

## დასაქმების პოლიტიკისა და უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგების შესაბამისობის სრულყოფის მიმართულებები საქართველოში

**მედია ხარაიშვილი**

დოქტორანტი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

medea.kharaishvili@gruni.edu.ge

<https://doi.org/10.55896/978-9941-8-5764-5/2023-152-161>

**ანოტაცია.** სტატიაში განხილულია დასაქმების პოლიტიკის მნიშვნელობა და უმაღლესი განათლების სრულყოფის მიმართულებები საქართველოში. დასაქმების პოლიტიკა შეიძლება განისაზღვროს, როგორც იმ პროგრამების და შესაძლებლობების ერთობლიობა, რომელთა საშუალებითაც სახელმწიფო ცდილობს გაზარდოს ქვეყანაში დასაქმების მაჩვენებელი. ქვეყანაში ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფას. დასაქმების პოლიტიკის გატარებისას მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებზე. ადამიანისეული კაპიტალი ინოვაციური ეკონომიკის და ცოდნის ეკონომიკის, როგორც განვითარების შემდგომი მაღალი დონის ფორმირების მთავარი ფაქტორია. მასზე გავლენას ახდენს განათლება, ცოდნა, უნარები, კომპეტენციები, დამოკიდებულება, ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა. ინვესტირება ადამიანისეულ კაპიტალში, ისევე როგორც ინვესტირება ფიზიკურ კაპიტალში, ზრდის პიროვნებების შრომის პროდუქტიულობას, მას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს შრომისუნარიანობის რაოდენობრივ და ხარისხობრივ განვითარებაზე. კვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფს როგორც შრომის პროდუქტიულობის გაზრდას, ასევე, წარმოებაში ინვესტიციების მოზიდვას.

**საკვანძო სიტყვები:** დასაქმების პოლიტიკა, ადამიანისეული კაპიტალი, სწავლის შედეგები, უმაღლესი განათლება, ინვესტიციები.

ეკონომიკური ზრდა მიღწევადია ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების გზით. თუმცა სახელმწიფოს მხრიდან მისი სრულყოფილი შესრულებისთვის აუცილებელია კერძო სექტორის კონკურენტუნარიანობის ამაღლება და ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობის შესაძლებლობა, ხოლო საბოლოო მიზანი უნდა ემსახურებოდეს:

- სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის რაოდენობის შემცირებას
- მაღალი განათლების დონის მიღწევას
- კერძო სექტორის განვითარების შედეგად სამუშაო ადგილების გაზრდას.

ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებისთვის აუცილებელია სიღარიბის კოეფიციენტების უკეთესი შედეგების მიღწევა, რაც ადამიანისეული კაპიტალის დონის ამაღლებით არის მიღწევადი. ამიტომ,

სოციალურ ხელშეწყობასთან ერთად, აუცილებელია საქართველოსთვის პრიორიტეტული დარგების განვითარება და მის ბაზაზე შესაბამისი განათლების უზრუნველყოფა.

ადამიანისეული კაპიტალი არის უნარ-ჩვევების, გამოცდილების, ცოდნის ერთობლიობა, რომელიც გამოიყენება ადამიანის და ზოგადად საზოგადოების მრავალმხრივი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ადამიანისეული კაპიტალი განიხილება, როგორც ინვესტიციების ერთობლიობა ადამიანში, ხოლო შრომის უნარს აძლიერებს განათლება და პროფესიული ჩვევები. ამჟამად მასში ჩართულია სამომხმარებლო დანახარჯები, ოჯახის დანახარჯები კვებაზე, ტანსაცმელზე, განათლებაზე, კულტურაზე, საცხოვრებელზე, ამასთან, სახელმწიფო დანახარჯები ამ მიმართულებით.

ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებისას მნიშვნელოვანია საუკეთესო უნარების განვითარება. უნარების წარმოქმნა შრომატევადი პროცესია, შესაბამისად, ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების მთელი პროცესი მოითხოვს გრძელვადიან პოლიტიკას.

ამგვარად, ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირება მიუთითებს განათლებაზე, ჯანდაცვის გაუმჯობესებასა და სპეციალიზირებულ უნარ-ჩვევებში მუშაკთა გადამზადებაზე.

ადამიანისეულ კაპიტალში ადეკვატური ინვესტიციების არარსებობა, ფიზიკური კაპიტალის გამოყენების დაბალ ტემპს განაპირობებს, რაც იწვევს განვითარების ჩამორჩენას. განვითარებადი ქვეყნების უმრავლესობას გააჩნია ეკონომიკური ზრდის დაბალი მაჩვენებელი, რომელიც ნაწილობრივ გამოწვეულია ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების არარსებობით.

ინოვაციები ან ტრადიციული საზოგადოების ცვლილებების პროცესი მოითხოვს დიდი რაოდენობით სტრატეგიულ ადამიანისეულ კაპიტალს. შედეგად, როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად ქვეყნებში უთანასწორობისა და შემოსავლების დიფერენციაციის გაძლიერებაზე გავლენას ახდენს გლობალიზაციისა და ტექნოლოგიური პროგრესის პროცესები, რომლებიც ხელს უწყობს ინფორმაციისა და კომუნიკაციის განვითარებას.

ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირება გულისხმობს ქვეყნის მოსახლეობის შესაძლებლობისა და უნარების დონის განსაზღვრას. მოსახლეობის დიდი ნაწილის პასუხიმგებლობების გარდაქმნის მიზნით ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებისთვის სხვადასხვა დონისძიებების გატარება აუცილებელია (Kwathiah, 2016). აქედან გამომდინარე, ადამიანისეული კაპიტალი მოითხოვს: ახალი და გაფართოებული სამთავრობო სამსახურების დაკომპლექტებას, მიწათსარგებლობის ახალი სისტემის დანერგვას და სოფლის მეურნეობის სრულყოფისთვის ახალი მეთოდების შემუშავებას, კომუნიკაციის საშუალებების შექმნას, ინდუსტრიალიზაციის გამყარებას და განათლების სისტემის რეფორმას.

დასაქმების პოლიტიკა მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ დამსაქმებელმაც და დასაქმებულმაც გაითავისონ მათი შესაბამისი სამუშაო ურთიერთობები. გარკვეული სახის სწორ პოლიტიკას შეუძლია გააძლიეროს დამსაქმებლის პოზიცია და განსაზღვროს დასაქმებულის ქცევა.

ყველაზე მნიშვნელოვანია ის, რომ ამ ქვეყნებში ეკონომიკური განვითარებისა და დასაქმების პოლიტიკებს შორის მჭიდრო, ლოგიკური კავშირი არსებობს. კერძოდ, ინდუსტრიალიზაციის წინა პერიოდში, უმუშევრობის შესამცირებლად ქვეყნები ისეთი სექტორების განვითარებაზე არიან ორიენტირებული, რომლებიც დაბალ ტექნოლოგიურია, თუმცა დიდი რაოდენობით მუშახელს მოითხოვს (Soon T.W. and Stoeber W.A. (1996)).

დასაქმების პოლიტიკის გატარებისას, მნიშვნელოვანია კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში დასაქმებულთა განათლების დონის კვლევა. თუმცა მხოლოდ განათლების დონე არ განაპირობებს დასაქმების პრობლემის სრულყოფილ შესწავლას.

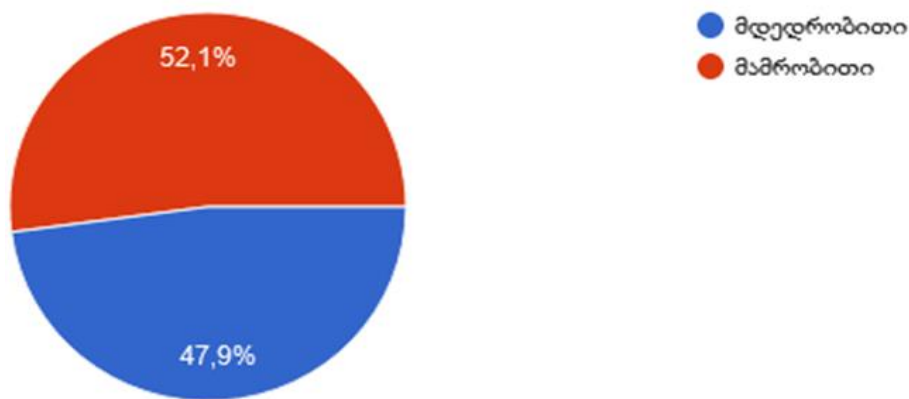
კვლევის პროცესში დასახული მიზნის მისაღწევად გამოყენებულია სხვადასხვა თეორიულ-მეთოდოლოგიური ინსტრუმენტი.

სტატიაში კვლევის პროცესში გამოყენებულია ანალიზისა და სინთეზის, რაოდენობრივი და თვისებრივი, ინტერვიუ/გამოკითხვის, დედუქციის, განზოგადების და მონაცემთა ანალიზის მეთოდები.

კვლევის ემპირიულ ბაზად განისაზღვრა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მონაცემები და წლიური ანგარიშები, გლობალური სტატისტიკური ინტერნეტ-რესურსები და სხვა.

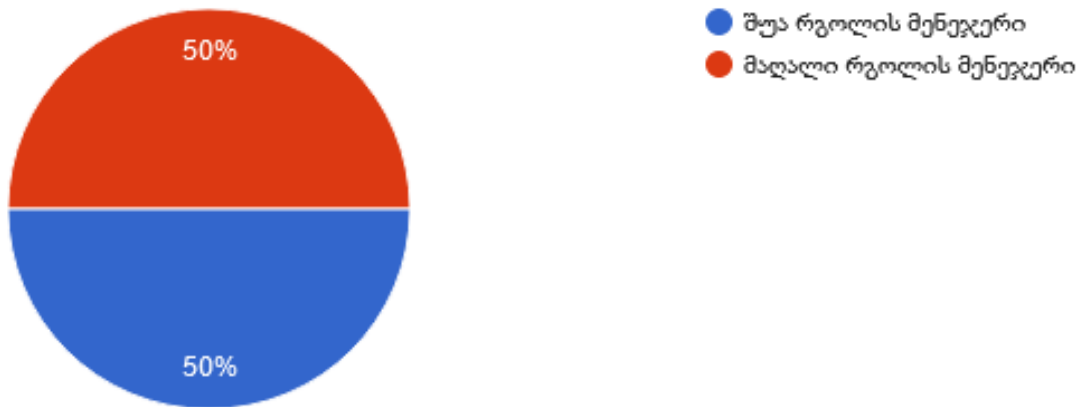
კვლევის შედეგად გამოიკითხა 144 ორგანიზაციის შუალედური და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები, კვლევის პროცესში მნიშვნელოვნად მივიჩნიეთ კონკრეტული ნიუანსებისთვის მიგვექცია ყურადღება, როგორცაა რესპოდენტთა სქესის, მენეჯერთა რანგირებისა და ორგანიზაციის ტიპების პროცენტული მაჩვენებელი.

გამოკითხული რესპოდენტებიდან სქესთა ბალანსი გამოიკვეთა, რაც მნიშვნელოვანია და საყურადღებო. რადგან საქართველო, როგორც ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყანა და ამ ეტაპზე „განვითარებადის“ სტატუსის მატარებელია და გენდერული ბალანსის არსებობა მენეჯერულ პოზიციებზე, ევროპული ტენდენციის მაჩვენებლად შეიძლება ჩაითვალოს.



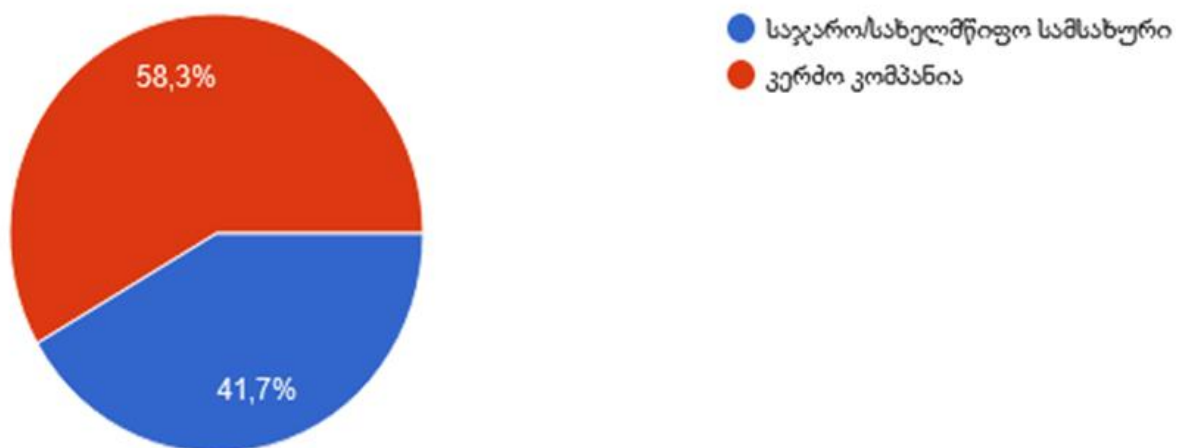
**დიაგრამა №1; (რესპოდენტთა სქესი %) ავტორის კვლევა**

გამოკითხული მენეჯერებიდან 50 % უმაღლესი რგოლის მენეჯერებზე და 50% შუალედური რგოლის მენეჯერებზე ნაწილდება.



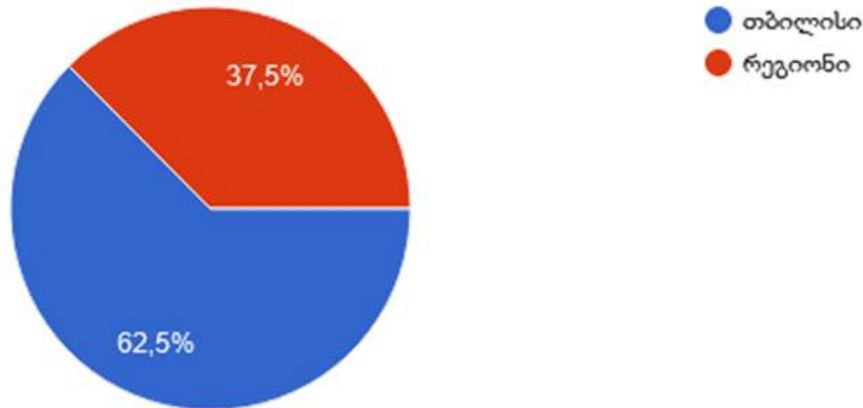
**დიაგრამა №2; (რესპოდენტთა თანამდებობა %) ავტორის კვლევა**

ორგანიზაციების კვლევის მიხედვით კერძო სექტორის წილმა შეადგინა 58.3 %, ხოლო სახელმწიფო ორგანიზაციების წილმა შეადგინა.



**დიაგრამა №3; (ორგანიზაციის ტიპი %) ავტორის კვლევა**

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ გამოკითხული რესპოდენტებიდან, უმეტესობა საქმიანობას ქვეყნის დედაქალაქში ეწევა, მეორე ნაწილი კი რეგიონების წილზე მოდის. ხოლო საქმიანობის სფერო საკმაოდ მრავალფეროვანია.



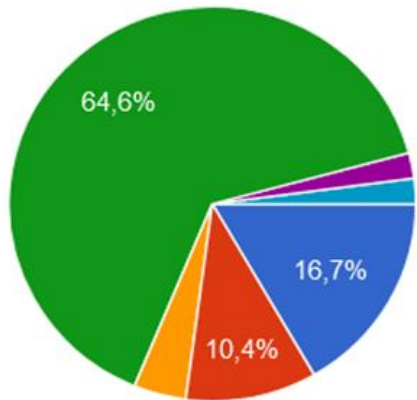
**დიაგრამა №4: (ორგანიზაციის ადგილმდებარეობა %) ავტორის კვლევა**

უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმების მაღალი მაჩვენებელია სახელმწიფო სამსახურებში, ტრანსპორტირების, დისტრიბუციის და ლოჯისტიკის სფეროში, ასვე დომინირებს განათლების სფერო დასაქმებასთან მიმართებაში.



**დიაგრამა: №5; (ორგანიზაციის საქმიანობის სფერო) ავტორის კვლევა**

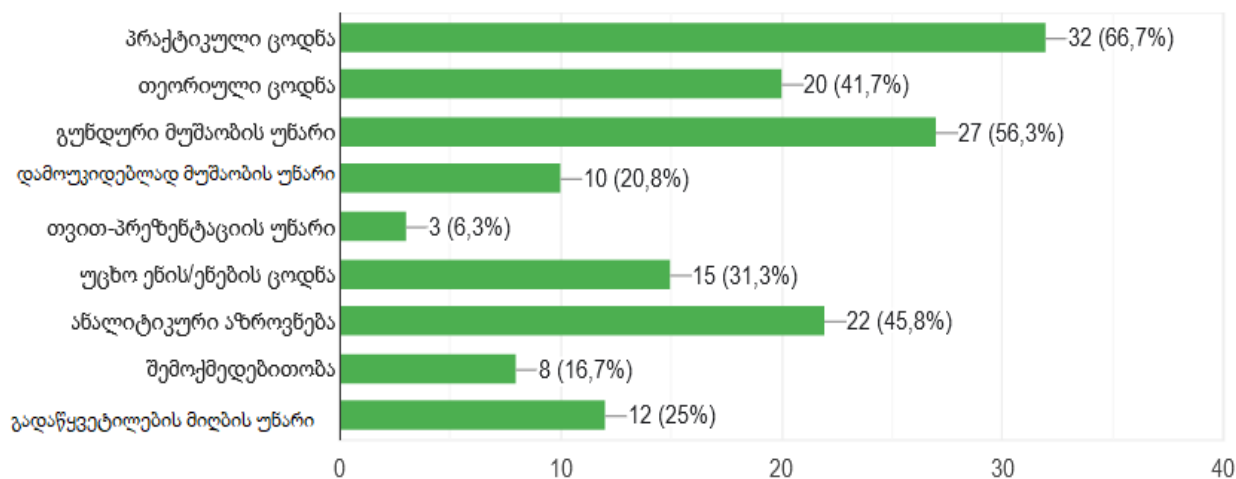
კვლევამ აჩვენა, რომ ბაზარზე არის უმაღლესი განათლების და დიპლომს ექცევა ყურადღება, რესპოდენტთა უმრავლესობამ დაასახელა, რომ უმაღლესი განათლების ნებისმიერი დამადასტურებელი დიპლომი მისაღებია, ამასთან 16,7 %-ი უპირატესობას ანიჭებს მაგისტრის დიპლომს, ან უფრო ზემდგომი საფეხურის დიპლომს.



- ბაკალავრის დიპლომის მქონე პირებს
- მაგისტრის დიპლომის მქონე პირებს
- დოქტორის დიპლომის მქონე პირებს
- ზემოთ ჩამოთვლილთაგან ყველას თანაბრად
- საშუალო განათლება
- დასაქმების შანსი ყველას, მაგრამ უფრო მაღალი შანსი მაგისტრი და მის ზემოთ

**დიაგრამა №6:** (განათლების დონის მიღწევის მიხედვით დასაქმების მაღალი შანსის მქონე პირები) ავტორის კვლევა

კვლევებიდან გამოიკვეთა დამსაქმებლების მხრიდან მოთხოვნადი უნარები, სადაც პრიორიტეტულად კვლავაც პრაქტიკული ცოდნაა გამოყოფილი.



**დიაგრამა №7:** (მნიშვნელოვანი კომპეტენციები რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს პირი (მაგალითად: უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული) თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებისთვის) ავტორის კვლევა

როგორც კვლევებიდან ჩანს დასაქმებულებს ჭირდებათ პრაქტიკული ცოდნის მქონე უმაღლესი განათლების სტატუსის მქონე დასაქმებულები.

საქართველოში ამჟამად არსებობს, როგორც მიწოდების, ასევე მოთხოვნის მხარის დასაქმების პოლიტიკის მახასიათებლები. აქედან გამომდინარე ბიზნესისათვის თავისუფალი გარემოს შექმნით, სამუშაო ადგილები შეიქმნება და შესაძლებელი იქნება უმუშევრობის პრობლემის მოგვარება.

დასაქმების შესახებ საკითხების განხილვისას, მნიშვნელოვანი ხდება შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ხარისხის განსაზღვრა საქართველოში. პოლარიზაცია დასავლეთის განვითარებულ ეკონომიკაში მწვავე პრობლემად სახელდება. საქართველოს შემთხვევაში, ისევე, როგორც სხვა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში პოლარიზაციის ხარისხი გაცილებით მაღალია.

მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმების სააგენტოს მიერ შეთავაზებული სერვისები დაკავშირებული იყოს კერძო სექტორის განვითარებაზე ორიენტირებულ სახელმწიფო პროგრამებთან, როგორცაა, მაგალითად, „აწარმოე საქართველოს“ პროგრამა;

სამუშაო ადგილების კლასიფიკაცია ძირითადად საჭირო უნარებისა და კვალიფიკაციის მიხედვით ხდება. ამ მიზნით ხშირად გამოიყენება პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი (ISCO), რომელიც უნარების 4 დონეს გამოყოფს. სამუშაო ადგილები, რომლებიც I- დონის უნარებს (მარტივი ფიზიკური დავალებების შესრულება) საჭიროებს, დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებად მიიჩნევა. ასეთებია, მაგალითად: დამლაგებლები, სამზარეულოს დამხმარეები, ხილის მკრეფავები და ა.შ.). სამუშაო ადგილები, რომლებიც II და III დონის უნარებს მოითხოვს, საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილებია. მათ შესასრულებლად საჭიროა უფრო მაღალი არითმეტიკული და წერა-კითხვის უნარები, თუმცა ასევე ხშირია რუტინული ფიზიკური დავალებების შესრულება. ასეთი სამუშაოებია, მაგალითად: მდივანი, ბუღალტერი, მკერავი, ამწის ოპერატორი და ა.შ. და ბოლოს, მე-IV დონის უნარები მოიცავს პრობლემების გადაჭრის, გადაწყვეტილების მიღებისა და სხვა ანალიტიკურ უნარებს. სამუშაოები, რომელთა შესასრულებლად მსგავსი ტიპის უნარებია საჭირო, მაღალკვალიფიციურია და მაგალითად, მოიცავს: სხვადასხვა პროფილის მენეჯერებს, პროგრამისტებს, მასწავლებლებს და ა.შ.

## დასკვნა

საქართველოში არასაკმარისად ეფექტიანად გამოიყენება ადამიანისეული კაპიტალი, რომელიც უმაღლესი განათლების სისტემაში იქმნება. უმაღლეს განათლებაში სახელმწიფო ინვესტიციების ზრდასთან ერთად, აუცილებელია უმაღლესი განათლების საზოგადოებრივი უკუგების მაჩვენებლის ზრდისთვის დამატებითი ქმედებების განხორციელება.

დასაქმების სფეროების, განათლების საფეხურებისა და კვალიფიკაციების კლასიფიკაციის არსებული მოდელის კონტროლი იუნესკოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) საერთაშორისო კლასიფიკატორების გათვალისწინებით უნდა განხორციელდეს.

კლასიფიკაციით ინფორმაციის შეგროვება და მოწესრიგება, უზრუნველყოფს ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას დასაქმების მაჩვენებლების შესახებ აკადემიური განათლების ზოგადი

მიმართულებების და ქვე - მიმართულებების მიხედვით, ისევე როგორც საქართველოში შეგროვებული მონაცემების შედარებას სხვა ქვეყნების მონაცემებთან.

საქართველოში უმაღლესი განათლების დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან თავსებადობის გაზრდისათვის საჭიროა უმაღლესი განათლების ხარისხის მონიტორინგი და კონტროლის მექანიზმის გაძლიერება.

საჭიროა გატარდეს შემდეგი სახის ქმედებები:

- უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კარიერული განვითარების შესაბამისი ორგანიზაციების არსებობის უზრუნველყოფა;
- უმაღლესი სასწავლებლების სარეიტინგო სქემის გამოქვეყნების შემთხვევაში დასაქმების მაჩვენებლების რეიტინგის ერთ-ერთ კომპონენტად ჩართვა.

უმაღლესი განათლებიდან შემოსავლების ზრდისთვის სტრატეგიულ ნაბიჯებს წარმოადგენს უმაღლესი განათლების მქონე პირთა თვით დასაქმების სტიმულირება, რაც ხელს შეუწყობს სამუშაო ადგილების ზრდას ქვეყანაში.

მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების ეფექტური გამოყენების ხელშეწყობა კერძო და საჯარო სექტორში ინოვაციების დანერგვის თვალსაზრისით, ისევე როგორც მაღალკვალიფიციური რესურსის ქვეყნიდან გადინების პრევენცია.

### გამოყენებული ლიტერატურა

ადამიანის უფლებათა სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი (EMC). შრომის ბაზრის სეგმენტაცია და შრომა კრიზისის დროს (2020). თბილისი.

დასაქმების პოლიტიკა განვითარების კონტექსტში (2020). თბილისი.

ლეჟავა დ., ამაშუკელი მ. (2015). აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სოციალურ მეცნიერებებში. თბილისი.

თოთლაძე ლ., ხუსკივაძე მ. (2019). ადამიან-კაპიტალი და მისი გაზომვის მიდგომები. თსუ, IV საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“ თბილისი.

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი 2019, თბილისი.

European Political Strategy Centre (EPSC). Global Trends to 2030: The Future of Work and Workplaces.

Hahn, F. (1998), “Labour market flexibility and welfare”, *Quaderni del Dipartimento di Economia Politica* (No. 223), Università degli Studi di Siena.



Graetz G. (2019) „Labor Demand in the Past, Present, and Future”, *European Commission Discussion Paper*. 114.

International Labour Organization., Global Employment Trends for Youth 2020, Technology and the future of jobs, Geneva.

Labour Market and Social Policies in the Baltic Countries 2003 (OECD).

Nickell S. (1997), “Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America”, *Journal of Economic Perspectives* (Vol. 11, No 3, pp.55-74).

Piore M., (1986). „Labour market flexibility”, University of California, Berkeley, CA.

Kenton Will, Updated September 04, 2020. <http://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp>

Kwatiah N. (2016), Article: „*Human Capital Formation: Meaning, Importance and Composition*”.

Soon T.W. & Stoeber W.A. (1996). *Foreign Investment and Economic Development in Singapore: A policy-oriented approach*. The Journal of Developing Areas. 30.

Корчагин Ю.А. (2014), Измерение эффективности и стоимости национального человеческого капитала;

### ინტერნეტ გვერდები

1. <https://mes.gov.ge/content.php?id=131&lang=geo>
2. [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)
3. [https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2905525/ISCO\\_88COM\\_A\\_Guide\\_for\\_Users.pdf](https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2905525/ISCO_88COM_A_Guide_for_Users.pdf)

## Directions for improving the compliance of employment policy and learning outcomes of higher education in Georgia

*Medea Kharashvili*

*PhD student*

*Ivane Javakhishvili Tbilisi State University*

*m.kharashvili@nbe.gov.ge*

### Summary

The article discusses the importance of the employment policy and directions for the improvement of higher education in Georgia. Employment policy can be defined as a set of programs and opportunities through which the state tries to increase the employment rate in the country. Ensuring the effective employment of the population is extremely important for accelerating the economic development in the country and solving existing social problems. It is important to focus on the formation of human capital when conducting employment policy. Human capital is the main factor in the formation of innovative economy and knowledge economy as a post-development high level. It is influenced by education, knowledge, skills, competencies, attitudes, health and well-being. Investing in human capital, as well as investing in physical capital, increases the labor productivity of individuals, it has a significant impact on the quantitative and qualitative development of working capacity. The availability of qualified workforce ensures both the increase of labor productivity and the attraction of investments in production.

**Keywords:** employment policy, human capital, learning outcomes, higher education, investments.