტინგით კი მომხმარებლის „თვალთვალი“ საერთოდ არ არის შესაძლებელი. ტრადიციული მარკეტინგი სტანდარტიზებულ მეთოდებს იყენებს მომხმარებლების სამიზნე ჯგუფებად დაყოფისას და, შესაბამისად, ის მოიცავს მასობრივ მარკეტინგს ძალიან დაბალი პირადი შეხებით [4]. ამის საწინააღმდეგოდ, ციფრული მარკეტინგი იყენებს პერსონალიზაციას იმ გაგებით, რომ მომხმარებლები ელექტრონულად მხოლოდ იმ პროდუქტებს ხედავენ, რომლებზეც ისინი ბოლო დროს ინტერესს გამოხატავდნენ ან ინტერნეტით ეძებენ მას საკმაოდ დიდი ხნის განმავლობაში. ტრადიციული მარკეტინგის შემთხვევაში, რეკლამის გამოქვეყნების შემდეგ მისი ჩასწორება და რედაქტირება შეუძლებელია. ხოლო ციფრული მარკეტინგის შემთხვევაში, მისი შეცვლა შეიძლება ნებისმიერ დროს, რეკლამის განთავსების შემდეგაც კი. ვინაიდან ტრადიციული მარკეტინგი მხოლოდ კონკრეტული გეოგრაფიული არეალის აუდი-

ტორიას ემსახურება, ამიტომ ის გათვლილია ადგილობრივ მომხმარებლებზე და შეზღუდულია იმ არეალით, სადაც ნაჩვენებია რეკლამა. მეორეს მხრივ, რადგან ციფრული მარკეტინგი იყენებს ინტერნეტს, პროდუქციისა და მომსახურების, პოპულარიზაციისთვის, შეუძლია ხმა მიაწვდინოს სამიზნე აუდიტორიის ნებისმიერ მომხმარებელს, მსოფლიოს ნებისმიერ წერტილში. ამრიგად, ციფრული მარკეტინგი არ შემოიფარგლება მხოლოდ კონკრეტული გეოგრაფიული არეალით. ციფრული მარკეტინგი ტრადიციულისგან განსხვავებით მარკეტერს აჩვენებს სწრაფ და რეალურ დროში მიღებულ შედეგებს. სიმონა ვინიარმა და მისმა გუნდის წევრებმა (ბუქარესტის უნივერსიტეტის სტუდენტებმა [11] ჩაატარეს საძიებო კვლევა, რომელიც დაფუძნებულია პირველად მონაცემებზე, კვლევაში ჩართული იყვნენ რუმინეთის უნივერსიტეტის სტუდენტები. კვლევის მიზანი იყო გაერკვიათ, როგორ მოეხიდათ სხვადასხვა ტიპის აუდიტორია სოციალური მედიის მარკეტინგულ პლატფორმებზე (მათი ონლაინ ქცევითი ასპექტების საფუძველზე), რათა გაეზარდათ ონლაინ მარკეტინგის სტრატეგიის ეფექტი. განისაზღვრა წრფივი მოდელი იმის გასარკვევად, თუ როგორ მოქმედებს სხვადასხვა პროგნოზები, რომლებიც დაკავშირებულია ონლაინ მომხმარებლებთან და სოციალურ ქსელებთან, და ასევე განესაზღვრათ რამდენად დადებითად აისახება აუდიტორიაზე ონლაინ რეკლამა. კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ სოციალურ ქსელებსა და აუდიტორიას შორის გამოიკვეთა პოზიტიური კავშირი.

ტრადიციული მარკეტინგის შემთხვევაში მომხმარებლებს არ შეუძლიათ გამოტოვონ რეკლამები, რადგან ისინი უყურებენ მათ, თუმცა ციფრული მარკეტინგის შემთხვევაში ასეთი შეზღუდვა არ არსებობს, რადგან ის მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს თავიდან აიცილონ ან გამოტოვონ ის რეკლამები, რომლებიც მათ არ სჭირდებათ, არ თვლიან მათთვის სასარგებლოდ ან ისინი არ არიან დაინტერესებული მსგავსი რეკლამებით. კლარკმა და მელანკოლმა [10] გამოიკვლიეს, რეალურად ეხმარება თუ არა სოციალურ მედიაში ინვესტიცია, მომხმარებლებთან მნიშვნელოვანი ურთიერთობის ჩამოყალიბებას და შენარჩუნებას (ურთიერთობების მარკეტინგის პერსპექტივაში). ავტორების აზრით, სოციალური მედიის მარკეტინგული კომუნიკაციები ნაკლებ ეფექტიანია, რადგან მომხმარებელს აქვს საშუალება, თავიდან აიცილოს კომპანიების მხრიდან ზედმეტი მარკეტინგული აქტივობები (რეკლამა, ფასიანი მედია).

მიუხედავად იმისა, რომ ტრადიციული მარკეტინგი არის ცალმხრივი კომუნიკაცია, სადაც კომპანია ავრცელებს ინფორმაციას შეთავაზებული პროდუქტის ან მომსახურების შესახებ. ციფრული მარკეტინგი არის ორმხრივი კომუნიკაცია, სადაც კომპანიის მიერ რეკლამის განთავსებით რეკლამირებასთან ერთად, მომხმარებლები თავიანთ მოსაზრებებსაც აწვდიან პროდუქტების და მომსახურების შესახებ - მიმოხილვების სახით და ა.შ. [4].

ციფრული მარკეტინგის განვითარებასთან ერთად, იხვეწება ელექტონული კომერცია. 1970 წლიდან შეინიშნებოდა პროდუქციისა და მომსახურების ონლაინ გაყიდვის პირველი ნაბიჯები. ეს იყო მედიკამენტების მწარმოებელი „Bristol - myers squibb“, რომელსაც ინფორმაცია მომხმარებელამდე ინტერნეტის საშუალებით მიჰქონდა [9].

კვლევებზე დაყრდნობით შეგვიძლია გამოვყოთ 5 მიზეზი თუ რატომ ირჩევს მომხმარებელი შეიძინოს ონლაინ და არა ოფლაინ. პირველი მიზეზი თუ რატომ ირჩევს მომხმარებელი ონლაინ „ვაჭრობას“ არის ის, რომ მას საშუალება ეძლევა ერთდროულად შეადაროს რამოდენიმე პროდუქტი ან ონლაინ მაღაზიის პროდუქცია. იმის მაგივრად რომ მაღაზიიდან მაღაზიაში ან მოლიდან მოლში „იმოგზაურონ“, ონლაინ მყიდველები უბრალოდ გადადიან ერთი ვებგვერდიდან მეორეზე. მაღაზიის თაროზე მთლიანი ინტერნეტ სივრცის დატევა რა თქმა უნდა წარმოუდგენელია, სწორედ ამიტომ მყიდველები მიმართავენ ონლაინ მაღაზიებს, რადგან მათ

იქ უფრო ფართო არჩევანი დახვდებათ. მაგალითად, კომპანია Amazon ბაზარზე გამოჩნდა, როგორც წიგნის გამყიდველი ონლაინ პლატფორმა. მაგრამ ის სწრაფად განვითარდა და დღეს ის არის ადგილი, სადაც შეგიძლიათ შეიძინოთ ყველაფერი, MacBook-იდან დაწყებული არახისის კარაქით დამთავრებული [1]. ფასი ერთ-ერთი ძლიერი ფაქტორია, რომელიც გავლენას ახდენს მომხმარებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღებაზე: ინტერნეტით საყიდლების დროს, მომხმარებელთა 70% ყიდულობს ნაკლებად ძვირადღირებულ პროდუქტებს. სოციალური მტკიცებულება მნიშვნელოვნად ართულებს მომხმარებელთა გადაწყვეტილების მიღებას. მყიდველთა 71%-ზე გავლენას ახდენს საუკეთესო შეფასებები და შეფასების მქონე პროდუქტი, ხოლო მყიდველების 68%-ზე გავლენას ახდენს მიმოხილვები, რომლებიც შეიცავს ფოტოებს ან ვიდეოებს. რაც უფრო მეტი შეფასება აქვს დაგროვებული პროდუქტს მომხმარებლისგან, უფრო მეტ ნდობას იწვევს ის პროდუქტი თუ მომსახურება პოტენციურ მომხმარებელში [5]. და ბოლოს რაც ყველაზე მთავარია დღეს, ელექტრონული ვაჭრობისას მომხმარებელი ზოგავს დიდ დროს. მას უბრალოდ შეუძლია ონლაინ გააკეთოს მისთვის სასურველი შეკვეთა და ადევნოს თვალყური მთლიან პროცესს სანამ ის მიიღებს პროდუქტს [1].

კვლევის ობიექტი და მეთოდები

კვლევის ობიექტს წარმოადგენს ციფრული მარკეტინგის კონცეფცია, იმ ფაქტორების გამოვლენა და ანალიზი, რომლებიც ზემოქმედებას ახდენენ მომხმარებელზე, შეიძინონ ონლაინ და არა ოფლაინ - ტრადიციული მეთოდით. კვლევა ჩატარდა ანონიმური კითხვარის საშუალებით, პირველი ნაწილი მოიცავდა დემოგრაფიულ ცვლადებს. ხოლო მეორე ნაწილში გამოყენებულ იქნა სხვადასხვა სტატისტიკური მეთოდები.

როგორც ავლინებთ, ბოლო ათწლეულის განმავლობაში, ძალიან ბევრმა ადამიანმა თუ კომპანიამ გადაინაცვლა ციფრულ სამყაროში. კომპანიები, ციფრულ მარკეტინგს იყენებენ თავის სამიზნე აუდიტორიასთან დასაკავშირებლად. გადაწყვეტილებით შეგვესწავლა მომხმარებლის დამოკიდებულება ციფრული მარკეტინგის მიმართ. ჩვენი კვლევის მიზანი იყო დაგვედგინა, იძლევა თუ არა საშუალებას ციფრული მარკეტინგი, რომ მომხმარებელმა მიიღოს განახლებული ინფორმაცია პროდუქტის/მომსახურების შესახებ; ასევე ის რომ-ციფრული მარკეტინგი პროდუქტის მახასიათებლების უკეთ შემოწმების საშუალებას იძლევა, ზრდის თუ არა მომხმარებლის ჩართულობას და იწვევს თუ არა უფრო მეტ ნდობას ციფრული მარკეტინგი მომხმარებელში.

ჩატარებული კვლევის თანახმად, რესპოდენტთა 67% ხშირად იყენებს ციფრულ მოწყობილობებს საქონლისა და მომსახურების შესაძენად. 50% -ზე მეტ რესპოდენტს სჯერა, რომ ციფრული მარკეტინგის კამპანია უფრო ეფექტურია ვიდრე ტრადიციული. მომხმარებელთა უმრავლესობა კმაყოფილია როდესაც პროდუქტს იძენენ ონლაინ. ონლაინ შეძენის მოყვარულებს შორის მამაკაცები ლიდერობენ და მათი პროცენტული წილი რესპოდენტებს შორის 70% ის ტოლია. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ნებისმიერი ნივთის ან მომსახურებოს შეძენის დროს, მომხმარებლები ყოველთვის ამოწმებენ სხვა მომხმარებელდების შეფასებებს. არიან მომხმარებლები, რომლებიც მხოლოდ ციფრულ არხებში გავრცელებულ რეკლამას არ ეყრდნობიან, სწორედ ამ დროს შესაძლოა ის არ გახდეს კომპანიის პოტენციური მომხმარებელი. კვლევაში მონაწილე რესპოდენტთა 49% -ის ხელფასი მერყეობს 1000-1500 ლარამდე. კვლევის თანახმად ონლაინ იძენენ ის ადამიანები ვინც არიან დასაქმებულნი. რესპოდენტთა 54% ინფორმაციას პროდუქტის ან მომსახურების შეძენამდე ეცნობა ონლაინ და მათი 46% წელიწადში 2 და 5

ნივთამდე მაინც იძენენ ონლაინ. ის რესპოდენტები რომლებიც იძენენ ონლაინ უფრო მშვიდად გრძნობენ თავს. ამასთანავე შეგვიძლია ვთქვათ რომ ციფრულ მარკეტინგს ძალიან დიდი მომავალი აქვს.

დასკვნები და რეკომენდაციები

ციფრული მარკეტინგი მრავალი კომპანიის მიდგომისთვის გადამწყვეტი მიდგომა აღმოჩნდა. მცირე ბიზნესის მფლობელებს საშუალება აქვთ დაბალი დანახარჯით, მაგრამ სწორად მიაწოდოს მომხმარებელს ინფორმაცია მათი პროდუქტის შესახებ. ციფრულმა მარკეტინგმა შეიძლება უფრო მეტს მიაღწიოს, თუ ის მომხმარებელთა სურვილებს პირად პრიორიტეტად მიიჩნევს. ამისათვის კი, კომპანიებმა უნდა იმუშაონ ციფრული მარკეტინგის სტრატეგიის და გეგმის შემუშავებასა და დახვეწაზე, რაც აუცილებლად დაფუძნებული უნდა იყოს მომხმარებლის მხრიდან მოწოდებულ ინფორმაციაზე. იმისათვის, რომ უფრო მეტად მოვიპოვოთ მომხმარებლის ნდობა უნდა მოხდეს მათთვის გამჭირვალე და მაღალი ხარისხის მომსახურების გაწევა. რაც მთავარია ინფორმაცია პროდუქტზე თუ მომსახურებაზე უნდა იყოს სრული და დროულად განახლებადი. მომხმარებელთა ქცევა შესყიდვისას დრო და დრო იცვლება, ასევე უნდა შეიცვალოს სარეკლამო სტრატეგია და კომპანიებმა უნდა აითვისონ ციფრული პლატფორმები მარკეტინგისთვის.

ჭანტურია ნ., (2022). ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა 9(2), 29-37.

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.29-37>

ნინო ჭანტურია

კავკასიის საერთაშორისო

უნივერსიტეტი

დოქტორანტი

თბილისი, საქართველო

E-mail: tchanturia.nino@ciu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0003-1894-5822

DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.29-37

გზა ტრადიციული მარკეტინგიდან ციფრულ მარკეტინგამდე

აბსტრაქტი. XXI საუკუნე მომხმარებლის საუკუნედ ითვლება, რადგან დღეს კომპანიების არსებობა დამოკიდებულია მომხმარებლის მოთხოვნილებაზე. ნებისმიერი ბიზნესის წარმატებისთვის აუცილებელია, ფეხი აუწყოს ბაზრის ტენდენციებს, და გამოიყენოს ინფორმაციის მიწოდების ყველა ეფექტური გზა. ყოველთვის იყოს იქ სადაც მისი პოტენციური მომხმარებლები არიან.

აქედან გამომდინარე ჩვენ მიზნად დავისახეთ დაგვედგინა ციფრული მარკეტინგის როლი თანამედროვე სამყაროში და გვეჩვენებინა მისი როლი მომხმარებელთა ყოველდღეობაში. რომელი ფაქტორების გამოიღებენ გადაწყვეტილებას მომხმარებლები შეიძინონ ონლაინ და არა ტრადიციული მეთოდით. კვლევის მიზანია დავადგინოთ მომხმარებელთა დამოკიდებულება ციფრული მარკეტინგის მიმართ. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 178 ადამიანი. მოხდა როგორც მეორადი ასევე ონლაინ კითხვარის საშუალებით მოპოვებული პირველადი მონაცემების დამუშავება. კვლევამ აჩვენა, რომ ციფრულმა მარკეტინგმა შეიძლება უფრო მეტს მიაღწიოს, თუ ის მომხმარებელთა სურვილებს პირად პრიორიტეტად მიიჩნევს.

საკვანძო სიტყვები: ციფრული მარკეტინგი, ტრადიციული მარკეტინგი, მომხმარებლის ქცევა, ტენდენცია.

JEL Classification: M31, M37

ლიტერატურა/ REFERENCES

- [1] 5 Reasons People Buy Products Online. (n.d.). Retrieved from <https://www.crazyegg.com/blog/reasons-people-buy-products-online/>
- [2] BM.GE. (n.d.). რამდენი ადამიანი იყენებს ინტერნეტს შოპინგისთვის? Retrieved from <https://bm.ge/ka/article/ramdeni-adamiani-iyenebs-internets-shopingistvis-/63653>
- [3] Difference Between Traditional Marketing and Digital Marketing - GeeksforGeeks. (n.d.). Retrieved from <https://www.geeksforgeeks.org/difference-between-traditional-marketing-and-digital-marketing/>
- [4] Difference Between Traditional Marketing and Digital Marketing (with Reasons, Forms, Examples and Comparison Chart) - Key Differences. (n.d.). Retrieved from <https://keydifferences.com/difference-between-traditional-marketing-and-digital-marketing.html>
- [5] Top Reasons Consumers Shop Online - Why Online Shopping is Popular. (n.d.). Retrieved from <https://www.junglescout.com/blog/reasons-consumers-shop-online/>
- [6] Traditional Marketing vs Digital Marketing | 10 Amazing Key Differences. (n.d.). Retrieved from <https://www.educba.com/traditional-marketing-vs-digital-marketing/>
- [7] USAID. (2018). ციფრული მარკეტინგი გზა საკუთრებიდან წარმატებულ ბიზნესამდე.
- [8] We Are Social. (n.d.). Digital 2020: 3.8 billion people use social media. Retrieved from <https://wearesocial.com/blog/2020/01/digital-2020-3-8-billion-people-use-social-media>
- [9] ქუთათელაძე თეკლა. (2020). ონლაინ-მარკეტინგის გავლენა კომპანიის ინტეგრირებული მარკეტინგულ(14). ვროპის ნივერსიტეტი. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344085569_evropis_universiteti_tema_onlain-marketingis_gavlana_kompaniis_integrirebuli_marketinguli_komunikatsiis_strategiaze
- [10] Clark, M., & Melancon, J. (2013). The Influence of Social Media Investment on Relational Outcomes: A Relationship Marketing Perspective. *International Journal of Marketing Studies*, 5(4). doi: 10.5539/ijms.v5n4p132
- [11] Vinerean, S., Cetina, I., Dumitrescu, L., & Tichindean, M. (2013). The Effects of Social Media Marketing on Online Consumer Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(14). doi: 10.5539/ijbm.v8n14p66
- [12] თოდუა ნ. მღებრიშვილი დ. (2009). მარკეტინგის საფუძვლები (109). უნივერსალი, თბილისი. Retrieved from
- [13] Kernel. (n.d.). ციფრული მარკეტინგის საწყისები-ნაწილი I. Retrieved from <https://kerneltools.com/ka/post/cifruli-marketingis-sawkisebi/>
- [14] simplilearn. (n.d.). The History and Evolution of Digital Marketing. Retrieved from <https://www.simplilearn.com/history-and-evolution-of-digital-marketing-article>



Goletiani, K., & Mushkudiani, Z., (2022). Difficulties of Teamwork Based on Examples of Georgian Companies. *Innovative Economics and Management*, 9(2), 38-44. DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.38-44>

DIFFICULTIES OF TEAMWORK BASED ON EXAMPLES OF GEORGIAN COMPANIES

Ketevan Goletiani

Batumi Navigation Teaching
University,
Batumi, Georgia
E-mail: k.Goletiani@bntu.edu.ge
ORCID ID: 0000-0002-3074-4794

Zurab Mushkudiani

Batumi Navigation Teaching
University,
Batumi, Georgia
E-mail: z.mushkudiani@bntu.edu.ge
ORCID ID: 0000-0003-0987-3564

DOI:10.46361/2449-
2604.9.2.2022.38-44

JEL Classification: M14; O15,
C92; M54

ABSTRACT. The aim of the paper is to understand the individual differences and similarities of the staff, which is a crucial factor for the success of modern organizations. Diversity is the focus of every organization. A deep interest in diversity should become a central priority in all aspects of business. Diversity causes differences, and differences bring potential problems in relationships. It is impossible to deny this, but it is also very important that diversity has a huge potential for opportunity. For this, it is necessary to define the theoretical foundations and develop methodological and practical recommendations for their implementation. The methodological basis of the research is the methods of systematic and comparative analysis, empirical generalization and theoretical research, analysis and synthesis, generalization and abstraction. Main results of the paper and scientific news: The relationship between workforce diversity and synergy is discussed; Based on the research, the circumstance has been revealed that in most of the organizations operating in the Adjara region, in particular in Batumi, the concept of diversity is not considered in the process of developing a human resources strategy.

Keywords: Human resource management, diversity, teamwork, performance, difficulties

Introduction

The popularity of teams in a global environment is constantly growing. Global managers, in the context of workforce diversity, are becoming increasingly aware of the added benefits of team building. These benefits can be improved and increased productivity; Given the fact that, unlike traditional hierarchical governance, teams give their members some freedom, then under perfect management it is possible for each team member to make a full effort to accomplish a particular task or goal. Freedom evokes a sense of high satisfaction, which contributes to better working conditions.

In any type of organization, the foundation of an organizational behavior system is made up of individuals who have combined their efforts to create it (e.g., company owners and managers). The philosophy of organizational behavior of the organization's management (theoretical model) includes a set of assumptions and beliefs of its leaders and managers about the real state of affairs of the company, its production tasks and a possible ideal system.

In this paper, we discuss the role of four major theoretical models of organizational behavior: Namely: the role of authoritarian, guardian, supportive and collegial models.¹ The choice of organizational behavior model is determined by many factors. Organizational behavior models are influ-

¹ Paresashvili N., Fundamentals of Organizational Behavior, Meridian Publishing House, Tbilisi, 2013, 61 p.

enced by the priority philosophy, vision, mission, and goals of the organization and its managers. As well as external factors that also often lead to the use of a particular model [1].

Individual and environmental factors in organizations influence the behavior of individuals and the level of work performed by them. Clearly, managers expect their subordinates to deliver the best they can. One of the important functions of a manager is to pre-determine the desired result.

However, in the pursuit of any goal, the act of performing a particular task is accompanied by behavior characteristic of a particular individual that is related to many factors. It is the predetermination and proper planning of these factors that increase the likelihood of achieving a high quality of performance. Performance-related behaviors for the manager include actions such as identifying problems, planning, organizing, and controlling employee performance and creating a motivating work environment for employees [2].

Literature review

In the late 1950s, Leon Festinger proposed the theory of cognitive dissonance, which explains the link between addiction and behavior. Cognitive dissonance is any inconsistency that a person may see between two or more attitudes or attitudes and behaviors. Festinger argued that any form of inconsistency creates discomfort, which is why people try to reduce dissonance and hence discomfort. People will find a stable state where dissonance will be reduced to a minimum [3].

By focusing on performance-related behaviors, managers are looking for ways to achieve optimal performance. If employees do not work well or consistently, managers should investigate the problem. This needs to happen constantly monitor the relevant skills and abilities of employees to reduce the likelihood of job performance problems. In addition, managers need to be constantly on the lookout for an ongoing upgrade of employees' skills through various planning activities in an era of rapid change [4].

The issue of responsibility of both the manager and the employee is already clearly important here; it is essential how the manager takes action to eliminate problems and how adequately the employee realizes the performance problem [5].

Therefore, it is necessary to provide continuous training of employees. 23% of respondents think that managers implement a policy of continuous training of employees, while 56% of respondents believe that part of the specific measures are taken for the professional development of employees, while 20% think that nothing is done in organizations in this direction.

Methodological approach

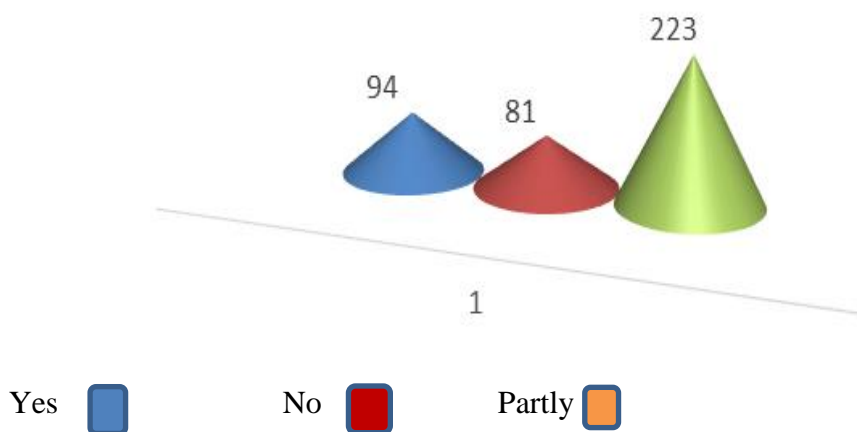
Descriptive and analytical research design is followed in the study. We conducted the study on the available information that was published on the social pages of the certain websites and libraries. The article describes the relationship between workforce diversity and synergy at companies.

Conducting research and results

It was also interesting how the respondents assess the manifestation of nepotism in the process of continuous training (retraining) of employees in the organization (Figure 1..). However, it is unfortunate that in the context of a course governed by justice and democratic principles, a fairly large proportion of respondents acknowledge that the use of systems to promote career growth takes place precisely in the context of nepotism.

Only a small proportion of respondents (20%) denied the facts of nepotism, while 24% confidently confirmed the implementation of continuous programs under the influence of nepotism, while the highest percentage - 56% - partially considered the facts of nepotism, i.e., neither denies nor confirms it; Therefore, we think that this is a rather significant circumstance, as it is categorically contrary to the principles of justice and democratic governance.

Figure 1. Attitudes towards the manifestation of nepotism in the process of continuous training (retraining) of employees in organizations



We are interested in the management course in relation to the staff to the extent that as a result of the decisions they make, people develop specific attitudes towards specific events and processes, which is based on their professionalism, values and traditions.

There is a cause-and-effect relationship between attitudes and behaviors. Therefore, attitude towards a particular action determines a particular behavior. At different times, in different countries, as a result of studies conducted by scientists, different conclusions have been drawn regarding the relationship between attitudes and behaviors.

According to some studies, attitudes are not related to behavior or, there is a weak connection between them. Nevertheless, we suggest that behaviors may even predict behavior. For example, if we reduce or eliminate the facts of nepotism in our study and everyone is informed about this action, of course, this will lead to staff activation and work performance improvement in terms of taking measures to promote future career growth [6].

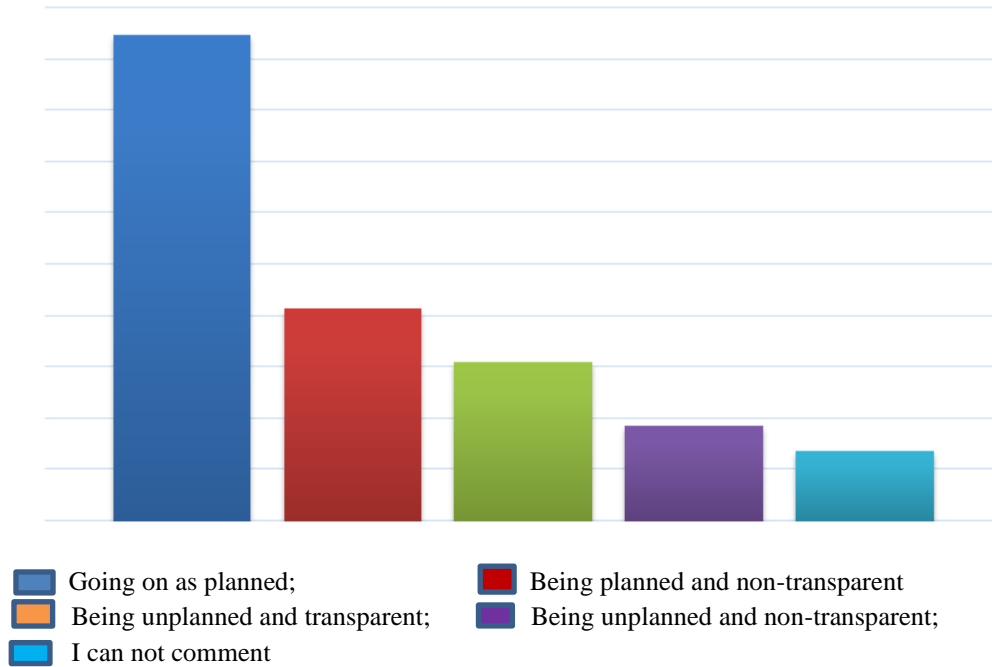
We focus on work-related attitudes. This refers to the positive or negative assessment of various aspects of the work environment by staff. Most studies of organizational behavior are interested in three attitudes: job satisfaction, service involvement, and commitment to the organization. For the positive attitude of these three attitudes it is necessary to maintain a balance between the goals of the organization and the interests of the employees [7].

Figure 1.3. Shows whether the balance between the goals of the organization and the interests of employees is maintained. As already mentioned, a fairly high percentage gave us an intermediate answer (in part), indicating that they are not satisfied with the balance between the goals of the organization and the interests of the employees; 10% say there is an imbalance between these two indicators.

The rest of the respondents, most of whom were ruling persons, believe that the balance is maintained. This clearly shows the different attitudes we have towards the assessment of events.

Figure 2. Employees' attitudes about the planned and transparent process of the management process

Do you think that the management process is planned and transparent? (Emphasis is placed on 4 main functions of management: planning, organizing, motivation, control)



We received quite a variety of responses to the planned and transparent management process.

A fairly high percentage (47%) gave us a positive answer, however, at the same time we received quite a variety of responses regarding the non-transparent and unplanned governance course, which may be due to ignorance, or opacity of the management process, or lack of interest in the final results [8].

In relation to teams, it was important how staff perceived the importance of teams and groups in general, their impact on organizational behavior. However, 63% believe that groups and teams cannot change individual motives and attitudes as well as influence individual behavior in the organizational environment. Only 26% believe that teams can change the organizational climate.

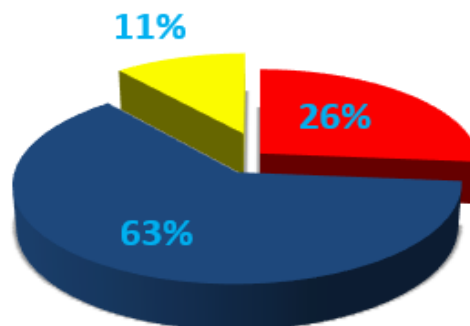


Figure 3. Influence of teams on individual motives and attitudes

Do you believe that groups and teams can change individual motives and attitudes? Can they influence individual behavior in an organized environment?

yes; ■ No; ■ partly; ■

As a result of processing the scientific literature, we learned about the views of scientists on team composition and the number of staff working on a particular problem. It is interesting to see how important both managers and subordinates perceive the importance of the number of team members [9].

Here, too, one of the answers requires a special analysis: the highest percentage of respondents believe that the number of team members is insignificant, the main thing is the common goals; A high percentage was of the opinion that the number of team members should be determined by the nature of the problem; Here, of course, the complexity of the problem is important, but the organizational form is based on certain regularities, which must be taken into account by managers.

Figure 4. Employee's evaluation of the frequency with which managers make creative decisions



1. Yes, always. 2. Often 3. Seldom. 4. Never

We got a pretty interesting picture of evaluating creative decision making by supervisors. 59% of respondents believe that the decisions made by managers are always or often creative. Among these respondents were managers who, in parallel with the tasks delegated by others, delegate and make decisions themselves (it is possible that this high percentage is due to this); However, 34% think this is a very rare occurrence; 7% think that the decisions made by the supervisors are not creative at all.

Conclusion

Based on the analysis of the results of our research, we think will be useful and interesting not only for our target organization involved in the research, but also for organizations operating in different profiles and different spaces in general.

Considering organizational units and self-development policies, managers must ensure high productivity. The system of equitable remuneration and incentives, which must be based on professionalism and personal characteristics, promotes the growth of team unity. We know that if a manager manages to make decisions based on the connection between an individual's professional qualities, work results, and incentive mechanisms, then his or her actions will be directly related to the achievement of the organizational goal.

გოლეთიანი კ., მუშკუდიანი ზ., (2022).
ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა 9(2), 38-44.

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.38-44>

ქეთევან გოლეთიანი

ბიზნესის ადმინისტრირების
დოქტორი, პროფესორი
ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო
უნივერსიტეტი, ბათუმი,
საქართველო

E-mail: k.goletiani@bntu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0002-3074-4794

ზურაბ მუშკუდიანი

ბიზნესის ადმინისტრირების
დოქტორი, ასოცირებული
პროფესორი
ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო
უნივერსიტეტი, ბათუმი,
საქართველო

E-mail: z.mushkudiani@bntu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0003-0987-3564

DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.38-44

JEL Classification: M14; O15, C92; M54

გუნდური მუშაობის სირთულეები ქართული კომპანიების მაგალითებზე დაყრდნობით

აბსტრაქტი. ნაშრომის მიზანია გააცნობიეროს პერსონალის ინდივიდუალური განსხვავებები და მსგავსებები, რაც გადაწყვეტი ფაქტორია თანამედროვე ორგანიზაციების წარმატებისთვის. მრავალფეროვნება ყველა ორგანიზაციის ყურადღების ცენტრშია. მრავალფეროვნებისადმი ღრმა ინტერესი უნდა გახდეს მთავარი პრიორიტეტი ბიზნესის ყველა ასპექტში. მრავალფეროვნება იწვევს განსხვავებებს, ხოლო განსხვავებები იწვევს პოტენციურ პრობლემებს ურთიერთობებში. ამის უარყოფა შეუძლებელია, მაგრამ ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ მრავალფეროვნებას აქვს შესაძლებლობების უზარმაზარი პოტენციალი. ამისთვის აუცილებელია თეორიული საფუძვლების განსაზღვრა და მათი განხორციელების მეთოდოლოგიური და პრაქტიკული რეკომენდაციების შემუშავება. კვლევის მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს სისტემატური და შედარებითი ანალიზის, ემპირიული განზოგადების და თეორიული კვლევის, ანალიზისა და სინთეზის, განზოგადების და აბსტრაქციის მეთოდები. ნაშრომის ძირითადი შედეგები და სამეცნიერო სიახლეები: განხილულია სამუშაო ძალის მრავალფეროვნებისა და სინერჯის კავშირი; კვლევის საფუძველზე გამოიკვეთა ის გარემოება, რომ აჭარის რეგიონში, კერძოდ ბათუმში მოქმედი ორგანიზაციების უმეტესობაში ადამიანური რესურსების სტრატეგიის შემუშავების პროცესში მრავალფეროვნების ცნება არ არის გათვალისწინებული.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსების მართვა, მრავალფეროვნება, გუნდური მუშაობა, შესრულება, სირთულეები

REFERENCES

- [1] Christopher P. Neck, Jeffery D. Houghton, Emma L. Murray, *Organizational Behavior*, 2013, ISBN: 1-5-63-3798-2, pg. 525
- [2] Dessler G. (2016) *Human Recourse Management* 15th Edition,
- [3] Gechbaia, B., Tchilaia, N., Goletiani, K., & Muskudiani, Z. (2020). Ways and characteristics of employee motivation in modern conditions.
- [4] Gigauri, I. (2020). Organizational support to HRM in times of the COVID-19 pandemic crisis. *European Journal of Marketing and Economics*, 3(3), 36-48.
- [5] Goletiani, K., Mushkudiani, Z., Gulua, E., & Janelidze, N. (2021). Difficulties in managing diversity in Georgian educational organizations. *Access to science, business, innovation in digital economy*, 123-137.

- [6] Paresashvili, N., Gurbanov, N., Gechbaia, B., Goletiani, K., & Edzgveradze, T. (2020). Significant issues of organizational conflict management. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 457-464.
- [7] James L Gibson , John M Ivancevich , Robert Konopaske, (2013). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th Edition.
- [8] Mullins L. (2017). *Management and Organizational behavior*. 12th editon.
- [9] Ricky W.Griffin, *Organizational Behavior*, Boston, Cengage Learning; 10th edition, 2011, p. 41
- [10] Robbins S. Judge A T. (2018) *Organizational behavior*, 4th editon.



Kharaisvili E., Lobzhanidze N., (2022). Sustainable Education Challenges through Distance Learning (case of Georgia), *Innovative Economics and Management*, 9(2), 45-56.
DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.45-56>

RISKS' EFFECTS ON THE COMPANY'S ABILITY TO MAINTAIN FINANCIAL STABILITY DIFFICULTIES WITH RISK MANAGEMENT

Eter Kharaisvili

Ivane Javakhisvili Tbilisi State

University, Professor

Georgia, Tbilisi

E-mail: eter.kharaisvili@tsu.ge

ORCID ID: 0000-0003-4013-7354

Nino Lobzhanidze

Ivane Javakhisvili Tbilisi State

University, Assistant Professor

Georgia, Tbilisi

E-mail: nino.lobzhanidze@tsu.ge

ORCID ID: 0000-0001-5830-6924

DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.45-56

JEL Classification: D04, H3

ABSTRACT. Based on bibliographic research, the article analyzes the challenges of sustainable education in different countries, the approaches and concepts existing in these countries. The theoretical and practical aspects of distance learning are studied.

Quantitative research has been conducted to identify the factors hindering the formation of a sustainable education system in Georgia, to evaluate the positive and negative sides of distance learning and to determine the directions of sustainable education.

The paper highlights the problems in the field of sustainable education system and distance learning in Higher Educational Institutions of Georgia; There is substantiated the need to identify the mechanisms that will create favorable conditions for the sustainable development of the education system in the conditions of distance learning.

The article evaluates the opinions of scientists and researchers about distance education, conducts a SWOT analysis of distance education. Population-based/Census-based approach is used to determine the impact of distance learning on sustainable education system. The results of the research are processed by the SPSS program.

Based on the analysis of quantitative research results and discussion with focus groups, conclusions are made and recommendations are developed on the directions of achieving sustainable education in the conditions of distance learning.

Keywords: Sustainable Education, Sustainable Education Challenge, Distance Learning, Conditions of Sustainable Education, SWOT Analysis of Distance Learning, Directions for Achieving Sustainable Education.

ატვიპური კრიზისის პერიოდში უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში გამოიკვეთა მოთხოვნა დისტანციურ სწავლებაზე. ამ სფეროში მსოფლიოს უმაღლეს სასწავლებლებში შესაბამისი გამოცდილება არსებობდა, თუმცა, საქართველოსთვის დისტანციური სწავლების თეორიული და პრაქტიკული ასპექტები ნაკლებად იყო აპრობირებული. შესაბამისად, საქართველოს საგანმანათლებლო სისტემა მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდა.

COVID-19-ის პანდემიით შექმნილი საჭიროებებიდან გამომდინარე, საქართველოში გაჩნდა დისტანციური სწავლების დანერგვისა და მისი რეგულირების საჭიროება, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი გახდა დისტანციური განათლების ფორმების, შესაძლებლობებისა და შეზღუდვების, პედაგოგიური მიდგომებისა და განათლების სისტემების რეგულირების შესაძლებლობების შესწავლა (ბაქრაძე ლ., 2020).

საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში პანდემიის პერიოდში დაინერგა დისტანციური სწავლების სხვადასხვა ფორმა, თუმცა, პროცესები ქაოტურად მიმდინარეობდა, ხოლო სწავლების ფორმატი და შეფასების სისტემები ტექნიკურ-ტექნოლოგიური

თვალსაზრისით, უმეტეს შემთხვევაში, შეუსაბამო იყო დისტანციური სწავლების მოთხოვნებთან. დისტანციური სწავლების გამოწვევებზე, როგორც სხვადასხვა ორგანიზაციის, ასევე, მეცნიერთა მიერ, ჩატარდა გარკვეული კვლევებიც, თუმცა, უმეტესობა მათგანი მოიცავდა დისტანციური განათლების ფრაგმენტული საკითხებისა და სწავლების სამართლებრივი ჩარჩოპირობების შესახებ საკითხების განხილვას.

საქართველოში დისტანციური სწავლების ორწლიანმა გამოცდილებამ აჩვენა, რომ რიგ შემთხვევაში სწავლების ამ ფორმის გამოყენება ეფექტიანია და აშკარა უპირატესობები გააჩნია. თუმცა, მიუხედავად ამისა, გადასაჭრელია დისტანციური სწავლების სფეროში წარმოქმნილი მრავალი პრობლემა. დისტანციური სწავლების გამოყენება სამართლებრივ ბაზაზე დაყრდნობითა და რეალურ პირობებთან ადაპტაციის გზით უნდა მიმდინარეობდეს, ამასთან, საჭიროა პასუხობდეს მდგრადი განათლების გამოწვევებს. ამ მოთხოვნების გათვალისწინებით დისტანციური სწავლების პრობლემების გამოკვლევა საშუალებას მოგვცემს გამოვავლინოთ ამ სფეროში არსებული გამოწვევები და შევიმუშავოთ რეკომენდაციები მდგრადი განათლების მიღწევის შესაძლებლობებზე.

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანია საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დისტანციური სწავლების გამოწვევების გამოვლენა და მდგრადი განათლების მიღწევის შესაძლებლობებზე რეკომენდაციების შემუშავება.

კვლევის მეთოდები

დისტანციური სწავლების მოდელების, დისტანციურ განათლებაში გამოყენებული პროგრამების, სამართლებრივი ბაზის, გამოყენებული სწავლების ფორმებისა და ტექნოლოგიების შესწავლის მიზნით ჩატარდა ბიბლიოგრაფიული კვლევა. ძლიერი და სუსტი მხარეების, შესაძლებლობებისა და საფრთხეების შესაფასებლად გამოყენებულია დისტანციური სწავლების SWOT ანალიზი. დისტანციური სწავლებით სტუდენტების კმაყოფილების დასადგენად გამოყენებულია პოპულაციაზე დაფუძნებული მიდგომა, კვლევის შედეგები დამუშავებულია SPSS პროგრამით.

დისტანციურ სწავლებასთან დაკავშირებული ზოგიერთი საკითხის დაზუსტებისა და მდგრადი განათლების განვითარების მიმართულებების იდენტიფიკაციის მიზნით ჩატარებულია რაოდენობრივი კვლევა და ინტერვიუები ფოკუს ჯგუფებთან.

დისტანციური განათლების განვითარების ტენდენციები

დისტანციურ სწავლებაზე მოთხოვნა საუკუნეზე მეტია არსებობს, თუმცა, ელექტრონული კომუნიკაციის განვითარებამ ამ ფორმით სწავლება უფრო აქტუალური და მოთხოვნადი გახადა.

ტექნოლოგიების განვითარების თვალსაზრისით დისტანციურ განათლებაში სამი ეტაპი გამოიყოფა: 1. ბეჭდური სახით ინფორმაციის გავრცელება; 2. დისტანციის დაფარვისთვის შემუშავებული ელექტრონული და მულტიმედიური ტექნოლოგიების გამოყენება; 3. დისტანციურ განათლებაში ინტერნეტ ტექნოლოგიების გამოყენება (Bozkurt A., 2019). დისტანციური სწავლების შესახებ მკვლევართა მოსაზრებები განსხვავებულია როგორც ტერმინთა განსაზღვრებების, ასევე, დისტანციური სწავლების მოდელებისა და კომპონენტების მიმართულებებით. მეცნიერთა ერთი ჯგუფის განმარტებით დისტანციური განათლება მასწავლებლისა და მოსწავლის ტექნოლოგიური განცალკევების შედეგია (Keegan D., 1995). მკვლევართა ნაწილი კი მიიჩ-

ნევს, რომ ტერმინი დისტანციური სწავლება ნიშნავს ისეთ სასწავლო პროცესს, როდესაც ლექტორი და სტუდენტი განცალკევებულია სივრცესა და შესაძლოა დროშიც (Teaster P., & Blieszner R., 1999).

დისტანციური სწავლება განიხილება როგორც მოდელი, რომელიც ორიენტირებულია განათლებისა და ტრენინგების, დროისა და ადგილის მეტ ხელმისაწვდომობაზე. ეს არის განათლების ყველაზე სწრაფად მზარდი სეგმენტი (Webster & Hackley, 1997, 1284). დისტანციური სწავლების ძირითადი განმარტების თანახმად, ლექტორი და სტუდენტები განცალკევებულნი არიან სივრცით განზომილებაში და მათ შორის მანძილი შევსებულია ტექნოლოგიური რესურსების გამოყენებით (Casarotti, Filliponi, Pieti & Sartori, 2002, p. 37).

მე-20 საუკუნის ბოლოს არსებული ეკონომიკური და სოციალური მიღწევები გლობალური ეკონომიკის ძველიდან ახალ ვირტუალურ ეკონომიკაზე გადასვლას იწყებს. ბოლოდროინდელმა ტექნოლოგიურმა განვითარებამ ღრმა ცვლილებები განაპირობა საგანმანათლებლო სისტემაში. გეოგრაფიული მანძილისა და განვითარების დონის გამო განათლება, კლასიკური გაგებით, მიუწვდომელია მსოფლიოს მოსახლეობის დიდი ნაწილისთვის, გლობალიზაციის პროცესებმა კი გამოიწვია ვირტუალური ეკონომიკის განვითარება. საჭირო გახდა ახალი ცოდნის მიღება დისტანციურად შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამებით. დისტანციური სწავლება ჩამოყალიბდა როგორც განათლების სფერო, რომელიც ფოკუსირებულია სწავლების შესაბამის მეთოდებსა და ტექნოლოგიებზე, სწავლების მიწოდება ხდება იმ სტუდენტებისთვის, რომლებიც ფიზიკურად არ იმყოფებიან ტრადიციულ საგანმანათლებლო გარემოში.

მეოცე საუკუნეში ტექნოლოგიების განვითარებამ განსაზღვრა განათლებისა და ტრენინგის მიწოდების ახალი ალტერნატივა დისტანციური სწავლების ფორმით. ინტერნეტის განვითარებამ და მასობრივმა გავრცელებამ დისტანციური განათლების არა მხოლოდ მასშტაბი, არამედ მიზნებიც და მეთოდოლოგიაც შეცვალა. მანამდე არსებული ონლაინ კურსების პლატფორმები გაფართოვდა და მიზნები უფრო მასშტაბური გახდა. მსგავსი პლატფორმებია: Coursera, Udemy, Udacity, Khanacademy. საუნივერსიტეტო სფეროში აღნიშნულმა კურსებმა დიდი ცვლილებები შეიტანა დისტანციური განათლების კუთხით (ჯანაშია ს., 2021).

მიუხედავად თავდაპირველი შეფასებებისა, რომ დისტანციური სწავლება გამოიწვევდა სწავლების ხარისხის გაუარესებას, კვლევებმა საპირისპირო შედეგი აჩვენა - დისტანციური სწავლების სარგებელი აშკარაა, დისტანციური სწავლების მრავალი ფორმა სწრაფად ვითარდება და განათლების ამ სახეობაზე მოთხოვნა ზრდადია, ხარისხიც შენარჩუნებულია (Belanger & Jordan, 2000, 17).

დისტანციური სწავლების შესახებ არსებული განმარტებების შეჯერებისა და ანალიზზე დაყრდნობით შესაძლებელია დასკვნის გაკეთება, რომ დისტანციური სწავლება არის თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით ლექტორისა და სტუდენტის განცალკევებით დროსა და რეალურ სივრცეში განათლების მიწოდების პროცესი, შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამების, სწავლების მეთოდებისა და შეფასების სისტემების გამოყენებით (Kharaisvili E., Lobzhanidze N., 2022).

სამეცნიერო ნაშრომებში განსაკუთრებული აქცენტები გაკეთებულია როგორც დისტანციური, ონლაინ და შერეული განათლების შესახებ განმარტებებზე (OECD, 2020), ასევე, ზოგადად დისტანციური განათლების პრობლემებზე (Fitzpatrick J., 1982), სტუდენტისა და ლექტორის დროსა და სივრცეში კავშირურობისა და უკუკავშირების ეფექტებზე (Hodges C., Moore S., Locke B., Trust T., & Bond A., 2020), სწავლების მხარდასაჭერად ციფრული მასალებისა და

ტექნოლოგიების გამოყენებაზე (Carlsen A., Holmberg C., Neghina C., Owusu-Boampong A., 2016). ნაშრომებში, ასევე, ვრცლად არის განხილული დისტანციური სწავლების პროცესში სტუდენტთა შეფასების პრობლემები (Chaudhary S. & Dey N., 2013), სტუდენტთა ცოდნის შეფასების ფორმებსა და მეთოდებს შორის მსგავსება-განსხვავებები (Menabde T., Baliashvili S., kvachadze N., 2016).

დისტანციურ სწავლებას გააჩნია როგორც უპირატესობები, ასევე, ნაკლოვანებები. აღნიშნული საკითხიც მეცნიერთა განხილვის საგანია (Lobanova U. L., 2021). განსხვავებული შეხედულებებია წარმოდგენილი დისტანციური და ჰიბრიდული სწავლების ფორმებზე (Simonson M., Schlosser C., 2014), სინქრონული და ასინქრონულის სწავლების შეთავსების საკითხებზე (Doering A., 2006), დისტანციურ სწავლების პროცესში ვებ-რესურსებისა და ტექნოლოგიების გამოყენების აუცილებლობასა და მნიშვნელობაზე (Bozkurt A., 2019), დისტანციური და პირისპირ სწავლების ფორმატების კომბინირებაზე (Burns M., 2011) და სხვ.

მასალების ანალიზმა გამოავლინა, რომ მიმდინარე ეტაპზე ტრადიციული უნივერსიტეტები ვერ აკმაყოფილებენ სტუდენტების მოთხოვნას ჩარიცხვებზე, ამიტომ ქვეყნების ნაწილმა დაიწყო „ელიტარიდან მასობრივ განათლებაზე“ გადასვლა, მაგალითად, ჩინეთმა შეძლო თანამედროვე ტექნოლოგიების სისტემის გამოყენება 1,5 მილიონი სტუდენტისთვის, რომელთაგან ორი მესამედი სამაგისტრო პროგრამაზე სწავლობს (Bollag B., & Overland M. A., 2001).

მეცნიერები განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებენ მსოფლიოში ერთ-ერთი პირველი დისტანციური სასწავლო პროცესის დანერგვის პრაქტიკაზე, კერძოდ, ავსტრიული მოდელის განხილვაზე (“School in the Air”). ამგვარი მოდელი მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა იმ ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც დასახლებული პუნქტებისა და სკოლებისგან მოშორებით ცხოვრობენ. დისტანციური სწავლება ფართოდ გამოიყენება ავსტრალიაში, ბრიტანეთში, ნორვეგიაში, აშშ-სა და სხვა ქვეყნებში (Keegan, 1995). ამრიგად, დისტანციურ სწავლებას შეუძლია შეასრულოს გეოგრაფიულად ფართო და მრავალფეროვანი დაინტერესებული მხარეებისათვის სასწავლო კურსების ეფექტიანად მიწოდების ფუნქცია, შესაბამისად, გამოკვეთილია დისტანციური განათლებისათვის შესაბამისი პროგრამების მიწოდების საჭიროებაც. ამ გზით მიიღწევა ბალანსი სტუდენტების მზარდ ჩარიცხვებსა და ფიზიკური შენობის სივრცის ნაკლებობას შორის (Bollag B., & Overland M. A., 2001).

როგორც ბიბლიოგრაფიული კვლევით გამოვლინდა, მომდევნო ათასწლეულში მდგრადი განათლების სისტემის ფორმირებისა და დისტანციური განათლების მიწოდებისათვის აუცილებელი იქნება განათლებაზე გაზრდილი მოთხოვნების დაკმაყოფილება რესურსების შეზღუდულობის პირობებში (Horgan B., 1998), ასევე, მნიშვნელოვანია წვდომის გაზრდა თანამედროვე ტექნოლოგიებზე. მეცნიერები ვარაუდობენ, რომ მდგრადი განათლების მიღწევას მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს დისტანციური სწავლების შესაბამისი მეთოდებისა და შეფასების სისტემების გამოყენება, ელექტრონული სწავლებისათვის საჭირო რესურსების ფორმირება. ასეთი კომპლექსური მიდგომებით მიიღწევა უმაღლესი განათლების ეკონომიური ეფექტიანობა, წინააღმდეგ შემთხვევაში დისტანციური პროგრამები შეიძლება სწრაფად გახდეს მეორეხარისხოვანი (Dibiase D., 2000).

დისტანციური პროგრამებით სწავლების შემთხვევაში და მდგრადი განათლების უზრუნველყოფაში უპირველესი საკითხია სწავლების ხარისხი, რომელიც ონლაინ სასწავლო კურსების კმაყოფილების დონის შესწავლით უნდა გამოვლინდეს. არანაკლებ მნიშვნელოვანია კურსების

შეფასების ფორმების ტიპების შესახებ პრობლემების გამოვლენა და სამომავლო შესაძლებლობების განსაზღვრა.

დისტანციური სწავლების SWOT ანალიზი და მოლოდინები

დისტანციური სწავლების გაანალიზებისა და მოლოდინების განსაზღვრისათვის გამოვიყენეთ SWOT ანალიზის მატრიცა, კერძოდ შუასადა მლიერი და სუსტი მხარეები, შესაძლებლობები და საფრთხეები. დისტანციური სწავლების პროცესში ძირითად ძლიერ მხარეებად გამოვლინდა: დროსა და სივრცეში მოქნილობა, განათლების მიღების უწყვეტობის უზრუნველყოფა, დამოუკიდებლად სწავლის უნარების გამომუშავება, სწავლა-სწავლების მეთოდების გამრავალფეროვნება, ელექტორულ ბაზებზე ხელმისაწვდომობის გაფართოება (Elsevier, Scopus, Sciencedirect, EBSCO, Econlit England Journal, Oxford Textbook of Medicine, JSTOR, BioOne; ECD-Library, Cambridge Journals Online, HINARI Health და სხვა). დისტანციური სწავლების პროცესში მნიშვნელოვან გამოწვევებს წარმოადგენს დისტანციური სწავლების სუსტი მხარეები: რეგიონების მიხედვით ინტერნეტით დაფარვის არათანაბარი დონე, თანამედროვე ტექნოლოგიების დანერგვის სირთულეები, კომპიუტერიზაციის პროცესისათვის საჭირო დრო, ტექნიკაზე არათანაბარი ხელმისაწვდომობა, სასწავლო მასალებისა და პროცესების მოდიფიკაციის გამოწვევები დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლის პირობებში, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის კომპეტენციის ნაკლებობა თანამედროვე ტექნოლოგიების ეფექტიანი მართვის თვალსაზრისით და სხვა. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ დისტანციური სწავლება იძლევა სხვადასხვა შესაძლებლობას სწავლის პროცესის განვითარებისა და ცოდნის მიღების თვალსაზრისით, მათგან მნიშვნელოვანია: თანამედროვე ტექნოლოგიების ახალი შესაძლებლობების გამოვლენა და დანერგვა, კომპიუტერიზაციისა და ინტერნეტით დაფარვის უზრუნველყოფის შედეგად ქვეყნის ინოვაციური ინფრასტრუქტურული განვითარება, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის კომპეტენციების განვითარება ონლაინ მართვის სისტემების ათვისების კუთხით, ახალი სასწავლო სისტემების განვითარება, საერთაშორისო სასწავლო პროგრამებთან ჰარმონიზაციის პროცესის დაჩქარება. SWOT ანალიზით, ასევე, გამოიკვეთა, რომ მთავარ საფრთხეს წარმოადგენს დისტანციურ სწავლებაზე გადასვლის ბოლო პერიოდის განსაკუთრებით დაჩქარებული პროცესების ირიბი შედეგები, კერძოდ, მეტად საყურადღებოა ის ფსიქოლოგიური ფაქტორები, რომელიც სტუდენტებში იჩენს თავს სოციალური იზოლაციისა და თვითგამოხატვის ახალი ფორმების აუთვისებლობის საფუძველზე. ამასთან ერთად, აღსანიშნავია ისეთი კიბერსაფრთხეები, რომელიც გამოიწვევს ონლაინ სასწავლო სისტემების მწყობრიდან გამოსვლას.

დისტანციური სწავლების შესახებ უნივერსიტეტებში გარკვეული მოლოდინები გაჩნდა, მათგან უმეტესი მოლოდინი ფინანსური ხასიათისაა. უნივერსიტეტებს მიაჩნიათ, რომ დისტანციური სწავლება ფინანსური რესურსების დაზოგვის კარგი შესაძლებლობაა. თეორიული კონცეფციის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ სალექციო ნაკადებში სტუდენტთა რაოდენობა იზრდება, ხოლო ზედნადები დანახარჯები იგივე რჩება.

პანდემიის გამო ბოლო ორ წელიწადში დისტანციურ განათლებაზე მოთხოვნა კიდევ უფრო გაიზარდა. განვითარებადი ქვეყნებისთვის ეს პროცესი განსაკუთრებული გამოწვევა გახდა მთელი რიგი ფაქტორების გამო. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, დისტანციური სწავლების პროცესის კმაყოფილებისა და მოლოდინების კვლევა.

დისტანციური სწავლებით სტუდენტების კმაყოფილების დასადგენად გამოყენებულია პოპულაციაზე დაფუძნებული მიდგომა, კვლევა ჩატარდა 2022 წლის გაზაფხულის სემესტრში.

უმადლესი სასწავლებლის სტუდენტების გამოკითხვა მიმდინარეობდა ორი კვირის განმავლობაში. შედეგები დამუშავდა SPSS პროგრამით.

დისტანციური სწავლების ფორმატზე დამოკიდებულების კვლევამ გვიჩვენა, რომ დისტანციური სწავლებით ძალიან კმაყოფილია გამოკითხულთა 48%, ხოლო ძალიან უკმაყოფილო 4%. ამასთან, გამოკითხულთა 53%-ის აზრით, ასეთი სწავლება მეტად ხარისხიანია, მეტნაკლებად ხარისხიანად მიაჩნია 39%-ს, ხოლო 8% მიიჩნევს, რომ სააუდიტორიო სწავლებასთან შედარებით დისტანციური სწავლება მეტად უხარისხოა.

დისტანციური სწავლების პროცესში ერთ-ერთ ყველაზე პრობლემატურ საკითხად მივიჩნიეთ ელექტრონულ სასწავლო მასალებზე ხელმისაწვდომობის გამოვლენა. გამოკითხულთა უმეტესობისთვის აღნიშნული პრობლემურ საკითხად არ იქნა მიჩნეული, კერძოდ, 61%-ის აზრით ელექტრონულ სასწავლო მასალებზე ხელმისაწვდომობის ხარისხი მეტნაკლებად მაღალია, 26%-თვის მასალებზე წვდომა არანაირ შეფერხებასთან არ იყო დაკავშირებული, მხოლოდ 1% თვლის, რომ ელექტრონული სასწავლო მასალები არ არის ხელმისაწვდომი.

დისტანციური სწავლების პროცესში თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენების დონის შესაფასებლად შესაბამის კითხვაზე პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა: გამოკითხულთა 8.3% სრულად ეთანხმება მოსაზრებას, რომ თანამედროვე ტექნოლოგიები აქტიურად გამოიყენება, 19.9% დაეთანხმა მოსაზრებას, რომ თანამედროვე ტექნოლოგიები ძირითადად გამოიყენება, მეტნაკლებად გამოიყენებას ეთანხმება გამოკითხულთა 31,9% სრულიად არ ეთანხმება ან არ ეთანხმება გამოკითხულთა საერთო რაოდენობის 36.1%.

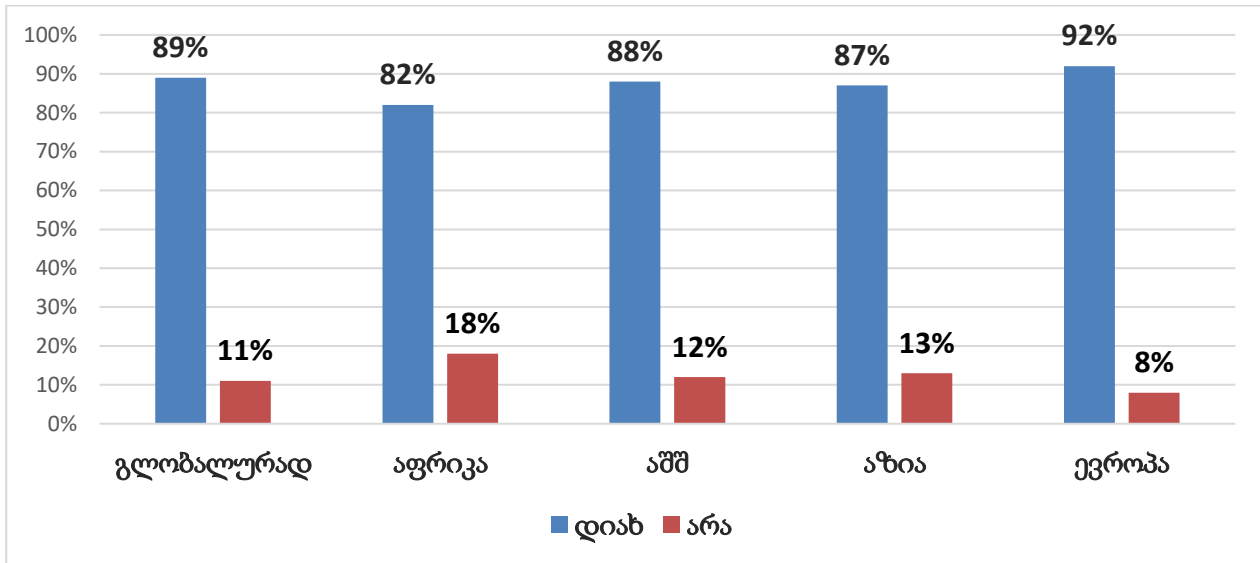
გამოკითხვამ, სწავლების მეთოდებისა და შეფასების სისტემის დისტანციური სწავლების ფორმატთან შესაბამისობის შესახებ გვიჩვენა, რომ გამოკითხულთა 64.4%-თვის სწავლების მეთოდები და შეფასების სისტემა დისტანციური სწავლების ფორმატთან სრულიად ან მეტწილად შესაბამისია, აღნიშნულს სრულიად შეუსაბამოდ მოიაზრებს გამოკითხულთა თითქმის 6.5%, ხოლო 4.2%-ს ამ საკითხზე ინფორმაცია არ გააჩნდა.

შედარებითი ანალიზის მიზნით უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტთა კმაყოფილების დონისა და მოლოდინების შესწავლის მიზნით, მსგავსი კვლევა ჩატარდა კატოვიჩეს უნივერსიტეტში, პოლონეთში 2020 წლის შემოდგომაზე. კვლევაში ჩართულნი იყვნენ, პირველკურსელი სტუდენტები. აქედან გამომდინარე, მათ პირველი შეხება ჰქონდათ ონლაინ სასწავლო პროცესთან. სტუდენტთა კმაყოფილების დონე პირდაპირპროპორციულ კორელაციაშია მათ მიერ აღქმულ სარგებლიანობასთან. აღნიშნული უნივერსიტეტის მაგალითზე, დისტანციური სწავლებისადმი მოლოდინები მეტწილად დადებითია, რაც გამოწვეულია მათ მიერ თანამედროვე ტექნოლოგიებზე ხელმისაწვდომობითა და ამ ტექნოლოგიების ათვისების მაღალი უნარების ქონით. შედეგად, მათი მხრიდან დისტანციური სწავლების დანერგვის იდეა მეტწილად დადებითად შეფასდა (Cicha K., Rizun M., Rutecka P., Strzelecki A., 2021).

უნდა აღინიშნოს იუნესკოს მსოფლიო უმაღლესი განათლების ფორუმის კვლევის შედეგები, რომელიც 2022 წელს გამოქვეყნდა. კვლევის შედეგებში ხაზგასმულია მსოფლიოს სხვადასხვა რეგიონში უმაღლესი განათლების ინსტიტუციების მხრიდან დისტანციური სწავლების შესაძლებლობების დიფერენციაცია. პირველი გლობალური კვლევა უმაღლეს განათლებაზე COVID-19-ის გავლენის შესახებ 2020 წელს ჩატარდა პანდემიის დასაწყისში, იმავე წლის მარტსა და აპრილში. ამ პერიოდში მნიშვნელოვანი შეუსაბამობები იყო უსდ-ის შესაძლებლობებს შორის დისტანციურ სწავლებაზე გადასვლისას. მაგალითად, აფრიკის ქვეყნების უმეტესობაში უმაღლესი სასწავლებლების მხოლოდ 29%-მა შეძლო სწრაფად გადაეტანა სწავლება დისტან-

ციურად, მაშინ როცა ევროპის უმაღლესი სასწავლებლების 85% უკვე მზად იყო ამ პროცესებისთვის. პანდემიის დაწყებიდან ერთი წლის შემდეგ, სიტუაცია, როგორც ჩანს, გაუმჯობესდა, რადგან გლობალურად, მსოფლიოში უმაღლესი სასწავლებლების 89% თავაზობდა დისტანციურ სწავლებას, ხოლო მხოლოდ 11%-მა ვერ შეძლო აღნიშნული. რეგიონულ ჭრილში, ევროპა და აფრიკა რჩება ორ უკიდურესობად მსოფლიოს ოთხ რეგიონს შორის, თუმცა, მოგვიანებით სიტუაცია მკვეთრად გაუმჯობესდა აფრიკაშიც (იხ. დიაგრამა 1) (UNESCO, IAU, 2022).

დიაგრამა 1. დისტანციური სწავლისა და სწავლების შესაძლებლობები რეგიონულ ჭრილში, 2022



წყარო: UNESCO 3rd World Higher Education Conference (WHEC) from May 18-20, 2022.

დასკვნები და რეკომენდაციები

დისტანციურ სწავლებასთან დაკავშირებული ზოგიერთი საკითხის დაზუსტებისა და მდგრადი განათლების განვითარების მიმართულებების იდენტიფიკაციის მიზნით, რაოდენობრივი კვლევით გამოვლენილი პრობლემების განხილვები მოხდა ფოკუს-ჯგუფებთან. საბოლოოდ, კვლევაზე დაყრდნობით, შემუშავდა დისტანციური სწავლების პირობებში მდგრადი განათლების განვითარების შესახებ შემდეგი დასკვნები და რეკომენდაციები:

- დისტანციურ პირობებში გართულებულია უმეტესი სასწავლო კურსების ეფექტიანი სწავლება თანამედროვე ტექნოლოგიებზე შეზღუდული წვდომის გამო. აუცილებელია ძირითადი მაპროფილებელი საგნების სწავლება შესაბამისი პროგრამული უზრუნველყოფითა და მაღალტექნოლოგიურად აღჭურვილი აუდიტორიების პირობებში. ამასთან, მნიშვნელოვანია დაიწყოს დისტანციურ სწავლებაზე ადაპტირებული საგანმანათლებლო პროგრამების მომზადება. დისტანციური საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებისას გასათვალისწინებელია ადმინისტრაციის მიზნები და ამოცანები; მიზანშეწონილია, ონლაინ ახალი საგანმანათლებლო პლატფორმების ადაპტაცია და უკვე არსებული პრაქტიკის სრულყოფა ისეთი პლატფორმების საუბველზე, როგორებიცაა: Google classroom, Microsoft teams, Zoom, Skype და სხვა;
- საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმეტესობაში სწავლების ტექნოლოგიები ვერ პასუხობს დისტანციური სწავლების მოთხოვნებს, განსაკუთ-

რებით პრაქტიკული სწავლების სფეროში. საჭიროა სასწავლო კურსების პრაქტიკული ნაწილის ხარისხობრივი გაძლიერება, განსაკუთრებით პროგრამული უზრუნველყოფით (გრაფიკული და სხვა ანალიზების დამოუკიდებლად კეთება ვებ-გვერდების დახმარებით); მნიშვნელოვანია პრაქტიკული სწავლების გაძლიერება კურსების შესაბამისი პროგრამული უზრუნველყოფით, მონაცემთა დამუშავების ცოდნის გაძლიერება პრაქტიკული აპლიკაციებით (SPSS, Stata, Excel);

- სწავლების მეთოდები და შეფასების სისტემები ხშირად შეუსაბამოა დისტანციური სწავლების პირობებთან. საჭიროა, სწავლების მეთოდების მორგება დისტანციური სწავლების ფორმატთან;
- საქართველოს რეგიონებში ჯერ კიდევ დაბალია ინტერნეტით დაფარვის დონე. მნიშვნელოვანია ტექნიკურ რესურსებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ქვეყნის მასშტაბით;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჩართულობა ელექტრონულ ბაზებში ჯერ კიდევ არ არის სავსებით. აუცილებელია პერსონალის მეტი მონაწილეობა ელექტრონული აღრიცხვის საუნივერსიტეტო სისტემებში, ვიდრე სოციალურ ქსელებში. შესაბამის ბაზებში ჩართულობისათვის, ტექნიკური ნაწილის გასაუმჯობესებლად, მიზანშეწონილია ინსტრუქტორების გამოყენება სასწავლო პროცესში. მნიშვნელოვანია ადამიანისეული რესურსების კომპეტენციების განვითარება-ამაღლება მათი გადამზადების გზით სწავლების პროცესის გაციფრულების შესაბამისად; ასევე, აუცილებელია პერსონალისთვის ტრენინგების მიწოდება ელექტრონული ბაზების ეფექტიანად გამოყენებისათვის (მაგ., უმეტესობა ჯერჯერობით ითხოვს ინფორმაციების ელ-ფოსტით გაცვლასა და გადაგზავნას);
- განათლების ადმინისტრატორების გამოკითხვისას აღმოჩნდა, რომ მათი უმეტესობა იაზრებს თანამედროვე ტექნოლოგიების საჭიროებას. თუმცა, დისტანციური განათლების არარსებობის გამო, ისინი ვერ ახერხებენ პროცესის მხარდაჭერას ადეკვატური პერსონალით, მარტივი მარაგით და გონივრული საოპერაციო ბიუჯეტით. საქართველოს კანონმდებლობაში შესატანია ცვლილებები დისტანციური განათლების შესახებ, რათა ადმინისტრაციამ და პოლიტიკოსებმა შეძლონ ტექნოლოგიებისა და შესაბამისი პროგრამების მხარდაჭერა;
- SWOT ანალიზის შედეგად გამოვლენილმა სუსტმა მხარეებმა და საფრთხეებმა გვიჩვენა, რომ მეტწილად მთავარი გამოწვევაა ადამიანთა სუბიექტური დამოკიდებულებების შედეგად წარმოქმნილი პრობლემები. შედეგად, დისტანციური სწავლების ეფექტიანი დაწერვისა და მდგრადი განათლების უზრუნველყოფის მიზნით ძალიან მნიშვნელოვანია ინფორმირებულობის ამაღლება დისტანციური სწავლების ძლიერ მხარეებზე. ასეთი მიდგომით თავისთავად დაძლევადი იქნება სუსტი მხარეები, საფრთხეები კი შესაძლებლობად გარდაიქმნება.
- დისტანციური განათლების ყოვლისმომცველი და სამართლებრივად რეგულირებული პროცესი საჭიროა აისახოს განათლების არსებულ სისტემაში, რაც საბოლოოდ ევოლუციური განვითარებით შექმნის მომავლის საგანმანათლებლო მოდელს. დისტანციური სწავლების გაუმჯობესება უდაოდ შეიტანს წვლილს მდგრადი განათლების სისტემის ფორმირებაში.

ხარაიშვილი ე., ლობჯანიძე ნ., (2022).
ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა 9(2), 45-
56.

მდგრადი განათლების გამოწვევები დისტანციური სწავლების პირობებში (საქართველოს მაგალითზე)

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.45-56>

ეთერ ხარაიშვილი,

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო

უნივერსიტეტი, პროფესორი

თბილისი, საქართველო

E-mail: eter.kharaisvili@tsu.ge

ORCID ID: 0000-0003-4013-7354

ნინო ლობჯანიძე,

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო

უნივერსიტეტი, ასისტენტ-

პროფესორი

თბილისი, საქართველო

E-mail: nino.lobzhanidze@tsu.ge

ORCID ID: 0000-0001-5830-6924

DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.45-56

JEL Classification: D04, H3

აბსტრაქტი. სტატიაში ბიბლიოგრაფიულ კვლევაზე დაყრდნობით გაანალიზებულია მდგრადი განათლების გამოწვევები სხვადასხვა ქვეყანაში, შესწავლილია ამ ქვეყნებში არსებული მიდგომები და კონცეფციები, დისტანციური სწავლების თეორიული და პრაქტიკული ასპექტები.

საქართველოში მდგრადი განათლების სისტემის ფორმირების ხელშემშლელი ფაქტორების გამოსავლენად, დისტანციური სწავლების პოზიტიური და ნეგატიური მხარეების შესაფასებლად და მდგრადი განათლების მიმართულებების დასადგენად ჩატარებულია რაოდენობრივი კვლევა.

ნაშრომში გამოკვეთილია საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მდგრადი განათლების სისტემასა და დისტანციური სწავლების სფეროში არსებული პრობლემები, დასაბუთებულია დისტანციური სწავლების პირობებში იმ მექანიზმების გამოვლენის აუცილებლობა, რაც განათლების სისტემის მდგრადი განვითარებისათვის ხელსაყრელ პირობებს შექმნის.

სტატიაში შეფასებულია მეცნიერ-მკვლევრების მოსაზრებები დისტანციური განათლების შესახებ, ჩატარებულია დისტანციური სწავლების SWOT ანალიზი. დისტანციური სწავლების მდგრადი განათლების სისტემაზე გავლენის დასადგენად გამოყენებულია პოპულაციაზე დაფუძნებული (Population-based/Census-based) მიდგომა. კვლევის შედეგები დამუშავებულია SPSS პროგრამით.

რაოდენობრივი კვლევის შედეგების ანალიზისა და ფოკუს ჯგუფებთან დისკუსიის საფუძველზე გაკეთებულია დასკვნები და შემუშავებულია რეკომენდაციები დისტანციური სწავლების პირობებში მდგრადი განათლების მიღწევის მიმართულებებზე.

საკვანძო სიტყვები: მდგრადი განათლება, მდგრადი განათლების გამოწვევა, დისტანციური სწავლება, მდგრადი განათლების პირობები, დისტანციური სწავლების SWOT ანალიზი, მდგრადი განათლების მიღწევის მიმართულებები.

References/ლიტერატურა

- [1] ბაქრაძე ლ. (2020). ახალი საგანმანათლებლო რეალობა: ტერმინები, გამოწვევები, რეკომენდაციები. Erasmus+ საქართველოს ეროვნული ოფისი.
- [2] ლეჟავა დ., ამაშუკელი მ. (2015). აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სოციალურ მეცნიერებებში (კვლევის ანაგარიში), სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, თბილისი.
- [3] ჯანაშია ს. (2021). დისტანციური განათლების არსი და თეორიული საფუძვლები. პრაქტიკული სახელმძღვანელო „დისტანციური სწავლების მართვა“.
- [4] ადამიანის უფლებათა სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი (EMC). (2020). შრომის ბაზრის სეგმენტაცია და შრომა კრიზისის დროს. თბილისი.
- [5] „დისტანციური სწავლების მართვა“. პრაქტიკული სახელმძღვანელო. თბილისი, 2021. <https://www.mes.gov.ge/uploads/covid/distanciuri-swavleba%20-%2008%2002%202021.pdf> (ბოლო ნახვა 16.11.2021).
- [6] საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი. (2018).
- [7] საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი. (2019).
- [8] „სკოლა ჰაერში“, <https://www.australian-children.com/school-of-the-air> (ბოლო ნახვა 16.11.2021)
- [9] უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა ანგარიში. (2017). საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, თბილისი.
- [10] შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა. (2015). საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. თბილისი.
- [11] Allen I. E., Seaman J. (2011). Going the Distance: Online Education in the United States. The Online Learning Consortium.
- [12] Basom, M., & Sherritt, C. (1992). Higher education problems in the twenty-first century: A survey of higher education administrators and politicians. Paper presented at the Annual Conference for International Higher Education Administrators, Nice, France.
- [13] Belanger F., Jordan D. (2000). Evaluation and Implementation of Distance Learning: Technologies, Tools and Techniques. https://www.researchgate.net/publication/344561498_Evaluation_and_Implementation_of_Distance_Learning_Technologies_Tools_and_Techniques
- [14] Bollag B., & Overland M. A. (2001). Developing countries turn to distance education. Chronicle of Higher Education, 47 (40), 29-31.
- [15] Bozkurt A. (2019). From distance education to open and distance learning: A holistic evaluation of history, definitions, and theories. https://www.academia.edu/38973930/From_Distance_Education_to_Open_and_Distance_Learning_A_Holistic_Evaluation_of_History_Definitions_and_Theories.
- [16] Bušelić. M. (2017). Distance Learning – concepts and contributions. https://www.researchgate.net/publication/319338584_Distance_Learning_-_concepts_and_contributions
- [17] Burns M. (2011). Distance Education for Teacher Training: Modes, Models, and Methods. Education Development Center Inc.
- [18] Carlsen A., Holmberg C., Neghina C., Owusu-Boampong A., (2016). Closing the Gap. Opportunities for distance education to benefit adult learners in higher education Opportunities for distance education to benefit adult learners in higher education. UNESCO Institute for Lifelong Learning. p.105. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243264>.
- [19] Casarotti M., Filipponi L., Pieti L., Sartori P (2002). Educational interaction in distance learning: Analysis of a one-way video and two-way audio system. https://www.researchgate.net/publication/228488779_Educational_interaction_in_distance_learning_Analysis_of_a_one-way_video_and_two-way_audio_system

-
- [20] Cicha K, Rizun M, Rutecka P, Strzelecki A. (2021). COVID-19 and Higher Education: First-Year Students' Expectations toward Distance Learning. *Sustainability*. 13(4):1889. <https://doi.org/10.3390/su13041889>.
- [21] Chaudhary S. & Dey N. (2013). Assessment in Open and Distance Learning System (ODL): A Challenge. *Open Praxis*, 5(3), 207-216. International Council for Open and Distance Education. Retrieved November 16, 2021 from <https://www.learntechlib.org/p/130676/>.
- [22] Dervarics C. (2001). Support builds for distance learning. *Community College Week*, 14 (1), 3-5.
- [23] Dibiasi D. (2000). Is distance education a Faustian bargain? *Journal of Geography in Higher Education*, 24 (1), 130-136.
- [24] Doering A. (2006). Adventure learning: Transformative hybrid online education. *Distance Education*, 27(2), 197–215.
- [25] Fitzpatrick, J. (1982). The Australian schools of the air: The conundrum of who teaches. *Distance Education*, 3(2), 183–197.
- [26] Graetz G. (2019). Labor Demand in the Past, Present, and Future. European Commission Discussion Paper. 114.
- [27] Greenberg G. (1998). Distance education technologies: Best practices for K-12 settings. *IEEE Technology and Society Magazine*, (Winter) 36-40.
- [28] Hodges C., Moore, S., Lockee B., Trust T., & Bond, A. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning. *Educause Review*, 27.
- [29] Horgan B. (1998). Transforming higher education using information technology: first steps. (On-Line). Available: <http://microsoft.com/education/hed/vision.html>.
- [30] Keegan D. (1995). Distance education technology for the new millennium: compressed video teaching. ZIFF Papiere. Hagen, Germany: Institute for Research into Distance Education. (Eric Document Reproduction Service No. ED 389 931).
- [31] Kharashvili E., Chavleishvili M., Lobzhanidze M., Grigolaia N. (2018). The Socio-Economic Consequences of Educational Migration for Georgia, ICEBMM, pp. 29-30.
- [32] Kharashvili E., Chavleishvili M., Lobzhanidze M., Damenia N., Sagareishvili N. (2017). Problems of Youth Employment in Agricultural Sector of Georgia and Causes of Migration. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 11 (10). pp. 2116-2121.
- [33] Kharashvili, E. and Lobzhanidze, N. Youth Attitudes towards Distance Learning: Challenges and Opportunities for Sustainable Education - Case of Georgia. DOI: 10.5220/0011366300003350 In Proceedings of the 5th International Scientific Congress Society of Ambient Intelligence (ISC SAI 2022) - Sustainable Development and Global Climate Change, pages 516-524. ISBN: 978-989-758-600-2
- [34] Kharashvili E., Natsvlishvili I. (2019). Challenges of Re-connecting Entrepreneurship and Business Education at Universities (Evidence from Georgia) URI: <http://dspace.tsu.ge/xmlui/handle/123456789/298>.
- [35] Lobanova Y. I. (2021). Distance Learning Advantages and Disadvantages: Teaching Experience Analysis at the University with the Basis on Different Informational-Communicative Technologies. In: Silhavy R. (eds) *Artificial Intelligence in Intelligent Systems*. CSOC 2021. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 229. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-77445-5_46.
- [36] Mayadas, F. Asynchronous Learning Networks: A Sloan Foundation Perspective. *J. Asynchronous Learn. Netw.* 1997, 1, 1–16.
- [37] Moore D.R., & Lockee B.B. (1998). A taxonomy of bandwidth: considerations and principles to guide practice in the design and delivery of distance education. Unpublished manuscript: Portland State University.
- [38] Nasrullah. Role of Multimedia Tutorials in Distance Education. *Int. J. Infonomics* 2014, 7, 933–941.
- [39] Pregowska, A.; Masztalerz, K.; Garlińska, M.; Osial, M. A., *Worldwide Journey through Distance Education—From the Post Office to Virtual, Augmented and Mixed Realities, and Education during the COVID-19 Pandemic*. *Educ. Sci.* 2021, 11, 118. <https://doi.org/10.3390/educsci11030118>.
- [40] Simonson M., Schlosser C. (2014). We Need a Plan - An Instructional Design Approach for Distance Education Courses. Project: Distance Education.
- [41] Shahabadi M. M., Uplane M. (2015). Synchronous and asynchronous learning e-learning styles and academic performance of e-learner. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 176, 125–138.
- [42] Shelton K., Saltsman G. (2005). *An Administrator's Guide to Online Education*; Information Age Publishing: Greenwich, CT, USA.
- [43] Teaster P., & Blieszner R. (1999). Promises and pitfalls of the interactive television approach to teaching adult development and aging. *Educational Gerontology*, 25 (8), 741-754.
-

-
- [44] Webster, J., & Hackley, P. (1997). Teaching effectiveness in technology-mediated distance learning. *Academy of Management Journal*, 40(6), 1282–1309. <https://doi.org/10.2307/257034>
- [45] American Council on Education. <https://www.acenet.edu/Pages/default.aspx> (Last view 16.11.2021)
- [46] European Political Strategy Centre (EPSC). *Global Trends to 2030: The Future of Work and Workplaces*.
- [47] International Labour Organization., *Global Employment Trends for Youth 2020, Technology and the future of jobs*. Geneva. (2020).
- [48] OECD (2020). *The potential of Online Learning for adults: Early lessons from the COVID-19 crisis*. p.5 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135358-ool6fisocq&title=The-potential-of-Online-Learning-for-adults-Earlylessons-from-the-COVID-19-crisis.
- [49] UNESCO 3rd World Higher Education Conference (WHEC) from May 18-20, 2022, *International Association of Universities, 2022*, ISBN: 978-92-9002-216-9.
- [50] World Economic Forum. *The Future of Jobs Report*. (2020).



Ramishvili, B., Kharadze, N., & Pirtskhalaishvili, D., (2022).. Analysis of Socio-Economic Bases of Determining Fair Salary in Georgia *Innovative Economics and Management*, 9(2), 57-67
DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.57-67>

ANALYSIS OF SOCIO-ECONOMIC BASES OF DETERMINING FAIR SALARY IN GEORGIA

Badri Ramishvili

PhD in Economics
Associate Professor at Ivane
Javakbshvili Tbilisi State
University,
Tbilisi, Georgia
E-mail: badri.ramishvili@tsu.ge
ORCID ID: 0000-0002-4446-8882

Natalia Kharadze

PhD in Economics
Associate Professor at Ivane
Javakbshvili Tbilisi State
University,
Tbilisi, Georgia
E-mail: natalia.kharadze@tsu.ge
ORCID ID: 0000-0002-5800-0957

Dea Pirtskhalaishvili

PhD in Business Administration
Assistant Professor at Ivane
Javakbshvili Tbilisi State
University,
Tbilisi, Georgia
E-mail: Dea.pirtskhalaishvili@tsu.ge
ORCID ID: 0000-0002-8667-414X

ABSTRACT. The difficulty of determining a fair compensation is an economic-social topic that has concerned humanity during the past three centuries, since the beginning of the industrial revolution, when hired labor has become one of the primary factors of value creation. Since time immemorial, different ideologies have provided various responses to the question of what should be the basis of salary. This debate frequently served as the primary catalyst for revolutionary events, which have occurred several times throughout history. Given the significance and complexity of the problem, extensive, sophisticated, and complex research by economists, psychologists, sociologists, historians, culturologists, managers, and other experts, is required to provide a more or less suitable solution. By using Georgia as an example, in this article we will try to analyze the described issue from an economic and social perspective and highlight the key trends.

DOI:10.46361/2449-
2604.9.2.2022.57-67

JEL Classification: J3

Keywords: labor compensation, "fair salary", employer, labor productivity

Introduction

The topic of the justice of labor compensation can be brought up in a variety of contexts, such as sphere, gender, and positional terms. However, we believe that for each of them, a unified approach should be devised. It should be noted that even though the term "worthy labor compensation" is frequently used, we believe that the phrases "fair salary" or "fair labor compensation" sound more complete because, while the first, aforementioned phrase put the emphasis on the employee, whereas the term we used in the title implies that the interests of all parties, including the employer, the employee, the employee's family, and the state, are taken into consideration.

A fairly perceived salary is a reward that is in line with an individual's accomplishments and merits. In addition, the equality of employees should be considered. Foremost, the employees need to perceive the wage as fair, in this case, they will try to make more efforts to complete the assignment. Adams, a specialist in organizational psychology, claims that an employee values two fundamental attitudes. In the first place,

he analyzes the ratio of his contribution to the company and the profit he receives. Secondly, he compares his position to his colleagues, considering the ratio of his compensation to the total of his professional experience and contributions to the company while contrasting it with comparable information about his peers. As we previously stated, if the employee believes the offered indicators are fair, this is a powerful motivation. otherwise, he/she becomes dissatisfied and may ultimately quit his/her position [1]. If the employee remains with the company and continues to work under such unfair conditions, there is a considerable likelihood that conflict situations [2] and organizational time expenses will rise [3].

After considering the aforementioned, the question of what determines unfair labor compensation emerges. First and foremost, the employee must consider that the compensation is unfair, and make a determination based on the aforementioned considerations. At the same time, the compensation should also be so minimal that it cannot cover the needs of the employee and his dependents. We are first discussing basic needs. However, along with the development of the country, the needs of each of its citizens change. In such a situation, an individual employee has a claim to meet the needs of a higher level.

Apart from fair wages, there are several terms related to labor compensation. For example, the concepts of "minimum wages", "living wages" and "fair wages" have been included in the Indian legislation. The "minimum wage" is the lowest compensation that an employer is required to pay their employees. In order for the workforce to continue their labor activity, it must make sure that their basic needs are covered. A business cannot operate if it is unable to pay its employees the minimum wage. The "living wage" is the compensation that ensures the satisfaction of the fundamental requirements of workers and their family members in accordance with their social status, as well as the possibility of development. That covers the possibility for workers and their families to receive pension insurance, health care, and education benefits. According to Indian legislation, the concept of a "fair wage" is dynamic and shifts in line with the country's socioeconomic progress. A fair wage is therefore defined in a fairly generic way as the compensation is the reward received by the employees in exchange for their labor efficiency, the complexity of the work completed, and their efforts [4].

Judging from an economic perspective, the foundation of labor compensation is labor productivity. If we address the topic of fair compensation for labor from the perspective of the employer, a salary that is not higher than the labor productivity indicator will be considered a great unfairness. Because of this, it is essential to evaluate and discuss the concept of labor productivity as well as its leading indicators while speaking about the economic foundations of salary. In the existing environment, it is important to consider into account the growth of remote work as a part of labor productivity, which also influences compensation. It would be appropriate to involve employees as much as possible in the process of establishing the remuneration system to foster their belief in the company [5].

The economic growth of a country, competitiveness, and standard of living are all directly correlated with labor productivity, which is a significant economic indicator. Labor productivity reflects output per unit of time. At the macroeconomic level, the aforementioned indicator enables stakeholders to evaluate GDP growth rates against the backdrop of labor costs, which offers essential aspects about the standard and quality of human capital in the economy, innovations used in production, and input factors [6].

The indicators for the countries that are somewhat connected to Georgia economically or historically are shown in Table 1. Quantitative information provided in different aspects will allow us to analyze the situation in the world around the mentioned issue.

It is common practice that the minimum wage is established by legislation, taking the above-discussed approaches into account. The mentioned indicator is provided according to different countries in the first column of the table. The fact that Georgia has the lowest indication in this area, with a value of 7 USD, is the most significant thing to us. That is because the minimum wage was set at 20 GEL by a decree issued by the President of Georgia on June 4, 1999 ("About the amount of the minimum wage"), and it has remained that way ever since. In fact, it may also be said that the mentioned social tool does not work and has no benefit in Georgia. However, the data in the table demonstrates that the minimum salary is an essential social safety

and protection measure in every country. The amount of the minimum wage is a great predictor of the country's economic development. All countries which have developed economies have high level of mentioned indicator. In this regard, Switzerland has the strongest statistics, where a monthly income of \$3800 is absolutely enviable.

The second column of Table 1 shows the parameters of average incomes per capita of the population according to 2020. This indicator is pertinent to the current study because the largest part of the income is formed through salary. According to our calculations (because we were unable to find this indicator in international databases), Georgia had an average income of about \$380 to \$400 per capita, which is one of the lowest figures among the pertinent indicators shown in the table, however, it exceeds the minimum wage level of several countries presented by us.

Table No. 1. parameters of average incomes per capita of the population

	Minimum Wage (USD, 2019)	Average monthly income per capita of the population (USD, 2020)	Unemployment rate % 2020 (2019 data is used for countries marked with *)	Share of employees in the population (2022 %)	Demographic load factor (2022)	Labor productivity (2021, GDP per person/hour in USD)
Switzerland	3800	6885	4.8	64.1	0.84	69.7
Australia	2230	4473	6.5	61.9	1.0	59.1
Ireland	1854	5479	5.6	58.5	1.14	122.2
Netherlands	1831	4256	3.8	64.2	0.84	66.0
Germany	1743	3960	3.8	59.6	0.95	58.7
united kingdom*	1736	3319	3.7	60.2	1.02	49.7
France	1703	3292	8.0	51.1	1.37	57.9
South Korea	1498	2744	3.9	61.0	0.86	41.5
Israel	1487	3551	4.3	59.8	1.31	55.7
Italy	-	2697	9.2	44.3	1.58	57.5
Japan	1360	3363	2.8	60.0	0.90	40.3
USA	1257	5345	5.4	58.2	1.10	70.6
Spain	1145	2280	15.5	49.3	1.36	48.8
Greece	849	1496	16.3	43.2	1.67	41.4
Lithuania	621	-	8.5	57.3	1.07	41.0
Estonia	605	-	6.8	59.7	1.01	42.2
Poland	586	1272	3.2	55.0	1.14	35.4
Czech Republic	582	-	2.6	58.6	1.02	40.5
Romania	491	1050	5.0	50.4	1.34	35.1
Latvia	481	-	8.1	55.9	1.15	33.9
Turkey	451	754	13.1	44.0	1.96	40.3
Iran	311	247	9.7	37.5	2.55	19.9
China*	217	879	5.2	64.7	0.87	13.8

Russia	174	891	5.6	58.3	1.11	30.3
Ukraine	161	298	9.5	50.8	1.34	15.8
Azerbaijan*	147	-	4.9	60.6	1.15	15.8
Armenia *	-	-	18.3	41.6	2.03	19.8
Georgia	7	-	18.5	53.5	1.34	16.8

Source:

1. <https://ilostat.ilo.org/topics/> [7]
2. <https://www.worlddata.info/average-income.php> [8]

Unfortunately, Georgia leads all other countries on the table with an unemployment rate of 18.5%. Significant economic challenges are indicated by such a high unemployment rate, which undoubtedly has a direct impact on the labor market's supply of workers. This, in turn, has a detrimental effect on the formation of fair compensation practices in our country.

An important indication that can be interpreted differently depending on the setting of a specific state is the share of employees in the total population. For instance, population aging is a widespread problem in developed countries, which explains why the abovementioned indicator is low. Intriguingly, there are countries, where a high level of economic development was noted, but the economic crisis that developed in recent years caused high unemployment. At the mentioned time, the specific share of employed people in the general population is particularly small. Good examples of this are Greece and Italy.

The demographic load factor is the ratio of dependent population and employed people. We have two alternatives for analyzing the situation in this case as well. In particular, people over 64 and individuals under 15 are included in the dependent population. The ratio increases primarily at the expense of the elderly in Europe because there are often many elderly individuals and few young people in the population due to the low birth rate. With older populations and relatively high birth rates, the USA and Australia may be considered to have optimum ratios of 1.1 and 1.0. In many European countries, the aforementioned indicator is even lower than 1. However, as we previously indicated, this cannot be viewed as a positive trend because it clearly demonstrates a low birth rate and an alarmingly low proportion of young people in the general population. Given current demographic trends, Georgia's demographic load factor of 1.34 is quite concerning.

The demographic load ratio must be evaluated in conjunction with other indicators and trends, because its high or low rate is less informative on its own. For instance, in many African countries mentioned data is 2, 3 and frequently more. Which indicates that the total number of dependents in these countries is two, three, or more times higher than the whole employed population. Amazingly high birth rates and, consequently, the specific proportion of young people in the population, is what lead to this situation. Amazingly high birth rates and, consequently, the specific proportion of young people in the population is what lead to this situation.

How can the effectiveness of the workforce be measured? The answer is quite intuitive. Human capital is the primary determinant of labor productivity. An individual with average qualities employed in the economy possesses a combination of knowledge, skills, and professionalism, which is known as human capital. The second factor that determines labor productivity is technological changes. The second factor that determines labor productivity is technological development. On the other hand, technological advancements are the result of innovations, knowledge, and inventions. The third factor that affects labor productivity is the scale effect, in which the company receives a cost benefit as production volumes increase [9].

Labor productivity is represented by the data in the seventh column of Table 1, and these indicators correlate with the level of wages and income of the population. Increasing labor productivity is an intensive means of wage growth. however, the deliberate implementation of a healthy wage policy encourages the

growth of labor productivity. A commercial enterprise cannot exist in the current situation if the labor productivity index does not substantially exceed the salary. The increase in labor productivity determines the country's long-term, sustainable economic development. It demonstrates how effectively states make use of their labor and time resources. More specifically, labor productivity is the value that each employee produces throughout the unit of work time.

The labor productivity index shown in the table, which was \$122.2 by 2021, demonstrates that Ireland has recently been regarded as having one of the highest economic growth rates in the world. The USA comes in second place among the countries included in the chart with the amount of \$70.6. This means that compared to the average American worker, the average Irish worker produced around 70% more product per hour. The impact of economic growth is frequently characterized by a certain lag in the country's social development, and the case of Ireland is a clear example of it. Despite such a significant increase in labor productivity, salaries cannot proportionally represent this fact.

Unfortunately, with a labor productivity rate of \$16.8 per person/hour, Georgia has one of the lowest rates among the countries listed in the table. Economic development, the increase of wages and other incomes, directly affects the improvement of this parameter and should be the focus of a significant part of the country's economic activities.

Table No. 2. Average salary - by sector (Georgia)

	Average salary in 2014 GEL	Average salary in 2017 GEL	Absolute change in 2014- 2017 GEL	Percentage change in 2014-2017	Average salary in 2020 GEL	Absolute change in 2014- 2020 GEL	Percentage change in 2014-2020
Average across all industry	818	999	181	22.1%	1 191	373	45.6%
Agriculture, Forestry, and Fishing	501	643	142	28.3%	819	318	63.5%
mining and quarrying	903	1 260	357	39.5%	1 779	876	97.0%
manufacturing	721	868	147	20.4%	1 111	390	54.1%
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	1 148	1 414	266	23.2%	1 500	352	30.7%
The water supply, sewerage, waste management and remediation activities	654	753	99	15.1%	791	137	20.9%
Construction	944	1 466	522	55.3%	1 715	771	81.7%
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	703	844	141	20.1%	1 036	333	47.4%
Transportation and storage	1 048	1 238	190	18.3%	1 433	385	36.7%
Accommodation and food service activities	477	672	195	40.9%	819	342	71.7%
Information and communication	1 171	1 426	255	21.8%	1 886	715	61.1%
Financial and insurance activities	1 590	2 008	418	26.3%	2 157	567	35.7%
Real estate activities	899	1 093	194	21.6%	1 183	284	31.6%
Professional, scientific and technical activities	1 145	1 594	449	39.2%	1 852	707	61.7%
Administrative and support service activities	698	768	70	10.0%	866	168	24.1%
Public administration and defence; compulsory social security	1 162	1 236	74	6.4%	1 426	264	22.7%
Education	455	577	122	26.8%	743	288	63.3%
Human health and social work activities	742	953	211	28.4%	1 101	359	48.4%
Arts, entertainment and recreation	682	877	195	28.6%	955	273	40.0%
Other service activities	632	685	53	8.4%	1 094	462	73.1%

Source: <https://www.geostat.ge/ka> [10]

The implementation of a fair wage policy, in addition to the problems discussed above, includes issues such as industrial and gender distribution of wages. Georgia is one of several countries throughout the world where representatives from various fields receive significantly different salaries. Often the disproportion is so enormous that it cannot be justified either by the requirements for qualifications or by the complexity and danger of the work. Below, we will analyze the current situation in Georgia in this regard, considering the indicators presented in Table 2.

During the period 2014-2020, in Georgia, the average salary increased. As an example, compared to the base year, the average salary increased by 22.1% in 2017 and 45.6% in 2020.

However, during the discussion, we must also include the fact that the exchange rate of Georgia's national currency to the dollar fell significantly during this time. For illustration, in 2014, the average exchange rate of the lari against the dollar fluctuated within the range of 1.76-2.28, in 2017 within the range of 2.49-2.53, and in 2020, within the range of 3.10-3.22 [11]. Accordingly, in each of the aforementioned years, the average exchange rate was as follows: \$1-2.02 GEL in 2014, \$1-2.51 GEL in 2017, and \$1-3.16 GEL in 2020. Simple calculations show us that in 2014 the average wage in Georgia corresponded to \$405, in 2017 to \$398, and in 2020 to \$376. In other words, if we express it in US dollars, the average wage in Georgia was characterized by a slight, but persistent downward tendency.

This situation is exacerbated by the fact that the majority of the items in the consumer basket were imported throughout the period under review, regrettably, the same trend is still present today.

It is interesting how the dynamics of the average salary was in the considered period, taking into account inflation. Lari inflation was 12.6% in 2017 compared to 2014 and 27.6% in 2020 (<https://www.geostat.ge/ka>). According to this, with the appropriate adjustment of the inflation rate, the real increase of the average salary in 2017 compared to 2014 amounted to 69 GEL or 8.4%, and in 2020, 115 GEL i.e. 14%.

Table 2 clearly displays the disproportion that exists in Georgia between various fields in terms of the amount of average salary. For instance, the lowest paid field during the period under review was education, where the average salary increased from 455 GEL in 2014 to 577 GEL in 2017 to 743 GEL in 2020. The highest paid were insurance and financial activities, where the average salary in 2014 was 1590 GEL, in 2017 2008 GEL, and in 2020, 2157 GEL. As we're seeing, the disproportion was solid throughout the period of the three years, being 3.5 in 2014, 3.5 in 2017, and 2.9 in 2020. To some extent, the decline in the aforementioned indicator at the end of the relevant period can be viewed as a positive development. However, additional observation will be necessary to determine whether this decrease will develop into a durable trend. Positively, the average income in the education sector increased significantly, which contributed to the reduction of the disproportion. Negatively, by 2020, education was still Georgia's lowest paying field. In 2014, the salary in this field was lower than the average salary of the country by 44%, in 2017 by 42%, and in 2020 by 38%.

Because of specific economic and sociocultural circumstances, industries like agriculture, forestry, and fish farming are of great importance to Georgia. The demographic potential of rural Georgia, which ranges from 2.3 million to 4.5 million residents, cannot be completely utilized if the appropriate economic and social environment is not created in these areas. Specifically, there are between 300 to 330 thousand employees in the agricultural sector [12]. As we can see, the population range is quite large. In our opinion, to which, high or low level, the carrying capacity of the Georgian village will be approached, depends greatly on the general economic and social situation, and among them, foremost, on the income of the population. As we can see, the population range is quite large. In our opinion, to which, high or low level, the carrying capacity of the Georgian village will be approached, depends greatly on the general economic and social situation, and among them, foremost, on the income of the population. The agriculture sector, to which the growth of other fields is tied by multiplier logic, is the primary influencer of incomes in rural areas.

Along with insurance and financial activities, salaries were relatively high in areas such as information and communication, which should be considered a manifestation of a global trend. In the aforementioned direction, the average salary in 2014 was 43% higher than the average salary in the country, in 2017 this indicator was again 43%, and by 2020, it was already 58%.

In Georgia, the mining, quarrying, and construction industries saw the largest salary increase during the period under review. The growth in these areas in 2020 amounted to 97.0 and 81.7 percent, respectively, over the base year. This is a rather high rate and indicates the rapid development of the field, especially in the case of construction.

Table No. 3. Salary distribution by sector and gender (Georgia)

	Salary in 2014		Difference in 2014 %	Salary in 2017		Difference in 2017 %	Salary in 2020		Difference in 2020 %
	woman	man		woman	man		woman	man	
Average across all industry	618	980	-58.6	770	1197	-55.5	952	1408	-47.9
Agriculture, Forestry, and Fishing mining and quarrying	419	525	-25.3	617	651	-5.5	631	900	-42.6
Manufacturing	812	914	-12.6	1192	1268	-6.4	1172	1848	-57.7
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	510	824	-61.6	629	995	-58.2	827	1270	-53.6
The water supply, sewerage, waste management and remediation activities	1198	1136	+5.2	1514	1392	+8.0	1617	1474	+8.8
Construction	521	693	-33.0	664	790	-19.0	718	823	-14.6
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	733	962	-31.2	949	1523	-60.5	1226	1770	-44.4
Transportation and storage	517	864	-67.1	633	1034	-63.3	789	1266	-60.4
Accommodation and food service activities	720	1133	-57.4	847	1363	-61.0	1176	1505	-28.0
Information and communication	378	653	-72.7	592	785	-32.6	742	928	-25.1
Financial and insurance activities	1017	1278	-25.7	1185	1592	-34.3	1660	2090	-25.9
Real estate activities	1168	2218	-89.9	1395	3025	-117.8	1643	3016	-83.6
Professional, scientific and technical activities	558	1080	-93.5	765	1284	-67.8	1062	1244	-17.1
Administrative and support service activities	933	1317	-41.1	1499	1672	-11.5	1519	2166	-42.6
Public administration and defence; compulsory social security	595	757	-27.2	628	844	-34.4	797	908	-13.9
Education	1125	1174	-4.3	1186	1256	-5.9	1324	1470	-11.1
Human health and social work activities	430	539	-25.3	559	638	-14.1	731	786	-7.5
Arts, entertainment and recreation	652	976	-49.7	831	1289	-55.1	994	1390	-39.8
Other service activities	571	785	-37.5	755	992	-31.4	831	1070	-28.8
	479	857	-78.9	625	781	-25.0	921	1410	-53.1

The table was compiled using the following source: <https://www.geostat.ge/ka>

The dynamics of average salaries from 2014 to 2020 are shown in Table 3, along with how they are distributed by sector and gender. A difference indicator that displays the salary disproportion between men and women as a percentage is presented alongside the indicators for each year under review. The "-" symbol indicates how much women's salaries are lower than men's, while the "+" sign represents that women's salaries are higher than men's salaries. It is noticeable that from the indicators in Table 3, we find a "+" sign in the case of only one field - supply of electricity, gas, steam and air conditioning. Women's salaries were slightly greater than men's salaries in each of the three years under review.

Table 3 illustrates the wage gap between men and women. In all areas, women made on average 58.6% less than men in 2014, 55.5 percent less in 2017, and 47.9 percent less in 2020. According to us, there is no economic rationale for such a discrepancy, and a separate study should be conducted to identify what phenomenon we are dealing with. However, these data reveal a significant positive trend, that represents decline of the aforementioned disproportion. We are far from the idea that men and women must have identical, equal pay across all industries. Hard physical labor is in demand in some sectors of the economy, obviously, in this case, there will undoubtedly be more jobs available for men, and they will receive significantly higher compensation. For example, from those presented in Table 3, mining and quarrying, manufacturing and construction can be attributed to such industries.

Education is one of those fields where average incomes for men and women should be roughly equal. However, men earned 25% more than women in 2014. The aforementioned discrepancy decreased during the following years and amounted to 7.5 percent by 2020. In the fields of arts, entertainment, and recreation, as well as information and communication, there shouldn't be a significant salary gap between men and women, however, as Table 3 demonstrates, males also earn significantly more in these fields.

From the data in Table 3, Financial and insurance activities merit particular consideration. These are the areas, in our opinion, where men and women can handle the assigned duties equally well. Nevertheless, in 2014, women were paid roughly 90% less than men. The compensation gap between men and women expanded from 90% in 2014 to about 118% in 2017, and then it decreased to 84% in 2020.

conclusion

The growth in compensation in Georgia is directly tied to the increase in labor productivity, which was noted at the beginning of the article, is not only one of the lowest among comparable measures of the countries under examination, but it lags behind most of them by several times. Overcoming such high unemployment rates is also directly tied to compensation increases, which can have a mutually reinforcing effect on productivity growth.

The labor legislation must be perfected to enhance the compensation policy in a way that, on the one hand, protect the worker's social interests and, on the other, maximize the productivity of their work. Establishing Georgia's actual minimum wage should be the first step in this. As the indicators we reviewed demonstrate, all countries have a minimum wage that is equal to or higher than the living wage in those countries.

Georgia's average salary should increase, and as a result of the rise, the disproportion between different fields should be lessened. It is obvious that establishing labor market mechanisms will be the primary means of regulating the aforementioned issue. Also, regulation of labor legislation and the implementation of a state policy supporting institutions of vocational education and training centers are equally crucial.

In Georgia, the compensation disproportion between the genders is obvious. In this regard, foremost, studies should be conducted to identify the precise causes. After the scrupulous study of the aforementioned problem, the ways to correct the situation should be determined individually for each separate field.

ბადრი რამიშვილი

ასოცირებული პროფესორი,
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი,
თბილისი, საქართველო
E-mail: badri.ramishvili@tsu.ge
ORCID ID: 0000-0002-4446-8882

ნატალია ხარაძე

ასოცირებული პროფესორი,
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი,
თბილისი, საქართველო
E-mail: natalia.kharadze@tsu.ge
ORCID ID: 0000-0002-5800-0957

დეა ფირცხალაიშვილი

ასისტენტ პროფესორი,
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი,
თბილისი, საქართველო
E-mail: Dea.pirtskhalaishvili@tsu.ge
ORCID ID: 0000-0002-8667-414X

DOI:10.46361/2449-
2604.9.2.2022.57-67

JEL Classification: J3

საქართველოში სამართლიანი ხელფასის დადგენის სოციალურ-ეკონომიკური საფუძვლების ანალიზი

აბსტრაქტი. სამართლიანი ხელფასის განსაზღვრის პრობლემა, ის ეკონომიკურ-სოციალური საკითხია, რაც ალბათ ყველაზე მეტად აღელვებს კაცობრიობას უკანსაკნელი სამი საუკუნის განმავლობაში ანუ სამრეწველო რევოლუციის დასაწყისიდან, როდესაც დაქირავებულის შრომა ფასეულობის შექმნის ერთ-ერთ ძირითად ფაქტორად მოგვევლინა. თუ რის საფუძველზე უნდა განისაზღვროს შრომის ანაზღაურება, ამ კითხვაზე სხვადასხვა იდეოლოგია განსხვავებულ პასუხს იძლეოდა ოდითგანვე და ხშირად ეს იყო მთავარი ტრიგერი რევოლუციური მოვლენებისა, რაც არაერთხელ მომხდარა მსოფლიოს ისტორიაში. საკითხი უაღრესად მნიშვნელოვანი და მრავალწახნაგოვანია, ამიტომ მასზე მეტნაკლებად დამაკმაყოფილებელი პასუხის გასაცემად საჭიროა ეკონომისტების, ფსიქოლოგების, სოციოლოგების, ისტორიკოსების, კულტუროლოგების, მენეჯმენტისა და ბევრი სხვა სპეციალისტის კომპლექსური მუშაობა. წინამდებარე სტატიაში ჩვენ შევეცდებით ეკონომიკურ-სოციალური ასპექტით გავაანალიზოთ აღნიშნული პრობლემა და საქართველოს მაგალითზე გავაშუქოთ ძირითადი ტენდენციები.

საკვანძო სიტყვები: შრომის ანაზღაურება, „სამართლიანი ხელფასი“, დამსაქმებელი, შრომის პროდუქტიულობა

REFERENCES

- [1] Riberolles, H. d. (2021, June 10). *primeum*. Retrieved from <https://www.primeum.com/> "What is a fair wage?": <https://www.primeum.com/en/blog/what-is-a-fair-wage>
- [2] Kharadze, N., & Gulua, E. (2018). Organizational Conflict Management Challenges. *European Journal of Economics*, Vol 4 No 1, 30-41. DOI: 10.26417/ejes.v4i1.p30-41
- [3] KHARADZE, N., & DUGLADZE, D. (2018). TIME MANAGEMENT OF PRIVATE UNIVERSITY STUDENTS. *INNOVATIVE ECONOMICS AND MANAGEMENT*, 126-137.
- [4] Kush, A. *legalserviceindia*. Retrieved from [legalserviceindia.com](https://www.legalserviceindia.com/legal/article-1127-different-concepts-of-wages.html) "Different Concepts of Wages": <https://www.legalserviceindia.com/legal/article-1127-different-concepts-of-wages.html>
- [5] Kharadze, N., Giorgobiani, M., Melkoshili, T., Dzebisauri, L., & Pirtskhalaishvili, D. (2021). Effective strategies to manage the teacher intellectual work productivity in distance learning. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, Vol.8 No.4, 653-665. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v8i4.840>

- [6] International Labour Organization. (2021, november). *Statistics on labour productivity*. Retrieved from ilo.stat.ilo.org: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/#>
- [7] <https://ilostat.ilo.org/topics/>
- [8] <https://www.worlddata.info/average-income.php>
- [9] Greenlaw, S. A., & Shapiro, D. (2017). Labor Productivity and Economic Growth. In S. A. Greenlaw, & D. Shapiro, *Principles of Economics 2e* (p. 974). Houston, Texas: XanEdu Publishing Inc.
- [10] <https://www.geostat.ge/ka>. Retrieved from <https://www.geostat.ge/ka>
- [11] <https://www.lari.ge/>. (2022). Retrieved from lari.ge: <https://www.lari.ge/>
- [12] Koghuashvili, P., & Ramishvili, B. (2016). "The capacity of rural territories in Georgia". *Annals of Agrarian Science*, Volume 14, Issue 1, Pages 11-16. <https://doi.org/10.1016/j.aasci.2016.02.003>



Katamadze, D., & Katamadze, G. (2022). Problems caused by chronic deficit of foreign trade of Georgia and ways to solve them in the conditions of open economy. *Innovative Economics and Management*, 9(2), 68-75.
DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.68-75>

PROBLEMS CAUSED BY CHRONIC DEFICIT OF FOREIGN TRADE OF GEORGIA AND WAYS TO SOLVE THEM IN THE CONDITIONS OF OPEN ECONOMY

David Katamadze

Batumi Shota Rustaveli State University,

Batumi, Georgia

E-mail: qatamadze.davit@bsu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0003-2992-9326

Guliko Katamadze

Batumi Shota Rustaveli State University,

Batumi, Georgia

E-mail: guliko.katamadze@bsu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0002-5198-3890

DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.68-75

ABSTRACT. The article discusses the problems caused by the chronic deficit of foreign trade in Georgia, which hinders the process of managing the open economy of our country. The state of import-export coverage in Georgia is analyzed, taking into account the peculiarities of the trade conditions of our country. The negative consequences of the excessive dependence of the Georgian economy on the economies of other countries have been identified.

Based on bibliographic studies and statistical materials, the foreign sources from which the chronic foreign trade deficit is covered at the expense of foreign exchange earnings are identified. Based on the study of the experience of other countries and the analysis of statistical data of our country, it is substantiated that foreign trade will contribute to the economic growth of Georgia only if the export balances the import or exceeds it. The experience of those countries which, by conducting the correct foreign trade policy, were able to overcome the economic crisis and achieve rapid economic growth are studied. Relevant conclusions and recommendations are made based on the analysis of the problems caused by the chronic deficit of foreign trade of Georgia.

JEL Classification:

Keywords: Foreign trade, chronic trade deficit, export-import coverage ratio, excessive dependence on imports, food security, food self-sufficiency.

Introduction

The management of Georgia's open economy is significantly hampered by the chronic deficit in foreign trade. Although many works on the chronic trade deficit have been developed in the world (Professors Westfall P., Bellucco-Chatham A., Boyle M, J., Robert E. Scott and others), this problem in Georgia is complex, taking into account the peculiarities of the trade conditions of our country. It is considered an even less studied field. Conducting the present research is an attempt to fill the deficit in the field of economic science of Georgia. Foreign trade is a specific technology of covering imports with exports. It is logical that foreign trade contributes to the economic growth of a country, but only when exports balance or exceed imports. Imports in Georgia have always exceeded exports since gaining national independence (in the 1990s), and in 2021, imports will exceed exports by 2.38 times.

Over the last 5 years, the ratio of import to export coverage in Georgia has been characterized by an increasing trend. If in 2016 this figure was 34%, in 2018 - 36.1%, in 2019 - 39.9%, in 2020 - 41.5%, and in 2021 - 42% (www.geostat.ge foreign trade). The figures are calculated by the authors based on the data of the National Statistical Service of Georgia). Although the process of covering imports with exports is characterized by a tendency to improve, it is not enough to balance import costs through the export of goods, i.e. to independently balance the trade balance, without the effective use of foreign financial, currency, credit, scientific-technical, migration and other instruments.

The chronic deficit of Georgia's foreign trade shows that, on the one hand, our country is unilaterally trying to join the world economy, and on the other hand, it is too dependent on the economy of other

countries, on external shocks, because our country consumes much more than it produces, that is, Georgia is predominantly a country focused on consumption and not on production. Over the years, the growth of the import-oriented economy has been facilitated by the stimulation of consumption and not production, which is mostly ensured by the export of labor force, attraction of foreign direct investments, money spent by foreign tourists in our country, foreign grants, aid, artificial strengthening of the GEL exchange rate and other means to increase the purchasing power of the population. It increases much more than the country would be able to do only by its own capabilities - by collecting the foreign exchange earnings received from the export of local goods.

Thus, in the world market, Georgia is a country with a more consumer purpose than a productive one, that is, in the international division of labor, our country has become a key sales market for products made by other countries (Dolidze, 2019).

Literature review

The term "chronic foreign trade deficit" and the evolution of its theory are related to different scientists. However, the trade deficit as a reason for the deterioration of the country's economic situation was first discussed by Adam Hayes, according to whose opinion, a trade deficit occurs when the value of a country's imports exceeds the value of its exports. In this regard, it is interesting that Mikheil J. Boyle's opinion on the effect of chronic trade deficits on a country's economy, the negative effects of which countries have tried to neutralize throughout history. Jiwon Ma Jiwon M. (2022) claims that the existence of feedback between the chronic deficit of the trade balance and the economic situation of the country is confirmed by the practice of almost all countries of the world (Kramer L. 2022), who was one of the first to prove that the economic success or failure of the country was largely depending on the chronicity and extent of its foreign trade deficit. When a country imports more than it exports, it can distort the country's trade balance and depreciate its currency. The deepening of the country's trade balance deficit, as a result of the devaluation of the national currency, worsens the economic well-being of its population, because the value of the currency is one of the important indicators determining the country's economic situation and its gross domestic product (GDP). It is crucial for the country to maintain a balance between imports and exports. A country's imports and exports have a significant impact on its GDP, exchange rate, inflation and interest rates. (Robert C. Kelly, 2011; PETE Ratburn P., 2010; Kramer L, 2009; Jiwon M., 2005; Hayes A. 2016).

In other words, a chronic trade deficit increases a country's dependence on external shocks because it buys more goods and services than it sells. This generally hurts job creation and economic growth in the deficit country. (Jiwon M., 2005; Michael J. Boyle 2017; Hayes A., 2005). A similar view of the chronic trade deficit is common among the majority of US economists due to the deepening US chronic trade deficit, especially with China, a country with which the US has a chronic trade deficit. Eliminating this deficit is the main concern of US economists. In 2016, they started a trade war against China. US scientists argued that reducing the trade deficit will create jobs in the US and strengthen the economy (Howard C. Petiten, 2016).

However, for many scientists in the economic world, a trade deficit is an imbalance between a country's savings and investment, because a country spends more money on imports than it receives from exports. According to the rules of economic accounting, the country must compensate for this deficit. For example, the US can do this by borrowing money from foreign creditors or allowing foreign investment in US assets. (Hayes A. 2016).

Methodological approach

The methodological basis of the article is the official data of the National Statistical Service of Georgia and the results of the research conducted by the authors of this article. In addition, the methods of

data collection, grouping, analysis and synthesis were used as a statistical research method. The data obtained as a result of the research are generalized by the deduction method.

Conducting research and results

The chronic deficit of Georgia's foreign trade shows that, on the one hand, our country is unilaterally trying to join the world economy, and on the other hand, it is too dependent on the economy of other countries, on external shocks, because our country consumes much more than it produces, that is, Georgia is predominantly A country focused on consumption and not on production. Over the years, the growth of the import-oriented economy has been facilitated by the stimulation of consumption and not production, which is mostly ensured by the export of labor force, attraction of foreign direct investments, money spent by foreign tourists in our country, foreign grants, aid, artificial strengthening of the GEL exchange rate and other means to increase the purchasing power of the population. „It increases much more than the country would be able to do only by its own capabilities - by collecting the foreign exchange earnings received from the export of local goods“ (Berishvili, Kh., Ghugunishvili, M.: (2020). As can be seen from Table No. 1, during the last 5 years, Georgia had a continuous trade deficit, which reached its maximum value during this period in 2018 (-5,982.1 million US dollars), and its minimum value in 2020 (-4,709.4 million US dollars). In 2021, the trade deficit began to grow again and reached -5,862.5 million USD, which, although it is behind the figure of 2018, exceeds the data available before the start of the pandemic in 2019 (-5,720.8 million USD), which is an expression that the population spends more on imports than , than the economically active entities of our country produce and export (www.geostat.ge foreign trade).

Table No. 1. Foreign trade in goods of Georgia

(million USD)

	2017	2018	2019	2020	2021
trade turnover	10 802.7	12 741.1	13 317.9	11 398.3	14 342.4
Export of Goods (FOB)	2 745.7	3 379.7	3 798.4	3 344.5	4 242.7
Import of goods (CIF)	8 057.1	9 361.4	9 519.5	8 053.8	10 099.8
trade balance	-5 311.4	-5 982.1	-5 720.8	-4 709.4	-5 862.5
Import-export coverage ratio, (%)	34.0	36,1	39,9	41,5	42.0

Source: www.geostat.ge. foreign trade.

As can be seen from the analysis of the data in Table No. 1, the reduction of the chronic trade deficit was possible only during the period of the mass spread of the COVID 19 pandemic, when due to the covid-regulations introduced in trade between countries, the flow of international cargo flows was hindered (drivers were infected, tested for covid infection, and cargo flows underwent disinfection). This applied to both the import and export of products, but the import of goods was restricted to a greater extent than the export, which was not achieved either before the spread of the pandemic or after the restriction of the spread of the pandemic (in the post-pandemic period) (Dolidze, Kh. 2019).

This is due to the fact that the population of Georgia allows themselves to reach the level of well-being that the economic, entrepreneurial and, therefore, export capabilities of our country do not allow to meet. As a result, the country imports more products than it can balance with its exports. This annual trade deficit is covered by emigrant remittances, foreign investment attraction and foreign exchange earnings from tourism (Berishvili, Kh., 2014).

Over the last five years, Georgia's foreign trade has seen continuous, dynamic growth at a pace ahead of imports, which is mainly due to the renewed, joint demand and supply commodity structure in the post-

covid world, the lag behind the joint world production, and the increase in world prices. The sectoral structure of the world economy has changed. Countries have moved to a new strategy of national security, food self-sufficiency growth. The development of sectors providing food security has come to the fore. In order to increase the level of food security and national self-sufficiency, Georgia should follow the same path (Shengelia T., Berishvili Kh., 2014).

As a result of hostilities between Russia and Ukraine, the COVID 19 pandemic and external shocks caused by them, the world's joint demand has shifted from luxury items to consumer goods, which are traditional export products of Georgia, such as wine, spirits, mineral waters, non-alcoholic drinks and Nuts, which caused exports to grow at a faster rate than imports.

Georgia's trade deficit is covered by external debt. The latter services are provided at the expense of the budget, which increases the budget deficit. In addition, our country mainly imports finished products, not production raw materials or resources. Along with medicine and cars, even many common consumer goods are imported, while half the population is employed in agriculture (Shengelia, T., 2020).

Georgia, despite being an agrarian country, can't even meet local demand for wheat, meat and meat products, milk and dairy products, vegetables and other products, let alone export them. Georgian agricultural products are rarely exported to Turkey. Instead, a large amount of agricultural products are imported from this country (according to our calculations, it is the equivalent of about 40,000 employed people, if this amount of products were produced in Georgia). (Shengelia T., Berishvili Kh., 2014).

This is because the Turkish government subsidizes agriculture, therefore, the agricultural crops grown there are so cheap that Georgian products cannot compete with them. In the form of exports, not finished products, but natural-industrial raw materials and resources (copper ores and concentrates, nuts, ferroalloys, nitrogen fertilizers, mineral waters, unprocessed or semi-processed gold, wine), which are subjected to further processing abroad, are exported.

The difference between the export of resources and the finished product is in the prices, in the creation of added value, enterprises, additional jobs, in more remuneration, for example, instead of apples, export of apple compote, jam and dried fruit, export of hazelnut chocolate instead of nuts, because by processing resources on the spot, jobs will be created in Georgia, here People who will be paid additional wages will be employed, added value will be created here, related industries and businesses will develop. That is, instead of exporting raw materials, by processing them on site, the next stage of our country's development will begin.

The difference between the export of resources and the finished product is in the prices, in the creation of added value, enterprises, additional jobs, in more remuneration, for example, instead of apples, export of apple compote, jam and dried fruit, export of hazelnut chocolate instead of nuts, because by processing resources on the spot, jobs will be created in Georgia, here People who will be paid additional wages will be employed, added value will be created here, related industries and businesses will develop. That is, instead of exporting raw materials, by processing them on site, the next stage of our country's development will begin.

We should approach imports with a similar position. Instead of importing finished products, it is better to import raw materials, because processing them in Georgia will create additional jobs, additional wages and income in our country. For example, instead of importing flour, it is better to import wheat, and to process it in the mill-combinates of Georgia, where people will be employed, their salaries will be paid, livestock will be supplied as a by-product (bran) and so on.

A similar approach to both exports and imports will contribute to the multiplier effect of creating new jobs and increasing incomes in our country. Import substitution policies will create national goods, jobs, incomes and save foreign exchange.

Thus, it is not the volume of foreign trade turnover that is important, but what the country's trade turnover mainly consists of. If there is a significant excess of imports in the trade balance (as is the case in Georgia), this is a serious problem, and if - exports, this is very good. Unfortunately, Georgia has a chronically negative trade balance with all the largest trade partner countries (Turkey, Russia, Ukraine, Azerbaijan, EU countries, USA, etc.). Against this background, a logical question arises: how should we

approach the issue of the import of critical goods of Georgia, the negative trade balance with both common and main trade partners of our country? There is rich world experience in this regard. For example, the Japanese, who have a pretty good vision of the future, started to implement a national slogan in 1946, the essence of which is "either export or die." To realize this slogan, they studied the secret of successful countries and found that it is the navy.

Today, Japan's navy is the third largest in the world after the US and Russia; They foresaw that a crisis of heating and energy resources was expected in the future. Therefore, unlike the USA, they created small cars and thus conquered the world car market. The US administration came to this conclusion a little later. The Japanese saw as early as the 1960s that knowledge was key to the economy of the future, so back in the 1980s they sent 5,000 young students to advanced higher education institutions in the US and Western Europe. These youth returned to their homeland with new knowledge and skills and increased exports, replaced unreasonable imports, improved trade balance and developed the economy. (Kemp, Murray C. 1962).

Georgia is also a maritime country, which is one of its advantages in Transcaucasia and Central Asia, but not a single marine liner or tanker has survived in our maritime infrastructure, which exceeded 80 in the past. Some of our ships have been cut and sold, and some are sailing in the sea under the flag of other countries. The Batumi port was given a 49-year lease to a Kazakh investor, who determines the strategy of the port and disposes of the received income according to his wishes, and not in accordance with the state interests of our country (Michael J Boyle., & Jiwon M., 2022).

South Korea also encouraged exports and thus achieved much higher economic growth than the Philippines and South American countries (Argentina, Brazil, Chile), which resorted to import substitution industrialization until the 1980s. We note that the strategy of replacing imports with domestic products implies temporary protection of the local market and economic growth with local production capabilities. The export-stimulated growth strategy tries to use world markets to promote economic development (Westfall P., Bellucco-Chatham A., 2020).

Export-promoted economic growth is the opposite of the import substitution strategy that was popular in the 1960s. The rapid growth of exports is also one of the main external factors of China's economic growth. Chinese goods have many competitive advantages, however, the state additionally stimulates an export-oriented entrepreneurship economy. The state provides loans with low interest rate, preferential tax system and other preferences to enterprises directed to foreign markets (Robert C. Kelly. & P. Rathburn., 2022).

Export-promoted economic growth is the opposite of the import substitution strategy that was popular in the 1960s. The rapid growth of exports is also one of the main external factors of China's economic growth. Chinese goods have many competitive advantages, however, the state additionally stimulates an export-oriented entrepreneurship economy. The state provides loans with low interest rate, preferential tax system and other preferences to enterprises directed to foreign markets.

It should be noted that the trade turnover at the expense of import and re-export in Singapore and Hong Kong even reaches 200-400% of GDP. These Asian city-states are totally dependent on trade. Their wide and deep harbors are much busier than others in terms of cargo turnover, because these countries are trade and financial centers.

Based on the international experience discussed above, it is appropriate to raise the domestic and international competitiveness of domestic products by attracting investments and encourage exports by informing exporters, low taxes, credits and preferences. At the same time, it is necessary to optimize export, i.e. to prioritize export of finished products compared to resources. Also, diversification of trade partners and export products should be implemented.

The growth of the export of products made in our country was negatively affected by the military actions in the Black Sea region, but this does not mean that the Georgian government should not have a national risk management plan to avoid threats in the region.

At the same time, it is advisable to replace unreasonable imports by promoting local production (especially since during the devaluation of the GEL, imports are more expensive than local production of import-substituting products). Reasonable import substitution can bring a lot of good to Georgia: new businesses will be created, the number of jobs and export opportunities will increase, imports and demand for foreign currency will decrease, the mentality of preferring domestic products over imported ones will be formed among the population, and innovative technologies will be encouraged.

Also, re-export should be used judiciously. In order to promote re-exports, it is necessary to make reasonable use of Georgia's favorable geographical location, transit conditions and legislative environment. Georgia, which has a chronic trade deficit, should also have international currency reserves, at least three times the amount of one month's imports, which will be used if necessary.

Conclusion

Thus, as a result of the conducted research, it can be concluded that in order to eliminate the problems caused by the chronic deficit of foreign trade of Georgia, the following measures should be taken:

- In order to overcome the chronic negative trade balance (deficit) of Georgia, it is appropriate to increase the domestic and international competitiveness of domestic products and thereby increase the domestic and foreign demand for it, i.e. more: export, diversification, optimization, re-export, reasonable import, as well as more: direct foreign investments, cash Shipments and foreign tourists.
- This "recipe" for improving the trade balance should be adjusted taking into account the specifics of each partner country. As a result, the chronic negative trade balance will gradually decrease and a positive trade balance will be established.
- The real way to first reduce and then eliminate Georgia's chronic trade deficit is to rationalize the commodity structure of imports and reveal and implement the export potential. It is possible to rationalize the import commodity structure by replacing imported products with local products, imposing such requirements on imports that are met by domestic products that replace them, as well as by revising the priorities in the personal consumption expenses of consumers - by bringing primary consumption products to the forefront and reducing the mentality of consumption of luxury items.
- The second direction of reducing and eliminating the chronic trade deficit of our country is the growth of export of goods, which can be achieved by diversifying export markets, importing new technologies, carrying out scientific and research work in export enterprises, raising the quality, reputation, and awareness of Georgian products in the world market (active advertising abroad). By establishing it as a brand, by perfecting the design of packaging material, by perfecting the web pages of Georgian companies, by providing state support in the organization of transport and logistics systems, by providing state insurance for the risks faced by export companies (for example, by state compensation for losses experienced by them as a result of rotting of perishable products during transportation abroad) and others.

ქათამაძე დ., ქათამაძე გ., (2022).
ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა
9(2), 68-75.

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.68-75>

დავით ქათამაძე

ასოცირებული პროფესორი, ბათუმის
შოთა რუსთაველის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, ბათუმი,
საქართველო
E-mail: qatamadze.davit@bsu.edu.ge
ORCID ID: 0000-0003-2992-9326

გულიკო ქათამაძე

ასოცირებული პროფესორი, ბათუმის
შოთა რუსთაველის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, ბათუმი,
საქართველო
E-mail: irina.beridze@bsu.edu.ge
ORCID 0000-0001-5645-8633

DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.68-75

JEL Classification: M38; M39; M30.

საქართველოს საგარეო ვაჭრობის ქრონიკული დეფიციტით გამოწვეული პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები ღია ეკონომიკის პირობებში

აბსტრაქტი. სტატიაში განხილულია საქართველოს საგარეო ვაჭრობის ქრონიკული დეფიციტით გამოწვეული პრობლემები, რაც აფერხებს ჩვენი ქვეყნის ღია ეკონომიკის მართვის პროცესს. გაანალიზებულია საქართველოში იმპორტის ექსპორტით დაფარვის მდგომარეობა ჩვენი ქვეყნის სავაჭრო პირობების თავისებურებათა გათვალისწინებით. გამოვლენილია სხვა ქვეყნების ეკონომიკებზე საქართველოს ეკონომიკის ზედმეტი დამოკიდებულების უარყოფითი შედეგები.

ბიბლიოგრაფიულ კვლევებზე და სტატისტიკურ მასალებზე დაყრდნობით, გამოვლენილია ის საგარეო წყაროები, რომლებიდან მიღებული სავალუტო შემოსავლების ხარჯზე ხდება ქრონიკული საგარეო სავაჭრო დეფიციტის დაფარვა. სხვა ქვეყნების გამოცდილების შესწავლისა და ჩვენი ქვეყნის სტატისტიკურ მონაცემთა ანალიზის საფუძველზე დასაბუთებულია, რომ საგარეო ვაჭრობა ხელს შეუწყობს საქართველოს ეკონომიკურ ზრდას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ექსპორტი აბალანსებს იმპორტს ან აღემატება მას. შესწავლილია იმ ქვეყნების გამოცდილება, რომელთაც სწორი საგარეო სავაჭრო პოლიტიკის გატარებით შეძლეს ეკონომიკური კრიზისის დაძლევა და სწრაფი ეკონომიკური აღმავლობა. საქართველოს საგარეო ვაჭრობის ქრონიკული დეფიციტით გამოწვეული პრობლემების ანალიზის საფუძველზე გაკეთებულია შესაბამისი დასკვნები და რეკომენდაციები.

საკვანძო სიტყვები: საგარეო ვაჭრობა, ქრონიკული სავაჭრო დეფიციტი, ექსპორტით იმპორტის დაფარვის კოეფიციენტი, იმპორტზე ზედმეტი დამოკიდებულება, სასურსათო უსაფრთხოება, სურსათით თვითუზრუნველყოფა.

REFERENCES

- Dolidze, Kh., (2019). Foreign trade relations of Georgia. https://opendspace.ge/bitstream/1/608/1/dolidze%20khatia.pdf?fbclid=IwAR10vzM3iv3uAtLFX_EvpPwtODdbIo2oVF55Kk4LrEkWUPVGn_bVvy6Lp2c
- foreign trade. <http://www.economy.ge/?page=departments&dep=8>
- Berishvili, Kh., Ghugunishvili, M., (2020). Prospects for improving Georgia's foreign trade in the conditions of the covid 19 pandemic. <https://dspace.tsu.ge/bitstream/handle/123456789/913/Perspectives%20of%20Improving%20Georgia%E2%80%99s%20Foreign%20Trade%20under%20the%20Covid-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berishvili, Kh., (2014). Possibilities for Mastering The Foreign Trade Potentials In Georgia. Georgian International Journal of Science, Technology and Medicine 6 (4), p. 277
- Kemp, Murray C. (1962). "The Gain from International Trade", Economic Journal, 72, 803-819.
- Shengelia T. Berishvili Kh. (2014). Evaluation of the global position of Georgia and its role in the development of business. Georgian International Journal of Science, Technology and Medicine 6 (1),
- Shengelia T., Berishvili Kh., (2014). The Role of Institutional Reforms in the Improvement of the Georgian Investment Environment
- Shengelia, T., (2020). Export potential of Georgia. World economy and international economic relations.
- MICHAEL J BOYLE. JIWON MA. Trade Deficit: Advantages and Disadvantages. By ADAM HAYES Updated April 12, 2022; <https://www.investopedia.com/articles/investing/051515/pros-cons-trade-deficit.asp>
- PETER WESTFALL. AMANDA BELLUCCO-CHATHAM. Trade Deficit. By ANDREW BLOOMENTHAL Updated November 20, 2020; https://www.investopedia.com/terms/t/trade_deficit.asp
- MICHAEL J BOYLE. JIWON MA. Trade Deficit: Advantages and Disadvantages. By ADAM HAYES Updated April 12, 2022; <https://www.investopedia.com/articles/investing/051515/pros-cons-trade-deficit.asp>
- ROBERT C. KELLY. PETE RATHBURN How Importing and Exporting Impacts the Economy. By LESLIE KRAMER Updated January 30, 2022; <https://www.investopedia.com/articles/investing/100813/interesting-facts-about-imports-and-exports.asp>
- https://eu4georgia.ge/ka/eu-and-georgia/file:///C:/Users/thes/Desktop/Papava_Tapladze_EconomicModeloftheEUandGeorgia_Geo
- http://bbi.ge/uploads/training_25.pdf
- <https://www.statista.com> - Global No1 Business Data Platform
- http://bbi.ge/uploads/training_25.pdf
- <https://www.Geostat.ge>
- <http://www.economy.ge/index.php?page=home>



Dokhturishvili, N., (2022). Demographic Problems of Kakheti Region.

Innovative Economics and Management, 9(2), 76-85.

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.76-85>

DEMOGRAPHIC PROBLEMS OF KAKHETI REGION

Nino Dokhturishvili

Ivane Javakhisvili Tbilisi State

University,

Tbilisi, Georgia

E-mail: nino.dokhturishvili@tsu.ge

ORCID ID: [/0000-0001-8291-](https://orcid.org/0000-0001-8291-3388)

3388

ABSTRACT. The demographic development of Georgia and the trends of the current demographic processes are discussed by Georgian demographers in general, throughout the country. There are relatively few researches performed in the direction of regional demography. Kakheti region is an important region of Georgia from both socio-economic and demographic point of view. According to the data of 2021, the population of Kakheti is slightly more than 8 percent of the population of Georgia (310 thousand), and it is inferior in number only to Adjara, Imereti and Kvemo Kartli. The purpose of the article is to reveal the modern trends of demographic processes in the Kakheti region and reveal the quantitative analysis. In order to achieve this goal, in the article I analyzed the statistical characteristics of the current demographic processes in Kakheti. On the basis of which, argumentative conclusions were developed in full compliance with the ethics of statistics. In the process of working on the article, the database of the National Statistical Service of Georgia was used. According to the data of the National Statistical Service of Georgia, the tendency of the population of Kakheti to decrease has been recorded since the 90s of the last century. By 2021, the population of Kakheti region amounted to 309.6 thousand people, which decreased by 0.005% compared to the previous year, and decreased by 0.2% compared to 2010 (Georgian National Statistics Service). We can clearly see that the population of the Kakheti region is characterized by a sharp decreasing trend, which is clearly visible in the diagram. It is interesting to discuss the population in Georgia in terms of birth, mortality, natural increase and migration. In the Kakheti region, as well as in the whole of Georgia, social, political, ethnic, psychological and economic problems, which affect the socio-economic situation of each family, are the reasons for the decrease in the birth rate. The issue of mortality and life expectancy is no less problematic. The increase in mortality over time was typical for all regions, including the Kakheti region, which is mainly the result of demographic aging. Life expectancy at birth for men in the Kakheti region is 68.9 years, and for women - 76.5 years. Migration has a significant impact on the demographic structure of the population. The influence of migration on the social and ethnic structure of the population, the distribution and settlement of the population is also great. The main reasons for migration are socio-economic, but political and military reasons, as well as natural conditions, are also important. Internal migration is a special problem. A large part of the population has moved to the capitals. According to the data of the general census, which was conducted in 2014, the population has decreased by more than 600 thousand. The rural population has decreased by almost 24%. In order to reduce internal migration, the government must ensure that the population returns to the mountainous regions and villages, so that the villages and regions are not depopulated. Based on the materials of the 2014 population census, the internal migrants of the Kakheti region made up 8.6%. It can be said that the Kakheti region is facing the trend of population reduction and aging of the nation at the same time. To stop all this, it is necessary to conduct an active demographic policy.

DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.76-85

JEL Classification: O15 P23

P42 P48 R23

Keywords: Analysis, method. Reduction, natural movement, demographic policy

შესავალი

საქართველოში დემოგრაფიული ვითარება საკმაოდ რთულია. ამას ადასტურებს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები და სხვა ექსპერტთა შეფასებებიც. დემოგრაფიული სიტუაციის გაუარესება დიდი ხანია უკვე საქართველოსათვის უმნიშვნელოვანეს პრობლემას წარმოადგენს, რაც ფაქტიურად საფრთხეს უქმნის ქართველ ერს.

განვითარებულ ქვეყნებში დემო ეკონომიკურ და სოციალ პრობლემებს ქმნის შობადობის დაბალი დონე, ხოლო განვითარებად ქვეყნებში - შობადობის მაღალი დონე, რაც გამოიხატება სამუშაო ძალის სიჭარბესა და უმუშევრობაში, მოსახლეობის სასურსათო უზრუნველყოფაში, კრიმინოგენური ვითარების გაუარესებაში და სხვ [1].

ლიტერატურის მიმოხილვა

„დემოგრაფია“ ბერძნული სიტყვაა და ნიშნავს ხალხის აღწერას. მეცნიერულ ბრუნვაში აღნიშნული ტერმინი პირველად შემოიტანა ფრანგმა მეცნიერმა აშილ გიარმა 1855 წელს ნაშრომში - „ადამიანთა სტატისტიკის ელემენტები ანუ შედარებითი დემოგრაფია“. მან დემოგრაფიას ახალი მეცნიერება უწოდა. პირველი მცდელობა მოსახლეობის შემსწავლელი მეცნიერებისათვის ეწოდებინათ სახელი, ეკუთვნის K. Bernulis, რომელმაც 1841 წელს შემოიტანა ახალი ტერმინი „populacionistika“. აღნიშნული მეცნიერების სახელად გერმანელმა მეცნიერმა Rixard for molma 1858 საზოგადოებას შესთავაზა ტერმინი - „მეცნიერება მოსახლეობის შესახებ“. ხოლო 1871 წელს ცნობილმა გერმანელმა სტატისტიკოსმა G. Engelma მას დემოგრაფია უწოდა. უნდა ითქვას რომ როგორც სამეცნიერო წრეებში, ასევე საზოგადოებაში საყოველთაო აღიარება ჰპოვა და გავრცელდა ტერმინი დემოგრაფია[1].

დემოგრაფიული სტატისტიკის შესწავლის ობიექტია მოსახლეობა. მოსახლეობა არის გარკვეულ ტერიტორიაზე მცხოვრები ადამიანთა ერთობლიობა, მაგრამ ადამიანთა ყოველ ერთობლიობას არ შეიძლება ეწოდოს მოსახლეობა. **მოსახლეობა წარმოადგენს ადამიანთა მრავალრიცხოვანი, მასობრივი ერთობლიობა, რომელსაც მოცემულ პირობებში გააჩნია გამრავლების, თვითშენარჩუნების უნარი**[2]. ამ თვალსაზრისით შეიძლება ვილაპარაკოთ კონკრეტული ქალაქის, რეგიონის, სოფლის თუ მთლიანი ქვეყნის მოსახლეობაზე. თუმცა, საკმაოდ მნიშვნელოვანია დემოგრაფიული პროცესების გაანალიზების პარალელურ რეჟიმში საქართველოში შრომის ბაზრის სტრატეგიების შემუშავების ძირითადი მექანიზმების[3] და საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გაანალიზება. ნაშრომი აანალიზებს და აფასებს საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობას პანდემიის პირობებში. სტატიაში განხილულია საქართველოში შრომის ბაზრის ამჟამინდელი, პოსტპანდემიური მდგომარეობა და კოვიდ-19-ის შედეგები, გავლენა სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე[4]. ასევე საკმაოდ საინტერესოა დემოგრაფიული პროცესების განხილვა საქართველოში შრომის ბაზრის მიმდინარე ტენდენციების მიხედვით[5].

დემოგრაფიულ პროცესებს მიეკუთვნება შობადობა, მოკვდაობა, ქორწინება-განქორწინება და მიგრაცია, რომლებიც ყალიბდება დაბადების, გარდაცვალების, დაქორწინების, განქორწინების და მიგრაციის კონკრეტული დემოგრაფიული ფაქტებისაგან. სწორედ ეს დემოგრაფიული მოვლენები და ფაქტები გვამლევს დემოგრაფიულ პროცესებს[1].

საქართველოს დემოგრაფიული განვითარება და მიმდინარე დემოგრაფიულ პროცესთა ტენდენციები ქართველ დემოგრაფთა მიერ ძირითადად განხილულია ზოგადად, მთელი ქვეყ-

ნის მაშტაბით. შედარებით ნაკლებადაა წარმოჩენილი რეგიონული დემოგრაფიის მიმართულ-
ლებით შესრულებული გამოკვლევები [6].

კახეთის რეგიონი საქართველოს მნიშვნელოვანი რეგიონია როგორც სოციალურ-ეკო-
ნომიკური, ისე დემოგრაფიული თვალსაზრისით. 2021 წლის მონაცემებით კახეთის მოსახ-
ლეობა საქართველოს მოსახლეობის 8 პროცენტზე ოდნავ მეტს შეადგენს (310 ათასი), და
რიცხოვნობით ჩამორჩება მხოლოდ აჭარას, იმერეთს და ქვემო ქართლს [7]. დემოგრაფიული
პროცესები დიფერენცირებულია რეგიონის ადმინისტრაციული ერთეულების მიხედვით რასაც
განაპირობებს კახეთის მოსახლეობის ეთნიკურ- კონფესიური შემადგენლობა, რაც მოცემული
რეგიონის დემოგრაფიულ შესწავლას მეტად აქტუალურს ხდის.

კვლევის მეთოდოლოგია

სტატის მიზანი არის კახეთის რეგიონში დემოგრაფიული პროცესების თანამედროვე
ტენდენციების გამოვლენა და რაოდენობრივი ანალიზის გამოვლენა. ამ მიზრის მისაღწევად
სტატიაში გავანალიზებ კახეთში მიმდინარე დემოგრაფიული პროცესების სტატისტიკური
მახასიათებლები. რის საფუძველზეც შემუშავებული იქნა არგუმენტირებული დასკვნები სტა-
ტისტიკის ეთიკის სრული დაცვით. სტატიაზე მუშაობის პროცესში გამოყენებული იქნა საქარ-
თველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემთა ბაზა [7]. გამოკვლევის ანალიზზე
შესაბამისად გამოყენებული იქნა დაკვირვების მაჩვენებლები. საქართველოს სტატისტიკის
ეროვნული სამსახურის მონაცემების გაანგარიშება მოხდა კომპიუტერული პროგრამის ექსელის
გამოყენებით. სტატისტიკური კვლევის მეთოდად გამოყენებული იქნა მონაცემთა შეგროვების,
დაჯგუფების, ანალიზისა და სინთეზის მეთოდები. კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემები
განზოგადებულია დედუქციის მეთოდით.

კვლევისა და შედეგები

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით კახეთის მოსახლეობის
შემცირების ტენდენცია დაფიქსირდა გასული საუკუნის 90-იანი წლებიდან. 2021 წლისთვის
კახეთის რეგიონის მოსახლეობის რიცხოვნობამ შეადგინა 309,6 ათასი კაცი, რომელიც წინა
წელთან შედარებით შემცირდა - 0,005 %-ით, ხოლო 2010 წელთან შედარებით შემცირდა 0,2%-
ით [7]. ნათლად ვხედავთ, რომ კახეთის რეგიონის მოსახლეობის რიცხოვნობა მკვეთრი შემ-
ცირების ტენდენციით ხასიათდება, რაც კარგად ჩანს დიაგრამაში (იხ. დიაგრამა 1).

საინტერესოა საქართველოში მოსახლეობის განხილვა შობადობის, მოკვდაობის, ბუ-
ნებრივი მატების და მიგრაციის თვალსაზრისით.

შობადობის შემცირებამ კახეთის რეგიონი დიდი პრობლემების წინაშე დააყენა. პრობლემა
განსაკუთრებით გამწვავდა პოსტსაბჭოთა პერიოდში. 2021 წელს კახეთის რეგიონში დაიბადა
3790 ბავშვი, რაც 1990-იან წლებში დაბადებულთა ნახევარია. შობადობის დაბალი დონე ვერ
უზრუნველყოფს მოსახლეობის გაფართოებულ აღწარმოებას, ე.ი. შვილების თაობა არ არის
მშობლების თაობაზე რიცხოვნობად მეტი. უკანასკნელი 20 წლის განმავლობაში გამოიკვეთა
კანონზომიერება: შობადობის შემცირების კვალობაზე მცირდება შობადობა ახალგაზრდა
ასაკებში და იზრდება უფროს, 25 წელს გადაცილებულ ასაკებში, მაშინ, როდესაც 90 -იან წლე-
ბამდე პირიქით იყო.

დიაგრამა 1

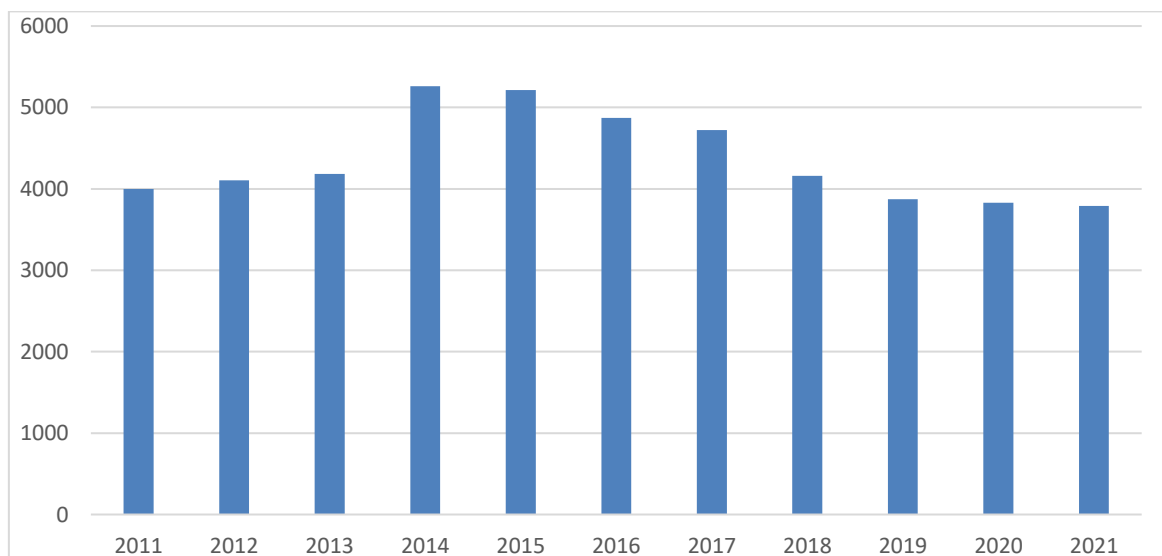


წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

დემოგრაფიულ საკითხებში სახელმწიფოს მიერ გატარდა პოლიტიკა, რომელიც გულისხმობს იმ რეგიონებში, სადაც არსებობს შობადობის მნიშვნელოვანი კლება და არ არის ბუნებრივი მატება, ყოველი მესამე შვილზე სახელმწიფოსგან ყოველთვიური დახმარება, უფასო მშობიარობა. ასევე პატრიარქის ინიციატივით დაწყებული ე.წ „საყოველთაო ნათლობა“-ც მიმართული იყო შობადობის გაზრდისკენ. მიუხედავად ამ გატარებული პოლიტიკისა როგორც კახეთის რეგიონში, ასევე მთელს საქართველოში შობადობა კლების ტენდენციით ხასიათდება (იხ.დიაგრამა 2).

დიაგრამა 2

დაბადებულთა რიცხოვნობა კახეთის რეგიონში

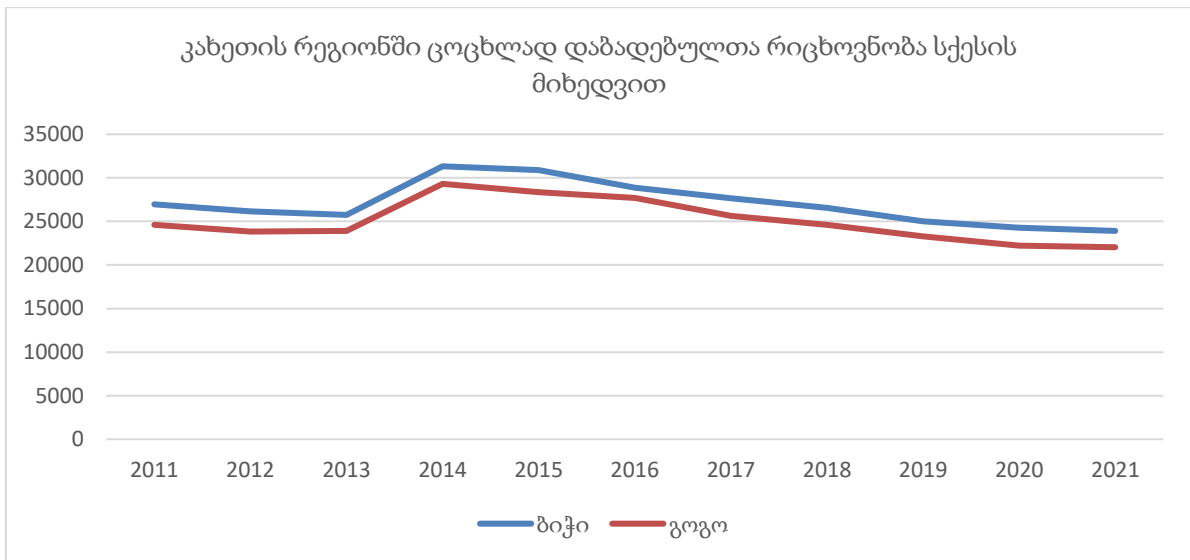


წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

კახეთის რეგიონში, ისევე როგორც მთელს საქართველოში, შობადობის შემცირების მიზეზებად სახელდება სოციალური, პოლიტიკური, ეთნიკური, ფსიქოლოგიური და ეკონომიკური პრობლემები, რაც მოქმედებს თითოეული ოჯახის სოციალ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

საინტერესოა კახეთის რეგიონის მოსახლეობის დაბადებულთა რიცხოვნობა სქესის მიხედვით. 2021 წელს კახეთის რეგიონში დაიბადა ბიჭი 23 911, ხოლო გოგო - 22 035. დიაგრამიდან კარგად ჩანს რომ როგორც გოგონებში ასევე ბიჭებში არის უარყოფითი მატება და ადგილი აქვს მკვეთრ შობადობის შემცირებას (იხ. დიაგრამა 3). ყველაზე მაღალი შობადობის მაჩვენებელი კახეთის რეგიონში დაფიქსირდა 2014 წელს როგორც ვაჟებში ასევე გოგონებში [7].

დიაგრამა 3



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

არანაკლებ პრობლემატურია მოკვდაობის და სიცოცხლის ხანგრძლივობის საკითხი. მართალია სიცოცხლის ხანგრძლივობით საქართველო ჩამორჩენილ ქვეყნებს არ განეკუთვნება, მაგრამ მსოფლიოს ქვეყნებს შორის ერთ-ერთ პირველ ადგილზეა სიცოცხლის ხანგრძლივობის გენდერული სხვაობის მიხედვით. კერძოდ, 2021 წელს ქალების სიცოცხლის ხანგრძლივობამ შეადგინა 75,4, ხოლო კაცების-67,5 წელი. ფაქტობრივად 8 წელი. ამაზე მეტი სხვაობა ფიქსირდება ბელორუსსა და რუსეთში. დემოგრაფიულ ვითარებას დიდი დარტყმა მიაყენა პანდემიამ. 2020-2021 წლებში გარდაცვლილთა რიცხვი 50,5-დან 59,9 ათასამდე გაიზარდა, ხოლო მოკვდაობის ზოგადი კოეფიციენტი (1000 მცხოვრებზე გაანგარიშებით) 13,6-დნ დან 16,2 -მდე [7] (იხ.დიაგრამა 4).

მოკვდაობის ზრდა დროთა განმავლობაში ყველა რეგიონისთვის იყო დამახასიათებელი, მათ შორის კახეთის რეგიონისთვისაც, რაც ძირითადად დემოგრაფიული დაბერების შედეგია. კახეთის რეგიონში მამაკაცებისთვის სიცოცხლის მოსალოდნელ ხანგრძლივობა დაბადებისას შეადგენს 68,9 წელს, ხოლო ქალებში - 76,5 წელს.

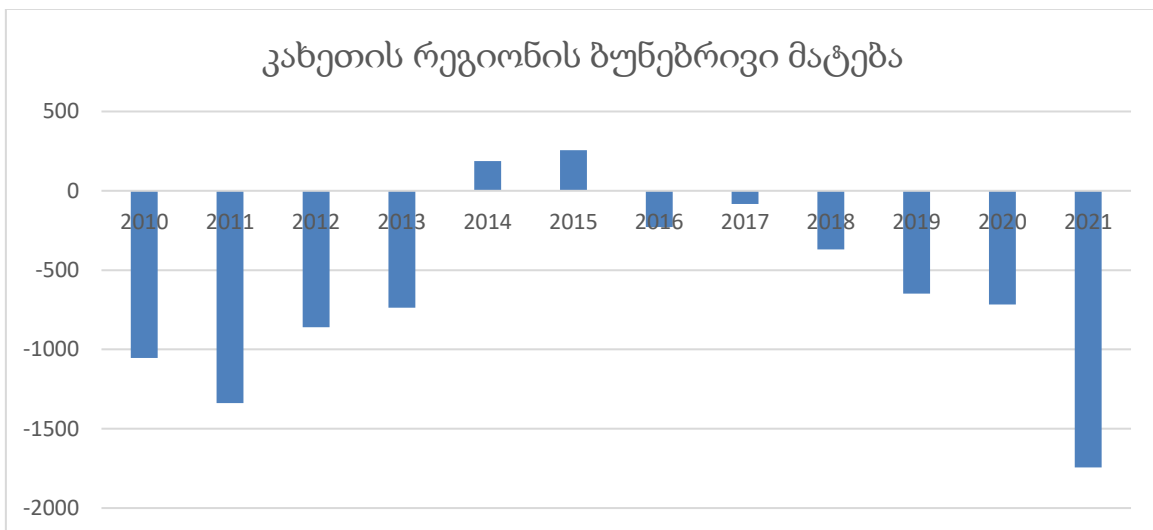
დიაგრამა 4



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

შობადობისა და სიკვდილიანობის მაჩვენებლების შედარებით შეიძლება ვთქვათ, რომ შობადობის შემცირებისა და სიკვდილიანობის ზრდის პარალელურად მოსახლეობის ბუნებრივი მატება დაცემის ტენდენციით ხასიათდება. მოსახლეობის ბუნებრივი მატების კოეფიციენტი კახეთის რეგიონში 2020 და 2021 წელს შესაბამისად -716 და -1743 უარყოფითი სიდიდით ხასიათდება. 2004 წელს უარყოფითმა ბუნებრივმა მატებამ -1899 კაცი შეადგინა, რაც კახეთის რეგიონში მთელი სტატისტიკური ისტორიის მანძილზე არ დაფიქსირებულა. ბუნებრივი მატების კოეფიციენტის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება 2014 წელს 187, ხოლო 2015 წელს 255 კაცი [7] (იხ.დიაგრამა 5).

დიაგრამა 5



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

ზემოთ აღნიშნულ პრობლემებს თან ერთვის ფელტირულ ასაკში ახალგაზრდების უცხოეთში გადინების პრობლემა. ზოგადად ბავშვთა დაბადების ძირითადი 60%-ი მოდის 20-29 წლის ასაკის ქალებზე და საქართველოდან ემიგრაციაში მიდის სწორედ 20-დან 40 წლამდე ახალგაზრდა. 2010 – 2021 წლებში სტატისტიკის ეროვნული დეპარტამენტის მონაცემებით ყველაზე

მაღალი გადინება დაფიქსირდა ამ ასაკისთვის 2011 წელს 15 300 კაცი და 2021 წელს - 11 389 კაცი. პოსტსაბჭოთა საქართველოში მანამდე არნახულ მასშტაბებს მიაღწია ემიგრაციამ, რამაც შობადობის შემცირებასთან ერთად გამოიწვია მოსახლეობის რიცხოვნობის მკვეთრი შემცირება: 5,4 მლნ-დან 1992 წელს 3,69 მლნ-მდე 2022 წელს. მხოლოდ 2021-2022 წლებში საქართველოს მოსახლეობა 40 ათასი მცხოვრებით შემცირდა. დეპოპულაციის თვალსაზრისით ყველაზე მძიმე ვითარება შეინიშნებოდა 2002 წელს. ამ დროისთვის დეპოპულაცია მიმდინარეობდა კახეთში და კიდევ ხუთ რეგიონში(რაჭა-ლეჩხუმი, ქვემო სვანეთი, გურია, მცხეთა-მთიანეთი, იმერეთი, სამეგრელო-ზემო სვანეთი). იმ დროისთვის აღნიშნულ რეგიონებში, საქართველოს მოსახლეობის 43,3% იმყოფებოდა [8][9]. 2014 წლისთვის მდგომარეობა რამდენადმე გამოსწორდა და დეპოპულაციამ დაიკლო ყველა აღნიშნულ რეგიონში, გარდა რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის. რაც შეეხება კახეთს იქ დეპოპულაცია შეიცვალა ძალიან უმნიშვნელო ბუნებრივი მატებით.

მიგრაცია მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მოსახლეობის დემოგრაფიულ სტრუქტურაზე[10]. ასევე დიდია მიგრაციის გავლენა მოსახლეობის სოციალურ და ეთნიკურ სტრუქტურაზე, მოსახლეობის განლაგებასა და განსახლებაზე [11]. მიგრაციის ძირითადი მიზეზები სოციალ-ეკონომიკური ხასიათისაა, თუმცა არსებითი მნიშვნელობა აქვს პოლიტიკურ და სამხედრო მიზეზებსაც, აგრეთვე ბუნებრივ პირობებს [12]. განსაკუთრებული პრობლემაა შიდა მიგრაცია. მოსახლეობის დიდი ნაწილი გადასულია დედაქალაქებში. საყოველთაო აღწერის მონაცემებით, რომელიც 2014 წელს ჩატარდა, 600 ათასზე მეტითაა შემცირებული მოსახლეობის რაოდენობა. თითქმის 24%-ითაა შემცირებული სოფლის მოსახლეობა. შიდა მიგრაციის შესამცირებლად აუცილებლად უნდა იზრუნოს მთავრობამ, რომ მთიან რეგიონებს, სოფლებს დაუბრუნდეს მოსახლეობა, რადგან არ მოხდეს სოფლები და რეგიონების გაუკაცრიელება. 2014 წლის მოსახლეობის აღწერის მასალების საფუძველზე კახეთის რეგიონის შიდა მიგრანტებმა შეადგინა 8,6 %. სამწუხაროდ რეგიონულ ჭრილში მიგრაციის ყოველწლიური სტატისტიკა არ არსებობს.

შეიძლება ითქვას რომ კახეთის რეგიონი ერთდროულად დგას როგორც მოსახლეობის შემცირების, ისე ერის დაბერების ზრდის ტენდენცია. ამ ყველაფრის შესაჩერებლად კი საჭიროა აქტიური დემოგრაფიული პოლიტიკის გატარება.

დასკვნა

ამრიგად, ჩატარებული კვლევის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ კახეთის რეგიონის მოსახლეობა განიცდის მწვავე დემოგრაფიულ კრიზისს. საწყის ეტაპზე რთული აღმოჩნდა დემოგრაფიული პრობლემების გამომწვევი მიზეზების შეჩერება და შეუძლებელი გახდა ეფექტური და დროული რეფორმების განხორციელება. შექმნილი მდგომარეობისთვის საჭიროა სახელმწიფოს მიერ ეფექტიანი და მიზანმიმართული დემოგრაფიული პოლიტიკის შემუშავება:

- შობადობის გაზრდა, სიკვდილიანობისა და მიგრაციის შემცირება, სოფლებში მოსახლეობის დაბრუნება, უმუშევრობის დაძლევა, ჯანდაცვისა და განათლების ხელშეწყობა - ეს ის ფაქტორებია, რომლებიც განსაზღვრავს ქვეყანაში დემოგრაფიულ მდგომარეობას და ის პრობლემებია, რომელთა მოგვარებაც უნდა შეძლოს სახელმწიფომ.
- მეტად საყურადღებოა შიდა მიგრაცია, რადგან მასიური შიდა მიგრაცია გვაყენებს იმ საფრთხის წინაშე რაც გულისხმობს სოფლებისა და კუთხეების დაცარიელებას და გაუკაცრიელებას. რაც მიუღებელია ქვეყნისთვის და სახელმწიფომ განსაკუთრებით დიდი ყურადღება უნდა მიაქციოს ამ ფაქტს, რომ არ დაუშვას სოფლების დაცლა.

- ასევე მიზანშეწონილად მიმაჩნია სახელმწიფოს მხრიდან მოსახლეობის წახალისება არა მესამე ბავშვიდან, არამედ პირველი ბავშვის შეძენიდან და მატერიალური სტიმულირება უნდა მოხდეს ყოველი მომდევნო ბავშვის დაბადების შემთხვევაში;
- სახელმწიფომ დახმარება უნდა გაუწიოს ოჯახებს ბავშვების მზრუნველობასთან დაკავშირებულ ხარჯების დაფარვაში;
- სახელმწიფომ მრავალშვილიანი ოჯახებისთვის უნდა დააწესოს საგადასახადო შეღავათები, კომუნალურ გადასახადზე შეღავათები; სახელმწიფო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სწავლის საფასურის გადახდაზე.
- ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების პერიოდში გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობა უნდა განისაზღვროს ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით.
- სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს შიდა მიგრაციული პროცესების შემცირებაზე; სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს მთიან რეგიონებს და სოფლებს დაუბრუნდეს მოსახლეობა.
- გათვალისწინებული იქნეს სოფლებში და მთიან რეგიონებში ინფრასტრუქტურული მდგომარეობის გაუმჯობესება. კახეთის რეგიონში მხოლოდ სოციალურ თემატიკას არ უნდა მიეცეს ყურადღება სახელმწიფოს მხრიდან.

დოხტურიშვილი ნ., (2022). *ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა* 9(2), 76-84.

კახეთის რეგიონის დემოგრაფიული პრობლემები

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.76-84>

ნინო დოხტურიშვილი,
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, დოქტორანტი თბილისი, საქართველო
E-mail: nino.doxturishvili@tsu.ge
 ORCID ID: /0000-0001-8291-3388

აბსტრაქტი. მე-20 საუკუნის 90-იანი წლებიდან დღემდე მკაფიოდ გამოიკვეთა, როგორც მოსახლეობის შემცირება ისე ერის დაბერების ზრდის ტენდენციები, სიკვდილიანობისა და მკვდრადშობილობის მაღალი დონე, შობადობის კრიზისულ ზღვრამდე დაცემა, ფართო მასშტაბიანი გარე და შიდა (სოფლის მოსახლეობის ქალაქად გადინება) მიგრაციული პროცესები.

მოსახლეობის განვითარების ტენდენციების გათვალისწინება არის როგორც მთლიანად ქვეყნის, ასევე მისი ცალკეული რეგიონების სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დაგეგმვის მნიშვნელოვანი ელემენტი. აქედან გამომდინარე საინტერესო და მნიშვნელოვანია საქართველოს მოსახლეობის განხილვა რეგიონების მიხედვით. კახეთის რეგიონი საქართველოს მნიშვნელოვანი რეგიონია, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური, ისე დემოგრაფიული თვალსაზრისით. 2021 წლის მონაცემებით კახეთის მოსახლეობა საქართველოს მოსახლეობის 8 პროცენტზე ოდნავ მეტს შეადგენს (310 ათასი) და რიცხოვნობით ჩამორჩება მხოლოდ აჭარას, იმერეთს და ქვემო ქართლს. დემოგრაფიული პროცესები დიფერენცირებულია რეგიონის ადმინისტრაციული ერთეულების მიხედვით რასაც განაპირობებს კახეთის მოსახლეობის ეთნიკურ - კონფესიური შემადგენლობა, რაც მოცემული რეგიონის დემოგრაფიულ შესწავლას მეტად აქტუალურს ხდის.

სტატიაზე მუშაობის პროცესში გამოყენებული იქნა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემთა ბაზა. გამოკვ-

ლევის ანალიზზე შესაბამისად გამოყენებული იქნა დაკვირვების მაჩვენებლები. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების გაანგარიშება მოხდა კომპიუტერული პროგრამის ექსელის გამოყენებით. შედეგები მეტად დამაფიქრებელია. ბოლო სამი აღწერის დინამიკაში კახეთის მოსახლეობის რიცხოვნობის მაჩვენებლები მკვეთრად შემცირებულია, შობადობა კრიზისულ ფაზამდე დაეცა, მაღალი დონე გამოვლინდა სიკვდილიანობის და მკვდრადშობადობის, კახეთის მოსახლეობის ბუნებრივი მატება კლებსკენ მიდის, შრომისუნარიანი მოსახლეობა შემცირდა. სამწუხაროდ რეგიონულ ჭრილში მიგრაციის სტატისტიკა არ არსებობს.

DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.76-85

სტატისტიკის **კვლევის მიზანია** შევადგასოთ წლების მანძილზე წარმოშობილი კახეთის რეგიონის დემოგრაფიული პრობლემების გამომწვევი მიზეზები.

კახეთის რეგიონის მოსახლეობის დემოგრაფიული პროცესების სტატისტიკა მოწმობს, რომ მოსახლეობა განიცდის მწვავე დემოგრაფიულ კრიზისს. საწყის ეტაპზე რთულია დემოგრაფიული პრობლემების გამომწვევი მიზეზების შეჩერება. შექმნილი მდგომარეობისთვის საჭიროა სახელმწიფოს მიერ ეფექტიანი და მიზანმიმართული დემოგრაფიული პოლიტიკის შემუშავება.

JEL Classification: O15 P23 P42 P48 R23

საკვანძო სიტყვები ანალიზი, მეთოდი, შემცირება, ბუნებრივი მოძრაობა, დემოგრაფიული პოლიტიკა.

ლიტერატურა/REFERENCES

- [1] ხმაღაძე, მერაბ, ჩიტალაძე ქეთევან. 2020. *დემოგრაფიული სტატისტიკა*. თბილისი. ელ-ვერსია.
- [2] ხმაღაძე მერაბ, დემოგრაფია. თბ. 2009
- [3] Nino Paresashvili „Major Mechanisms to Develop the Strategies of the Labor Market in Georgia”, Journal: Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 213, 1 December 2015, Pages 574-579, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.452>
- [4] Nino Paresashvili, Nino Abesadze, Rusudan Kinkladze, Ketevan Chitaladze and Teona Edzgeradze, „Georgian Labour Market during the Coronavirus Pandemic“, SHS Web of Conf., Volume 92, 2021 The 20th International Scientific Conference Globalization and its Socio-Economic Consequences 2020, <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207046>
- [5] Nino Paresashvili, Rusudan Kinkladze, Ketevan Chitaladze, Zumrud Nadjafova, Teona Edzgeradze, “LABOR MARKET MANAGEMENT MECHANISMS IN GEORGIA ACCORDING TO CURRENT TRENDS”, 55th International Scientific Conference on Economic and Social Development – Baku, 18-19 June, 2020, pg. 372-376
- [6] მელაძე, გიორგი. წულაძე, გიორგი. 1997. *საქართველოს მოსახლეობა და დემოგრაფიული პროცესები*. თბილისი.
- [7] სტატისტიკის ეროვნული სამსახური <https://www.geostat.ge/ka>

-
- [8] წულაძე, გიორგი. სულაბერიძე ავთანდილ. 2016. საქართველოს რეგიონების დემოგრაფიული თავისებურებები. თბილისი. „დემოგრაფიისა და სოციოლოგიის ინსტიტუტი“
- [9] კახეთის მხარეში სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაცია
<https://www.kakheti.gov.ge/geo/static/5/regions>
- [10] ტუხაშავილი მირიანი საქართველოს მოსახლეობის მიგრაცია. თბ., 1996
- [11] ტუხაშავილი მირიანი საქართველოს გარე მიგრაციული პრობლემები. კრებული: მიგრაცია 1. თბ., 2007
- [12] ხმალაძე, მერაბ. 2008. სტატისტიკა ეკონომიკასა და ბიზნესში. თბილისი. „მერიდიანი“.



Sapharidze, G., (2022). The Characteristics of the Business Environment of the Different Economic Systems. *Innovative Economics and Management*, 9(2), 86-94.
DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.86-94>

THE CHARACTERISTICS OF THE BUSINESS ENVIRONMENT OF THE DIFFERENT ECONOMIC SYSTEMS

Guram Sapharidze

Batumi Shota Rustaveli State

University,

Batumi, Georgia

E-mail: sapharidzeguram@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-6776-3482

DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.86-94

ABSTRACT. ABSTRACT. The article discusses the process of integration of the economic systems. Based on bibliographic studies and statistical data, appropriate conclusions and recommendations are made. It turned out that Economic systems differ according to the level of international openness, the desire for integration, and the attitude of economic agents to change. The business environment in each specific economic system is formed by the influence of macro, micro, social, eco and global factors. Moreover, the business environment for each particular business organization is different depending on the scale of the economic system in which it operates. Economic integration is considered as a process in which several economic systems try to become similar. As a result, an economic system, and therefore, a business environment, are obtained the key ideology of which is the main reference point for assimilation, and the interaction of economic agents provides the opportunity to approach this reference point and its practical implementation. Changes in the business environment lead to new decisions by business entities. Changes also affect the decision-making process.

JEL Classification:

Keywords: Economic Systems; Comparative Method; International factors; Natural factors;

In "Business Basics" Shubladze and Nanitashvili define the business environment as a combination of different conditions (factors) that affect the direction of business development, its pace and scale (Shubladze, Nanitashvili, 2011: 242). Herein, they divide the business environment into micro and macro environments (Shubladze, Nanitashvili, 2011: 244-246), where they list the following elements of the micro environment: strengths of the company, suppliers, customers, intermediaries, competitors, contact audience; and the elements of macro environment that include: economic environment, natural environment, demographic environment, cultural environment, scientific-technical environment.

Worthington and Britton offer us a similar definition of a business environment, although their classification scheme is slightly more complicated. In their point of view, the business environment consists of external (Worthington, Britton, 2006: 3-17) and internal (Worthington, Britton, 2006: 18-38) elements. The external environment is divided into two parts: 1) the general or in other words contextual environment, which they describe using PESTLE (Political, Economic, Socio-cultural, Technological, Legal, Ethical) analysis and divide into political, economic, socio-cultural, technological, legal and ethical elements respectively; 2) Intermediate or operational environment, which includes resources and resource markets, customers, competitors (Worthington, Britton, 2006: 7-10). With respect to the internal environment, the authors equate it with the concept of "Management" and from this point of view, discuss approaches to the organization and management (classical, human relations, systemic); Organizational structure (functional organization, An organization tailored to a product or service, departmental structure and matrix structure, project-based structure, virtual organization); Structural changes; the issues of functional management, human resource management, marketing (Worthington, Britton, 2006: 18-38).

Another interesting approach to the business environment is found in the work of Jim Killeen. The author identifies the business environment as a combination of three levels of elements: a) "Far" external environment (Here the author uses PESTLE analysis, but the "ethical" is replaced by the "environmental" element); a) "Near" external environment (here the author uses the principle of Porter's "five forces" and accordingly refers to market competition, consumer power, supplier power, the threat of new entrants, the threat of substitutes); C) The internal environment, in the opinion of the author, is divided into three elements: tangible resources (financial and physical); intangible resources (brand / reputation and culture / values); human resources (knowledge and skills, motivation, capacity for collaboration). (Killeen, 2012: 1-13).

Some authors particularly emphasize and discuss the international business environment, which is quite normal considering the specifics of modern business relationships, the level of development and the pace of globalization. For example, Suba Rao highlights the concept of international business environment and defines it as the factors / activities that are concentrated around the international business, i.e. considers the business environment as the factors influencing multinational or transnational corporations. In his analysis, Suba Rao discusses the STEPIN (Social and cultural, Technological, Economic, Political / Governmental, International, Natural) approach and highlights social and cultural, technological, economic, political / governmental, international, natural factors, respectively (Dr. Suba Rao, 2008: 35). It is noteworthy that regional trade blocs, including the European Union, are one of the most important parts of the author's analysis (Dr. Suba Rao, 2008: 232-260).

Definition of the business environment as the sum of all the external and internal factors that jointly influence the business is found in the analysis of virtually all authors, however, they single out these factors differently. For example, according to Basil Hans, only four elements are listed in external factors (political, economic (micro and macro), social, technological), while internal factors largely replicate other classifications (organizational culture, organizational direction or leadership, mission and goals, management structure and nature; Human resources, other factors). It is also noteworthy that the author adds Education and Demographic factors to the extension of the PESTLE analysis in STEEPLD model (Basil Hans, 2018: 68-72).

Obviously, any business environment is constantly changing, because the values of the factors that determine the state of the business environment are constantly changing.

Another aspect that is important for understanding the essence of the business environment is globalization and the sharp increase in the role of international processes. International labor distribution, exchange rates, multinational and transnational corporations, the international movement of labor and capital play an important role in modern business processes, so the definition of business environment must include this element.

Finally, understanding the essence of the business environment and listing the elements that eventually determine the state of the business environment requires the presence of elements related to sustainability, which is a main challenge of modern times. The environmental and social aspects of business decisions and business processes can simultaneously be both external and internal factors of the business environment.

From this point of view, we can make the following definition of the business environment for the purposes of this study:

The business environment is a set of conditions that acquire diverse importance over time and determine how sustainable and large-scale business decisions and business processes are.

The conditions that make up the business environment are divided into four parts:

Micro Environment of business: The Quality of Competition. Access to technology. The quality of the investment support environment. The quality of human capital.

Macro Environment of Business: Economic Growth. Unemployment. Inflation. Government Economic Policy and Regulations.

Socio-political environment of business: Poverty. Political stability.

Business Eco-Environment: Environmental Pollution.

Global Business Environment: Exchange Rates.

The definitions given in the economic literature usually more or less represent different versions of the definitions given above, for example, the definitions mentioned in the articles by Pryor and Mihajlovic (Pryor, 2006: 78) (Mihajlovic, 2015: 76).

The economic system is a mechanism, the unity of economic agents' interactions, within which one or another society tries to answer the fundamental economic questions - what to produce? How to produce? For whom should we produce?

Economic systems differ from each other in several characteristics (Forms of ownership, degree of entrepreneurship and freedom of choice, role of personal interest, level of competition, role of markets and pricing system and role of government), however, given the modern scale of globalization, it is necessary to highlight a few new specific characteristics and identify differences between these systems through them. These characteristics include: a) the level of international openness of the system; B) striving for system integration; C) Attitudes of economic agents towards changes.

It is necessary to distinguish not only the four types of economic system (traditional economy, command economy, market economy and mixed economy) but also the economic system transition from one system to another, which is particularly interesting in present environment. A comparative description of these systems in condensed form is given in the table below (see Table 1).

The traditional economy is mainly characterized by "closure". Typically, such economic systems are self-sufficient systems of production and consumption characterized by a small GDP per capita, usually don't enter into trade relations with other economic systems, the movement of labor and capital is also minimal or completely excluded. Obviously, two other features of the economic system that are of interest to us are the logical fillers of this closure – this kind of economic system does not aspire to integration, because economic agents and the relationships between them practically maintain the status quo in both short-term and long-term periods. Economic, socio-cultural roles are defined and redistributed and the system, neither ideologically nor practically, sees the benefits of merging with any other economic system. However, none of the components of the system tend to make any changes, be it technological, ideological or other changes that could violate the status quo in any way.

Table 1. Comparative characterization of economic systems according to some specific characteristics

N	Characteristic	Traditional economy	Command economy	market economy	mixed economy	Transition economy
1	The level of international openness of the system	closed	Mostly closed	Completely open	Partially open	Partially open
2	The aspiration of the system towards integration	Does not have	Strong	Strong	Partial	Weak
3	Attitudes of economic agents towards changes	Negative	Negative	Positive	Neutral	Neutral

Source: Author

Command economics is usually characterized by high closure, yet if the economic ideology of such a system is, in some way, based on the political ideology of expansion, the system may also have a degree of openness. However, due to the hierarchical principle of commanding, economic decision-making, this kind of system cannot be considered as internationally open, as it would have to violate the principle of its own domination in economic relations and allow its own economic agents to enter freely into international relations. Clearly, the pursuant to integration should be considered as one of the characteristics of this system because the commanding system seeks opportunities for the constant expansion of its own commanding hierarchy. However, according to the same principle, economic agents in this system are not prone to various changes unless it serves to expand and strengthen the command apparatus. Economic agents at the bottom of the command hierarchy have limited opportunities to make changes, the top echelon of the hierarchy tries to

maintain the status quo or increase power, while the middle levels of the hierarchy are busy receiving and transmitting orders.

According to all known criteria a market economy is the complete opposite of a command economy. Thus, it is not surprising that it is characterized by complete openness towards the international relations, as such openness is its ideological basis. The positive attitude of economic agents towards the changes is also obvious, because such changes bring a more efficient combination of production factors, opportunities to produce new products and explore new markets that in turn gives an opportunity to make more profit. It would also be appropriate to argue that such system should not have an aspiration to integration because the main ideological basis of a market economy is strong competition between many economic agents. Thus, such reasoning would be true, if we were to consider the scope of one market, but in terms of system analysis, when macro - or global conclusions need to be drawn, it is necessary to consider that the system, like a command economy, tries to spread its own ideological doctrine. Hence, it also has a strong tendency to integrate with similar (or dissimilar) systems because in this way it seeks to extend the principles of market economy to other economies, to increase the number of economic agents in the markets, to reduce the transaction costs of operating the markets.

The mixed economy, according to the definition, represent a mixture of command and market economy with different scales and resembles both systems according to the criteria listed above. For example, the level of international openness in such system can only be described as "partially open", because in this system the political and economic forces supporting protectionism and the open market are always opposed to each other. Thus, regulations restricting free trade and supporting certain interest groups to some extent exist in such system, on the other hand, however, such system tries to engage and participate in international economic relations. The aspiration of system for integration can be characterized by a similar definition - "partial" because two opposing trends interact here as well - Striving for closure and integration. Thus, it can be quite difficult for such system to follow both the first and second trends. The interaction of anti-trends explains the importance of the third characteristic - since various changes are an element of progress for certain economic agents and they welcome it, the second part tries to maintain the status quo. Thus, the attitude of the system towards the changes can be described as "neutral".

Real economic systems always appear as mixed economy, in which forces with different ideologies and interests are constantly interacting and opposing each other. Thus, each particular mixed economic system, depending on the proportion of these forces, may develop into a more or less open, integration-oriented, and change-positive economy. Practically, it can be stated that it resembles an economic system similar to the market economy, or to the traditional one.

A transitional economy is a special case when one economic system, with its legal basis, ideological doctrine, economic agents' attitudes and behaviors that form economic relations, changes its content and moves to completely different types of relations. In this case we are talking about two main changes – transformation of the traditional economy into a command or market economy; the transformation of a command economy into a market economy or vice versa. Therefore, it can be said that such a change will result in an economic system similar to a command or market economy.

Nevertheless, while the economic system is in transition, it is characterized by certain specific features in relation to the characteristics described above. The level of international openness of the transition economy is partly open, but not because there is a confrontation of ideologically different forces here, but because the system has not yet been technically or ideologically adapted to new relations. The same logic may apply when drawing the conclusion on the system aspiration to integration - such aspirations are weak due to the fact that the signs of a new system are not yet clearly established, thus economic agents have not yet settled on new relationships, consequently, the aspiration for integration is not clearly expressed.

Certainly, attitudes towards changes as well, despite the fact that this economic system has decided to make the most fundamental change - change its own system, can be characterized as neutral. The mentioned change is usually the result of an interaction between two factors - the need for the development of society,

which may be the result of an internal social or global trend, in addition to the activity of a certain political-economic force trying to lead a given society towards new economic relations.

The business environment of an economic system is a set of conditions, established within the framework of economic relations, of production, distribution, redistribution and consumption specific to a given society, which take on different meanings over time and determine how sustainable and large-scale business solutions and business processes are.

It is important to sing out two important sentences. The first, the established ideology and practice of economic relations of production and consumption outlines framework for defining the business environment conditions unique to a given society that may change, but only within the framework of the established ideology and practice of economic relations.

Second, the fact that conditions undertake diverse significance over time implies that in the long run it is possible to go beyond the ideological and practical framework established for a given economic system and acquire completely new, different value.

Such changes can be initiated for several reasons (The first two have already been discussed above in the analysis of the transition economy):

- Changes in the outside world that place new demands on a given economic system and the business environment within it. It can be a reaction on the global scale or to changes that have taken place or are taking place in a partner country;
- Changes in the ideology and practice of the economic system. This may be the result of the activity of a certain political and / or economic force, which, having seen the benefits of such a change, tries to lead a given society towards a new economic system. Perhaps, existing economic practices did not fit into the established or evolving scheme of public relations and this led to the search for a new ideology; or on the contrary, a political-economic force that carries a new ideology tries to shift the existing, status quo-accustomed society to new economic rails.
- Changes in the ideology and practice of the business environment in particular. The changes may be caused by non - global trends, not through social transformations, but by shifts in business relationships that require change in the economic system as a whole.

Consequently, it is possible for the business environment to undergo changes in the framework of the "rules of the game" established within the existing economic system, as well manage to obtain conditions that go beyond these frameworks.

It is necessary to interpret the content of business environment factors in different economic systems, which will be done below. A summary of the business environment characteristics of different economic systems can be found in Table 2. The table 2 is built on the traditions of the comparative (comparative) method of research (Ragin, 1989: 19-32) (Lijphart, 1971: 682-693) (Landman, 2008: 24-48). From the two main strategies of this method, the Durkheim variable-based and the Weberian case-based approaches (Ragin, Zaret, 1983: 731-754), the Durkheim variable-based strategy has been selected.

Table 2. Characteristics of the business environment in different economic systems

	Traditional economy	Command economy	Market economy	Mixed economy	Transition economy
Global environment					
exchange rates	Pegged to other strong currencies	Is fixed and does not change in accordance with market laws	Floats freely with small interferences	It is free, although it can be strictly regulated if necessary.	It is fragmented, unsystematic and case-oriented.
Macro environment					
Economic Growth	The rate of economic growth is usually low or there is a steady	Economic growth is planned, typically high and within the	The rate of economic growth is not high, which	Usually not characterized by high rates of	Often characterized by high rates of

	economic decline.	framework of the Unified Public Economic Development Plan and controlled by the ruling party.	is due to the high level of development of such economy, implying that the increase in national prosperity is growing albeit at a not-so-fast pace. Macroeconomic policy is mainly focused on maintaining this pace.	economic growth, although growth in such an economy may be caused by indicator plans and may be the result of discrete monetary and fiscal or other types of political activity.	economic growth, due to the fact that when moving to a new system, economic relations start from scratch and the growth rate is high in the beginning.
Unemployment	May have the lowest unemployment rate in a society where traditions, castes, the traditional role of labor and religion play an important role.	It is practically kept to a minimum because the planning and controlling body, which tries to use all available resources, including labor, under the plan, simply does not allow high levels of unemployment.	It is usually low, however depends on the phase of the economic cycle in which the market economy is at the given moment. Unemployment may reach catastrophic levels in the conditions of deep economic decline.	May be characterized by a fairly high level of unemployment. At the same time employment in the public sector plays a much more significant role in the overall picture of employment than it would in the case of a pure market economy,	It may be quite high, because the transition from one system to another often means not only the formation of new labor relations, but also new types of professions, which the education market manages to deliver with a delay
Inflation	No inflation observed, although if recorded it may increase due to machinations with monetary units by the ruling caste.	No inflation observed, although if recorded it should be considered within the framework of comprehensive plan.	Depending on the phase of the economic cycle in which the system is, high or low inflation may be observed. Price levels are mainly regulated through monetary instruments.	It is as unstable as in a market economy, but in this case the government uses more mechanisms to regulate it.	It may take the form of hyperinflation due to mass printing of money to cover public sector spending during the transition period.
Social environment					
Poverty	Typically, this is a poor society in which there are few very rich people, there is not upper society class.	It is distinguished by equal distribution of income, which is achieved through planning the distribution of income within the unified plan.	Due to the fact that This type of economy provides opportunities but does not promise equality, there may be very rich and very poor in this economy, jet a significant portion of society falls into the group between these two extremes.	The poverty rate may be similar to that of a market economy, although the state participation in poverty alleviation in such economy is higher than in a market economy.	It may reach a very high level, especially in the first years of the new system.
Eco environment					
Environmental	Zero environmental	Environmental	Environmental	Environmental	Usually limited

protection	policy	measures are part of the overall plan.	measures are often sacrificing for economic efficiency.	measures are largely sacrificing for economic efficiency.	attention to the environment.
------------	--------	----------------------------------------	---------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	-------------------------------

Source: Author

The main determinants of the business environment of a traditional economic system are the dominant caste / social order and caste division of society, as well as commitment to traditions and a negative attitude towards change. Its function is minimal in the international economic system. Dominant social class creates, regulates and controls macro environment. The system is characterized by underdeveloped market relations, while the domestic enterprise environment is characterized by the same low-tech production and distribution of economic role of people according to their social role, pursuant to the general social context.

The main feature of the business environment of a commanding economic system is a comprehensive plan. Two other particularly distinctive features are party-membership and strict ideological frameworks. The whole business environment is created according to this plan. As a matter of fact, this environment cannot be called a "business" environment, because everything - international relations, exchange rates, pricing system, the amount of goods and services purchased by consumers, investments in capital, technological development, etc. are carried out within a single plan.

The main feature of the business environment of a market economic system is the system of free markets. This system determines the state of the business environment according to all its elements - high degree of international openness, free floating exchange rates, high consumer sovereignty, fierce competition in the market and therefore high aspiration for technological progress, the limited role of the state in macroeconomics. It is largely market relations and the ideology of democracy behind them that determine the political and social processes in this system.

The characteristics of the business environment of a mixed economic system are usually either a mixture of, or inclined to, any of the ideologies and economic practices that currently prevail in the system. The markets here are diverse and they face both fierce competition and dominant monopolies. Market position determines many things in this system - The aspiration of the company to develop its own workforce and find ways to introduce new technologies, introduce a corporate culture and contribute to the increase of management efficiency, etc. As for the macro-environment, it contains the characteristic features of different economic systems, both in economic policy and in social relations, depending on which of these signs was considered optimal and effective by the society at that moment.

The business environment of a transition economy is very similar to a traditional economy in its characteristics with the difference that here we can no longer speak of a single dominant caste or class. Typically, this is a society that moves towards a new economic system, in which certain aspects have already been established, for instance, the legal framework may have already been established, certain institutions have already been created, but the system still retains its old features, so the business environment is vague, unclear and unformed in many respects.

Determining the type of economic system is not enough to assess the specifics of the business environment of this system. It is necessary to determine the scale of the economic system under consideration, as well as the characteristics of "small" and "large" economic systems.

A small economic system is a system, contribution of which to global GDP is modest this its ranking according to the gross domestic product per capita is as we modest.

These definitions are based on the GDP ratio, but at the same time it implies differences in many other economic indicators that are elements of the business environment and have already been discussed above. However, it is necessary to emphasize the key triad "Sales - Production - Resources".

"Sales" in this case refers to whether the economic system has the capacity to provide a significant volume of domestic consumption for a significant portion of products and services, enough to reach the point of loss in the enterprises of this system. In this respect, there is a noticeable difference between small and large economic systems.

"Production" in this case refers to whether the economic system has its own technological potential to continuously increase the production efficiency. In this case as well, it can be said that there is a noticeable difference between small and large economic systems.

"Resources" in this case refers to whether the economic system has sufficient access to labor, land, physical and financial assets. According to this indicator, the difference between small and large economic systems is obvious as well.

The business environment of a small economic system implies the combination of conditions, established within the framework of economic relations specific to a given society, for production, distribution, redistribution and consumption that eventually implies relatively small role in the global economic system, a small scale of internal market and limited access to its own technologies and resources.

The business environment of a large economic system implies a set of conditions established within the framework of economic relations specific to a given society for production, distribution, redistribution and consumption, which lead to a relatively large role in the global economic system, large internal market and wide access to its technologies and resources.

საფარიძე გ., (2022). *ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა* 9(2), 86-94.

DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.86-94>

გურამ საფარიძე

ბიზნესის ადმინისტრირების
დოქტორი, ბათუმის შოთა
რუსთაველის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, ბათუმი,
საქართველო

E-mail: sapharidzeguram@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-6776-3482

DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.86-94

JEL Classification: J18

სხვადასხვა ეკონომიკური სისტემების ბიზნეს გარემოს მახასიათებლები

აბსტრაქტი. სტატიაში განხილულია ეკონომიკური სისტემების ინტეგრირების პროცესი, ბიბლიოგრაფიულ კვლევებზე და სტატისტიკურ მასალებზე დაყრდნობით გაკეთებულია შესაბამისი დასკვნები და რეკომენდაციები. აღმოჩნდა, რომ ეკონომიკური სისტემები განსხვავდებიან საერთაშორისო გახილვების დონის, ინტეგრირების სწრაფვის და ცვლილებების მიმართ ეკონომიკურ აგენტთა დამოკიდებულების მიხედვით. ბიზნეს გარემო ყოველ კონკრეტულ ეკონომიკურ სისტემაში ყალიბდება მაკრო, მიკრო, სოციალური ეკო და გლობალური ფაქტორების ზეგავლენით. გარდა ამისა, ბიზნეს გარემო ყოველი კონკრეტული ბიზნეს ორგანიზაციისთვის განსხვავებულია იმის მიხედვით, თუ რა მასშტაბის ეკონომიკურ სისტემაში მოქმედებს იგი. ეკონომიკური ინტეგრაცია განიხილება, როგორც პროცესი, რომლის ფარგლებშიც რამდენიმე ეკონომიკური სისტემა ცდილობს დამსგავსებას. მიიღება ეკონომიკური სისტემა, და შესაბამისად, ბიზნეს გარემო, რომლის საკვანძო იდეოლოგია წარმოადგენს დამსგავსების მთავარ ორიენტირს, ხოლო ეკონომიკურ აგენტთა ურთიერთქმედება ამ ორიენტირთან მიახლოების და მისი პრაქტიკული განხორციელების შესაძლებლობას იძლევა. ბიზნეს გარემოს ცვლილება იწვევს ახალი გადაწყვეტილებების მიღებას ბიზნეს სუბიექტების მიერ. ცვლილებები ასევე გავლენას ახდენენ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე.

საკვანძო სიტყვები: ეკონომიკური სისტემები; შედარებითი მეთოდი; საერთაშორისო ფაქტორები; ბუნებრივი ფაქტორები;

REFERENCES

- [1] Shubladze G. Nanitashvili M. "Business Basics", publishing house "Universal", Tbilisi. 2011;
- [2] Worthington I., Britton C. "The Business Environment", Publ. House "Pearson Education Limited". Edinburgh. 2006;
- [3] Killeen J. "Understanding your Business Environment", Publ. House "Results Consortium Ltd". Dunmow. 2012;
- [4] Dr. Suba Rao P. "International Business Environment", Himalaya Publ. House. Mumbai. 2008.
- [5] Dr. Basil Hans V. "Business Environment – Conceptual Framework and Polices", International Educational Scientific Research Journal. Vol.4. Issue 3. Ahmedabad. 2018.
- [6] Pryor F.L. "Economic Systems of Developing Nations", Comparative Economic Studies. No48. London. 2006.
- [7] Mihajlovic L.S. "Conditionality Economic Policy and Economic System", (JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International Vol. 3, No.1. Vranje. 2015.
- [8] Ragin C.C. "The Comparative Method". University of California Press. Berkeley and Los Angeles. 1989.
- [9] Lijphart A. "Comparative Politics and the Comparative Method". The American Political Science Review, Vol.65, Issue 3 Sep., 1971.
- [10] Landman T. "Issues and Methods in Comparative Politics: An Introduction". Taylor & Francis Group. NY. 2008.
- [11] Ragin C., Zaret D. "Theory and Method in Comparative Research: Two Strategies", Social Forces, Vol.61, No.3 (Mar., 1983). Oxford University Press. Oxford. 1983.



Tchkonია, N., (2022). Women in Maritime. *Innovative Economics and Management*, 9(2), 95-100.
DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.9.2.2022.95-100>

WOMEN IN MARITIME	
<p>Natalia Tchkonია Batumi Navigation Teaching University, Batumi, Georgia E-mail: n.tchkonია@bntu.edu.ge ORCID ID: 0000-0002-8117-4146</p> <p>DOI:10.46361/2449-2604.9.2.2022.95-100</p>	<p>ABSTRACT.</p> <p>Today's women are walking step by step breaking down barriers. It is not rare for women to stand out in historically male-dominated areas such as politics, business, and athletics, among others. But there's a lot more.... women have a lot of powerful aspects that should be noted.</p> <p>Women's strengths, skills, and abilities, ranging from kindness to the patience, are what make them powerful and attractive every day. They are seen as a reliable and equal partner. It is true, today's entrenched stereotype haven't been totally break out, but it's a testament to the strength and professionalism of today's women that their perspectives are shifting. It's wonderful to know that such people exist in Georgia, both at sea and on land.</p> <p>Feminism is a worldview in which women's economic, social, civic, political, and cultural rights should be respected. Women have come a long, tumultuous, and fascinating way to achieve this. They were distinct on the one hand, and they battled to overcome cultural norms that oppressed them differently on the other. The idea of commemorating International Women's Solidarity Day was conceived in the early twentieth century. In 1908, 15,000 women took to the streets of New York to protest for their rights. In the years that followed, there were an increasing number of large-scale protests. Because women were seen as the weaker sex, their abilities and rights were not properly assessed and their main aim was to obtain acceptability in a male-dominated environment and to equalize men's and women's rights.</p> <p>The year 2019 has been declared by international maritime organizations as a year of progress for women in the maritime sector. "Gender balance remains as a challenge, but there are now many more educated, powerful women, and I believe we will be able to build a marine industry in Georgia that is free of stereotypes, balanced, and based on fair social values."</p> <p>The maritime field and maritime professions are specific and radical. Qualified employees at sea or on land are essential for the country's industrial development. In real time, state policy is aimed at supporting and developing maritime businesses. It should be noted that the support of the European Union is very important in the process of education and training of seafarers, because "adherence to European standards is a guarantee of respectable employment for Georgian sailors". Sailors are representatives of those rare professions that export services from Georgia which is one of the important components of the region's economic stability.</p> <p>There is no field today where women have not shown their dignity and ability to work. Many women are hesitant to choose the maritime field as a profession because they are afraid that they will not achieve the result that men achieve, but fear is only part of our imagination that keeps us from achieving success. The key is to have faith in yourself and if we do, success will follow..</p> <p>Conclusions. Finally, what is there to say? That today's women are more powerful than ever before, and that society needs and demands them. Gender equality is gaining ground in the modern world and the patriarchal system, in which women had no political rights and were denied the opportunity to vote is finally being phased out. Finally, we believe that meetings involving government,</p>

	businesses, and maritime unions should be organized by the International Labor Organizations to examine how to enhance chances for "women" to work at sea.
JEL Classification:	Keywords: women's rights; Feminism; Solidarity; Industry, development; Employment

Introduction

Gender equality, woman in politics and social activities, woman as an active citizen person, these phrases are heard very often and are very actually nowadays. The process of globalization and new challenges in the world have brought forward the role of women in contemporary social, political and economic issues.

First of all, it should be noted that the division of people into the so-called "Weak" and "strong" genders gradually becomes conditional. Today, the words: feminism, feminist are actively heard, which indicates the growth of women's rights and responsibilities. Those stereotypical phrases, according to which a woman is associated with the family or a woman is only a mother and her job begins and ends in the kitchen, have become unfounded.

Gender equality means increasing the role of women in public life, however, this process takes place with a number of difficulties, especially in Muslim countries, where women are prohibited from many things and tradition and custom are above their rights.

The condition in our society is not favorable. The results of almost all conducted researches and surveys prove that Georgian people are still obsessed with stereotypes. Fortunately, a significant part of our population is moving to the European, Western, civil rails and evaluates correctly the role of women, both in domestic and foreign affairs or problems.

Although women were always considered as the representative of the weaker sex, their strengths were also visible and found recognition over the centuries. The fact that a woman has some special ability, she can approach things in her own way, actively look for a solutions, eliminate the problem and bring the matter to the desired result with a shrewd mind. It is often more or less understood and perceived, however, many cannot or do not admit it.

Also, achieving gender equality in the maritime industry continues to be a global challenge. This field is dominated by men all over the world. According to the International Federation of Transport Workers, women make up only 2% of the workforce in this sector. Women have been employed in the maritime field. Despite the difficulty of the job, they took responsibility for themselves, as men, and were not inferior to them in anything. Despite many obstacles, gender and stereotypes, they still continued their work. From early times, it was considered that the maritime field was a male-only field, but the first female sailors who took the first steps in this field have broken these stereotypes.

In the 20th century, World Wars I and II, particularly World War II, provided women with unprecedented career opportunities. Women were paid around 40% more in industrial production jobs than in the service sector throughout that period (teacher, nurse, secretary, waitress, etc.). Nearly 65% of West Coast shipyard employees were women in mid-1943, during the height of the shipbuilding boom. Few women, however, occupied supervisory or leadership positions such as foreman over male or mixed-gender workers.

"The war made me live better, it really did. My sister always said that Hitler was the one that got us out of the white folks' kitchen", said Tina Hill who worked at North American Aircraft in Los Angeles during World War II. (Quote from Rosie the Riveter by Penny Colman). Of all the minority groups, African-American women experienced the greatest difficulty in finding work during the war. Early on, they were hired as custodians, cooks, and food servers. Towards the end of the war, labor shortages were so acute that they were accepted in ship production - but only in lower-skilled positions [4].

The vast majority of women were dismissed from traditionally male jobs, returning to their previous lives. Women did not realize that World War II would change their lives dramatically. By displacing men from the workforce, women would "create sparks". Now we look back at these shipbuilders of World War II and honor their enormous contributions.

In the middle of the 1970s, Jan Tiura started working on tugboats. She worked as a chef and a deckhand to earn experience and time at sea before being accepted in 1979 into the Crowley tug captain training program. In the fleet of Crowley Red Stack tugs, she is now a captain. She moves barges and docks and undocks ships as part of her job. Jan claims that "Being on the sea is the biggest benefit of this job. It is a distinct world. You are outside at all times and in all types of weather. The captain's responsibility is to ensure our survival."

In 1974 Wagner was in the first group of women admitted to the United States Merchant Marine Academy at Kings Point, NY. After spending years working at sea she became the first woman from her class to earn an Unlimited Master's License. This license entitles her to sail as captain on any vessel, anywhere in the world.

In 1987 she was accepted into the SF Bar Pilot's apprentice program and today remains the first and only woman harbor pilot on the Bay. Occasionally, when Captain Wagner steps onto the bridge, a startled captain will ask, "Where's the pilot?" Wagner says, "I tell him, I'm here Captain...My boat says pilot on it. My coat says pilot on it. My radio says pilot on it. I'm the pilot!" [4].

Also in the history of Georgia, there were the first Georgian women sailors who were not afraid of established stereotypes. In 1936, everyone was surprised by the fact that four friends at the Batumi Maritime Technical University chose the profession of navigator. There was nothing strange in this story, except that there were four girls: Nino Kalandadze, Yulia Failodze, Shushanna Tumanishvili and Vaide Gvarishvili. A woman at sea is a rare case in Georgia even now, and even more so in 1936. This is where the women's participation begin in the Maritime history.

The girls earned the administrations' respect for studying well, and when it came time for practice, they had to overcome one obstacle. The administration wanted to meet their parents before going to sea. because revealing their plans to the family members meant taking a hand in their dream, the girls decided met their acquaintances-neighbors to the managers instead of their parents.

In 1940, studies ended. Yuliya and Nino were assigned to the Vladivostok shipyard, Shoshanna and Vaide were assigned to work in Baku. The families were also then told about their decisions that they were navigators on a board vessel.

Yulia and Nino had a dangerous adventure. They often had to swim under the bombs of enemy planes. The port of San Francisco turned out to be the final meeting place for the girls. On the way back, in La – Manche Channel, "Donbas" was bombed by the fascists. Unfortunately, Nino Kalandadze died along with the crew. Yulia moved to the sea port of Odessa, however, in 1948, according to the decree of government, women living in the Soviet Union were prohibited from serving in the fleet. Yulia also had to return to Georgia. Since 1949, she worked as the deputy director of Batumi maritime Institute. The first Georgian woman in maritime was also a participant of the Second World War [2].

As far, for all that, similar stereotypes and attitudes towards women have remained until today, which interferences the development of women in the maritime field. Today there are about 23,000 female seafarers worldwide, which is a very low number, which emphasizing the discrimination against women. Even in the 21st century, the fact that some countries refuse to give maritime education to women is recorded. Nevertheless, even the smaller number of seafaring women who try to find employment in the maritime field cannot find appropriate employment, because unfortunately many companies refuse to employ them. However, to identifying this problem, many maritime unions have taken appropriate measures and laws to protect women's rights. ...

The global negative trend is characteristic of Georgia as well: there are only two women out of 12,800 sailors in the country. In order to promote gender equality and encourage women in the maritime industry,

UN Women Organization has been cooperating with the Maritime Transport Agency of the Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia since 2018. It cooperates on the basis of reciprocity memorandum. One of the important directions of this cooperation is the implementation of the principles of gender equality in the agency itself and strengthening women's rights. Also, the Georgian Agency cooperated fruitfully with the United Nations Women's Organization, which laid the foundation for many good news. It is particularly noted that the support for the involvement and strengthening of the role of women in the maritime sector was officially written in the maritime transport strategy document.

It should be noted that within the memorandum, 6 girls were also trained for employment on cruise ships. In order to increase access to relevant education, the agency also started cooperation with maritime schools. In particular, supporting women's participation in marine industry is one of the priorities of the International Maritime Organization (IMO).

Georgia is constantly involved in the process of global advocacy. The Maritime Transport Agency constantly participates in various activities, which is planned to achieve gender equality in international campaigns to strengthen the role of women in the maritime sphere. It should be noted that the Georgian representation at IMO took an active part in the development of the IMO gender equality network document.

Cooperation between the UN Women's Organization and the Maritime Transport Agency within the framework of the project - "A Joint Action for Women's Economic Empowerment in Georgia", was implemented with the funding of the Norwegian government.

Maritime organizations have established the International Day for Women in Maritime, which is celebrated every year with various events and announcements, which is very gratifying. In this year, 2022 was the message from IMO Secretary-General. In his message for the inaugural IMO International Day for Women in Maritime, IMO Secretary-General Kitack Lim, highlighted the relevance of gender equality.

"At IMO through training, visibility, recognition we aim to support a barrier-free working environment for Women in Maritime. Let's work to break down barriers and ensure that we create a work environment that is enabling, supportive and inclusive of diverse participation by all, without hindrance in the maritime community," he said [6].

International organizations have made as a slogan "empowering women in the maritime community", that more attention should be paid to women's rights and their opportunities. Also, every year international labor organizations hold meetings involving government, employers and other maritime organizations to discuss how to promote women's employment at sea. Today, there is no field where women have not shown their dignity and ability to work. Many women restrained from choosing a career in the maritime field because they are for fear thinking of won't be able to achieve the same results as men. It is difficult to develop the skills needed for other jobs when they aren't expected to contribute anything other than having the proper weight. It supports the false consideration that women only have limited roles on boats. Hopelessness and fear is only a part of imagination that prevents us from achieving success. The main thing is to have faith in ourselves and if we have that, success is real.

And finally, what can be said? That today the woman is stronger than ever, needed and demanded by the society. Gender equality step by step is conquers in the modern world and the patriarchal system, when women had no rights in politics, when they did not even have voting rights. Although there is still a long way to go before gender equality is achieved. This way should be gone by the international community, but it is committed to that aim. It must be ensured that no woman feels the need to defense her presence or not to appreciate for the work she carries out. I hope that the women of the world will reclaim their voices, are free from abuse and that they feel safe to be themselves. It will be one step together in the journey towards equality.

ჭყონია ნ., (2022). *ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა* 9(2), 95-100.

ქალი მეზღვაური

ნატალია ჭყონია

ასოცირებული პროფესორი,
ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო
უნივერსიტეტი, ბათუმი,
საქართველო

E-mail: n.tchkonია@bntu.edu.ge

ORCID ID: 0000-0002-8117-4146

აბსტრაქტი. დღევანდელი ქალი ნაბიჯ-ნაბიჯ არღვევს ბარიერებს. იშვიათი მოვლენა არაა, რომ ისტორიულად ქალები გამოირჩევიან მამაკაცებით დომინირებულ სფეროებში, როგორცაა პოლიტიკა, ბიზნესი, მძლეოსნობა და კიდევ ბევრი რამ. ქალებს ბევრი ძლიერი ასპექტები აქვთ, რაც უნდა აღინიშნოს.

საზღვაო სფერო და საზღვაო პროფესიები სპეციფიკური და რადიკალურია. კვალიფიცირებული თანამშრომლები ზღვაზე თუ ხმელეთზე აუცილებელია, რათა მოხდეს ქვეყნის ინდუსტრიული განვითარება. რეალურ დროში სახელმწიფო პოლიტიკა მიმართულია საზღვაო ბიზნესის მხარდაჭერასა და განვითარებაზე. აღსანიშნავია, რომ მეზღვაურთა განათლებისა და მომზადების პროცესში ძალიან მნიშვნელოვანია ევროკავშირის მხარდაჭერა, რადგან „ევროპული სტანდარტების დაცვა ქართველი მეზღვაურებისთვის ღირსეული დასაქმების გარანტიაა“. მეზღვაურები იმ იშვიათი პროფესიების წარმომადგენლები არიან, რომლებიც ექსპორტს ახორციელებენ. ეს არის მომსახურება საქართველოდან, რაც რეგიონის ეკონომიკური სტაბილურობის ერთ - ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია.

ბოლოს და ბოლოს, რა არის სათქმელი? რომ დღევანდელი ქალები უფრო ძლიერები არიან, ვიდრე ოდესმე. საზოგადოებას სჭირდება და მოითხოვს მას. გენდერული თანასწორობა თანდათან იკიდებს ფეხს თანამედროვე სამყაროში, იქ სადაც ოდესღაც ქალებს არ ჰქონდათ პოლიტიკური უფლებები და არ ჰქონდათ ხმის მიცემის შესაძლებლობა. ჩვენ გვჯერა, რომ შეხვედრები, რომლებშიც მონაწილეობას მიიღებს მთავრობა, ბიზნესი და საზღვაო გაერთიანებები, მოეწყობა დასაქმების საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ, რათა განიხილონ თუ როგორ გაზარდონ „ქალის“ დასაქმების შანსი ზღვაზე. უზრუნველყოფილი უნდა იყოს, რომ არც ერთი ქალი არ საჭიროებდეს თავის მართლებას. დაუფასდეს საქმე, რომელსაც ის ახორციელებს. იმედი მაქვს, რომ მსოფლიოს ქალები დაიბრუნებენ თავიანთ ხმას, გათავისუფლდებიან შეუზღვეოებისაგან და თავს დაცულად იგრძნობენ. ეს იქნება ერთი ნაბიჯი თანასწორობისკენ მიმავალ გზაზე.

DOI: 10.46361/2449-2604.9.2.2022.95-100

JEL Classification: M38; M39; M30.

საკვანძო სიტყვები: ქალთა უფლებები; ფემინიზმი; სოლიდარობა; მრეწველობა, განვითარება; დასაქმება;

REFERENCES

- [1] Phillips, Anne & Saharso, Sawitri (eds) (2008), 'The Rights of Women and the Crisis of Multiculturalism', special issue of Ethnicities, 8(3).
- [2] Towns, Ann E. (2013), *Women and States: Norms and Hierarchies in International Society* (Cambridge, Cambridge University Press).
- [3] <https://batumelebi.netgazeti.ge/news/126473/>
- [4] <https://www.nps.gov/safr/learn/historyculture/maritimewomenhistory.htm>
- [5] <https://www.itfseafarers.org/en/issues/women-seafarers>

- [6] <https://www.imo.org/en/About/Events/Pages/International-Day-for-Women-in-Maritime-2022.aspx>
- [7] <https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>
- [8] <https://www.ship-technology.com/analysis/women-in-maritime/>
- [9] https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081322/lang--en/index.htm
- [10] <https://www.marineinsight.com/life-at-sea/woman-seafarer-ship-challenges/?fbclid=IwAR16XKZVVh0rmS0uA5or-F2ENvHSBO7Lr8aOv8BT7t5CGancltiQRLZetMM>
- [11] https://en.wikipedia.org/wiki/Women%27s_rights
- [12] The sea. The Mission to seafarers. Issue 259 May / Jun2019

INNOVATIVE ECONOMICS AND MANAGEMENT

ინოვაციური ეკონომიკა და მართვა

The online version of the journal is available on the website: www.iem.ge

Email: editor@iem.ge

ჟურნალის ელექტრონული ვერსია შეგიძლიათ იხილოთ ჟურნალის ვებ-გვერდზე:

www.iem.ge ელ ფოსტა: editor@iem.ge

Adress: Tamar Mefe Ave. 38, Makhindjauri, Batumi, Georgia

First building III floor

Tel: Chef Editor: +995 593 72 21 15

Deputy Editor: +995 591 98 03 80

რედაქციის მისამართი: ქ.ბათუმი, მახინჯაური, თამარ მეფის გამზირი N 38

პირველი კორპუსი III სართული

მთავარი რედაქტორი: +995 593 72 21 15

მთავარი რედაქტორის მოადგილე: +995 591 98 03 80

კომპიუტერული უზრუნველყოფა - **ედუარდ ანანიძე**
ტექსტის კორექტურა - ასისტენტ-პროფესორი **ნინო მამულაძე**

გამომცემლობა - „**კალმოსანი**“

E-mail: Kalmosani@yahoo.com

ტელეფონი: 571 19-19-39

Publishing „**KALMOSANI**“