



შპს ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი

Georgian American University, LLC

ბიზნესის სკოლა

Business School

ნინო ფანცულაია

Nino Pantsulaia

ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების ფაქტორები საერთაშორისო
პროგრამების განმახორციელებელ უმაღლეს საგანმანათლებლო
დაწესებულებებში

Factors Contributing to the Development of Intellectual Capital in Higher
Educational Institutions Implementing International Programs

წარმოდგენილია ბიზნეს ადმინისტრირების დოქტორის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

Submitted in Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Business
Administration

თბილისი, 0160, საქართველო

Tbilisi, 0160, Georgia

2024

როგორც წარმოდგენილი ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემ მიერ შესრულებულ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ნინო ფანცულაია

(ავტორის ხელმოწერა)

რეზიუმე

წარმოდგენილი სადისერტაციო ნაშრომი „ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების ფაქტორები საერთაშორისო პროგრამების განმახორციელებელ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში“ წარმოადგენს მკვლევარის მიერ ჩამოყალიბებულ ახალ ხედვას ქვეყანაში ადამიანური კაპიტალის განვითარებაში საერთაშორისო აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების როლისა და მექანიზმების შესახებ.

სადისერტაციო ნაშრომი ოთხი თავისგან შედგება. *პირველ* თავში მიმოიხილავს ადამიანურ კაპიტალს, როგორც თანამედროვე ეკონომიკური კატეგორიასა, განსაზღვრავს მის შესახებ არსებული თეორიების გენეზისს, სახეებს, სტრუქტურას და თვისებებს. *მეორე* თავში ადამიანური კაპიტალი ორგანიზაციის განვითარების ფაქტორთა სისტემაში წარმოდგენილია ორგანიზაციის განვითარებაზე მოქმედ ფაქტორთა სისტემა, გაანალიზებული პირდაპირი და არაპირდაპირი ზემოქმედების მქონე ფაქტორები. *მესამე* თავში სან დიეგოს უნივერსიტეტი - საქართველოს როლი ქართული სახელმწიფო უნივერსიტეტების ადამიანური კაპიტალის განვითარებაში, ავტორის მიერ წარმოდგენილი ინტელექტუალური კაპიტალის სიღრმისეული ანალიზი ეფუძნება სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი საქართველოს ოფისში მის ცხრა წლიან სამუშაო გამოცდილებას. ამერიკული უნივერსიტეტის მიერ ადამიანური და ურთიერთობების განვითარების მახასიათებლებს და ფაქტობრივ მაჩვენებლებს. *მეოთხე* თავი მკვლევარის მიერ შესრულებული ინდივიდუალურ და ორიგინალური კვლევის შედეგებს ასახავს.

ავტორმა სამი კვლივითი ჰიპოთეზა დასვა და მათი გადამოწმება, ანალიზი და განზოგადება თანმიმდევრულ ლოგიკურ ბმაშია ერთმანეთთან. ამავე თავში ავტორი წარმოგვიდგენს ადამიანური კაპიტალისა და ურთიერთობების კაპიტალის გავლენის ტენდენციებს ერთის მხრივ უსდ-ების განვითარებაზე და მეორეს მხრივ საქართველოში STEM მიმართულებებით ადამიანური კაპიტალის გაძლიერებაზე.

მკვლევარი ადგენს ადამიანური კაპიტალის და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარების მაჩვენებლებს როგორც უნივერსიტეტების ინტელექტუალური კაპიტალის მზომელ ერთეულებს.

ორიგინალური და ღირებულია ნაშრომში ავტორის მიერ განსაზღვრული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ინტელექტუალური კაპიტალის ორი კომპონენტის ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლების განსაზღვრა და მათი მაჩვენებლების წინების დადგენა.

კვლევის მეთოდოლოგია მოიცავს რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდებს. ავტორის მიერ შემუშავდა ჩალრმავენული ინტერვიუს კითხვარი უნივერსიტეტების ადმინისტრაციის წარმომადგენლებისთვის. ასევე შეიმუშავა ინტელექტუალური კაპიტალის შეფასებისთვის კითხვარები სტუდენტებისთვის და პროფესორებისთვის. ავტორის მიერ ჩატარებული კვლევა მიზნად ისახავდა ინტელექტუალური კაპიტალის შემადგენელი კომპონენტების ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის შემდეგი მაჩვენებლების (შერჩეული 4-4 მაჩვენებელი) წონის დადგენს, რაც თავის მხრივ განსაკუთრებულ წონას მატებს კვლევის შედეგების პრაქტიკული გამოყენებისთვის. კვლევის შედეგების დამუშავებისთვის მკვლევარმა გამოიყენა აღწერითი სტატისტიკის ანალიტიკური მეთოდი, და მოახდინა მონაცემთა გრაფიკული განაწილება.

ჩატარებული კვლევით დადგინდა: ადამიანური კაპიტალის მაჩვენებლებს შორის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში ყველაზე დიდი გავლენა აქვს გადამზადებულ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსინალს; ყველაზე უმნიშვნელოა სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი. რაც შეეხება ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლებს შორის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დასაქმებას და სწავლის შემდგომ

საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობის მექანიზმების ეფექტურობას აქვს, ხოლო ყველაზე უმნიშვნელო საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდს და სოციალური მედიას გზით განხორციელებულ აქტივობებს.

კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე შემუშავდა შემდეგი დასკვნები:

- ადამიანური კაპიტალის განვითარებისთვის უნივერსიტეტებმა უნდა გამოიყენონ გადამზადების ეფექტური პროგრამები, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე უცხოური მაღალრეიტინგულ უნივერსიტეტებში;
- უნივერსიტეტი არ უნდა იყოს ორიენტირებული მხოლოდ სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდაზე, არამედ უნდა პასუხობდეს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და რეკომენდირებულია ეცადოს მისაღები კრიტერიუმების არა მინიმალური ზღვრის მიხედვით ჩარიცხვას, არამედ პროგრამის მიზნებისა და შედეგებიდან გამომდინარე რეალური მისაღები ზღვრის განსაზღვრას;
- უნდა შეიცვალოს სტუდენტის დაფინანსების საკითხი სახელმწიფოს მხრიდან და უნივერსიტეტებმაც გაზარდონ თანადაფინანსების *სტუდენტის, ფონდების მოზიდვის და ა.შ.) საკითხი, რადგან პროგრამების მიზან-შედეგებიდან გამომდინარე სტუდენტებს ქონდეთ უფრო მაღალხარისხიანი განათლების მიღების და შესაბამისად დასაქმების შესაძლებლობას.

საკვანძო სიტყვები: უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მართვა, ინტელექტუალური კაპიტალის, ადამიანური კაპიტალი, ურთიერთობების კაპიტალი, ერთობლივი საერთაშორისო აკადემიური პროგრამის როლი ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში.

Abstract

The presented dissertation, titled "Factors Contributing to the Development of Intellectual Capital in Higher Educational Institutions Implementing International Programs," offers an innovative perspective developed by the researcher regarding the significance and mechanisms of international academic educational programs in fostering human capital within a nation.

Comprising four chapters, the thesis undertakes a comprehensive exploration. The initial chapter outlines human capital as a contemporary economic concept, drawing the genesis, types, structure, and attributes of prevailing theories concerning it. The subsequent chapter examines human capital within the context of organizational development factors, analyzing both direct and indirect influencers on organizational growth. The third chapter concentrates on the San Diego State University of Georgia's role in augmenting the human capital of Georgian state universities, drawing upon the author's extensive nine-year exertion experience at the San Diego State University's Georgia office. This segment provides an in-depth analysis of intellectual capital, illustrating the characteristics and tangible indicators of human and relational capital development by the American University. The fourth chapter presents original research conducted by the author.

The author formulates and subsequently examines three research hypotheses in a coherent and interlinked manner. Within this chapter, the author presents the trends showcasing the impact of human and relational capital on the development of higher educational institutions, particularly in enhancing human capital within STEM disciplines in Georgia. The author introduces indicators for the development of human and relational capital, serving as metrics for the intellectual capital of universities.

A distinct contribution lies in the author's identification and establishment of indicators for human and relational capital, delineating two constituents of

intellectual capital within higher educational institutions and comparing them with previously recognized measures.

The research methodology integrates both quantitative and qualitative approaches. The author crafted a comprehensive interview questionnaire for university administrators and developed assessment questionnaires for students and professors to evaluate intellectual capital. The research aims to determine the weightage of specific indicators of human and relational capital within the components of intellectual capital, thereby lending practical significance to the findings. Data analysis employs the analytical method of descriptive statistics, accompanied by graphical representations.

The research findings elucidate that among human capital indicators, trained academic and administrative staff exert the most substantial influence on intellectual capital development, while student enrollment and expulsion rates hold the least significance. Regarding relationship capital indicators, employment and the efficacy of mechanisms encouraging post-secondary level continuation have the highest impact on intellectual capital, contrasting with the comparatively lower influence of university websites and social media activities.

Drawing from the research analysis, several conclusions emerge:

- Universities should employ effective training programs, both domestically and through collaborations with esteemed foreign educational institutions, to enhance human capital.
- In efforts to bolster human capital, universities should prioritize alignment with labor market demands. Admission criteria ought to reflect actual program goals and results, rather than solely relying on minimum thresholds.
- There is a need for a shift in student funding strategies, urging state support alongside increased emphasis on co-funding and fundraising initiatives. This shift ensures that students receive higher quality education aligned with program objectives, potentially leading to improved employment

opportunities.

Keywords: higher educational institution management, intellectual capital, human capital, relationship capital, role of joint international academic programs in intellectual capital development.

სარჩევი

შესავალი	10
თავი 1. ადამიანური კაპიტალი, როგორც თანამედროვე ეკონომიკური მეცნიერების კატეგორია	16
1.1. ადამიანური კაპიტალის შესახებ არსებული თეორიების გენეზისი	17
1.2. ადამიანური კაპიტალის სახეები, მათი სტრუქტურა და თვისებები..	29
1.3. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანური კაპიტალის ფორმირების ტენდენციები და განვითარების თავისებურებები	41
თავი 2. ადამიანური კაპიტალი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების ფაქტორთა სისტემაში.....	51
2.1. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებაზე მოქმედ ფაქტორთა სისტემის შესწავლა.....	51
2.2. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობაზე პირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორები	58
2.3. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანურ კაპიტალზე არაპირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორები	79
თავი 3. სან დიეგოს უნივერსიტეტი - საქართველოს როლი ქართული სახელმწიფო უნივერსიტეტების ადამიანური კაპიტალის განვითარებაში	84
3.1. სან-დიეგოს უნივერსიტეტი საქართველოს დაფუძნების წინაპირობები, ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარება და ფაქტობრივი მაჩვენებლები	84
თავი 4. კვლევა.....	100
4.1. საკვლევი საკითხის მიმოხილვა	100
4.2. კვლევის ჰიპოთეზა.....	103
4.3. კვლევის მეთოდოლოგია და შეზღუდვები.....	103
4.4. კვლევის შედეგების ანალიზი.....	111
ბიბლიოგრაფია	130
დანართი1 კითხვარი	134

შესავალი

აქტუალობა, მეცნიერული სიახლე და პრაქტიკული მნიშვნელობა

ბოლო ათწლეულებში თანამედროვე ეკონომიკის მრავალ პრობლემას შორის ერთ-ერთი ცენტრალური ადგილი როგორც ქვეყნის, ისე მისი ეკონომიკური სუბიექტების ადამიანური კაპიტალის ფორმირების, განვითარებისა და ეფექტური გამოყენების საკითხებს ეთმობა. მათი პოზიტიური გადაწყვეტის აქტუალობა განისაზღვრება იმით, რომ მეოცე საუკუნის ეკონომიკის ტექნოკრატიული ორიენტაციისგან განსხვავებით, მიმდინარე საუკუნის ეკონომიკა ცოდნაზეა ორიენტირებული. ინოვაციური იდეების პოპულარიზაცია, პერსონალის მიერ ბიზნეს აქტივობისა და კრეატიულობის გამოვლენა, მენეჯმენტის პროგრესული გადაწყვეტილებები, ინფორმაციის საჭირო მასივების შერჩევა და დამუშავება, ამ არსენალის პრაქტიკული გამოყენების შესაძლებლობის შეფასება - ეს არის ცოდნის ეკონომიკის წინაშე მდგომი ამოცანების ის დიაპაზონი, რომლებიც სოციალურ-ეკონომიკური, მენეჯერული და პოლიტიკური მეცნიერებების კვლევის საგანს წარმოადგენს.

„ადამიანური კაპიტალის“ ცნების შესწავლის რეტროსპექტული ანალიზი აჩვენებს, რომ ის ყოველთვის განიხილებოდა, როგორც უაღრესად ტევადი და მრავალმხრივი, მასში მოიაზრებოდა: პროფესიონალიზმი (ცოდნა, უნარები, გამოცდილება), ჯანმრთელობა (ფიზიკური და გონებრივი), განათლება, ერუდიცია, ყველა სხვა სახის ნიჭი, ფსიქოტიკური პიროვნება და მისი შრომითი მოტივაცია, - ანუ ყოველივე ის, რასაც შეუძლია მოიტანოს თვალსაჩინო წარმატება ორგანიზაციისთვის.

ადამიანური კაპიტალის თეორია დაფუძნებულია ინსტიტუციონალური, ნეოკლასიკური, ნეოკეინსიური და სხვა ეკონომიკური თეორიების მიღწევებსა და იდეებზე. გარდა ამისა,

წარმოიშვა მსოფლიოს განვითარებული ქვეყნების ეკონომიკური ზრდის შესახებ სტატისტიკური მონაცემების ანალიზის აუცილებლობა, რომლის შედეგებმაც გადააჭარბა კლასიკური ზრდის ფაქტორების გათვალისწინების პროგნოზებს. ამის საფუძველზე წარმოიშვა ჰიპოთეზა, რომ *ადამიანური კაპიტალი უნდა განიხილებოდეს, როგორც მთავარი ფაქტორი თანამედროვე ეკონომიკისა და მთლიანად საზოგადოების განვითარებაში.*

ადამიანური კაპიტალის თეორიის დებულებები ჩამოყალიბდა სხვადასხვა ქვეყნის მეცნიერების მიერ გრძელვადიანი სამეცნიერო კვლევის პროცესში. მათი კვლევის შედეგები წარმოდგენილია ტ. შულცის, გ. ბეკერის, რ. სოლოუს, ჯ. კენდრიკის, ს.კუზნეცის, ი. ფიშერის, რ. ლუკასის და სხვა ეკონომისტების, სოციოლოგებისა და ისტორიკოსების ნაშრომებში.

„ადამიანური კაპიტალი“, როგორც ეკონომიკური კატეგორია, თანდათან ჩამოყალიბდა და განვითარების პირველ ეტაპზე შემოიფარგლებოდა მხოლოდ ადამიანის ცოდნისა და მისი მუშაობის უნარის კონცეფციით. ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში ადამიანური კაპიტალი განიხილებოდა მხოლოდ როგორც განვითარების სოციალური ფაქტორი. მეტიც, არსებობდა ისეთი მოსაზრებებიც, რომ აღზრდისა და განათლების პროცესში ინვესტიციები უნდა ჩაითვალოს არაპროდუქტიულად და ძვირადღირებულად. თუმცა, უკვე მეოცე საუკუნის მეორე ნახევარში, ეს შეხედულება რადიკალურად შეიცვალა.

თ. შულცის კვლევებმა განსაკუთრებული როლი ითამაშა ადამიანური კაპიტალის თეორიის საფუძვლების ჩამოყალიბებაში. მათი სამეცნიერო მნიშვნელობა ჩამოყალიბდა შემდეგ დებულებებზე დაყრდნობით:

ა) ადამიანური კაპიტალის, როგორც საწარმოს პროდუქტიული ფაქტორის ცნების დასაბუთება,

ბ) ადამიანში ინვესტიციების (მუშაკთა შრომისუნარიანობა, მათი ეფექტური შემოქმედებითი საქმიანობა, საკუთარი ჯანმრთელობის

შენარჩუნება და ა. შ.) ძირითადი შედეგების, საზოგადოების სასარგებლოდ წარმოდგენა.

ადამიანური კაპიტალის თეორიის შემდგომი განვითარება დაკავშირებულია გ.ბეკერის სახელთან. სწორედ მან განსაზღვრა საწარმოს ადამიანური კაპიტალის ცნება, როგორც პიროვნების ცოდნისა და უნარების ერთობლიობა. გ.ბეკერის თვალსაზრისით, ინვესტიციები ადამიანურ კაპიტალში ძირითადად შედგება განათლებისა და სწავლების ხარჯებისგან. მან მოახერხა განათლების ეკონომიკური ეფექტურობის შეფასება, უპირველეს ყოვლისა, თავად დასაქმებულისთვის რაც, უდავოდ, მისი თეორიის დედა აზრს წარმოედგენს. ხოლო განათლებაში ინვესტიციების ანაზღაურება ბეკერმა გამოითვალა, როგორც შემოსავლისა და ხარჯების თანაფარდობა, წლიური მოგების დაახლოებით 13%. გარდა ამისა, მან მოახერხა გარკვეული წვლილის შეტანა როგორც კონკურენციის, ასევე ორგანიზაციის სტრატეგიისა და განვითარების თეორიებში.

ადამიანური კაპიტალის თეორიის დებულებების შემუშავებასა და პოპულარიზაციაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს მსოფლიოში ცნობილმა მეცნიერებმა ა. მარშალმა (A. Marshall), პ. დრუკერმა (P. Drucker), დ. ტობინმა (D. Tobin), მ. ბლაუგმა (M. Blaug), ლ. დაბლინმა (L. Dublin), ფ. გრამმა (F. Gramma), ი. ფიშერმა (I. Fisher), ს. ფორსაიტმა (S. Forsythe). ლ. ვალრასმა (L. Walras), ჯ. მ. კლარკმა (J.M. Clark), ფ. ლისტმა (F. List), ჯ. მაკკალოხმა (J. McCulloch), გ.დ. მაკლეოდმა (G.D. McLeod), ჯ.ს.მილმა (J.S. Mill), ჟ.-ბ. სეიმ (J.-B. Sey), ი.ფ. თუნენმა (I.F. Thunen), ტ. ვინშტაინმა (T. Weinstein) და სხვამ.

ადამიანური კაპიტალის თეორიის ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტად კვლავ მიჩნეულია მისი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი შეფასების მიდგომებისა და მეთოდების შემუშავება.

ბოლო წლებში განხორციელდა სამუშაოები, რომლებიც ეძღვნებოდა ინფორმაციულ ეკონომიკაში წარმოქმნილი წარმოების უახლესი ფაქტორების გავლენის იდენტიფიცირებისა და შეფასების პრობლემების

გადაჭრას, და ამ ტიპის ერთ-ერთი ყველაზე საინტერესო ნამუშევარია ლ. ედვინსონისა და მ. მელოუნის პუბლიკაციები.¹

ზოგადად, ადამიანური კაპიტალი ფართო გაგებით განმარტებულია, როგორც პიროვნების თვისებების, უნარების, შესაძლებლობებისა და ცოდნის ერთობლიობა, რომელიც ხელს უწყობს მისი პროდუქტიული ძალის ზრდას და გამოიყენება საწარმოო ან სამომხმარებლო მიზნებისთვის. ამ კაპიტალს ჰქვია ადამიანი, რომელიც ობიექტურად არის კაპიტალი, რადგან წარმოადგენს როგორც მომავალი შემოსავლის, ისე მომავალი მოხმარების წყაროს.

ადამიანური კაპიტალის პრობლემის თანამედროვე მკვლევარები ადამიანში ინვესტიციის ყველაზე მნიშვნელოვან ფორმებად გამოყოფენ: განათლებას (სწავლის დრო); სამრეწველო მომზადებას; ჯანმრთელობის დაცვას (სამედიცინო დახმარება); მიგრაციას (შრომის მობილურობა); განხილული ტიპის ინვესტიციების ფასების შესახებ ინფორმაციის შერჩევასა და ანალიზს; დემოგრაფიულ ასპექტებს (ბავშვების დაბადება და მოვლა) და ა. შ. ამრიგად, განათლება და სწავლება პირდაპირ ზრდის ადამიანური ცოდნის დონეს და, შესაბამისად, ზრდის ადამიანური კაპიტალის მოცულობასა და შინაარსს.

დღეს ადამიანური კაპიტალის განმარტებასა და ინტერპრეტაციასთან მიმართებაში თანხმდებიან, რომ ადამიანური კაპიტალი საზოგადოების განვითარებაში წამყვან მამოძრავებელ ძალას წარმოადგენს, სახელმწიფოც და მეწარმეებიც ვალდებული არიან დიდი ყურადღება მიაქციონ ადამიანური კაპიტალის ფორმირებას, ფუნქციონირებას და განვითარებას.

ეკონომიკური პროგრესის საფუძველი უნდა იყოს ადამიანური კაპიტალის განვითარება და დაგროვება, რაც უზრუნველყოფს ტექნოლოგიების მუდმივ ცვლილებას. აღიარებულია, რომ გრძელვადიან

¹ Leif Edvinsson, Michael Malone. Intellectual Capital Measurement; January 2017. DOI: [10.4018/978-1-5225-2255-3.ch438](https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2255-3.ch438) ; Leif Edvinsson, Michael Malone. Intellectual Capital. Determining the True Value of a Company, March 6, 1997.

პერსპექტივაში დინამიური ზრდისთვის უპირატესობა მხოლოდ იმგვარ ეკონომიკას აქვს, რომელიც მეცნიერების მიღწევებს და ადამიანური კაპიტალის რესურსებს იყენებს. ეროვნული ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას საფუძვლად უდევს ადამიანურ კაპიტალში ინვესტიციების ეფექტიანობის შეფასება და ორგანიზაციული მართვის მეთოდების გაუმჯობესება, აქედან გამომდინარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმატების ინდიკატორების განხილვა ადამიანურ კაპიტალთან მიმართებაში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს და წინ სწევს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ინტელექტუალური კაპიტალის შემადგენელი განზომილებების კვლევის საკითხს. ბოლო დეკადის განმავლობაში ინტელექტუალური კაპიტალი მოიაზრება როგორც ყველაზე მნიშვნელოვანი აქტივი წარმატებული ორგანიზაციული განვითარებისთვის. თანამედროვე მკვლევარები მიიჩნევენ, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სოციალურ-ეკონომიკური გავლენის შედეგები სწორედ ინტელექტუალური კაპიტალის შემადგენელი განზომილებებით (ადამიანური კაპიტალი, მომხმარებლის კაპიტალი, სტრუქტურული კაპიტალი, სოციალური/ურთიერთობების კაპიტალი, ტექნოლოგიური კაპიტალი, სულიერი კაპიტალი) განისაზღვრება.

სადისერტაციო კვლევის საგანია ერთის მხრივ საქართველოს სამი სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანური კაპიტალისა და ურთიერთობების კაპიტალის როგორც ინტელექტუალური კაპიტალის განზომილებების გავლენა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების განვითარებაზე და მეორეს მხრივ საქართველოში STEM მიმართულებებით ადამიანური კაპიტალის გაძლიერებაზე საერთაშორისო უნივერსიტეტის გავლენის კვლევა. საკითხი აქტუალურია იმ კუთხით, რომ მაღალი რეიტინგის მქონე საერთაშორისო უნივერსიტეტის მიერ ქართული საგანმანათლებლო ინსტიტუციების გაძლიერების ამგვარი ფართომასშტაბიანი პროექტი საქართველოში პირველად განხორციელდა

და 8 წლიანი ერთობლივი საუნივერსიტეტო თანამშრომლობა იძლევა საშუალებას ღირებული მიგნებები და დასკვნები წარმოვაჩინოთ ადამიანური კაპიტალის განვითარების კუთხით საქართველოში STEM მიმართულებებში, ასევე ვაჩვენოთ ურთიერთობების კაპიტალის მნიშვნელობა ქართული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების განვითარებაში.

დისერტაციის პირველი თავი მეთოდოლოგიური ხასიათისაა: მასში მოცემულია ძირითადი თანამედროვე მიდგომები და ინტერპრეტაციები „ადამიანური კაპიტალის“ ცნების არსისა და მისი ეკონომიკური შინაარსის შესახებ, მიმოიხილავს ადამიანური კაპიტალის ტიპოლოგიას, სტრუქტურებს და თვისებებს, აანალიზებს ფორმირების თავისებურებებს და განვითარების ტენდენციებს. ასევე განხილულია ინტელექტუალური კაპიტალის გავლენა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმატებაში, კერძოდ მისი განზომილებები ადამიანური კაპიტალი და ურთიერთობების კაპიტალი.

დისერტაციის მეორე თავი ეძღვნება საკვლევო ორგანიზაციის განვითარებაზე გავლენის ფაქტორების შესწავლას. მასზე გავლენის მქონე პირდაპირი და არაპირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორებს. პირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორები მოიცავს ორ ჯგუფს: შიდა და გარე გარემოს ფაქტორებს. შიდა გარემოს ფაქტორებია პერსონალი, ძირითადი საშუალებები, სავაჭრო და ტექნოლოგიური პროცესები, ინფორმაცია და ფინანსური რესურსები. გარე გარემო ფაქტორები არიან კომპანიის მომხმარებლები, მომწოდებლები, კონკურენტები, სახელმწიფო და ფინანსური ინსტიტუტები, საზოგადოებრივი ორგანიზაციები და მედია. არაპირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორები მოიცავს ბაზრის ეკონომიკურ, პოლიტიკურ, დემოგრაფიულ, სოციალურ, კულტურულ, ეკოლოგიურ, სამეცნიერო და ტექნიკურ მახასიათებლებს. შესწავლილია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ადამიანური კაპიტალის გავლენა ფაქტორების თითოეულ ჯგუფზე.

მესამე თავში გაანალიზებულია სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი საქართველოს გავლენა საქართველოს სამი სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადამიანური კაპიტალის და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარებაზე.

მეოთხე თავი მოიცავს საკვლევ სკიოტს, კვლევის ჰიპოთეზებს, კვლევის მეთოდოლოგიას, კვლევის შეზღუდვებსა და კვლევის შედეგების ანალიზს.

მიგვაჩნია, რომ აღნიშნული კვლევა წარმოადგენს სიახლეს თანამედროვე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მართვისა და პროგრესული ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის კუთხით. კვლევის დასკვნებსა და რეკომენდაციებს ექნება პრაქტიკული გამოყენება საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცეში და ამ საკითხით დაინტერესებულ პირებსა და ორგანიზაციებს შორის. ასევე მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანს ქართული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების განვითარების დაგეგმვის საკითხებში.

თავი 1. ადამიანური კაპიტალი, როგორც თანამედროვე

ეკონომიკური მეცნიერების კატეგორია

1.1. ადამიანური კაპიტალის შესახებ არსებული თეორიების გენეზისი

ადამიანური კაპიტალის თეორიების ფორმირების, განვითარების ისტორიაში დაგროვდა მეცნიერული და გამოყენებითი ინსტრუმენტები, რომლებიც აუცილებელია კაპიტალის არსის, შინაარსის, ტიპების, მეთოდების შესაფასებლად მართვის ეროვნულ, რეგიონულ და ორგანიზაციის დონეზე.

ადამიანური კაპიტალის სფეროში სამეცნიერო კვლევებში ჩართული მეცნიერები ყურადღებას ამახვილებენ სხვადასხვა ასპექტზე, რაც განსაზღვრავს არსებული მიდგომების მრავალგვარობას.

მაგალითად, კრისტიან-ოლარი ლეპინგი ამტკიცებს, რომ მუდმივად მზარდი ყურადღება ადამიანური კაპიტალის უკიდურესად რთულ და ღრმა თემების მიმართ, დაკავშირებულია თანამედროვე ცოდნის ეკონომიკაში ადამიანური ფაქტორის მნიშვნელოვან როლთან და ადამიანური შრომის მზარდ ინტელექტუალიზაციასთან.² ეკონომიკური ზრდის წყაროების შედარებითი ცვლილება ცხადყოფს, რომ ადამიანური ფაქტორი ხდება ეროვნული სიმდიდრის ზრდის მთავარი რესურსი.

ადამიანური კაპიტალის შესახებ თეორიული და მეთოდოლოგიური შეხედულებების მქონე მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნების მეცნიერთა ზოდატი იდეები გავლენას ახდენს მისი გარკვეული ასპექტების აღქმაზე.

ედვარდ პ. ლაზერის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ადამიანური კაპიტალი, როგორც ეროვნული სიმდიდრის წყარო, მხოლოდ ერთი შეხედვით არის შედარებით ახალი ფენომენი ეკონომიკაში.³

ეკონომიკური აზროვნების რეტროსპექტული ანალიზი გვაჩვენებს, რომ ადამიანური კაპიტალის წარმოშობა პოლიტიკური ეკონომიკის

² Kristjan-Olari Lepinq Measuring the Specificity of Human Capital: a Skill-based Approach / Kristjan-Olari Lepinq // Tallinn University of Technology, School of Economics and Business Administration Working Paper, 2009. – 9(1). – P.39-54. – Direct text.

³ Lazear Edward P. Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach (June 2003). / Lazear Edward P. // IZA Discussion Paper No. 813. Available at SSRN. – URL: <https://ssrn.com/abstract=422562>. – Text: electronic.

კლასიკოსების - უ. პეტის, ა. სმიტის, ჯ. ს. მილის, კ. მარქსის ნაშრომებშია გაჟღერებული. პოლიტიკური ეკონომიკის გამოჩენილმა წარმომადგენლებმა ყურადღება გაამახვილეს მშრომელსა და მის დამსაქმებელს, მუშასა და სხვა მუშაკებს, მუშაკსა და საზოგადოებას შორის რთულ ურთიერთობაზე, გამოავლინეს ადამიანის პროდუქტიული საქმიანობის სიღრმისეული წყაროები, კერძოდ: ცოდნა, სამუშაო გამოცდილება, სამუშაო უნარები.

ა. სმიტი, აღნიშნავს ადამიანის სურვილს, მოიქცეს „რაციონალურად“, ე. ი. გამოიყენოს თავისი შრომა და ნიჭი მაქსიმალური ეფექტურობით. მის მიერ შემუშავებულ „ეკონომიკური ადამიანის მოდელში“ ადამიანი თავისი „ეგოისტური“ ქცევით ხელს უწყობს სოციალური კეთილდღეობის დონის ამაღლებას.

კ. მარქსი თავის მთავარ ნაშრომში „კაპიტალი“ ყურადღებას ამახვილებდა ახალი ტექნოლოგიების ზემოქმედებაზე და შრომის პროდუქტიულობის ზრდაზე, როგორც ფაქტორზე, რომელიც მოითხოვს მუშაკისგან განსაკუთრებულ ცოდნას, უნარებსა და შესაძლებლობებს. კატეგორია „კაპიტალი“ თავისი ფიზიკური და ფულადი ფორმით ჭარბი ღირებულების თეორიის საფუძველი გახდა. შემდგომში მას კ.მარქსის სწავლების ქვაკუთხედი უწოდეს.

კემბრიჯის მკვლევართა სკოლის დამაარსებლმა ა. მარშალმა განავითარა ადამიანური კაპიტალის პრობლემისადმი სამეცნიერო პოზიციები და მეთოდოლოგიური მიდგომები, რაც გამოიხატა შემოსავლის წყაროების ახალ სახეში, სადაც გარდა ფიზიკური აქტივებისა შევიდა ადამიანური ცოდნა, როგორც კაპიტალის მნიშვნელოვანი ნაწილი და მას (ადამიანურ ცოდნას) მარშალმა „წარმოების ძრავა“ უწოდა. იგი ერთ-ერთი პირველი იყო, ვინც შემოიტანა განათლება როგორც „ეროვნული ინვესტიცია“ და დაასაბუთა მისი ეკონომიკური სარგებელი, როგორც მწარმოებლისთვის, ასევე მთლიანად სახელმწიფოსთვის.

XX საუკუნის 60-იან წლებში ტ. შულცი და მისი მიმდევარი გ.ბეკერი

იწყებენ „ადამიანური კაპიტალის“ ცნების, როგორც შრომის თეორიის ეკონომიკური კატეგორიის გამოყენებას. ერიკ ლუნდბერგმა, შვედეთის სამეფო მეცნიერებათა აკადემიის წევრმა, შულცს უწოდა „პირველი მეცნიერი, რომელმაც შეაჯამა სოფლის მეურნეობის პროდუქტიულობაზე ინვესტიციების გავლენის ანალიზი“. შულცმა და მისმა სტუდენტებმა შეძლეს ეჩვენებინათ, რომ ამერიკის ეკონომიკა დიდი ხნის განმავლობაში უფრო მეტ შემოსავალს „ადამიანური კაპიტალიდან“ იღებდა, ვიდრე „მატერიალური კაპიტალიდან“.⁴

ტ.შულცმა კვლევის ჩატარებისას ყურადღება გაამახვილა ადამიანების სურვილზე, მიიღონ კარგი განათლება და იყვნენ ჯანმრთელები, არა მხოლოდ იმიტომ, რომ დაიკმაყოფილონ მოთხოვნილებები, არამედ იმიტომაც, რომ ისინი არსებობენ. მიზეზი სხვა იყო: აღმოჩნდა, რომ მათ მიერ განათლებასა და ჯანდაცვაში ჩადებულ ინვესტიციებს დროთა განმავლობაში შეიძლება მოეტანათ დამატებითი შემოსავალი ხელფასის სახით. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, განათლებასა და ჯანმრთელობაზე დანახარჯები სამომხმარებლო ხარჯების კატეგორიიდან უნდა გადავიდეს საკუთარ თავში „ინვესტიციის“ კატეგორიაში.⁵

მ. ბლაუგმა ადამიანური კაპიტალის ცნების არსის აღწერისას, ჩამოაყალიბა მისი ორი ფუნდამენტური მიმართულების განმარტება: 1) ნებაყოფლობით სწავლაზე საერთო საზოგადოებრივი მოთხოვნის ზრდა; 2) ადამიანთა ნაკადების ზრდა სწავლის კონკრეტულ მიმართულებებზე სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებებში. გარდა ამისა, ბლაუგმა საჭიროდ ჩათვალა წარმოეჩინა საკუთარი იდეა იმის შესახებ, რომ ადამიანები თავიანთ რესურსებს ხარჯავენ საკუთარ თავზე სხვადასხვა გზით, არა მხოლოდ ამჟამინდელი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, არამედ მომავალი საჭიროებების გათვალისწინებით.

⁴ Schultz T. W. The Economic Value of Education / T. W. Schultz. – New York: London: Columbia University Press, 1963. – 123 p. Direct text

⁵ Schultz T. W. Investing in People: The Economics of Population Quality / T. W. Schultz. – Berkeley: California: University of California Press, 2021. – P. 149-166. – Direct text

რის საფუძველზეც შეიძლება დავასკვნათ, რომ ადამიანები არა მხოლოდ ხარჯავენ ფულს განათლებაზე, კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, ჯანმრთელობაზე, არამედ ინვესტირებას ახდენენ თავიანთ მომავალში, რათა ჰქონდეთ მომავალში მეტი თავისუფლება, ჰქონდეთ საცხოვრებელი ან სამუშაო ადგილის არჩევის მეტი შესაძლებლობა. სწორედ ამან გამოიწვია შრომითი მიგრაცია, როგორც ფენომენი, რომელიც ამჟამად გლობალურ ხასიათს იძენს.

ადამიანური კაპიტალის თეორია შემდგომ განვითარდა არა მხოლოდ ტ. შულცის, არამედ მისი თანამოაზრეების ნაშრომებშიც. ასე, ამ თემის მიმართ მიძღვნილი ერთ-ერთი ფუნდამენტური ნაშრომია გ. ბეკერის მონოგრაფია „ადამიანური კაპიტალი“. მასში ავტორმა შეძლო ჩამოეყალიბებინა ადამიანური კაპიტალის კომპონენტები (ცოდნა, წარმოების უნარები და მოტივაცია), შემოიტანა ისეთი ცნებები, როგორცაა „ზოგადი“ და „სპეციფიკური“ ინვესტიციები და ასევე დაასაბუთა ადამიანში ინვესტიციის საჭიროება, როგორც ორგანიზაციის განვითარების მთავარი რესურსი.

გ. ბეკერის თეორიის ძირითადი დებულებების ფორმირება მოხდა კვლევის ფარგლებში, რომლის მთავარი წინაპირობა იყო იმის ვარაუდი, რომ *პოტენციური სტუდენტებისა და მათი მშობლების ქცევა ყალიბდება მეწარმეების/დამსაქმებლების რაციონალური გააზრების პროცესში*. განათლებული ადამიანები და მათი მშობლები აფასებენ მათი ქცევის (გადაწყვეტილების მიღება პროფესიის არჩევისას) ყველა სარგებელს ხარჯებთან შედარებით. განათლებაში ჩადებული ინვესტიციის ეკონომიკური მიზანშეწონილობა განისაზღვრება მოსალოდნელი სარგებლით. განათლებაში ინვესტიციის ანაზღაურების პროგნოზირებული მაჩვენებელი ხდება სწავლის გაგრძელების ან შეწყვეტის შესახებ სიგნალი. ბეკერის ამ მოსაზრებებს ადასტურებს გ. ფსაქაროპულოსისა და ჰ. ა. პატრინოსის მიერ ჩატარებული კვლევები.⁶

⁶ G. Psacharopoulos; Harry A. Patrinos (2002) Returns to Investment in Education: https://www.researchgate.net/publication/2528582_Returns_to_Investment_in_Education

ადამიანური კაპიტალის თეორიის შემდგომი ევოლუციის შედეგად, სფეროს მკვლევარები გადავიდნენ „ნებაყოფლობით განათლებაზე მოთხოვნა“ თეორიის პოზიციაზე, რაც სავსებით გასაგებია სოციალურ-ეკონომიკური და სოციალური ფენომენების პროგნოზირების მნიშვნელობის თვალსაზრისით.

თ.ვ. შულცი, რომელიც გასულ საუკუნეში იკვლევდა ადამიანურ კაპიტალს, როგორც ეკონომიკურ კატეგორიას, განმარტა იგი, როგორც „ადამიანის ცხოვრებისეული საქმიანობის ზოგადი სპეციფიკური ფორმა, რომელიც ეპოქისთვის ადეკვატურად ითვისებს სამომხმარებლო და პროდუქტიულობის წინა ფორმებს, და ახორციელებს საზოგადოების განვითარების ისტორიულ მოძრაობას“. ერთი შეხედვით, ეს არის რთული დეფინიცია, მაგრამ ამავდროულად, მისი არსებობის დროისა და პირობების თვალსაზრისით, მოცემული ეკონომიკური კატეგორიის სწორედ ეს განსაზღვრება იძლევა უნივერსალურ, ისტორიულ და, ამავდროულად, სპეციფიკურ განმარტებას.⁷

ადამიანური კაპიტალის თეორიის დებულებათა შესახებ თავისი შეხედულებების შემუშავების პროცესში შულციმ ადამიანური კაპიტალის, როგორც სოციალური და ეკონომიკური კატეგორიის კონცეფცია დააკონკრეტა და გააფართოვა მთელ რიგ სფეროებში, კერძოდ:

- ვინაიდან დღეს ნებისმიერი საქმიანობა ეფუძნება ინოვაციურ მიღწევებს, ეს იწვევს საწარმოების ყველა ტიპის კაპიტალის გაერთიანებას და ინტელექტუალური კაპიტალის, როგორც ყოვლისმომცველი ცნების განვითარებას. ორგანიზაციებში ამ ტიპის კაპიტალის რეალიზაციის ფორმაა ნანოტექნოლოგიები, უნიკალური აღჭურვილობა, მართვის ახალი ტექნოლოგიები და ა. შ.;
- როგორც საზოგადოებისთვის, ასევე სამართლებრივ დონეზე პრიორიტეტული ხდება - ინტელექტუალური საკუთრების

⁷ Chultz T. W. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research / T. W. Schultz. – New York: Free Press, 1971. – 321 p. – Directtext.

მონოპოლია;

- საზოგადოება საკუთრებას განიხილავს არა მხოლოდ როგორც ქონებრივ ურთიერთობებს, არამედ აფართოებს მის აღქმას არამატერიალური აქტივების ჩართვით, როგორცაა ინტელექტუალური საკუთრება.

ველინგტონის უნივერსიტეტის პროფესორისა და მკვლევარის, ა.სტრომბერგენის სამეცნიერო დებულებებში ადამიანის საქმიანობის შინაარსის გამდიდრების პროცესში სწორედ ინტელექტუალური საქმიანობა არის პრიორიტეტი. ამავდროულად, ადამიანური კაპიტალის კონცეფციაში შემოაქვთ დროის დაზოგვის განზომილება, როგორც ადამიანისა და საზოგადოების ცხოვრების შინაარსის გაზრდის ერთერთი ინსტრუმენტი. თუ ინტელექტუალური აქტივობა მოქმედებს როგორც მოხმარების ზრდის წყარო, მაშინ მისი გაფართოებული წარმოება და კვლავწარმოება უნდა განიხილებოდეს, როგორც უნიკალური ეკონომიკური ურთიერთობის რეპროდუქცია, რომელიც არის ადამიანური კაპიტალი. ადამიანური საქმიანობის შინაარსის (აბსოლუტური და ფარდობითი) გაზრდის ძირითადი ფორმების წარმოდგენებზე დაყრდნობით, ამ ჰიპოთეზის ავტორი საკუთარი თვალსაზრისით განსაზღვრავს ადამიანური კაპიტალის ვიზუალიზაციის „ისტორიულად სპეციფიკურ“ ფორმას. არსებული შეზღუდვებიდან გამომდინარე, ადამიანური კაპიტალის ეს მოდელი შეიძლება განიხილებოდეს როგორც ერთი სუბიექტის ფუნქციონალური, ან ორი განსხვავებული სუბიექტის ორგანიზაციული ფორმა, რომლებიც ახდენენ აქტივობების ურთიერთგაცვლას.⁸

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის მეცნიერთა ჯგუფის მიერ, პროფესორი ა. აბრალავას ხელმძღვანელობით, რომლებიც სწავლობენ საქართველოს სტრატეგიული განვითარების პრობლემას ახალ საუკუნეში, ადამიანური კაპიტალი განიხილება, როგორც თანდაყოლილი

⁸ Stroombergen A. Review of the Statistical Measurement of Human Capital: Statistics New Zealand / A. Stroombergen, D. Rose, G. Nana. – Wellington, 2002. – P.4– Direct text

შესაძლებლობების ჯამი, ზოგადი და სპეციალური განათლება, შეძენილი პროფესიული გამოცდილება, კრეატიულობა, მორალური, ფსიქოლოგიური და ფიზიკური ჯანმრთელობა, მოტივაციები და საქმიანობა, რომლებიც იძლევა შემოსავლის გამომუშავების შესაძლებლობას. მკვლევართა ზემოაღნიშნული ჯგუფი,⁹ ადამიანური კაპიტალის კონცეფციის საკუთარ ინტერპრეტაციაზე დაყრდნობით, შესაძლებლად მიიჩნევს სოციალურ-ეკონომიკური პროგრესის შედეგის განსაზღვრას, როგორც ადამიანების მიერ მიღებული ცოდნის ზრდას ისეთ სფეროებში, როგორცაა სამეცნიერო კვლევა (ფუნდამენტური და გამოყენებითი), მიღებული შედეგების შემდგომი განხორციელება განათლებაში, ასევე საწარმოებისა და ორგანიზაციების პერსონალის პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებაში. მათი ინტერპრეტაციით, ადამიანური კაპიტალის ფორმირება ხორციელდება სამეცნიერო და საგანმანათლებლო კომპლექსებში, ჯანდაცვის დაწესებულებებში და ა. შ.

ადამიანური კაპიტალის თანამედროვე თეორიის ფორმირების პროცესში განსაკუთრებული ადგილი უკავია ს. ბეიკერის თეორიას. საკმაოდ სპეციფიკური სოციალურ-ეკონომიკური პროცესების შესწავლისას, იგი ადამიანური კაპიტალის ცნებას განმარტავს, როგორც „ადამიანის ინდივიდუალურ უნარს, რომელიც საშუალებას აძლევს მას წარმატებით იმოქმედოს გაურკვევლობის პირობებში“.¹⁰ მის ხედვაში ეს კონცეფცია უნდა შეიცავდეს შემდეგ კომპონენტებს: ადამიანური კაპიტალის რაციონალური და ინტუიციური ნაწილები და მათი ეფექტური ურთიერთქმედება განსაზღვრავს ადამიანური კაპიტალის მფლობელის შრომითი ქმედებების წარმატების ხარისხს, თუ მხოლოდ გარკვეული კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი არ არის საკმარისი, მათ შესასრულებლად – საჭიროა კიდევ რაღაც, კერძოდ, უნიკალური

⁹ Abzalava A., Kutateladze R., Chechelashvili M., et al. Contemporary Business Challenges in a Globalized World: Research, Study, Examination (Volume 3) // Collective monograph. Saarbrücken, Saarland, Germany; 2022.

¹⁰ Baker S. Human Capital / S. Baker. – New York: Columbia University Press, 1964. – Direct text.

შესაძლებლობები, კრეატიულობა და ა. შ.

ადამიანური კაპიტალის თეორიის კვლევის ქრონოლოგიური ჯაჭვის შემდეგი რგოლი არის რ. ესინიენის თეორიული შეხედულებები. იგი ანალიზებს ინტელექტუალურ რესურსებს და თვლის, რომ შესაძლებელია ადამიანურ კაპიტალში გაერთიანდეს „ადამიანური შესაძლებლობების ნაკრები, რომელიც აძლევს მათ მფლობელს შემოსავლის მიღების საშუალებას“. ადამიანურ კაპიტალზე ამგვარი შეხედულება მიაკუთვნებს მას სხვადასხვა ტიპის საწარმოო კაპიტალს, რაც წინასწარ განსაზღვრავს ინდივიდის თანდაყოლილი შესაძლებლობების კორექტირების შესაძლებლობას მის განვითარებაზე მიზანმიმართული ინვესტიციებით.¹¹

ადამიანური კაპიტალის საკმაოდ სპეციფიკური ტიპის შესწავლის საკითხები, კერძოდ, მისი სოციალურ-ეკონომიკურ ფორმა, შეისწავლეს ისეთმა ცნობილმა ავტორებმა, როგორებიც არიან რ. ბარი და ჩეზუიკ ჯ. მინცერი. მათ მიზანშეწონილად მიიჩნიეს ადამიანური კაპიტალის განსაზღვრა, როგორც „ადამიანის პროდუქტიული ძალების გამოვლინების ფორმა საბაზრო ეკონომიკაში. ადამიანის პროდუქტიული ძალების ორგანიზების ადეკვატური ფორმა, რომელიც შედის სოციალურად ორიენტირებული საბაზრო ეკონომიკის სისტემაში, როგორც სოციალური რეპროდუქციის წამყვანი, შემოქმედებითი ფაქტორი.“¹² თავისი პოზიციის შემუშავებისას, ავტორები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ ამ ტიპის კაპიტალი „რეზერვის“ სახით აერთიანებს შემდეგ კომპონენტებს: ჯანმრთელობა, ცოდნა, უნარები, შესაძლებლობები, რომელთა კაპიტალიზაცია შესაძლებელია გარკვეულ პირობებში, კერძოდ:

ა) დამიანის შესაძლებლობების აკუმულაციური რეზერვი ცხოვრებისეული საქმიანობის ფაზების მიხედვით;

ბ) შესაძლებლობების მარაგის გამოყენების მიზანშეწონილობის

¹¹ Esynien R. The role of human capital in value creation: theoretical insights / R. Esynien, A. Stankeviiien // Ekonomika. – 2001. – Vol. 90(4). – P. 24 –Direct text.

¹² Barry R.&Chiswick J. Mincer, Experience and the Distribution of Earnings. Barry R. Chiswick, J. Mincer. - URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=435260. – Text electronic.

არსებობა, რაც იწვევს შრომის პროდუქტიულობის ზრდას;

გ) დასაქმებულის ხელფასის რეგულარული ზრდა მისი შრომის პროდუქტიულობის ზრდის საფუძველზე;

დ) დასაქმებულის სტიმულირება დამატებითი ინვესტიციებისკენ მათ ადამიანურ კაპიტალში და მისი დაგროვება ხელფასის ზრდის საფუძველზე.

შინაარსის განსაზღვრამ და ადამიანური კაპიტალის კაპიტალიზაციის პირობების ჩამოყალიბებამ შესაძლებელი გახადა ზემოაღნიშნული ავტორებისთვის ადამიანური კაპიტალის, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის, გაფართოებული განმარტება შემდეგი ინტერპრეტაციით: *ადამიანური კაპიტალი არის ჯანმრთელობის, ცოდნის, უნარების გარკვეული მარაგი. ინვესტიციების შედეგად ჩამოყალიბებული და პიროვნების მიერ დაგროვილი შესაძლებლობების, მოტივაციების შედეგად მიზანშეწონილად გამოიყენება შრომის პროცესში, რაც ხელს უწყობს მისი პროდუქტიულობისა და შემოსავლის ზრდას.*

ადამიანური კაპიტალის არსისა და შინაარსის შესახებ ლიტერატურაში წარმოდგენილი თეორიული შეხედულებების ჩატარებულმა მიმოხილვამ [1, 9, 14 და სხვ.] და დებულებების დეტალურმა შესწავლამ მოგვცა შესაძლებლობა, დაგვედგინა საკუთარი ინტერპრეტაციის ძირითადი მიდგომები, როგორც თანამედროვე შრომის მეცნიერების ეკონომიკური კატეგორია:

- ადამიანური კაპიტალი, როგორც რეზერვი;
- ადამიანური კაპიტალი, როგორც ინვესტიცია;
- ადამიანური კაპიტალი, როგორც აქტივები;
- ადამიანური კაპიტალი, როგორც წარმოების ფაქტორი.

ადამიანური კაპიტალის, როგორც ინვესტიციის ინტერპრეტირება დაიწყო ადამიანური კაპიტალის არსის განსაზღვრის თანამედროვე მიდგომების ფორმირების პერიოდშიც კი, იმ დროს, როდესაც ტ. შულცი იკვლევდა სწავლებაში ჩადებული ინვესტიციის მომგებიანობას, როგორც

მეწარმისათვის, ასევე სახელმწიფოსთვის.

ტ. შულცი და ცოტა მოგვიანებით, გ. ბეკერი პირველი მკვლევარები იყვნენ, რომლებმაც განახორციელეს პრაქტიკული გამოთვლები განათლების ეკონომიკური ეფექტურობის სტატისტიკური მონაცემების გამოყენებით. ამისათვის მათ გამოთვალეს იმ მუშაკების შემოსავლებს შორის სხვაობა, რომლებსაც ჰქონდათ უმაღლესი განათლება და მათ, ვინც ვერ დაამთავრა კოლეჯი. მთავარი არგუმენტი იყო „დაკარგული შემოსავლის“ მოცულობა, ე. ი. სტუდენტების მიერ სწავლის პერიოდში დაკარგული შემოსავალი. ამ ინფორმაციის შედარებამ საშუალება მისცა გ. ბეკერს, გამოეანგარიშებინა ინვესტიციის დაბრუნებადობა ერთ ადამიანზე, რომელმაც იმ დროისთვის შეერთებული შტატებისთვის შეადგენდა 10–15%. ამ მაჩვენებელმა გადააჭარბა ფირმების საშუალო მომგებიანობას. გამოთვლები გახდა რაციონალური (ეკონომიკური) მიდგომების დადასტურება მოსწავლეებისა და მშობლების ქცევაში.

უნდა აღინიშნოს, რომ საინვესტიციო მიდგომა ადამიანური კაპიტალის კატეგორიის მიმართ დღესაც მოთხოვნად რჩება ადამიანურ კაპიტალში ინვესტიციების ეფექტურობის შეფასების გამოყენებითი პრობლემების გადაჭრისას.

ადამიანური კაპიტალი, როგორც მარაგი

ეკონომიკური მეცნიერების ნეოკლასიკური მიმართულების წარმომადგენლებმა ყურადღება გაამახვილეს იმ ფაქტზე, რომ ზოგიერთი სოციალური სისტემისა და ელემენტის (განათლება, ჯანდაცვა, მიგრაცია, ქორწინება და ოჯახი და ა. შ.) გამოკვლევა მიზანშეწონილია ეკონომიკური ანალიზის მეთოდების გამოყენებით. ეს გამოწვეულია იმით, რომ ისინი, ტრადიციული ფინანსური ინსტრუმენტების მსგავსად, ითხოვენ სახსრების გადანაწილებას მიმდინარე მოხმარებიდან, რათა მომავალში მიიღონ დამატებითი შემოსავალი.

ეს მიდგომა წარმოიშვა, როგორც ადამიანური კაპიტალის

განსაზღვრის საინვესტიციო მიდგომის გაგრძელება. მისი არსი ემყარება იმ ფაქტს, რომ შემოსავლის მიღება შესაძლებელია მხოლოდ კაპიტალის გარკვეული მარაგის დაგროვების შედეგად იმ დონემდე, რომელიც დამკვიდრებულია ბაზარზე. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ: ვინაიდან დამსაქმებელმა ყოველთვის იცის, რა კვალიფიკაცია მოეთხოვება თანამშრომელს, ამიტომაც თუ კანდიდატს სურს ამ კონკრეტულ დამსაქმებელთან სამუშაოს პოვნა, მან უნდა შეავსოს თავისი ცოდნის, უნარებისა და შესაძლებლობების მარაგი იმ დონემდე, რომელიც აკმაყოფილებს დამსაქმებლის მოთხოვნებს. შესაბამისად, ამ ლოგიკით, ადამიანური კაპიტალი არის გონებრივი შესაძლებლობების ის რეზერვი, რომელიც მიღებულია ტრენინგის ან განათლების პროცესში ან პრაქტიკული გამოცდილების საფუძველზე.

თუმცა, რეალურად, შემოსავალი შეიძლება მიღებულ იქნეს პიროვნების რეზერვების ყველაზე მრავალფეროვანი ფორმების გამოყენებით, ამიტომ თანდათანობით სამეცნიერო აზროვნებამ დაიწყო ადამიანური კაპიტალის შემადგენელი ელემენტების გაზრდა. გარდა ამისა, ნათლად იყო მითითებული „ადამიანური კაპიტალის“ და „ადამიანური პოტენციალის“ ცნებების ჩანაცვლება. კერძოდ, ამისათვის აუცილებელია მოტივაციის, კრეატიულობის, ზოგადი კულტურის განხილვა, რომლებიც მოიცავს მორალურ ღირებულებებს, ცოდნას და ნორმებს, ადამიანური კომუნიკაციის წესების დაცვას. ადამიანური პოტენციალის კომპონენტებია საწარმოს თანამშრომელი, ღირებულებითი სისტემა, სამუშაო კულტურა, კომპანიის ბიზნეს ფილოსოფია, რომლის კოპირება ან რეპროდუცირება შეუძლებელია სხვა ორგანიზაციაში.

ჩამოთვლილი ელემენტების მთელი კომპლექსი, ჩვენი აზრით, მიზნად ისახავს დამატებითი შემოსავლის მიღებას, შესაბამისად, შეიძლება ჩაითვალოს ადამიანურ კაპიტალად. შედეგად, ადამიანური კაპიტალი გახდა მიზანმიმართული და არაცნობიერი ინვესტიციების კომბინაცია.

ამრიგად, ადამიანური კაპიტალი, როგორც რეზერვი, წარმოადგენს

ადამიანის მთელი ცხოვრების განმავლობაში მომხდარი მოვლენების საერთო შედეგს. ადამიანური კაპიტალი, როგორც აქტივი, საბოლოოდ რაციონალურ ეკონომიკურ შინაარსს სძენს ისეთ სოციალურ ინსტიტუტებს, როგორცაა: განათლება, ჯანმრთელობა, კულტურა და ასევე საზოგადოების ღირებულებებსა და მოტივაციას. ადამიანური კაპიტალის კატეგორიის ამგვარი განმარტება ყველაზე შესაფერისია მისი წარმოდგენისთვის, როგორც *პიროვნების ინტელექტუალური, ფსიქოფიზიოლოგიური, მოტივაციური აქტივების ერთობლიობა, რომელიც ჩამოყალიბებულია მასში ინვესტირების შედეგად და გავლენას ახდენს მისი წარმოების საქმიანობის შედეგებზე, პირობებსა და ცხოვრების წესზე.*

XXI საუკუნის დასაწყისში საკონსულტაციო კომპანია Watson Wyatt-მა ჩაატარა კვლევა, რომლის შედეგებმა დაადასტურა, რომ ადამიანური კაპიტალის ინდექსი (Human Capital Index) წამყვანი მაჩვენებელია, რომელიც გავლენას ახდენს კომპანიის აქციების ღირებულებაზე [8]. ადამიანური კაპიტალის, როგორც აქტივის კონცეფცია სრულად შეესაბამება ბიზნესის მენეჯმენტის ცნობილ კონცეფციას, სადაც მთავარ შედეგად კომპანიის ღირებულების ზრდა განიხილება. მენეჯმენტის ასეთი კონცეფციისთვის კომპანიის აქტივების ძირითადი კომპონენტი უდავოდ იქნება კვალიფიციური პერსონალი, როგორც მისი მთავარი ღირებულების მატარებელი. დღეს ადამიანური კაპიტალი წარმოადგენს იმ ამოუცნობ „შავ ყუთს“, რომელიც განსაზღვრავს როგორც კომპანიის საქმიანობას, ასევე მის შედეგებს, მაგრამ არ შეიძლება დაყოფილ იქნას ნაწილებად და ობიექტურად იქნას გაზომილი, ანუ არ შეიძლება ადამიანური კაპიტალის შეფასება ტრადიციული მეთოდების გამოყენებით [8].

არსებობს სხვადასხვა მოსაზრება იმის შესახებ, თუ როგორი უნდა იყოს ადამიანური კაპიტალის კატეგორიის განსაზღვრა. ჯერჯერობით, ამ კონცეფციის საერთო მიღებული სისტემატიზაცია არ არსებობს. გარდა ამისა, ეკონომიკურ მეცნიერებაში არსებობს საერთო მოსაზრება იმის

შესახებ, რომ აუცილებელია სხვადასხვა დონის ადამიანური კაპიტალის - მიკრო დონისა და მაკრო დონის გარჩევა.

მიკრო დონეზე (საჭიროდ მიგვაჩნია განვმარტოთ, რომ აქ განიხილება ცალკეული თანამშრომლის ან ცალკეული კომპანიის თანამშრომელთა ჯგუფის კაპიტალი), ადამიანური კაპიტალი უნდა განისაზღვროს, როგორც ადამიანური თვისებების ერთობლიობა, რომელიც ჩამოყალიბებულია, როგორც თანდაყოლილი თვისებების განვითარებაში ინვესტიციების ჩადების შედეგად შეძენილი კომპეტენციები, რომლებიც ხელს უწყობენ პროდუქტიულობის გაზრდას და შემოსავლის გამომუშავებას ხელფასის სახით. ამასთან, ვიზიარებთ ს. პარკისა და ჰ. ლის პოზიციას, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ ადამიანის თანდაყოლილი თვისებები არის ბუნებრივი საფუძველი, გენეტიკური საფუძველი შრომითი უნარების შემდგომი განვითარებისა და ახალი კომპეტენციების შეძენისათვის.¹³

ადამიანური კაპიტალი მაკრო (ეროვნულ) დონეზე, ჩვენი აზრით, უნდა განიხილებოდეს როგორც ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ერთობლიობა, რომელიც ხასიათდება სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობით და ცხოვრების შესაბამისი სტანდარტით, განათლებით, პროფესიული ცოდნის, უნარებისა და უნარების ფლობით, აგრეთვე თანამედროვე საზოგადოების ნებისმიერი სოციალურ-ეკონომიკური სისტემის ინოვაციური განვითარების სტრატეგიული მიზნების მიღწევის უზრუნველმყოფი ფაქტორი.

1.2. ადამიანური კაპიტალის სახეები, მათი სტრუქტურა და თვისებები

¹³ Park C. & Lee H., Value Co-Creation Processes—Early Stages of Value Chains Involving High-Tech Business Markets: Samsung—Qualcomm Semi-conductor Foundry Businesses. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 2015, 22:3, pp. 229–252. DOI:10.1080/1051712X.2015.1081016

ადამიანური კაპიტალის თეორიის ფუძემდებლების სამეცნიერო ინტერესები ძირითადად მიმართული იყო ამ ტიპის კაპიტალის არსის იდენტიფიცირებაზე, ინვესტიციებთან მის დამოკიდებულებაზე და გამოყენებისგან სარგებლის მიღების მექანიზმებზე. თუმცა, ადამიანური კაპიტალის არსზე ფოკუსირებისას თითქმის ყველა მკვლევარი, ასე თუ ისე, შეეხო მისი ტიპების, შემადგენლობის, ანუ სტრუქტურის საკითხებს.

ადრე უკვე აღინიშნა, რომ ადამიანური კაპიტალის ელემენტების შემადგენლობა, უპირველეს ყოვლისა, პირდაპირ კავშირშია მისი ფორმირებისა და გამოყენების დონეზე [23; 25; 26 და სხვები]. რაც შეეხება ადამიანური კაპიტალის ტიპებს (ან ფორმებს), დისკუსია სამეცნიერო საზოგადოებაში ამჟამადაც მიმდინარეობს. ადამიანური კაპიტალის ქართველ მკვლევარებს შორის ამ საკითხს დიდ ყურადღებას აქცევს ავტორთა ჯგუფები ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტიდან¹⁴ და საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტიდან¹⁵. ავტორთა ეს ჯგუფები კვლევის საფუძველზე მივიდნენ დასკვნამდე, რომ ადამიანური კაპიტალის ტიპიზაცია შეიძლება განხორციელდეს საფუძვლებისა და მიზნების მიხედვით. ამასთან, სპეციალისტების უმრავლესობა თანხმდება, რომ საკვანძო მნიშვნელობა, ნებისმიერ შემთხვევაში, უნდა მიენიჭოს ინტელექტუალურ კაპიტალს. დღეს საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ ამ ტიპის კაპიტალის მოქმედების შედეგები შეიძლება მიეწეროს მატერიალურ მედიას (წიგნები, მოხსენებები, ფაილები, მონაცემთა ბაზები და ა. შ.) კომპანიების საკუთრ კაპიტალში ინვესტიციების სახით. ადამიანის ინტელექტუალური კაპიტალის ხანგრძლივმა და ფართომასშტაბიანმა კვლევებმა განაპირობა მრავალი მიდგომისა და მეთოდის შემუშავება და ტესტირება მისი

¹⁴ თსუ პ. გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტის საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალათა კრებული „ეკონომიკა - XXI საუკუნე“ ეკონომიკური განვითარების სტრუქტურული და ინოვაციური პრობლემები“; **E ISSN 2587-4691**; 2017.

¹⁵ Contemporary Business Challenges in a Globalized World: Research, Study, Examination (Volume 3) // Collective monograph of professors of STU, faculty of Business Technologies. Saarbrücken, Saarland, Germany; 2022.

გამოყენების ეფექტურობის შესაფასებლად, რისი გამოყენებაც, ჩვენი აზრით, შესაძლებელია ადამიანური კაპიტალის სხვა ტიპების განხილვისას.

უცხოური კვლევების პრაქტიკაში, სპეციალისტები განასხვავებენ ადამიანური კაპიტალის ტიპებს მასში ინვესტიციების კატეგორიებიდან გამომდინარე. ტ.შულცი აღნიშნავს, რომ ადამიანის შესაძლებლობები „ვითარდება გარკვეული ტიპის აქტივობების სახით, რომლებსაც აქვთ ინვესტიციის ატრიბუტები“. ასეთი აქტივობები მოიცავს სასკოლო განათლებას და პროფესიულ მომზადებას უშუალოდ სამუშაო ადგილზე, სხვადასხვა სახის ინფორმაციის მოპოვებას, მის დაგროვებას; უპირველეს ყოვლისა, მიზნად ისახავს ადამიანის შესაძლებლობების კაპიტალიზებულ შეფასებას და ფუნქციონირებს როგორც ადამიანური კაპიტალი.

ამ პრობლემის შესწავლისას მეცნიერთა საკმაოდ ფართო სპექტრი ადამიანის შესაძლებლობების ჩამოყალიბებასა და დაგროვებაში მნიშვნელოვან როლს მიაკუთვნებს ისეთ რესურსს, როგორცაა „ადამიანის დრო“. ამერიკელი ეკონომისტი ლესტერ კარლ თუროუ აღნიშნავს, რომ ადამიანური დროის მარაგი ისეთივე ძირითადია, როგორც რესურსების მარაგი, ის არის ადამიანური კაპიტალის მთავარი აქტივი, რომელიც საშუალებას აძლევს ინდივიდს შეიძინოს ადამიანური კაპიტალის სხვა აქტივები. ამავე დროს, ის ხაზს უსვამს, რომ „სიცოცხლის დროის რეზერვის“ არსებობის მნიშვნელობას, სამწუხაროდ, ადამიანი აფასებს მხოლოდ სიცოცხლის ბოლოს ან სტრესულ, გადაუდებელ სიტუაციებში, რომლებშიც აუცილებელია ყველა შინაგანი რეზერვის პიროვნების პოტენციალის მობილიზება. თავის ნაშრომებში მან გამოყო ადამიანური კაპიტალის სამი ძირითადი ტიპი - „საწარმოო (T), სამომხმარებლო (P) და ინტელექტუალური (S) კაპიტალი“. საქმიანობის კონკრეტულ სექტორებში ადამიანური გამოყენების სიდიდისა და ინტენსივობის შესაფასებლად ეს მიდგომა, რომელსაც მოგვიანებით *რეპროდუქციული* უწოდეს, ადამიანური კაპიტალის ტიპიზაციაში

უდავოდ ერთერთი არსებითია.

ავტორების თ. პიტერსისა და რ. უოტერმენის მიდგომა ეფუძნება ადამიანის შესაძლებლობების ჯგუფების დიფერენციაციას, რომლებსაც უდავო მნიშვნელობა აქვს მისი აქტიური ცხოვრებისათვის. ადამიანური კაპიტალის ტიპების შემოთავაზებული კლასიფიკაციის მთავარი მიზანი, ამ ავტორების აზრით, არის მიზნობრივი განათლების პროგრამების დასაბუთება, როგორც მისი ფორმირებისა და დაგროვების ძირითადი ფორმა.¹⁶ ჩვენ სრულიად ვიზიარებთ ამ ავტორთა აზრს და გამოვიყენებთ მათ მიერ შემოთავაზებულ დეფინიციებს კვლევის მსვლელობისას. როგორც ადამიანური კაპიტალის ძირითადი ტიპები, მათ მიერ შემოთავაზებულია შემდეგი სტრუქტურული ელემენტები:

ჯანმრთელობის კაპიტალი

პრაქტიკული, ყოველდღიური თვალსაზრისით, როგორც ჯანმრთელობის კაპიტალი, ეს არის ადამიანის ის თვისებები, რაც მას სჭირდება ყველა სახის პროფესიული საქმიანობის განსახორციელებლად. ეს ყველაზე ხშირად მოიცავს შრომისუნარიანობას და გამძლეობას, დაავადებების მიმართ იმუნიტეტს, სამუშაო ცხოვრების ხანგრძლივობას და ა. შ. მთლიანად საზოგადოება და მისი ცალკეული წარმომადგენლები ინტუიციურად აცნობიერებენ როგორც პიროვნების, ისე მთლიანად ერის ჯანმრთელობის ფუნდამენტურ მნიშვნელობას, რადგან არსებობს პირდაპირი კორელაცია მოსახლეობის სიკვდილიანობის ზრდასა და ჯანმრთელობის თუნდაც მცირე დანაკარგებს შორის.

შრომითი კაპიტალი

შრომით კაპიტალზე, როგორც ადამიანური კაპიტალის შემადგენელ ნაწილზე საუბრისას, ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ ის პირდაპირ

¹⁶ Питерс Т. В поисках эффективного управления / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М: Прогресс, 2016.

კავშირშია პირის პროფესიულ კვალიფიკაციასთან. ნებისმიერი ტიპის აქტივობის ყველა მონაწილისთვის ყოველთვის აქსიომა იყო, რომ რაც უფრო რთულია დავალებული სამუშაო, მით უფრო მაღალია მოთხოვნები თანამშრომლის კვალიფიკაციის, ცოდნის, გამოცდილებისა და პასუხისმგებლობის მიმართ. ცნობილი მეცნიერი პიტერ დრუკერი აღნიშნავდა, რომ ბიზნესი არის ორგანიზაცია, რომლის არსებობის ან განადგურების განმსაზღვრელი ფაქტორია მისი თანამშრომლების კვალიფიკაცია. დრუკერი აღიარებდა მათ ცოდნას, როგორც სპეციფიკურ რესურსს, რომელიც ვერ მოიძებნება წიგნებში და არის „დასაქმებულის საქმიანობის კონკრეტულ სფეროში ინფორმაციის გამოყენების უნარი“.

ჯ.მიუ ამტკიცებდა, რომ კვალიფიციური შრომა 2-3-ჯერ უფრო პროდუქტიულია, ვიდრე უბრალო შრომა და, შესაბამისად, ანაზღაურდება სატარიფო მასშტაბის მიხედვით 2-3-ჯერ უფრო მეტი უნდა იყოს. ინვესტიციები უნარების შენარჩუნებასა და გაუმჯობესებაში, ე. ი. გარკვეულწილად, განათლებაში, პირდაპირ უბრუნდებიან ჯერ დასაქმებულს, შემდეგ - კომპანიას. თუმცა, ეს აჩენს შრომისა და ადამიანური კაპიტალის გამიჯვნის პრობლემას. ჩვენ ვეთანხმებით მიუს თვალსაზრისს იმის თაობაზე, რომ სწავლებასა და ტრენინგს აქვთ უნარი გარდაქმნან დამატებითი პროდუქტიული ძალა შრომით კაპიტალად.¹⁷

საქართველოს საგანმანათლებლო შრომის ბაზრის ერთ-ერთ პრობლემას ეკონომიკის სექტორებში სამუშაო ძალის არათანაბარი განაწილება წარმოადგენს და ამას ობიექტური და სუბიექტური მიზეზები გააჩნია. ერთ-ერთი მათგანია ის, რომ უნივერსიტეტებსა და კოლეჯებში კომპანიების მომავალი პერსონალის მომზადების არსებული სისტემა ჯერ კიდევ არ აკმაყოფილებს ბაზრის მოთხოვნებს. კიდევ ერთი, არანაკლებ მნიშვნელოვანი მიზეზი, უნდა დავასახელოთ ეკონომიკის სექტორების

¹⁷ Mu J. Marketing capacity, organizational adaptation and new product development performance. *Industrial Marketing Management*, 2015, 49, pp. 151– 166. DOI:10.1016/j.indmarman.2015.05.003

მიხედვით დასაქმებულთა ხელფასების დიფერენციაცია, რაც განაპირობებს კადრების გადინებას მისი დაბალანაზღაურებადი სექტორებიდან. დიდი ალბათობით შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ თუ საქართველოში ეკონომიკის საჭიროებების შესაბამისად არ შეიქმნება სპეციალისტთა მომზადებისა და გადამზადების ეფექტური სისტემა, გრძელვადიანი სტრუქტურული უმუშევრობა კვლავაც შენარჩუნდება.

შრომითი კაპიტალი ყალიბდება ადამიანის მთელი სამუშაო ცხოვრების მანძილზე, როდესაც მას უგროვდება გამოცდილება, შრომითი უნარები, შესაძლებლობები და რაც მთავარია განათლება. ჩვენ მხარს ვუჭერთ მაიკლ პორტერის თვალსაზრისს იმის თაობაზე, რომ საბაზისო და დამატებითი განათლების მიღება არის მთავარი გზა კვალიფიციური მუშაკების რეპროდუცირებისთვის.¹⁸

კვალიფიკაცია ზოგადად აღიარებულია, როგორც შრომითი კაპიტალის განუყოფელი ნაწილი, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულის პროფესიული ვარგისიანობის ხარისხს. და შედეგად, დღევანდელ მსოფლიოში, უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები უფრო პრესტიჟულ და მაღალანაზღაურებად სამუშაოებს ღებულობენ. ადამიანის შემოსავლის განათლების დონეზე დამოკიდებულების ტენდენცია ერთნაირია მსოფლიოს ყველა ქვეყანაში და ადამიანური საქმიანობის სფეროში. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ ამჟამად არა მხოლოდ მიზანშეწონილია განათლების მიღება, არამედ მასში ფულის ინვესტირებაც მომგებიანია, რადგან ყველაფრის გარდა, ეს პირდაპირ აისახება როგორც შრომის პროდუქტიულობაზე, ასევე ზოგადად წარმოების ეფექტურობაზე.

დღეს განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა განათლებას, როგორც ადამიანური კაპიტალის განუყოფელ ნაწილს. დასაქმებულთა განათლებაში ინვესტირებისას აუცილებელია გვესმოდეს, რომ ეს ინვესტიციები მრავალჯერ უფრო ეფექტურია, ვიდრე ინვესტიციები

¹⁸ Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and Sustainable Superior Performance. New York, Free press, 2015

წარმოების ნებისმიერ სხვა სფეროში. მაგალითად, აშშ-ში ერის განათლების ზრდა უზრუნველყოფს ეროვნული შემოსავლის ზრდის 15%-ს. იმის გათვალისწინებით, რომ მშპ-ს 6-7% იხარჯება განათლებაზე, ცხადია, რომ განათლებაში ინვესტიციები ძალიან ეფექტურია.

ამრიგად, განათლების, როგორც შრომით კაპიტალში ინვესტიციის დაფინანსების მოცულობის გაზრდა ნებისმიერი სახელმწიფოს, მათ შორის საქართველოს, ერთ-ერთ პრიორიტეტულ ამოცანად უნდა დარჩეს.

ინტელექტუალური კაპიტალი

წინა პარაგრაფში ნაწილობრივ უკვე შევხებით ამ ტიპის ადამიანურ კაპიტალს, მაგრამ ოდნავ განსხვავებული პერსპექტივის თვალსაზრისით. ახლა მას განვიხილავთ სწორედ როგორც ადამიანური კაპიტალის ერთ-ერთი მთავარ ტიპს სადისერტაციო კვლევის კონცეფციის ფარგლებში. ჩვენი ინტერპრეტაციით, ეს არის *ინტელექტუალური, შემოქმედებითი საქმიანობა, რომელიც ყოველთვის იყო და დღესაც არის ადამიანის გონების უნიკალური გამოვლინება, გამომგონებლობა, შემოქმედება და სხვა.*

წარმოებაში კრეატიულობის როლის ზრდას მოწმობს მრეწველობისა და საწარმოების სპეციალისტების წილის ზრდა. XXI საუკუნის დასაწყისში ამერიკის შეერთებულ შტატებში ეკონომიკის სექტორებში მუშაობდა თითქმის 11 მილიონი უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტი, საშუალო დონის კვალიფიკაციის 10,3 მილიონი სპეციალისტი. თუ მათ დავამატებთ თანამშრომლებს და ცალკეული სამსახურების მუშაკებს, მაშინ უპირატესად გონებრივი შრომით დასაქმებულთა რიცხვი გაუტოლდება მუშაკთა რაოდენობას. 2019 წლის დასაწყისისთვის მაჩვენებლები გარკვეულწილად შეიცვალა: უმაღლესი განათლების მქონე ეკონომიკის სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობამ შეადგინა 25 მილიონზე მეტი ადამიანი, ანუ 33.6%; დაახლოებით 34 მილიონი ადამიანი (34.5%) საშუალო პროფესიული განათლების მქონეა. ზოგადად,

კვალიფიციური სპეციალისტების წილი 60%-ს უახლოვდება.¹⁹

ინტელექტუალური კაპიტალის წვლილის ზრდას უზრუნველყოფს სამეცნიერო განვითარებაში ჩართული მკვლევართა მნიშვნელოვანი რაოდენობის დასაქმება, თუმცა 2022 წლისათვის მათი რაოდენობა 1992 წელთან შედარებით თითქმის 2-ჯერ შემცირდა. საუკუნის დასაწყისში მეცნიერებაში 885,6 ათასი ადამიანი იყო დასაქმებული, აქედან 422,2 ათასი მკვლევარი, მათ შორის 22,3 ათასი მეცნიერებათა დოქტორი, 82,2 ათასი მეცნიერებათა კანდიდატი ან მაგისტრი. აღსანიშნავია, რომ მკვლევართა 66% მუშაობდა ბიზნეს სექტორში, რაც საშუალებას გვაძლევს ვისაუბროთ მეცნიერების გამოყენებითი ორიენტაციის გაძლიერებაზე. მეცნიერთა უმრავლესობაში უნდა აღინიშნოს შემოქმედებითი საქმიანობისადმი მუდმივი ლტოლვა. ბოლო ოცი წლის განმავლობაში სამეცნიერო საქმიანობაში ამა თუ იმ გზით ჩართული მუშაკთა რაოდენობა მრავალჯერ გაიზარდა.

ორგანიზაციებში ინტელექტუალური კაპიტალის როლი შეიძლება შეფასდეს კვლევასა და განვითარებაში ჩადებული ინვესტიციებით. თუ გავითვალისწინებთ ადამიანური კაპიტალის თეორიის ფორმირების მთელ ისტორიას, მაშინ ინტელექტუალურმა კაპიტალმა, როგორც მისმა ერთ-ერთმა სახეობამ, თავისი აქტუალობა შედარებით ცოტა ხნის წინ შეიძინა. თანამედროვე სამყაროში ადამიანები, რომლებსაც დიდი რაოდენობით აქვთ დაგროვილი ცოდნა და ინფორმაცია, უფრო ხელსაყრელ ადგილს იკავებენ თავიანთი ინტელექტუალური შესაძლებლობების გამოსაყენებლად, თანაც თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ მატერიალური წარმოება გარკვეულწილად უკანა პლანზე გადადის და მას მუდმივად მზარდი მომსახურების სექტორი ანაცვლებს. ინვესტიციები თავად ინტელექტუალურ კაპიტალში სულ უფრო ფართოვდება მათი მაღალი ეფექტიანობის გამო, ხოლო ნიჭიერი და მაღალკვალიფიციური

¹⁹ Frey C.B., Osborne, M.A. The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. Oxford. University of Oxford. 2021

მეცნიერები, შემოქმედებითი ინდუსტრიული და ტექნიკური მუშაკები ინტელექტუალური საკუთრებიდან მაღალ შემოსავალს იღებენ. ეკონომიკური საქმიანობის ეს სფერო ამჟამად სწრაფად ვითარდება და არის ძალიან პერსპექტიული და უაღრესად მომგებიანი.

ორგანიზაციული და სამეწარმეო კაპიტალი

ექსპერტთა უმეტესობას აქვს საერთო მოსაზრება, რომ როგორც მეწარმის, ასევე მენეჯერის მუშაობას აქვს გარკვეული სპეციფიკა სხვა ტიპის სამუშაოებთან შედარებით. მის ბუნებას აყალიბებს შემდეგი მახასიათებლები:

- სამეწარმეო სულისკვეთება და საქმიანი გონება,
- ინოვაცია,
- ორგანიზაციული უნარები და მაღალი პასუხისმგებლობა,
- ეკონომიურობა,
- გონივრული რისკების გაწვევის უნარი,
- ენერჯია,
- ნებისყოფა და სხვა.

მსოფლიოში დაახლოებით 3 მილიონ ადამიანი მუშაობს ხელმძღვანელ თანამდებობებზე, მაგრამ სამეწარმეო და მენეჯერული საქმიანობის ნიშნები ასევე გვხვდება საშუალო და მიმართულების მენეჯერების მუშაობაში. იაპონური გამოცდილება ადასტურებს მუშაკთა მაღალ შემოქმედებით აქტივობას. დასავლური ფირმები ფართოდ იყენებენ შიდა მეწარმეობის სისტემებს - შიდაკომპანიის მეწარმეობას. ეს ყველაფერი მოწმობს იმას, რომ სამეწარმეო უნარებს ფლობს არა მხოლოდ კომპანიის მფლობელების ვიწრო ელიტური ფენა, არამედ დაქირავებული მენეჯერები, სპეციალისტები და თანამშრომლები. საქმე თანამშრომლების სამეწარმეო პოტენციალის იდენტიფიცირება და სტიმულირებაა.

ორგანიზაციული და სამეწარმეო კაპიტალი ადამიანური კაპიტალის ერთ-ერთი ყველაზე პერსპექტიული და მნიშვნელოვანი სახეობაა. მის

განვითარებაში ინვესტირება ყველაზე პროდუქტიულია.

კულტურული და მორალური კაპიტალი

კულტურული და მორალური კაპიტალის კატეგორია სოციოლოგიურ მეცნიერებებში აღნიშნავს ინდივიდის ან პიროვნების ინტელექტუალურ შესაძლებლობებს, განათლებას, უნარებს, მორალურ თვისებებს, კვალიფიკაციას, რომლებიც გამოიყენება სოციალური საქმიანობის პროცესში და ამავე დროს აკანონებს სტატუსის ფლობას. კულტურული კაპიტალი არის პიროვნების ენობრივი და კულტურული კომპეტენცია, სიმდიდრე ცოდნის ან იდეების სახით, რომლებიც სტატუსებსა და ძალაუფლებას ხდიან ლეგიტიმურს, მხარს უჭერენ დამკვიდრებულ სოციალურ წესრიგს, საზოგადოებაში არსებულ იერარქიას. პირადი კულტურული კაპიტალის ყველაზე ხშირად შემოთავაზებული შეფასება მოიცავს შემდეგ კრიტერიუმებს:

- საგანმანათლებლო კულტურა (ან საგანმანათლებლო კაპიტალი),
- ინტელექტუალური კულტურა (ინტელექტუალური კაპიტალი),
- სოციალური კულტურა (ან სოციალური კაპიტალი), მორალური კულტურა (მორალური კაპიტალი),
- სიმბოლური კულტურა (ან სიმბოლური კაპიტალი).

ავტორების ინტერპრეტაციით [16], ადამიანების პიროვნულ თვისებებს, რომლებიც ახასიათებენ მისი კულტურული კაპიტალის დონეს, აქვთ ექსპანსიურ-ღირებულებითი შეფასება, რომელიც ჩამოყალიბებულია ორი ელემენტის საფუძველზე:

- 1) სოციალური (ცოდნის ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მახასიათებლები), უნარები, კვალიფიკაციები, მორალური თვისებები, შესაძლებლობები, ცხოვრების წესი და სტილი, იმიჯი, პიროვნების სოციალური კავშირები;
- 2) ეკონომიკური (დანახარჯების ნაკრები, რომელიც დაკავშირებულია პიროვნების კულტურული თვისებების განვითარებასთან).

კულტურული და მორალური კაპიტალის შეფასების პრაქტიკა და მეთოდები შემუშავებულია სოციალურ ფსიქოლოგიაში, შრომის მოტივაციის თეორიაში და გამოიყენება საქმიანობის სხვადასხვა სფეროში.

სოციალური კაპიტალი

საზოგადოების მიერ სოციალური კაპიტალის, როგორც ასეთის, აღქმის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ ყოველი ეკონომიკური სუბიექტი ამა თუ იმ გზით ინტეგრირებულია სოციალური ურთიერთობების სისტემაში. სოციალური კაპიტალი არის ცოდნა, რომელიც გადადის და ვითარდება თანამშრომლების, პარტნიორების, მომწოდებლებისა და მომხმარებლების ურთიერთობის გზით.

თანამედროვე საზოგადოებაში სოციალური კაპიტალის არსებობის გამოვლინების ძირითადი ფორმებია კოლექტივიზმი, ტოლერანტობა, მშვიდობა, ძმობა და ა. შ.

წარმოების ფაქტორების სტრუქტურაში სოციალური კაპიტალის დანერგვის ერთ-ერთი პირველი მცდელობა ეკუთვნის ჯ. კოლმენს. მისი ინტერპრეტაციით, ადამიანური კაპიტალი უნდა განისაზღვროს, როგორც ორგანიზაციის გარე და შიდა ურთიერთობები, ანუ კომპანიაში მუშაობის დაწყებასთან ერთად შესაძლებელია მის ორგანიზაციასა და მართვაში სოციალური გამოცდილების მიღება. თუმცა, ჩვენი აზრით, კომპანიის ფუნქციონირების ეფექტიანობაში სოციალური კაპიტალის მთავარი წვლილი დღეს ქსელის ეფექტის გაზრდაში მდგომარეობს. სოციალური კაპიტალის სტრუქტურაში შეიძლება გამოიყოს პოლიტიკური, ეთიკური, სულიერი, მედია კაპიტალი და სხვა კომპონენტები.

ბრენდის კაპიტალი

ადამიანური კაპიტალის თეორიების უმეტესი ნაწილი ემყარება იმ ფუნდამენტურ პოზიციას, რომ მის ყველა სახეობას აქვს ერთი საერთო თვისება, რომელიც თან ახლავს კაპიტალს, როგორც ასეთს. კერძოდ, ეს თვისებაა კაპიტალის მისი მფლობელისგან განუყოფლობა. ყველა

ექსპერტი აღნიშნავს ადამიანური კაპიტალის მრავალი კომპონენტის არაერთგვაროვნებას, გარდა ამისა, ნელნელა მკვიდრდება აზრი იმის შესახებ, რომ ადამიანური კაპიტალის სტრუქტურაში არსებობს ელემენტები, რომლებიც შეიძლება იყოს ადამიანური კაპიტალისგან გაუცხოებული. ამ კონცეფციის ფარგლებში კლიენტის ან ბრენდის კაპიტალი შეიძლება ჩაითვალოს ადამიანური კაპიტალის გასხვისებულ ტიპად და ამ განცხადების სასარგებლოდ მთავარი არგუმენტი შემდეგია: თუ კომპანიის კაპიტალს კლიენტები წარმოადგენენ, მისი საქმიანობა განიხილება, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური და თავად კომპანიას შეიძლება ეწოდოს „მეტა-საწარმო“, რომელიც მომხმარებელს ჩართავს „მომხმარებლის ღირებულების ერთობლივ შექმნასა და გაუმჯობესებაში, ვინაიდან მყიდველი მოქმედებს როგორც კომპანიის მიერ შექმნილი ყველა პროდუქტისა და მომსახურების საბოლოო მსაჯული“.²⁰

სტრუქტურული კაპიტალი

სტრუქტურის კონცეფცია კაპიტალთან მიმართებაში გულისხმობს მისი შემადგენელი ელემენტების განაწილებას მათი სპეციფიკური წონის განსაზღვრით. ამასთან, სტრუქტურული კაპიტალის კონცეფცია ატარებს განსხვავებულ სემანტიკურ დატვირთვას, კერძოდ, ეს არის კომპანიის უნარი, მართოს თავისი ორგანიზაციული სტრუქტურა, მოერგოს ცვალებად საბაზრო პირობებს და ამავდროულად შეცვალოს იგი კომპანიისთვის სასარგებლო მიმართულებით. ინოვაციური პროცესები, რომლებიც ქმნიან თანამედროვე კონკურენტულ გარემოს ბიზნეს სუბიექტებისთვის, განსაზღვრავს მათი ქმედებების საჭიროებას, მიმართულებას, ტემპს და შინაარსს, რათა მოერგოს ახალ პირობებს წარმატების მისაღწევად. ერთ-ერთი ასეთი პირობაა კომპანიაში მნიშვნელოვანი სტრუქტურული კაპიტალის არსებობა, რომლის ზომა და

²⁰ Morgan R.M. and Hunt S.D. The commitment – trust theory of relationship marketing. Journal of Marketing, 2020, vol. 58, no. 3, pp. 20–38. DOI: 10.2307/1252308

ეფექტიანობა, უპირველეს ყოვლისა, განისაზღვრება თანამშრომლების მოქმედების თავისუფლებითა და კრეატიულობით დღევანდელი და გრძელვადიანი წარმოების საკითხების გადაჭრაში.

ორგანიზაციული კაპიტალი

ორგანიზაციული კაპიტალი არის კომპანიის სისტემატიზებული და ფორმალიზებული კომპეტენცია, ასევე ის სისტემები, რომლებიც ზრდის თანამშრომლების შემოქმედებით ეფექტიანობას, მათ ინტეგრირებულ ორგანიზაციულ შესაძლებლობებს, რომლებიც მიმართულია კომპანიის სტრატეგიული და ტაქტიკური მიზნების მისაღწევად. სპეციალისტების აბსოლუტური უმრავლესობის თვალსაზრისით, ორგანიზაციული კაპიტალი მოიცავს:

ა) ინოვაციურ კაპიტალს, რომელიც მოიცავს დაცულ კომერციულ უფლებებს, ინტელექტუალურ საკუთრებას და სხვა არამატერიალურ აქტივებსა და ღირებულებებს და უზრუნველყოფს კომპანიის განახლების შესაძლებლობას;

ბ) საპროცესო კაპიტალს, რომელიც შეიძლება წარმოდგენილი იყოს წარმოების, მარკეტინგის, გაყიდვის შემდგომი მომსახურების სისტემებით და ა.შ., რომლის დროსაც ყალიბდება კომპანიის საქმიანობის შედეგი.

1.3. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანური კაპიტალის ფორმირების ტენდენციები და განვითარების თავისებურებები

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანური კაპიტალი წინასწარ უზრუნველყოფს მისი რაციონალური ფუნქციონირების შესაძლებლობას და განსაზღვრავს გაწეული მომსახურების კონკურენტუნარიანობას. ეს არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც უზრუნველყოფს მის მყარ პოზიციებს ბაზარზე გრძელვადიანი ფუნქციონირებისთვის.

ადამიანური კაპიტალის ცნება მიკრო, ანუ საწარმოს, ორგანიზაციის, კომპანიის, ფირმის დონეზე გადაიტანა გ. ბეკერმა [24; 96–101]. გ.ბეკერმა ის განსაზღვრა, როგორც ცალკეული პიროვნების უნარებისა და ცოდნის ერთობლიობა და ინდივიდის განათლებასა და მომზადებაში ჩადებული ინვესტიციები და მათ ძირითადი ფაქტორები უწოდა. მის მიერ შემოთავაზებული მიდგომის უნიკალურობა მდგომარეობს დამატებითი შემოსავლის განსაზღვრაში სხვადასხვა დონეზე განათლების მიღებისას. ბეკერმა დაადგინა განათლების ღირებულება, როგორც ორი კომპონენტის, - პირდაპირი ხარჯებისა და განათლების მიღების პერიოდში დაკარგული შემოსავლების ჯამი. მან აგრეთვე შეაფასა განათლებაში ჩადებული ინვესტიციების ანაზღაურებადობა, როგორც შემოსავლისა და ხარჯების თანაფარდობა, რომელმაც შეადგინა წლიური მოგების დაახლოებით 12–14%.

ადამიანური კაპიტალის კონცეფციის შექმნით გ. ბეკერმა გარკვეული ბიძგი მისცა თეორიების პოპულარიზაციას: საგანმანათლებლო დაწესებულების კონკურენტუნარიანობა, სტრატეგია და განვითარება. *მან დაადგინა განსხვავება და სამეცნიერო სფეროში შემოიტანა ცნებები ადამიანში ჩადებული სპეციალური და ზოგადი ინვესტიციების შესახებ, განსაკუთრებული მნიშვნელობა მიანიჭა სპეციალურ განათლებას და მის ყველა კომპონენტს.* ბეკერის თანხმად თანამშრომლების სპეციალური მომზადება განაპირობებს კომპანიის კონკურენტულ უპირატესობას, მისი პროდუქციის უნიკალურ და მნიშვნელოვან მახასიათებლებს, ბაზრებზე ქცევას და, საბოლოო ჯამში, მის ნოუ-ჰაუს, იმიჯსა და ბრენდს.

გ. ბეკერის ადამიანური კაპიტალის კონცეფციაში ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტია მოსახლეობის პირადი შემოსავლების სტრუქტურისა და დინამიკის შესწავლა შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით: ასაკი, სქესი და სოციალური კუთვნილება და ა. შ. ვრცელი სტატისტიკური მასალის გამოყენებით მეცნიერმა შეძლო დაემტკიცებინა, რომ სწორედ განათლებაა შემოსავლების გაზრდის საფუძველი როგორც

დასაქმებულებისთვის, ასევე დამსაქმებლებისთვის და მთლიანად სახელმწიფოსთვის. ბეკერის ნაშრომებისა და მის მიერ გამოტანილი დასკვნების საფუძველზე, ფინანსისტებმა და მეწარმეებმა დაიწყეს განათლებაში ჩადებული სახსრების, როგორც პერსპექტიული, მომგებიანი ინვესტიციის განხილვა.

საინტერესოა დ. დაფის შეხედულებები ადამიანური კაპიტალის კონცეფციაზე კორპორაციულ დონეზე: „ადამიანური კაპიტალისა და ინტელექტუალური კაპიტალის ცნებები მჭიდრო კავშირშია და ისინი ხშირად ერთმანეთშია აღრეული. ამ ორი ცნებიდან ინტელექტუალური კაპიტალი უფრო ფართოა, რადგანაც იგი მოიცავს მთლიან ცოდნას, რომელსაც ფლობს ორგანიზაცია თავისი თანამშრომლების, ასევე მეთოდოლოგიების, პატენტების, ურთიერთობების სახით. ადამიანური კაპიტალი ამ კონცეფციის ქვეჯგუფია“. მისი განმარტებით „ინტელექტუალური კაპიტალი (IC) შედგება სტრუქტურული კაპიტალისა და ადამიანური კაპიტალისგან, ითვალისწინებს სამომავლო შემოსავალში პიროვნების წვლილს, მის უნარს მუდმივად შექმნას და გამოიმუშაოს კიდევ უფრო დიდი ღირებულება“.

მილგრომ მიეერსონი საწარმოს ადამიანური კაპიტალის ცნებას განიხილავს მისი ფართო ინტერპრეტაციით. კერძოდ ინდივიდის ადამიანური კაპიტალი მოიცავს: მენტალიტეტს; აღზრდას; განათლებას სხვადასხვა დონეზე, ჯანმრთელობის ყველა კომპონენტს; კუმულაციურ ინდივიდუალურ შესაძლებლობებს, უნარებს; შიდა და გარე გარემოს არქიტექტურის ელემენტებს, რომლებიც ამა თუ იმ გზით განაპირობებენ მისი ინდივიდუალური ინტელექტუალური საქმიანობის პოზიტიურ განვითარებას.²¹

ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკის კვლევებში მნიშვნელოვანი

²¹ Meyersson Milgrom Specificity of Human Capital and Promotions / Meyersson Milgrom, E. Kwon, – 2010. – URL: <https://ssrn.com/abstract=1544551> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1544551>. – Text: electronic.

ადგილი უჭირავს ინტელექტუალური კაპიტალის ჩამოყალიბებისა და განვითარების ხედვებს. ინტელექტუალური კაპიტალის განსაზღვრებებს ვხვდებით ჩანგის, სიეს, სტუარტის, კოზაკის, ედვინდონის, ბონტის ბრუკინგის და სხვათა კვლევებში (Chang W. Hsieh J. ყველას მივიწერო სტატიიდან გვარები). ამ ავტორების მიერ წარმოდგენილ განმარტებებში გამოიკვეთა ინტელექტუალური კაპიტალის შემდეგი მოდელი: ინტელექტუალური კაპიტალი მოიცავს 6 მნიშვნელოვან კომპონენტს (ჰოვერი, რამეზანი) ადამიანურ კაპიტალს, მომხმარებელთა კაპიტალს, სტრუქტურულ კაპიტალს, სოციალურ კაპიტალს, ტექნოლოგიურ კაპიტალს, სულიერ კაპიტალს. ამ ჩამონავალიდან ორგანიზაციის განვითარებაზე შესაძლოა გავლენას ახდენდეს რომელიმე ერთი ან რამოდენიმე მათგანი. **ადამიანური კაპიტალი (Human capital)** წარმოადგენს ინტელექტუალური კაპიტალის მთავარ კომპონენტს, ის მოიაზრებს დასაქმებულთა ცოდნას, კომპეტენციებს, უნარებს, ინოვაციებს. ასევე ავტორთა ნაწილი ამ ჩამონათვალს უმატებს განწყობებს და ინტელექტუალურ მოხერხებულობას და გამოცდილებას. **მომხმარებელთა კაპიტალი (Customer capital)** გულისხმობს ორგანიზაციისა და მის მომხმარებლებს შორის ურთიერთობებს, რაც ეფუძნება ცოდნის გაცვლას მარკეტინგული კანალებით აღნიშნულ ბიზნესთან მიმართებაში. მომხმარებელთა კაპიტალს ურთიერთობათა კაპიტალსაც უწოდებენ, რაც ეფუძნება მომხმარებლების, მიმწოდებლებისა და სტეიკჰოლდერებს შორის ურთიერთობებს. ის გამოიხატება მომხმარებელთა კმაყოფილებაში, ერთგულებაში და კავშირებში. **სტრუქტურული კაპიტალი (Structural capital)** მოიცავს ყველა არაადამიანურ ცოდნას, რომელიც გროვდება ორგანიზაციის შიგნით სტრატეგიის, პროცესების, სახელმძღვანელოების, ნორმატიული დოკუმენტების თუ სხვა სახით. ავტორები მიუთითებენ რომ სტრუქტურული კაპიტალი ორგანიზაციის საკუთრებაა, რომელიც კვლავწარმოებაშია და გაზიარებულია. ორგანიზაციის სტრუქტურულ კაპიტალს განსაზღვრავენ როგორც ინფრასტრუქტურას, სისტემის

პოლიტიკას და პროცედურებს ერთიანობაში.

სოციალური კაპიტალი (Social capital) განმარტებულია როგორც „ინტრაორგანიზაციული ურთიერთობების სტაბილური ქსელი ორგანიზაციაში, რომელიც აკუმულირებს რესურსებს ორგანიზაციაში“. ის წარმოადგენს ადამანთა ღირებულებებს რაც ეფუძნება ნდობას და ურთიერთობებს. მოგვიანებით სოციალური კაპიტალის ცნებაში დაამატეს ურთიერთობები, განწყობები და ღირებულებები რაც წარმართავს ადამიანებს სოციალური და საზოგადოებრივი განვითარებისკენ. სოციალური კაპიტალი აღიარებულია როგორც სოციალური, კოგნიტიური და დამოკიდებულებების განზომილებების ერთობლიობა. **ტექნოლოგიური კაპიტალი (Technological capital)** არის ინოვაციების, პროდუქტის ტექნოლოგიების და პროდუქტზე წვდომის ცოდნა. ის ეფუძნება ინოვაციებს და ტექნიკურ პროცესებს და განსაზღვრავს ორგანიზაციის ტექნიკური სისტემის განვითარებას, მის შიდა და გარე აქტივობებს, რაც უკავშირდება პროდუქტის, მომსახურებისა და ორგანიზაციის განვითარებას. მთავარი მომენტი ტექნოლოგიური კაპიტალის არის ის, რომ ის ეფუძნება კვლევას და განვითარებას და ინფორმაციული ტექნოლოგიების ცოდნას. **სულიერი კაპიტალი (Spiritual capital)** ბერგერის და ჰეფნერის (Berger and Hefner, 2003) განმარტებით „სულიერი კაპიტალი არის ძალის, გავლენის, სულის და ცოდნის კომბინაცია, რაც შეიძლება იყოს შეძენილი რელიგიის გზით“. ავტორების აზრით ძალა და გავლენა, რომელსაც ქმნის ადამიანი ორგანიზაციაში ეფუძნება სულიერ და რელიგიურ მრწამსს და ცოდნას.²²

ინტელექტუალური კაპიტალის განხილვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შემთხვევაში აფართოებს ინტელექტუალური კაპიტალის გაზომვისა და მართვის ხედვას. საგანმანათლებლო ინსტიტუტებისთვის შესაფერისი განზომილებების

²² International Journal of current research, Intellectual Capital, and its Major Components, issn:0975-833X, vol. 3, issue, 6, pp 343, 347 2011

შერჩევის შესაძლებლობას იძლევა კვლევათა უმრავლესობა, რომელიც ჩატარებულია ევროპის, აზიის და სხვა ქვეყნებში. კვლევებმა აჩვენა, რომ ინტელექტუალური კაპიტალის განზომილებებიდან ადამიანური კაპიტალი, სოციალური კაპიტალი და ურთიერთობათა კაპიტალი არის ყველაზე ოპტიმალური განზომილებები რითაც შეიძლება შეფასდეს მთლიანად უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმატება.²³

წარმოდგენილი ცნებების „ადამიანური კაპიტალის განვითარება“ და „კომპანიის პერსონალის განვითარება“ შინაარსის ანალიზი გვიჩვენებს მათ სიახლოვეს. ვფიქრობთ ადამიანური კაპიტალის ცნება ბევრად ფართოა, რადგან მას შეუძლია დაგროვება, ფიზიკური და ინტელექტუალური ფორმების მიღება და განახლება. ადამიანური კაპიტალის ფორმირებისა და დაგროვების წყაროების ურთიერთდამოკიდებულება შეიძლება წარმოდგენილი იყოს შემდეგნაირად: საწარმოს ადამიანური კაპიტალის ელემენტების დაგროვების ძირითად წყაროდ ინვესტიციები გვევლინება, რომლებიც შეირჩევა საწარმოში არსებული ხარჯთა ჯგუფების მიხედვით. ჩვენი აზრით, ისინი უნდა შეიცავდეს ინვესტირების ისეთ სფეროებს, როგორცაა ტრენინგი (განათლება), ცოდნა, კორპორაციული სოლიდარობის (ერთგულების) ფორმირება, ინფორმაციის მხარდაჭერა, ინტელექტუალური კაპიტალი, ხელფასები, ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და იდეოლოგია.

ჩვენი აზრით, კომპანიის ადამიანური კაპიტალის, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა მოზიდული რესურსის ფორმირების საფუძველი შეიძლება იყოს მხოლოდ ინვესტიციები, რომელთა არსი, ამ თვალსაზრისით, გამოიხატება გაუმჯობესებაზე მიმართულ ნებისმიერ ღონისძიებაში. პრაქტიკაში ასეთი ხარჯები ფიქსირდება, როგორც მიმდინარე ხარჯები, მაგრამ გრძელვადიან პერსპექტივაში ეს სწორედ რომ

²³ Barbosa, portugalia – Intellectual Capital and Performance in High Education, Take 2016-Aveiro, Portugal, 6.8 July 2016, theory and applications in the knowledge economy, Editor Eduardo Tome pp 670, 682

ინვესტიციაა, რადგან უზრუნველყოფს კომპანიას შემოსავლის ზრდით.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანური კაპიტალის განვითარების საკითხს რომ დავუბრუნდეთ, საჭიროდ მივიჩნით მისი განვითარების ზოგიერთ ასპექტზე შეჩერება.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარება ან მისი პოზიტიური შეფასება ექსპერტების მიერ (რეიტინგული კვლევების ექსპერტები) ყველაზე ხშირად განიხილება, როგორც უნივერსიტეტის ფუნქციონირების ფიზიკური, ორგანიზაციული, ინტელექტუალური და ფინანსური სისტემური ცვლილებები, რაც იწვევს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სწრაფ განვითარებას.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარება არის მისი ეკონომიკური ცვლილებების მართვის ხელოვნება, პრაქტიკა და მეცნიერება, რათა დააკმაყოფილებულ იქნას დაინტერესებული მხარეები (მფლობელები, ტოპ მენეჯერები, პერსონალი, სახელმწიფო ინტერესები, საზოგადოება). ზოგადად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ეკონომიკური ცვლილება შეიძლება განიხილებოდეს, როგორც მისი ფუნქციონალური სარგებლობის, მისი ტექნიკური და ეკონომიკური მაჩვენებლების რაოდენობრივი და ხარისხობრივი გარდაქმნა.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პოზიტიური ეკონომიკური ცვლილება არის ისეთი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ცვლილებების ერთობლიობა რომლის ფუნქციონალური სარგებლიანობა და ტექნიკური და ეკონომიკური მაჩვენებლები ზრდის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მთლიან პროდუქტიულობას, ხელს უწყობს პრობლემების გადაჭრას და აკმაყოფილებს მისი მფლობელების, პერსონალის და მთელი საზოგადოების საჭიროებებს.

და პირიქით, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების უარყოფითი ეკონომიკური ცვლილება იქნება ისეთი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ცვლილებები მის ფუნქციონალურ, ტექნიკურ და ეკონომიკურ მაჩვენებლებში, რომლებიც შეამცირებს უმაღლესი

საგანმანათლებლო დაწესებულების მთლიან პროდუქტიულობას და არ დააკმაყოფილებს მფლობელების, პერსონალის და მთლიანად საზოგადოების საჭიროებებს.

ცვლილების ზოგადი თეორიის შესაბამისად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარება შეიძლება განისაზღვროს, როგორც მისი სარგებლიანობის გაზრდის პროცესი როგორც ძირითადი მონაწილეებისთვის, ასევე სახელმწიფოსთვის.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარება მოიცავს სტრუქტურულ ცვლილებებს ცალკეულ ბიზნეს ელემენტებში და მთლიანად უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ფინანსური სტაბილურობის შენარჩუნების პირობით.

სპეციალისტები განასხვავებენ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სისტემური ცვლილებების ადაპტურ და ბიფურკაციულ მექანიზმებს. *ადაპტური* არის ევოლუციური, თანდათანობითი და მიზანმიმართული ცვლილებები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შიდა და გარე ფაქტორების ზეგავლენით. *ბიფურკაციული* ცვლილებები არის რადიკალური. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების გრძელვადიან პერსპექტივაში ადაპტური ცვლილებები (სწავლა-სწავლების, მართვის, აღრიცხვის, ინფორმაციის ნაკადების განაწილებისა და სხვა ტექნოლოგიების განახლება, პროცესების ოპტიმიზაცია და ა.შ.) პერიოდულად შეიძლება შეიცვალოს ბიფურკაციულით (რესტრუქტურისაცია და რადიკალური დივერსიფიკაცია, რევოლუციური ინოვაციები, კრიზისები, დახურვა).

ვიზიარებთ იმ სპეციალისტების აზრს, რომლებიც თვლიან, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ფორმების, ამოცანების, მისიის, მიზნებისა და ფუნქციების გაურკვევლობა განაპირობებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების გზების განსაზღვრისადმი არსებული მიდგომების სიმრავლეს.

განვაზოგადეთ რა ყველა მიდგომა, შეგვიძლია ჩამოვაყალიბოთ

შემდეგი დასკვნები:

ა). უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარება (წინსვლა, პოზიტიური პროგრესი, შესრულების მაჩვენებლების პოზიტიური დინამიკა და ა.შ.) არის მისი სასწავლო და სამეცნიერო ეფექტურობის ზრდა როგორც ზოგადად, ასევე საშუალო და გრძელვადიან ბიზნეს პროცესებში.

ბ). უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ეფექტურობა სპეციალისტების უმეტესობის მიერ გაგებულა, როგორც სტაბილური ზრდა ან ბაზრებზე არსებული კონკურენტული უპირატესობების შენარჩუნება, პირველ რიგში მისი პროდუქტებისა და სერვისების კონკურენტუნარიანობა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების თავისუფალ ბაზრებზე.

გ). მიზანშეწონილია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთო განვითარებისა და კონსტრუქციული ცვლილებების განხილვა მის ფუნქციონალურ ერთეულებში:

- განვითარების სტრატეგია (უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება კონკურენტული უპირატესობების შექმნა და უწყვეტი გაძლიერება);
- საინვესტიციო სტრატეგია;
- ინოვაციური სტრატეგია;
- ორგანიზაციული სტრატეგია - უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარება;
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ეფექტური სტრუქტურის, მისი მართვის სისტემის შექმნა და მათი მუდმივი გაუმჯობესება;
- ადამიანური კაპიტალის ეფექტიანობის გაუმჯობესების სტრატეგია.

დ). უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პოზიტიური პოპულარიზაცია გულისხმობს შემდეგი ამოცანების სისტემატურ და ყოვლისმომცველ გადაწყვეტას:

- კონკურენტული განვითარების სტრატეგიის განხორციელება

სასწავლო და სამეცნიერო უპირატესობების შექმნა და უწყვეტი გაძლიერება;

- ეფექტური საინვესტიციო სტრატეგიის განხორციელება;
- ეფექტური ინოვაციური სისტემის შექმნა, განვითარება და მისი რეალობაში დანერგვა;
- ორგანიზაციული განვითარება;
- ადამიანური კაპიტალის ხარისხის, რაოდენობისა და ეფექტურობის ზრდა;
- ინფრასტრუქტურის ხარისხის მაჩვენებლების დადებითი დინამიკა;
- ინოვაციური იდეების კაპიტალიზაციის ზრდა;

ამგვარად, ადამიანური კაპიტალი, როგორც ქვეყნის ან რეგიონის, ისე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დონეზე, არის განმსაზღვრელი პროდუქტიული ფაქტორი. მასზე პირდაპირ არის დამოკიდებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების სხვა ინტენსიური ფაქტორების ეფექტიანობა: ინოვაციები, ორგანიზაციული პოტენციალი, ინვესტიციები და ა.შ. არსებითად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანური კაპიტალი განაპირობებს მის დინამიური განვითარების უნარს. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანური კაპიტალი ასევე განსაზღვრავს მის უნარს შექმნას, შეინარჩუნოს და გააძლიეროს კონკურენტული უპირატესობები.

თავი 2. ადამიანური კაპიტალი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების ფაქტორთა სისტემაში

2.1. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებაზე მოქმედ ფაქტორთა სისტემის შესწავლა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების როგორც ბიზნეს ორგანიზაციის საქმიანობასა და განვითარებაზე გავლენას ახდენს მრავალი პირდაპირი და არაპირდაპირი (ირიბი) ფაქტორი.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში, განმარტებულია შიდა და გარე გარემოს, აგრეთვე პირდაპირი და არაპირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორები [1; 3; 4; 7 და სხვა]. თანამედროვე პირობებში იცვლება ფაქტორების რაოდენობა და მათი ბუნება. მაგალითად, ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და აკადემიური და უმაღლესი პროფესიული პროგრამების განვითარებასთან ერთად, თითოეული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება აძლიერებს ან ზღუდავს ინდივიდუალური ფაქტორების გავლენას. უფრო დეტალურად განვიხილოთ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებაზე მოქმედი ფაქტორების სისტემა.

არაპირდაპირი გავლენის გარემო (მაკროგარემო) - შეიცავს ფაქტორებს, რომლებსაც აქვთ გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა, თუმცა დღეს იგი შეიძლება არც ისე მკაფიოდ იყოს გამოხატული და მხოლოდ შემდგომში გახდება თვალსაჩინო. გარე გარემო არის ყველა პირობა და გარემო ფაქტორი, რომელიც წარმოიქმნება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობისგან დამოუკიდებლად და მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მის ფუნქციონირებაზე.

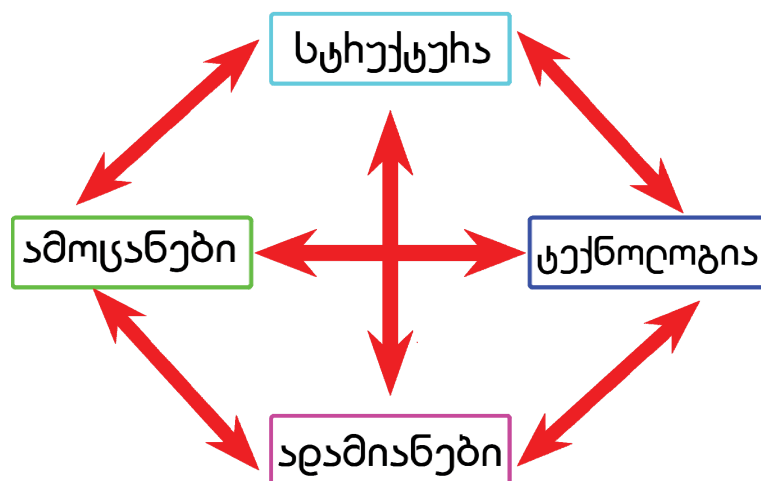
პირდაპირი ზემოქმედების გარემო (მიკროგარემო) - მოიცავს ფაქტორებს, რომლებიც პირდაპირ მოქმედებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებაზე. მიკროგარემო ახდენს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შიდა და გარე გარემოს ფორმირებას.

შიდა გარემო არის სიტუაციური ფაქტორები ორგანიზაციის შიგნით. იგი განსაზღვრავს უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების ტექნიკურ და ორგანიზაციულ პირობებს და არის თანმიმდევრული მენეჯერული გადაწყვეტილებების შედეგი.

მ. მესკონის, მ. ალბერტისა და ფ. ჰედლოურის მიხედვით,²⁴ შიდა გარემო მოიცავს, ორგანიზაციის მისიას, მიზნებს, მატერიალურ და შრომით რესურსებს, ზომას, შრომის ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ დაყოფას, ტექნიკურ აღჭურვილობას, შიდა ინფორმაციას და მისი გაცვლის პროცესებს, ორგანიზაციულ კულტურას და სხვა ელემენტებს.

გ.ლევითი ორგანიზაციის სისტემურ ხასიათზე ამახვილებს ყურადღებას და აყალიბებს „Diamond Leavitt“-ის ინტეგრირებული ცვლილების კონცეფციას, სადაც ოთხი კომპონენტი 1) ამოცანები; 2) ტექნოლოგია; 3) სტრუქტურა; 4) ადამიანები ურთიერთმიმართება განიხილა ორგანიზაციის განვითარების კუთხით. კერძოდ აჩვენებს აღნიშნული კომპონენტების ურთიერთდამოკიდებულებას, რაც სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციებში ადამიანური კაპიტალის განვითარებისთვის ერთნაირად მუშაობს.

დიაგრამა #1 „Diamond Leavitt“²⁵



²⁴ Mescon, Michael H., Albert, Michael, Khedouri, Franklin. Management; available at: <https://archive.org/details/management0000mesc/page/n823/mode/2up>

²⁵ What is Leavitt's Diamond Model <https://changemanagementinsight.com/what-is-leavitts-diamond-model/>

დიაგრამა #1 -ზე მოცემული კომპონენტები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის განისაზღვრება შემდეგნაირად:

სტრუქტურა - უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტრუქტურა, ფაკულტეტის სტრუქტურა, სამეცნიერო დეპარტამენტების სტრუქტურა, პროექტის სტრუქტურა.

ამოცანები - სასწავლო, სამეცნიერო, მმართველობითი, სოციალური და კულტურული გავლენები.

ტექნოლოგიები - სასწავლო, სამეცნიერო, კვლევითი ტექნოლოგიები

ადამიანები - უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მენეჯმენტი, აკადემიური პერსონალი, სტუდენტები, მომსახურების თანამშრომლები და სტეიკჰოლდერები.

ამ სქემის მიხედვით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შიგნით დეპარტამენტები, სასწავლო და სამეცნიერო პროექტები და ზოგადად როგორც ინსტიტუცია შეგვიძლია განვიხილოთ აღნიშნული კომპონენტების ურთიერთმიმართებით, რასაც ქვემოთ სან დიეგოს უნივერსიტეტი საქართველოს მაგალითზე აღვწერთ.

უმაღლესი საგანმანათლებლო სექტორის განვითარება და გაფართოება, რაც განპირობებულია უმაღლესი განათლების მიმართ საერთაშორისო დონეზე გაზრდილი მოთხოვნით ბოლო პერიოდში, იწვევს უცხოენოვანი პროფესიონალების დეფიციტს, განსაკუთრებით განვითარებად ქვეყნებში და საქართველოში. ამდენად კონკურენციის პირობებში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მთავარი საზრუნავია მაღალი საერთაშორისო კვალიფიკაციის (აქ ვგულისხმობთ უცხოენოვანი პროგრამების კურსდამტავრებულებს ევროპის, ამერიკის და მსოფლიოს სხვა წამყვანი უნივერსიტეტებიდან) მქონე ადმინისტრაციული მენეჯერებისა და აკადემიური პერსონალის შერჩევა და მოზიდვა.

ჟ. ლევიტის კონცეფციის არსი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან მიმართებაში გააზრებულ უნდა იქნეს „ბრილიანტის

წახნაგებიდა“ ერთის ან რამოდენიმეს ცვლილების შედეგი როგორ აისახება დანარჩენ კომპონენტებზე:

როდესაც „ამოცანის“ კომპონენტი იცვლება, შეიძლება საჭირო გახდეს ახალი ორგანიზაციის შექმნის აუცილებლობა, რომელიც შეასრულებს აუცილებელ ფუნქციებს (სან დიეგო საქართველო, როგორც ახალი ინსტიტუცია სამი ქართული სახელმწიფო უნივერსიტეტის გვერდით);

„ტექნოლოგიის“ კომპონენტის შეცვლა იწვევს ახალი უნარების შექმნის აუცილებლობას (სან დიეგოს STEM კურიკულუმი და ახალი ტექნოლოგიური ბაზა განაპირობებს როგორც პერსონალის, ასევე სტრუქტურის მოდერნიზაციას).

- „სტრუქტურის“ მოდიფიკაცია იწვევს როლების რაოდენობის შემცირებას ან გაზრდას, ან არსებული როლების გაფართოებას (სან დიეგოს მენეჯმენტი როგორც გარე ინსტიტუცია ორმაგი დიპლომის განხორციელებისათვის უშუალოდ რთავს სამივე უნივერსიტეტის ყველა შესაბამის სტრუქტურას, რომელიც პასუხისმგებელია სტუდენტების ჩარიცხვაზე, სწავლებაზე, დიპლომის გაცემაზე);
- ხოლო „პერსონალის“ ასპექტის შეცვლა იწვევს ორგანიზაციული ნორმების, ინტერპერსონალური ურთიერთობების შეცვლის აუცილებლობას (სან დიეგოს მიერ სამ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაში შერჩეული და გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი ქმნის ორგანიზაციული კულტურის და ინტერპერსონალური ურთიერთობების შეცვლილ გარემოს).

ჯ. ლევიტის კონცეფცია გვაახლოებს შიდა გარემოზე ზემოქმედების იდეასთან მისი ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, მაგრამ ორგანიზაციის ყველაზე პოპულარული მოდელი თ. ჯ. პეტერსის, რ. ჰ. უოტერმენისა და ჯ. რ. ფილიპსის მიერ 1980 წელს შემუშავებული 7S მოდელი წარმოადგენს, რომელსაც *McKinsey 7S Scheme* ეწოდება. ეს მოდელი საშუალებას გვაძლევს განვიხილოთ ნებისმიერი ორგანიზაცია, როგორც ინტეგრალური სისტემა,

ადრეულ ეტაპზევე მოვახდინოთ ყველა სახის პრობლემის დიაგნოსტიკა და ორგანიზაციის განვითარების სტრატეგიაში დროულად შევიტანოთ ცვლილებები.²⁶ მოდელის შვიდივე კომპონენტი მაქსიმალურად უნდა ავსებდეს ერთმანეთს და ქმნიდეს პირობებს მიზნის მისაღწევად:

1. **სტრუქტურა (S-structure)** . ძირითადი ფუნქციების განაწილების საფუძველზე თითოეული თანამშრომლის როლის განსაზღვრა ურთიერთდაქვემდებარების სისტემაში;
2. **სისტემები და პროცედურები. (S-systems)** ურთიერთქმედების და ფუნქციონირების პროცესების განხორციელება;
3. **სტრატეგია.(S-trategy)** ორგანიზაციის განვითარების აღიარებული და მიღებული მიმართულება;
4. **უნარები (S-kills)**. როგორც შეძენილი, ისე დაგროვილი უნარ-ჩვევები და ტექნოლოგიების გამოყენება;
5. **პერსონალი (S-taff)**. ორგანიზაციის ადამიანური რესურსი;
6. **მართვის სტილი (S-tyle)**. განიხილება, როგორც უმრავლესობისთვის მიღებული აზრები, რწმენა, რეაქციები;
7. **საერთო ღირებულებები (S-hared Values)**. ძირითადი ღირებულებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს ორგანიზაციის ფუნქციონირებას.

ეს მოდელი განაპირობებს ორგანიზაციის მოქნილობას.

კონცეფციის ავტორები თვლიან, რომ ინსტიტუციური გარემო მოითხოვს დიდ ყურადღებას, რადგან მიაჩნიათ, რომ ორგანიზაციის ფუნქციონირება შესაძლებელია მაშინ, როდესაც ინსტიტუციურ გარემოში ყალიბდება მისი ეფექტური სტრატეგიის შექმნის წინაპირობები. ამ მიზნით მისი შემადგენელი ელემენტები საფუძვლიანად უნდა გაანალიზდეს გარე

²⁶ Kendrick J., New Developments Productivity Measurement, University of Chicago Press, 1982 National Bureau of Economic Research in NBER Book Series Studies in Income and Wealth

და შიდა გარემოს სისტემატური ანალიზის საფუძველზე.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის ბიზნეს გარემო არის პირდაპირი ზემოქმედების გარე გარემო. ამდენად, აუცილებელია ყურადღება გავამახვილოთ მიკროგარემოს ფაქტორებზე, რომლებიც გავლენას ახდენენ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ფუნქციონირებაზე.

1. პოტენციური მომხმარებლები (აბიტროენტები). მათ გარეშე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ფუნქციონირება შეუძლებელია და სწორედ ამიტომ პოტენციური სტუდენტების მოძიება გადაუდებელ აუცილებლობას წარმოადგენს. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება წარმატებულია თუ მას შემუშავებული აქვს ეფექტური მოზიდვის მექანიზმები და უწყვეტად ახორციელებს აბიტურიენტთა მოზიდვის კამპანიებს, მონაწილეობს ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე განათლების გამოფენებსა და სხვა ფორუმებში.
2. ტექნიკის, მატერიალური რესურსების და შრომის მომწოდებლები. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარება მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული კვლევისა და სასწავლო ლაბორატორიების განახლებაზე და მოდერნიზაციაზე, ასევე მნიშვნელოვანია სამეცნიერო და სასწავლო პროცესებში მსოფლიო მნიშვნელობის და მეცნიერებაში უკვე ღირებული გავლენის მქონე პროფესორ-მასწავლებლების ჩართვა. მომწოდებლები მნიშვნელოვანი ფაქტორია, რადგან მიწოდების ხარისხი უზრუნველყოფს სხვადასხვა ორგანიზაციების ფუნქციონირებას. მენეჯმენტის თეორიის მიხედვით, ორგანიზაცია არის ღია სისტემა შესასვლელი და გამოსასვლელი არხებით. მთავარი შესასვლელია მატერიალური რესურსები, აღჭურვილობა, ინვესტიციები, შრომითი რესურსები, რომლებიც უშუალოდ მომწოდებლების მიერ არის მოწოდებული.

3. კონკურენტები. ეს მნიშვნელოვანი გარე ფაქტორია, თუ უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულება სრულყოფილად არ აკმაყოფილებს მომხმარებელთა მოთხოვნილებებს, როგორც ამას კონკურენტები აკეთებენ, მაშინ საგანამანათლებლო მომსახურების ბაზარზე დიდი ხნის განმავლობაში ვერ იარსებებს. მომხმარებლებს და კონკურენტებს შეუძლიათ უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების მომსახურების ღირებულების დადგენა.
4. შუამავლები. ორგანიზაციის გარემო ხასიათდება სხვადასხვა დაწესებულებების არსებობით, რომლებიც ახორციელებენ ნებისმიერ სასწავლო, ორგანიზაციულ თუ კომერციულ პროცედურას და ამყარებენ ბიზნეს კომუნიკაციებს გარე ინსტიტუციებთან. ასეთ ინსტიტუტებს მიეკუთვნება საბანკო დაწესებულებები, სადაზღვევო კომპანიები, სტუდენტთა მოზიდვის კომპანიები, ასევე კომპანიები, რომლებიც უზრუნველყოფენ სხვადასხვა პროფესიულ მომსახურებას, სარეკლამო ფირმები და ა.შ.
5. მარეგულირებელი აქტები და სახელმწიფო ორგანოები გავლენას ახდენენ ორგანიზაციაზე, რადგან ნებისმიერი მათგანი არის სამართლებრივი მექანიზმი. ორგანიზაცია ფუნქციონირებს მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების იმპლემენტაციის გზით, რომლებიც დადგენილია სახელმწიფოს მიერ კანონებით, კანონქვემდებარე აქტებით, განკარგულებებით, დადგენილებებით და ა.შ.
6. მედია დღეს ძლიერი ძალაა. მონაცემთა, სასწავლო და სამცნიერო სიახლეების, უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების მენეჯმენტის ხელმძღვანელობის და სტუდენტების მოსაზრებების თანამედროვე საინფორმაციო არხებით დაუბრკოლებლად გავრცელების სიჩქარე დიდია.
7. საზოგადოებრივი ორგანიზაციები. ყოველწლიურად იზრდება არაკომერციული ორგანიზაციების რაოდენობა. ამ ასოციაციების

მიზნები განსხვავებულია და მათ შესაძლოა გარკვეულწილად იმოქმედონ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობაზე.

8. ადგილობრივი საკონტაქტო აუდიტორია მოიცავს უშუალო გარემოს. მოსახლეობა, ორგანიზაციები, რომლებიც გეოგრაფიულად ახლოს არიან ორგანიზაციასთან, გულისხმობს ინტერესს მიმდინარე და დაგეგმილი ღონისძიებების მიმართ.²⁷

ორგანიზაციის არაპირდაპირი გავლენის (მაკროგარემო) გარე გარემო არის პოლიტიკური და ეკონომიკური პირობები, დემოგრაფიული, ბუნებრივი, სამეცნიერო და ტექნიკური პროგრესი, სოციალურ-კულტურული და საერთაშორისო პირობები და ა. შ. ეს ელემენტები ორგანიზაციაზე არ ახდენს პირდაპირ გავლენას, მაგრამ მნიშვნელოვნად აისახება მის სხვადასხვა პროცედურებსა და გადაწყვეტილებებში.

2.2. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობაზე პირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორები

განვიხილოთ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობაზე პირდაპირი ზემოქმედების თითოეული ფაქტორის გავლენის ბუნება, ხარისხი და მისი პოზიტიური განვითარების შესაძლებლობები.

შიდა გარემოს ფაქტორები. ჩვეულებრივ, თავად უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გამოიყოფა შემდეგი ძირითადი ცვლადები: მიზნები, სტრუქტურა, საინფორმაციო რესურსები, ტექნოლოგია და ადამიანები. თუმცა, საზოგადოების ყველა სფეროში ინფორმაციის პროცესების სწრაფი ზრდა განაპირობებს როგორც სამეცნიერო, ისე ტექნიკური და ეკონომიკური ხასიათის ავტომატური სისტემების განვითარების საჭიროების ზრდას. ასეთი მოვლენების

²⁷ Lazear Edward P., and Kathryn L. Shaw (2007). "Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources," *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), pp. 91-114.

დაგროვება იწვევს საინფორმაციო ტექნოლოგიების ბაზრის ხარისხობრივ გაუმჯობესებას და დიფერენციაციას. ამიტომ, თანამედროვე პირობებში მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის საინფორმაციო რესურსების გათვალისწინება.²⁸

მიზნები არის კონკრეტული, საბოლოო მდგომარეობები ან სასურველი შედეგები, რომელთა მიღწევასაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების კოლექტივი ცდილობს. მუშაობის პროცესში მენეჯმენტი ავითარებს მიზნებს და აწვდის მათ თანამშრომლებს. ამ პროცესს უდიდესი მნიშვნელობა აქვს, რადგან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების თანამშრომლებმა უნდა იცოდნენ მიზნები, თუ რისკენ ისწრაფვიან. საერთო მიზნები აერთიანებს გუნდს და აზრს სძენს ყველა შესასრულებელ სამუშაოს. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს აქვთ მრავალფეროვანი და განსხვავებული მიზნები და მათი არსი დიდწილად დამოკიდებულია ორგანიზაციის ტიპზე: კომერციულია იგი, სახელმწიფო, თუ შერეული ტიპის. სტრატეგიული დაგეგმვის მიზნის ძირითადი მახასიათებლები შემდეგია:

- მკაფიო ორიენტაცია გარკვეული დროის ინტერვალზე;
- კონკრეტულობა და გაზომვა;
- თანმიმდევრულობა მისიასთან და რესურსებთან მიმართებაში;
- მიზნობრიობა და კონტროლი.

მისია/მიზანი. ის ჩვეულებრივ განმარტავს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსს, აღწერს მისი მუშაობის ძირითად პრინციპებს, მენეჯმენტის რეალურ მიზნებს და ასევე განსაზღვრავს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ყველაზე მნიშვნელოვან ეკონომიკური მახასიათებლებს. მისია გამოხატავს მისწრაფებას მომავლისკენ, გვიჩვენებს, თუ რაზე იქნება მიმართული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ძალისხმევა, რა

²⁸ Davis L., North D., Institutional Change and American Economic Growth. Cambridge, 2021. p. 15-16

ღირებულებები იქნება მისთვის კონკრეტულ შემთხვევაში პრიორიტეტული. ამიტომ, მისია არ უნდა იყოს დამოკიდებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ამჟამინდელ მდგომარეობაზე, არ უნდა ასახავდეს კონკრეტულ მიმდინარე პრობლემატიკას. მისიაში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შექმნის მთავარ მიზნად არ უნდა იქნას მითითებული რომელიმე აკადემიური პროგრამის დამატება, კვლევითი პროექტი, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა რაოდენობის გაზრდა და ა.შ

სტრატეგიული ალტერნატივების ანალიზი და სტრატეგიის არჩევა გულისხმობს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების ალტერნატიული მიმართულებების ფორმირებას, მათ შეფასებას და განსახორციელებლად საუკეთესო სტრატეგიული ალტერნატივის არჩევას. სტრატეგიული მენეჯმენტი არის პროგრამული აზროვნება და მართვა, რომელიც უზრუნველყოფს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიზნების, შესაძლებლობების, თანამშრომლებისა და სტუდენტების ინტერესების კოორდინაციას. იგი გულისხმობს არა მხოლოდ საქმიანობის ზოგადი ვექტორის განსაზღვრას და მის საფუძველზე საგანმანათლებლო ბიზნესის ორგანიზებას, არამედ ყველა აქტორის ადმინისტრაცია, აკადემიური პერსონალი, სტუდენტი მოტივაციისა და ინტერესის გაზრდას დასახული მიზნის მიმართ. ამ შემთხვევაში გამოიყენება სპეციალური ინსტრუმენტები, რომლებიც მოიცავს თვისებრივ და რაოდენობრივ მეთოდებს, მომავალი განვითარების ეფექტიანად დასაგეგმად.

სტრატეგიის იმპლემენტაცია ხორციელდება პროგრამების, ბიუჯეტის და პროცედურების შემუშავების გზით, რომლებიც შეიძლება ჩაითვალოს სტრატეგიის განხორციელების გრძელვადიან და მოკლევადიან გეგმებად. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტრატეგიის წარმატებული განხორციელების ძირითადი კომპონენტებია:

- ადმინისტრაციისა და აკადემიური პერსონალისთვის, ასევე

სტუდენტებისთვის და მთავარი სტეიკჰოლდერებისთვის მიზნების, სტრატეგიებისა და გეგმების პერიოდულად წარდგენა, რათა უზრუნველყოს მათი ჩართვა სტრატეგიის განხორციელების პროცესში;

- მენეჯმენტის მხრიდან სტრატეგიის განსახორციელებლად საჭირო ყველა რესურსის დროულად უზრუნველყოფა;
- სტრატეგიის განხორციელების პროცესში სასწავლო, სამეცნიერო და მომსახურების მართვის რგოლების მიერ დასმული ამოცანების გადაწყვეტა და დაკისრებული ფუნქციების შესრულება.

ამოცანები არის კონკრეტული სამუშაო ან სამუშაოთა სერია, რომელიც უნდა დასრულდეს წინასწარ განსაზღვრული წესით და დათქმულ ვადაში. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში თითოეული პოზიცია მოიცავს გარკვეულ ამოცანებს, რომლებიც უნდა შესრულდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიზნების მისაღწევად. ამოცანები მუდმივად რთულდება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მასშტაბისა და ორგანიაციული სირთულის ზრდასთან ერთად, რაც მოითხოვს მატერიალური, ფინანსური, შრომითი და სხვა რესურსების მუდმივად ზრდას.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტრუქტურა არის მენეჯმენტის დონეებისა და ფუნქციური სფეროების ლოგიკური ურთიერთობა, რომელიც მიზნად ისახავს ცალკეულ ერთეულებს შორის მკაფიო ურთიერთობების დამყარებას, მათ შორის უფლებებისა და პასუხისმგებლობების განაწილებას. სტრუქტურა აგებულია ისე, რომ იძლევა მიზნების ყველაზე ეფექტურად მიღწევის საშუალებას. არსებობს ორგანიზაციული სტრუქტურების შემდეგი სახეები: წრფივი, ფუნქციონალური, გამყოფი, მატრიცული და სხვა.²⁹ აღნიშნული ორგანიზაციული სტრუქტურებიდან უმაღლესი საგანმანათლებლო

²⁹ Anderson Ch., *Makers: The New Industrial Revolution*. — New York: Crown Business, 2012. — ISBN 978-0-3077-2095-5.

დაწესებულებაში ყველაზე ხშირად გვხვდება (განსაკუთრებით სახელმწიფო უნივერსიტეტებში) ფუნქციონალური ორგანიზაციული სტრუქტურა.

დღეისათვის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის კრიტერიუმების ერთ-ერთი მთავარი შემადგენელი ნაწილია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მისია და მიზნები. თანამედროვე ავტორიზაციის სტანდარტი როგორც სასქართველოში, ასევე აშშ-სა და ევროპის ქვეყნებში გულისხმობს უნივერსიტეტების მიერ მისია/მიზნების, ამოცანების, გრძელვადიანი სტრატეგიული გეგმისა და მოკლევადიანი სამოქმედო გეგმების წარდგენის აუცილებლობას, სადაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა უნდა წარმოაჩინონ დასახულ მიზნებთან შესაბამისობაში გააზრებული განვითარების ბიუჯეტი და ავტორიზაციის ექსპერტთან ინტერვიუების დროს დაასაბუთონ ყველა შემადგენელი სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლის მიერ დადგენილი ურთიერთმიმართებების გააზრება.

კომერციული და ტექნოლოგიური პროცესები. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაში კომერციული და ტექნოლოგიური პროცესი არის ერთობლიობა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლის (აკადემიური პროგრამები, სამეცნიერო პროდუქტები, სხვა ტიპის საგანმანათლებლო მომსახურება) და საქონლის გაყიდვისა და ყიდვის პროცესს (აკადემიურ პროგრამებზე სტუდენტთა ჩარიცხვის მაჩვენებელი, სასერთიფიკატო კურსებზე სტუდენტთა ჩარიცხვის მაჩვენებელი და სამეცნიერო პროდუქტის პატენტის გაყიდვა). კომერციული და ტექნოლოგიური პროცესები გულისხმობს საქონლის მიღების ოპერაციებს, რაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შემთხვევაში გულისხმობს სახელმწიფო, შრომის ბაზრის და სამეცნიერო საზოგადოების მხრიდან დაკვეთას. შენახვა და მომზადება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შემთხვევაში არის სასწავლო და სასერთიფიკატო პროგრამების, სამეცნიერო გრანტების და სამეცნიერო პროდუქტის

პატენტის შექმნასთან და განვითარებასთან დაკავშირებული ოპერაციები, განთავსებისა და შევსების ქვეშ უნდა ვიგულისხმოთ პროგრამების სამეცნიერო კვლევითი მიმართულებების და სასერთიფიკატო კურსების დამატება, მომხმარებელთა მომსახურების ოპერაციებსა და აღრიცხვაში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შემთხვევაში მოიაზრება სტუდენტთა მოზიდვიდან დაწყებული დიპლომის გაცემამდე სტუდენტებისთვის და მკვლევარებისთვის გაწეული საჭირო მომსახურების ოპერაციები, და ანგარიშსწორების ოპერაციების შესრულება.

ყველა ზემოაღნიშნული ღონისძიება ხელს უწყობს დროითი და მატერიალური დანაკარგების თავიდან აცილებას და უზრუნველყოფს მომხმარებლებისთვის (სტუდენტები, მკვლევარები, აკადემიური პერსონალი) ხარისხიანი მომსახურების მიწოდებას. ეს ხელს უწყობს უმაღლესი განათლების დაწესებულების პოზიტიური რეპუტაციის ჩამოყალიბებას და ისეთ ორგანიზაციად წარმოჩენას, სადაც მუშაობენ მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები, რომლებსაც შეუძლიათ მართლაც მაღალი ხარისხის საგანმანათლებლო პროდუქტის შეთავაზება.³⁰

საინფორმაციო რესურსები. საინფორმაციო რესურსები შეიძლება მოიცავდეს:

- დოკუმენტების მართვის სისტემას;
- სამეცნიერო ღრუბლოვანი სისტემებს;
- საბიბლიოთეკო სისტემებს;
- CRM სისტემას³¹;
- უნივერსიტეტის საიტს;

³⁰ Ben-Porath Y., The Production of Human Capital and the Live. Cycle of Earning, Journal of Political Economy, August, 1973, p. 363;

³¹ CRM ან customer relationship management და ინგლისურიდან ითარგმნება როგორც მომხმარებელთან ურთიერთობის მენეჯმენტი. მარტივად რომ ვთქვათ, ეს არის ინსტრუმენტი ბიზნეს კომუნიკაციებისთვის, მათი ორგანიზებისა და ოპტიმიზაციისთვის. CPM-ის დახმარებით კომპანიები ასტიმულირებენ გაყიდვებს, ზრდიან მომხმარებელთა ლოიალობას და უზრუნველყოფენ ახალი მომხმარებლების მოზიდვას.

- უნივერსიტეტის სატელეფონო (IOS, Android) აპლიკაციას და სხვა.

მნიშვნელოვანია უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების ვებგვერდისა და სატელეფონო აპლიკაციის სისტემატური აუდიტი და განახლება კონკურენტებთან და საუკეთესო პრაქტიკებთან შედარებაზე დაყრდნობით. თანამედროვე უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებების საავტორიზაციო თვითშეფასებები მოიცავს საინფორმაციო რესურსების შესახებ დეტალურ ანალიზს, რომელიც უნდა ფასდებოდეს შემდეგი კრიტერიუმებით:

- დიაპაზონი;
- გადახდის საშუალება;
- მიწოდების მეთოდი;
- ნავიგაცია;
- წახალისება;
- უკუკავშირი;
- ორიგინალობა.

საქართველოს უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებების საავტორიზაციო მოთხოვნები მხოლოდ ნაწილობრივ მოიცავს ამ მაჩვენებელთა მიხედვით უნივერსიტეტების შეფასებას, რაც ხშირად იწვევს უნივერსიტეტებში ტექნოლოგიური კოლაფსების შემთხვევებს. ეს ნათლად აჩვენა კოვიდ პანდემიის დაწყების პროცესმა, როცა უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებების ქსელების გამტარობა და საინფორმაციო სისტემის დაუცველობამ რამოდენიმე თვით გადაავადა ან შეაფერხა სასწავლო სამეცნიერო პროცესის ონლაინ ან ნაწილობრივ ონლაინ რეჟიმზე გადასვლა 2020 წლის მარტში.

ადამიანური კაპიტალი. თანამედროვე უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებებში მაღალი რგოლის წარმომადგენლებს გარე გარემოს ზეგავლენასთან მუშაობისას ძირითადად 4 სტრატეგიის გამოყენება უწევთ:

- 1) პასიურ-ინდივიდუალური. ეს სტრატეგია მიზანშეწონილია, თუ

გარემო არ აწესებს სერიოზულ მოთხოვნებს უნივერსიტეტის პარამეტრებზე.

- 2) პასიურ-კოლექტიური. ორგანიზაცია იქმნება ამ სტრატეგიით და არ ირჩევს მას, მაგრამ საფრთხე მდგომარეობს იმაში, რომ ორგანიზაცია, რომელიც ძალიან პასიურია, ემუქრება გარე გარემოს სრული გავლენის ქვეშ მოქცევის რისკი.
- 3) აქტიურ-ინდივიდუალური. ამ ტიპის სტრატეგია დამახასიათებელია მცირე და ამბიციური ახლადშექმნილი უნივერსიტეტებისათვის.
- 4) აქტიურ-კოლექტიური. ამ სტრატეგიაში უნივერსიტეტი აქტიურ როლს ასრულებს, ხოლო ინფრასტრუქტურა პასიურს.³²

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ადამიანური კაპიტალის განვითარებისთვის აუცილებელია შიდა ფაქტორებზე ზემოქმედება, რომლებიც პირდაპირ არის დამოკიდებული ორგანიზაციაზე. მაგალითად, უცხოეთის წამყვანი უნივერსიტეტებიდან გამოჩენილ მეცნიერ-მკვლევართა, პროფესორთა მოწვევა სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობის ერთობლივად განხორციელების მიზნით, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის საერთაშორისო მობილობების გაძლიერება და ხელშეწყობა, როგორც დონორი ორგანიზაციების დაფინანსების, ასევე პარტნიორ უნივერსიტეტებთან გაცვლით პროგრამებზე გაფორმებული მემორანდუმების ფარგლებში. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით პერსონალის განვითარებაზე ზრუნვა არ მოეთხოვება ორგანიზაციას. შრომის კოდექსით განსაზღვრულია, რომ „პერსონალის პროფესიული მომზადებისა და საკუთარი საჭიროებისთვის გადამზადების აუცილებლობას განსაზღვრავს დამსაქმებელი.“³³ თუმცა

³² არჩვაძე ი., ადამიანური კაპიტალი, როგორც ეროვნული სიმდიდრის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი (საქართველოს მაგალითზე), „ეკონომიკა“ N5, 2006;

³³ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე; 2021 წელი. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

უნდა ავლნიშნოთ, რომ უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებებს ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტებიდან გამომდინარე ევალუბათ თვალსაჩინოდ დაასაბუთონ (მივლინებები, კონფერენციებში მონაწილეობა, გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობა, გადამზადება და ა.შ) პერსონალის განვითარებისთვის განხორციელებული აქტივობების რეალისტურობა და აჩვენონ ამ მიმართულებით დახარჯული თანხების პროპორციები ფაკულტეტების, სამეცნიერო ინსტიტუტების, დეპარტამენტების ბიუჯეტებში.

გარემო ფაქტორები

მომხმარებლები. დღეს უმაღლესი საგანმანათლებლო ბაზარი ორიენტირებულია კონკრეტული მომხმარებლის მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, რომლის კონკურენტული ძალა თანამედროვე პირობებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა საჭიროებების ფართო დივერსიფიკაციის გამო. თავის მხრივ, ეს აუცილებელს ხდის უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებებმა თავიანთი საქმიანობა მიმართონ შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და წარმოებაში არსებული მოთხოვნების შესაბამისად, რაც გულისხმობს რომ უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებების სასწავლო და სამეცნიერო სტრუქტურებმა ყოველწლიურად განახლებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აწარმოონ შესაბამისი პროდუქტი - აკადემიური პროგრამები, სამეცნიერო კვლევები, ინოვაცია, გამგონება, ტექნოლოგია. ამასთანავე აუცილებელია უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებისადმინისტრაცია სენსიტიური იყოს მსოფლიოს შრომით და ტექნოლოგიურ ბაზარზე სწრაფად განვითარებული ტენდენციების მიმართ და მომხმარებელს დროულად მიაწოდონ შესაბამისი შეთავაზებები. უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების არსი მდგომარეობს არა მხოლოდ იმოქმედოს ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად, არამედ მომხმარებლებს შესთავაზონ ის, რაც მოსალოდნელია გრძელვადიან პროგნოზში.

მარკეტინგის მეცნიერებას მსოფლიო აიგივებს კომპანიის

პარტნიორებთან ურთიერთობის დამყარებასთან. ამრიგად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ განვითარებული ინტეგრაციის შესაძლებლობები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის მარკეტინგული პოტენციალის მაღალი განვითარების განმაპირობებელია. ეკონომიკურ ლიტერატურაში მარკეტინგული პოტენციალი განისაზღვრება, როგორც „ფირმის მარკეტინგული პერსონალის უნარი მოიზიდოს პოტენციური მომხმარებლები და შეინარჩუნოს არსებული, მარკეტინგის რესურსებზე დაყრდნობით.“³⁴

ტერმინი „მარკეტინგის შესაძლებლობები“ საზღვარგარეთ უფროა ცნობილი. მარკეტინგული პოტენციალი განისაზღვრება მარკეტინგული შესაძლებლობების, ანუ მარკეტინგული კომპეტენციების ერთობლიობით. ყველაზე ცნობილი ნაშრომები კომპანიის მარკეტინგული შესაძლებლობების (მისი მარკეტინგული პოტენციალის) შეფასების შესახებ ეკუთვნით გ. ს. დეის (1994), ვორისს, მორგანს (2005) და მეისონს (2009). ჯიფენგ მიუმ შეისწავლა მარკეტინგული პოტენციალის გავლენა ინოვაციების შესრულებაზე, ისეთი შუამავლების გათვალისწინებით, როგორცაა დეცენტრალიზებული გადაწყვეტილების მიღების ხარისხი, კომპანიის მომხმარებელზე ორიენტირებული ორგანიზაციული სტრუქტურა და ჯვარედინი ფუნქციონალური ინტეგრაცია. ამავდროულად, ისეთი ცვლადები, როგორცაა ბაზრის სენსიტიურობა, მომხმარებელთა ჩართულობა, პარტნიორებთან ურთიერთობა მიღებულ იქნა, როგორც მარკეტინგული პოტენციალის კონსტრუქცია. სხვა ნაშრომში (პარკი & ლიი, 2015) განიხილება ღირებულების თანამექმნის პოტენციალი, როგორც კონსტრუქცია - თანამშრომლობითი შესაძლებლობები, ურთიერთობის უნარი, მენეჯერული შესაძლებლობები, სტრატეგიული

³⁴ D. Dally; O. Sinaga; Mohd H. Mohd Saudi (2021). The Impact Of 7p's Of Marketing on The Performance of The Higher Education Institutions:
https://www.researchgate.net/publication/356790819_The_Impact_Of_7p%27s_Of_Marketing_on_The_Performance_of_The_Higher_Education_Institutions#fullTextFileContent

შესაძლებლობები და ინოვაციური შესაძლებლობები.³⁵

მომწოდებლები. ბოლო წლებში საქართველოში აქტიურად მიმდინარეობს პროცესები, რომლებიც პირდაპირ კავშირშია ინოვაციების ბაზარზე დანერგვასთან. ამ მხრივ გააქტიურდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მარკეტინგული საქმიანობაც. მარკეტინგისა და Reaserch&Development შორის ეფექტური ურთიერთქმედება გადამწყვეტ გავლენას ახდენს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ინოვაციის ეფექტიანობაზე. მარკეტერები არა მხოლოდ აწვდიან მომხმარებლებს უკუკავშირს მომხმარებელზე ორიენტირებული ახალი პროდუქტების შემუშავების მიზნით, არამედ აქტიურად ერთვებიან სხვადასხვა პარტნიორებისა და დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის სამთავრობო ინსტიტუტების, ურთიერთქმედებაში, რომლებსაც შეუძლიათ გააუმჯობესონ ინოვაციური პროცესების ეფექტურობა და უზრუნველყონ მათთვის რესურსები (მატერიალური, ფინანსური, ინფორმაცია, ცოდნა და ა.შ.).

უახლესი წარსულის გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ ორგანიზაციების შიდა რესურსები და შესაძლებლობები ხშირად არ არის საკმარისი ხარისხიანი პროდუქტებისა და/ან სერვისების წარმოებისთვის, რომლებიც აკმაყოფილებენ მუდმივად ცვალებად ბაზრის მოთხოვნებს. გარე პარტნიორების ინტეგრაცია პროდუქტის განვითარების პროცესში შესაძლებელს ხდის დამატებით რესურსებსა და შესაძლებლობებზე წვდომას, ანუ ავითარებს და აძლიერებს პარტნიორის რესურსულ პოტენციალს.³⁶

გარე პარტნიორების ინტეგრირება არის საერთო სტრატეგია R&D ხარჯების შესამცირებლად და რისკის დეცენტრალიზაციისთვის. თანამშრომელი-პარტნიორის აშკარა და ნაწილობრივ შემავსებელმა შესაძლებლობებმა შეიძლება გაზარდოს ახალი ტექნოლოგიის წარმატების

³⁵ Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. – N.Y.2L., 2004. – 275 p.

³⁶ Dosi G., Innovation, organization and economic dynamics: sel. essays / Cheltenham; Northampton (Mass.): Elgar, cop. 2000

ალბათობა და გამოიწვიოს ყველა პარტნიორისთვის მომგებიანი შედეგი.³⁷

მაიკლ პორტერი (1985), რომელმაც შემოგვთავაზა ღირებულების ჯაჭვის კონცეფცია, რეალურად საფუძვლად დაედო პარტნიორების ინტეგრირების კონცეფციების გაჩენას სხვადასხვა პროცესებში, მათ შორის ინოვაციაში. პორტერმა, როგორც პოზიციონირების სკოლის დამფუძნებელმა, ყურადღება დაუთმო (კონკურენტებთან შედარებით) კომპანიის პოზიციას, სადაც ხაზს უსვამს ვერტიკალურ და ჰორიზონტალურ ინტეგრაციას. მისი ნამუშევარი გახდა საფუძველი მრავალი კონცეფციისა და იდეის გაჩენისთვის, კერძოდ, სტრატეგიული ინტეგრაციის კონცეფციისთვის, რომელიც დღეს პოპულარულია B2B -დში მიძღვნილ მარკეტინგულ ლიტერატურაში.

კონკურენტები. კონკურენტების ქცევის ანალიზი ხელს უწყობს ორგანიზაციის მარკეტინგული და სტრატეგიული მიზნების მიღწევას. მასზე დაყრდნობით შესაძლებელია კონკურსის შედეგის პროგნოზირება ან კომპანიის პროდუქციის პოპულარიზაციისა და პოზიციონირების ოპტიმალური მოდელის არჩევა. უახლოესი კონკურენტების ხარისხობრივი ანალიზი მთელი რიგი სცენარების მიხედვით მოდელირებისა და კომპანიის საქმიანობაში საჭირო ცვლილებების დროულად განხორციელების საშუალებას იძლევა, რასაც თანამედროვე უნივერსიტეტები ყოველდღიურად ახორციელებენ. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, კონკურენტული გარემოს ანალიზი ხორციელდება რამდენიმე მიმართულებით:

- 1) კონკურენციის დონე დარგში;
- 2) ბაზრის წილი;
- 3) კონკურენციის რუკა;
- 4) კონკურენტების ინფრასტრუქტურა და ტექნოლოგიური დონე;
- 5) ფასების (ტარიფების) შედარებითი ანალიზი;

³⁷ Fisher Irving, The nature of Capital and Income, New York, The Macmillan Company, London Macmillan & Co., Ltd; 2005

- 6) კონკურენტების პოპულარიზაციის მეთოდები, მომხმარებლების მოზიდვის სტრატეგიები;
- 7) კონკურენტების ძირითადი მომხმარებლები;
- 8) კონკურენტების მომხმარებელთა კმაყოფილება, თანაფარდობის აღქმა;
- 9) „ფასის ხარისხი“;
- 10) კონკურენტული უპირატესობებისა და უარყოფითი მხარეების შეფასება და ა.შ.³⁸

უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების კონკურენტუნარიანობა უნდა გავიგოთ, როგორც კონკურენტებთან შედარებით ისეთი უპირატესობის შექმნის შესაძლებლობა, რომელიც გვაძლევს საკუთარი მიზნების მიღწევის საშუალებას.

კონკურენტუნარიანობა თავისთავად არ არის უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების იმანენტური ხარისხი, რაც ნიშნავს, რომ ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობა შეიძლება შეფასდეს მხოლოდ ანალოგი ორგანიზაციების ჯგუფში, როგორც ეროვნულ, ასევე გლობალურ დონეებზე.

ამრიგად, კომპანიის კონკურენტუნარიანობა ფარდობითი ცნებაა: ერთი და იგივე კომპანია, მაგალითად, რეგიონული სფეროს კატეგორიაში შეიძლება იყოს კონკურენტუნარიანი, მაგრამ გლობალურ ბაზარზე ან მის სექტორში - არა. მაგალითად, საქართველოს სამი სახელმწიფო უნივერსიტეტი რომლებსაც განვიხილავთ სან დიეგო საქართველოსთან მიმართებაში, საქართველოში ყველა რეინტინგული პარამეტრით პირველ ხუთეულშია, თუმცა უნივერსიტეტების გლობალური რეიტინგული სისტემები მიუთითებს, რომ ისინი შედიან პირველ ათასეულში.³⁹ კონკურენტუნარიანობის დონის ანალიზი, ე.ი. კომპანიის კონკურენტული

³⁸ Stiglitz Joseph E. and Akerlof George A., Capital, Wages and Structural Unemployment, Economic Journal, 1969, vol. 79, issue 314, pages 269-81

³⁹ QS World University Rankings 2022; <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022>.

უპირატესობის ბუნების გამოვლენა სხვა ორგანიზაციებთან შედარებით, პირველ რიგში, მოიცავს ძირითადი ობიექტების არჩევას მათი შემდგომი შედარების მიზნით, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, წამყვანი კომპანიის არჩევას დარგის, სფეროს, სახელმწიფოს ან მსოფლიო მასშტაბით.

დღეს კონკურენტუნარიანობის შეფასების მრავალი მეთოდი არსებობს. აქ გამოყოფენ ორ ძირითად - **რაოდენობრივ და ხარისხობრივ** მეთოდებს. რაც შეეხება ხარისხობრივ მეთოდებს, მათ შორისაა პროფილების მეთოდი და მაიკლ პორტერის მოდელი.

პროფილის მეთოდის არსი არის კონკურენტუნარიანობის შედარებითი შეფასება მისი გრაფიკული პროფილების მიხედვით, ე.ი. ორგანიზაციის და კონკურენტების პოზიციის გრაფიკული კავშირი საქმიანობის მათთვის ყველაზე მნიშვნელოვან სფეროებში. მახასიათებლების რაოდენობრივი მაჩვენებლების დასადგენად გამოიყენება საექსპერტო გამოკითხვა და სკალირების მეთოდი. ამ მეთოდის მთავარი უპირატესობა ის არის, რომ ის საშუალებას გვაძლევს შევაფასოთ ორგანიზაციის მიერ მოწოდებული მომსახურების ძლიერი და სუსტი მხარეები და განვსაზღვროთ ორგანიზაციის პოზიცია მის კონკურენტებთან მიმართებაში. რადგანაც საექსპერტო გამოკითხვა სუბიექტური შეფასებაა, ეს მეთოდი არ იძლევა ორგანიზაციების მახასიათებლების ზუსტ რაოდენობრივ შეფასებას განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით. მიუხედავად ამისა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები პრაქტიკაში აკადემიური პროგრამების, სამეცნიერო პროექტების და ინსტიტუციური განვითარების შესაფასებლად ექსპერტთა გამოკითხვას არც თუ იშვიათად მიმართავენ.

მ.პორტერის მოდელი შეიცავს ეგრეთ წოდებულ 5 ძალის აღწერას, რომლებიც გავლენას ახდენენ ორგანიზაციის განვითარებაზე:

1. დარგში არსებული კონკურენცია (Competition in the industry);
2. დარგის ახალ მონაწილეთა პოტენციალი (Potential of new entrants into the industry)

3. მიმწოდებლის ძალა (Power of suppliers)
4. მომხმარებლის ძალა (Power of customers)
5. სუბსტიტუტის საფრთხე (Threat of substitute products)
 - ჩამნაცვლებელი პროდუქტის გაჩენის საფრთხე, რომელიც ითვალისწინებს მომხმარებელთა ლოიალობას, შემცვლელი პროდუქტების ხელმისაწვდომობას.
 - ახალი მოთამაშეების გაჩენის საფრთხე, მათ შორის ბაზრის მიმზიდველობა მომგებიანობის თვალსაზრისით, და მასზე შესვლის ბარიერების არსებობა (ლიცენზიები, პატენტები, საავტორო უფლებები, ეკონომიკური, სტრუქტურული და ა.შ.), ბრენდის შექმნის ღირებულება, მთავრობისა და ბაზრის სხვა მარეგულირებლების რეაქცია;
 - მიმწოდებლების კომერციული ძალა, რომელიც მოიცავს რესურსების დიფერენციაციის ხარისხს.
 - მომხმარებელთა საბაზრო ძალაუფლებისა და მათი ბაზარზე კონცენტრაციის გათვალისწინებით კომპანიის კონცენტრაციის დონეზე, არსებულ სადისტრიბუციო არხებზე დამოკიდებულების ხარისხი, მომხმარებელთა უკან ინტეგრაციის შესაძლებლობა, არსებული შემცვლელი პროდუქტების ხელმისაწვდომობა და სამომხმარებლო ფასების მგრძობელობა, კომპანიის პროდუქციის გამორჩეული უპირატესობები (უნიკალურობა);
 - კონკურენციის დონე: კონკურენტების რაოდენობა, კონკურენციის ტიპი, ბაზრის გაჯერების კრიტერიუმები, კონკურენტების გამორჩეული თვისებები.

ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობის რაოდენობრივ მეთოდებით შეფასებისას ეყრდნობიან ინდიკატორებს, რომლებიც ასახავენ კონკურენტუნარიანობის ასპექტებს, მაჩვენებლებს.

ცნობილია ორგანიზაციების კონკურენტუნარიანობის მაჩვენებლების 4 ძირითადი ჯგუფი:

- 1) უპირატესობები გარე გარემოში (მაკროგარემო, რეგიონული ინფრასტრუქტურა, მიკროგარემო);
- 2) უპირატესობები შიდა გარემოში (ტექნოლოგია, პროცესების ორგანიზაცია, რესურსები);
- 3) უპირატესობები წარმოებული საქონლის, ინოვაციების (ინოვაციები, მომსახურება) ხარისხსა და რესურსის ინტენსივობაში;
- 4) საბაზრო უპირატესობები (ბაზრის მასშტაბის, კონკურენტების რაოდენობის, ფინანსური ტრანზაქციების ეფექტურობისა და სანდოობის, სავაჭრო უსაფრთხოების თვალსაზრისით).⁴⁰

კონკურენციის სხვადასხვა დონე ცალსახად მოითხოვს ბაზარზე პოზიციების გაძლიერებას. აქედან გამომდინარე, საჭიროა კარგად გააზრებული ეფექტიანი სტრატეგია [28]. დღეისათვის სტრატეგიის 6 ძირითად ტიპი განიხილება:

1. **დაბალ ხარჯებზე დაფუძნებული ლიდერობის სტრატეგია.** ეს სტრატეგია გულისხმობს ბაზარზე შესვლას სამომხმარებლო პროდუქციის ყველაზე დაბალი, კონკურენტებთან შედარებით ღირებულების უპირატესობის მქონე, ფასით. თუმცა, ასეთი სტრატეგია არაეფექტიანია ინფლაციის, პრობლემური კანონმდებლობისა და რესურსების სიმცირის პირობებში;
2. **ინდივიდუალიზაციის სტრატეგია.** ეს სტრატეგია მიმართულია პროდუქტის უნიკალურობაზე, რომელიც მოიზიდავს მეტ მომხმარებელს. ის მოითხოვს მომხმარებლის საჭიროებების ფრთხილად შესწავლას. ამ სტრატეგიის მკაცრი დაცვით ორგანიზაცია სრულად ფარავს ხარჯებს და აქვს მაღალი მოგება. თუმცა, მარცხდება, თუ უნიკალურობა არ არის დადასტურებული და მიღებული მომხმარებლების მიერ;
3. **ბაზრის ნიშაზე კონცენტრაციის სტრატეგია.** ამ სტრატეგიის მიხედვით, ორგანიზაციას უნდა ჰქონდეს ვიწრო სპეციალიზაცია და

⁴⁰ Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971, p. 26-28;

კონცენტრირებული იყოს ბაზრის ვიწრო სეგმენტზე. კონკრეტული ბაზრის ნიშა განისაზღვრება რეგიონული, ეროვნული, ადგილობრივი მახასიათებლებით და მიმართულია მომხმარებელთა ვიწრო წრის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაზე. რაც მაღალპროფესიულია მომსახურება, მით მაღალია ნდობა მომხმარებლის მხიდან;

4. **საუკეთესო ღირებულების სტრატეგია.** ამ სტრატეგიის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ პროდუქტი უნდა იყოს შემოთავაზებული რეალურ ფასად, მინიმალური დანახარჯებისა და ხარისხის დიფერენციაციის გათვალისწინებით. ანუ ორგანიზაცია უნდა იბრძოდეს ფასი/ხარისხის თანაფარდობისკენ და მომხმარებელს შედარებით დაბალ ფასად მიაწოდოს მაღალი ხარისხის პროდუქცია, მაშინ მოზიდული მყიდველი კონკურენტებს არ მიმართავს;
5. **ინოვაციის (განვითარების) სტრატეგია.** ეს სტრატეგია ანიჭებს კომპანიას უზარმაზარ უპირატესობას კონკურენტებთან შედარებით, ხელს უწყობს ბაზრის ნიშის მონოპოლიზაციას და მაღალი მოგების სწრაფ მიღებას ეკონომიკური ზრდის მაღალი ტემპების გამო. როგორც წესი, საწარმოები, რომლებიც იყენებენ ამ სტრატეგიას, თავის სფეროში პიონერები არიან, ისინი იყენებენ ნებისმიერ ტექნოლოგიურ, მენეჯერულ ან პროდუქტულ ინოვაციებს. ეს საქმიანობა უზარმაზარ რისკებთან არის დაკავშირებული, მაგრამ მონოპოლიზაციის გამო, მას აქვს მაღალი მოგება. უმეტესწილად, ეს არის მსხვილი კომპანიები მაღალკვალიფიციური კადრებით, დიდი რესურსებით და მათ ხელთ არსებული დიდი ფინანსური სახსრებით;
6. **ფოკუსირების სტრატეგია.** ამ სტრატეგიას იყენებენ მცირე, ძირითადად უცხოური ორგანიზაციები, რომლებიც ცდილობენ დაიკავონ ადგილი ბაზრის რომელიმე ნიშაში. სტრატეგია

ახასიათებს მცირე ქალაქებში მდებარე კომპანიებს.⁴¹

ზემოთ ჩამოთვლილი სტრატეგიები წმინდა სახით პრაქტიკულად არ გამოიყენება, ძირითადად საწარმოები იყენებენ რამდენიმე სტრატეგიის კომბინაციას, რომლებიც შესაფერისია მათი სიტუაციისთვის. სამომავლოდ სწორედ არჩეული სტრატეგიები განსაზღვრავს საწარმოების ადგილს კონკურენტულ გარემოში. უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების ქართულ ბაზარზე შეიმჩნევა შერეული მიდგომა, რომელიც ყველაზე ხშირად მოიცავს ბაზრის ნიშაზე კონცენტრაციის სტრატეგიას, ინოვაციის სტრატეგიას და ფოკუსირების სტრატეგიას. საქართველოს უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებებში ბოლო დეკადაში თვალსაჩინოა მედიცინისა და სტომატოლოგიის პროგრამების მიმართულებით აღნიშნული სამი სტრატეგიის შერეული გამოყენება. ასევე შეიმჩნევა ტენდენცია სტემ მიმართულებით პროგრამების განვითარებაზე. რასაც შემდგომ თავებში განვაგრძობთ.

კონკურენტუნარიანობის ასამაღლებლად ფაქტორების გამოყენება გულისხმობს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და სოციალური მიზნების დასახვას. ამ მიზნებიდან გამომდინარე, შეგვიძლია განვასხვავოთ გარე და შიდა ფაქტორები.

გარე ფაქტორებია:

- ქვეყნის ეკონომიკის ღიაობა;
- ქვეყნის ინტეგრაციის დონე მსოფლიო ეკონომიკურ სისტემაში;
- ქვეყნის რეგიონების კონკურენტუნარიანობის დონე;
- მოცემული ქვეყნის ყველა სექტორში არსებული კონკურენცია;
- მცირე და საშუალო ბიზნესის სახელმწიფო მხარდაჭერა;
- ქვეყნის კანონმდებლობა, ეკონომიკის რეგულირება;
- გადასახადები;
- საპროცენტო განაკვეთები;

⁴¹ Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.\

- სტანდარტიზაციისა და სერტიფიცირების ეროვნული სისტემა;
- მენეჯმენტის ხარისხი ყველა დონეზე;
- ბუნებრივი რესურსების რაოდენობა და მათი ღირებულება;
- ინვესტიციები მეცნიერებაში, განათლებისა და ინოვაციების მხარდაჭერა;
- ქვეყანაში კადრების მომზადებისა და გადამზადების სისტემა;
- ქვეყნის გეოგრაფია, კლიმატი, მენტალიტეტი.

ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობის მთავარ შიდა ფაქტორებად შეიძლება ჩაითვალოს საწარმოს სტრატეგია, ბუნებრივი, შრომითი, ფინანსური და სხვა რესურსების გამოყენების ეფექტიანობა, ორგანიზაციული სტრუქტურა, მისი გაუმჯობესება, მისია და მიზნები. ხარისხის დონე და საქონლის წილი გამოშვებაში, საწარმოს კონკურენტუნარიანობის დონე, მისი მართვის ხარისხი, პროდუქციის მომგებიანობა და ა.შ. პორტერის თქმით, კომპანიას შეუძლია დამოუკიდებლად აკონტროლოს ფაქტორები, რომლებიც მოიცავს ყველა სახის რესურსს, ხოლო გაზრდის შრომის პროდუქტიულობას, კაპიტალის პროდუქტიულობას, მუშაკთა პროფესიონალიზმს და ა.შ.

საწარმოს კონკურენტუნარიანობის ფორმირების ძირითადი ფაქტორები მოიცავს:

1. დროის ფაქტორი გულისხმობს ყველა მიზნის დაუყოვნებლივ შესრულებას მოგების მისაღებად რაც შეიძლება სწრაფად;
2. პროდუქტის ხარისხის ფაქტორი - რა თქმა უნდა, პროდუქციის ხარისხის გაუმჯობესება, წლიური პროდუქტიულობის გაზრდა (მეტი საქონლის წარმოება) და ა. შ.
3. პროდუქციის წარმოების მოცულობის ფაქტორი - წარმოების მოცულობების მატებასთან ერთად, არსებობს წარმოების ღირებულების შემცირების და მისი ხარისხის გაუმჯობესების შესაძლებლობა.
4. პროდუქტის სიახლის ფაქტორი გამოიხატება პროდუქტის

უნიკალურობის ძიებით, მომხმარებლის მოთხოვნილებების ახალი მეთოდებით დაკმაყოფილებით;

5. ინფორმაციის მოპოვების მეთოდი გულისხმობს აპრობირებული მეთოდების გამოყენებას სრული სანდოობისა და არაეფექტური ინფორმაციის შეუღწევადობის პირობებში;
6. ფასის ფაქტორი: ღირებულება განსაზღვრავს პროდუქციის რაოდენობასა და ხარისხს და დისტრიბუციას, გონივრული ფასი, კარგ ხარისხთან ერთად, უფრო მეტ მომხმარებელს მიიზიდავს.
7. ბაზრის ფაქტორი: დიდი რაოდენობით ინფორმაცია ბაზრის შესახებ (ბაზრის ტიპი, სტაბილურობა, პერსპექტივები, სიმძლავრე) ხელს უწყობს პოზიციების განმტკიცებას დარგში და სფეროში;
8. გაყიდვების ფაქტორი, პირველ რიგში, არის კარგი რეკლამა, რომელიც იზიდავს მომხმარებელთა დიდ რაოდენობას.
9. მომსახურების ფაქტორი. ასხვავებენ წინასწარ და გაყიდვის შემდგომ მომსახურებას.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის ამ ფაქტორების თანმიმდევრული ანალიზი განაპირობებს კონკურენციის დაძლევას და საგანმანათლებლო ბაზარზე პოზიციების განმტკიცებას.

კონკურენტული ინფორმაცია ამცირებს გაურკვეველობას და რისკს მომავალ სტრატეგიულ გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებულ საკითხებში. კონკურენტული ინტელექტი (competitive intelligence) შეიძლება განისაზღვროს, როგორც დამატებითი ღირებულების პროდუქტი, რომელიც წარმოიქმნება მონაცემთა ბაზების შეგროვების, შეფასების, ანალიზის, ინტეგრაციისა და ინტერპრეტაციის შედეგად, რომელიც აკმაყოფილებს მენეჯერების მოთხოვნილებებს ერთი ან რამოდენიმე ასპექტის თაობაზე მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილების სწრაფად მიღებისთვის.

კონკურენტული ინფორმაციის განმარტება ემსახურება სამ მნიშვნელოვან მიზანს:

- ის განასხვავებს კონკურენტულ ინფორმაციას ჩვეულებრივი ინფორმაციისგან (დაუფასებელი მასალისაგან);
- ხაზს უსვამს კონკურენტული ინფორმაციის დინამიურ, ციკლურ ხასიათს;
- ხაზს უსვამს უფროსი მენეჯერების ურთიერთქმედებას კონკურენტული ინფორმაციის დეპარტამენტის თანამშრომლებთან.⁴²

უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულება ქართულ ბაზარზე უმაღლესი მართვის რგოლების მიერ მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღება პროგრამების დამატების, მიმართულებების დამატების, კვლევითი პროექტების, სტუდენტთა რაოდენობის ფასის და ა.შ. საკითხებზე ეფუძნება კონკურენტული ინფორმაციის მოძებნას. კერძოდ კონკურენტულ ინფორმაციას უნივერსიტეტები ასახავენ რეგულარულ თვითშეფასების ანგარიშებში და დასაბუთებებში ავტორიზაციისა და პროგრამული აკრედიტაციის შესახებ.

მომხმარებელთა მოლოდინები როგორც მნიშვნელოვანი ფაქტორი განიხილება თანამედროვე კომპანიების კონკურენტუნარიანობის ჭრილში. მომხმარებელთა მოლოდინების შესახებ ანგარიშის ინდივიდუალური მახასიათებლები (KYC-Know Your Client კონცეფცია, რომელიც წარმატებით გამოიყენება მრავალი წლის განმავლობაში ტექნოლოგიურად ისეთი მოწინავე კომპანიების მიერ, როგორცაა Apple, Amazon და ა.შ.) ამ მოლოდინის შესრულებაზეა კონცენტრირებული და გნაპირობებს კომპანიების მიერ კლიენტთა ეფექტურ მოზიდვას. მათი მომსახურების მიწოდების პროცესში ორგანიზაციები ახორციელებენ ისეთი ამოცანების გადაჭრას რომელიც გამომდინარეობს კლიენტთან მომსახურების ოპერაციულ ცენტრში დაგროვილი ინფორმაციიდან. შესაბამისად თანამედროვე უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებებს შექმნილი

⁴² Grant R. Contemporary strategy analysis: concepts, techniques, applications. — Blackwell Publishmg Ltd, 2002

აქვთ სტუდენტთა მომსახურების და სტუდენტთა აზრის კვლევის ცენტრები, სადაც გროვდება ინფორმაცია გაწეული სერვისების ხარისხისა და მომსახურებაში არსებული პრობლემების შესახებ. ამგვარ გამოკითხვებს ყოველწლიურად ახორციელებენ აკადემიური პროგრამების მენეჯერები, ადმინისტრაცია და სტუდენტთა სერვისები. ასევე ამ ტიპის კვლევებს ატარებენ უნივერსიტეტის რანგის განმსაზღვრელი საერთაშორისო სააგენტოები, სადაც მომსახურების ხარისხის შეფასება გვევლინება ერთ-ერთ ძირითად ინდიკატორად.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ქართულ ბაზარზე სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი - საქართველოს STEM პროგრამების შემოსვლა ეფუძნებოდა ბაზრის კვლევას საქართველოში, მთავრობის ანგარიშებს, ექსპერტთა მოსაზრებებს და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცეში ახალი პროგრამების შემუშავების ტენდენციებსა და პროგნოზებს.

2.3. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანურ კაპიტალზე არაპირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორები

განვიხილოთ თითოეული არაპირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორის ორგანიზაციის ადამიანურ კაპიტალსა და საქმიანობაზე ზეგავლენის ბუნება, ხარისხი და მისი პოზიტიური განვითარების შესაძლებლობები.

დემოგრაფიული ფაქტორები. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ დემოგრაფიული მონაცემების შესწავლა და ანალიზი მნიშვნელოვანია რათა გრძელვადიან პერსპექტივაში მოხდეს მოსახლეობის რაოდენობისა და შემადგენლობის დროში განახლების პროცესის გათვალისწინება. დემოგრაფიული პარამეტრების გათვალისწინება ეხმარება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადმინისტრაციას გაითვალისწინოს მოსახლეობისა და მისი ჯგუფების გამრავლებისა თუ კლების ტემპები წლების მიხედვით და დაადგინოს

ეროვნულ დონეზე აბიტურიენტთა შესაძლო რაოდენობები. გააკეთოს პროგნოზი საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებზე მომართვის ნაკადების შესახებ.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ ჩატარებულ დემოგრაფიულ კვლევებში გამოიყენება სხვადასხვა მეთოდი, ესენია:

- ზოგადი თეორიული (ინდუქცია და დედუქცია, ანალიზი და სინთეზი, აბსტრაქცია და ა.შ.);
- სხვა მეცნიერებების მეთოდები (სტატისტიკური დაკვირვების მეთოდი, ინდექსის მეთოდი და სხვა);
- დემოგრაფიის ფაქტორივი მეთოდები (დემოგრაფიული ცხრილების მეთოდი, „დემოგრაფიული პირამიდის“ მეთოდი და სხვა).

დემოგრაფიული სტატისტიკა ინდიკატორთა სისტემა, რომელიც მოიცავს აბსოლუტურ, ფარდობით და საშუალო მაჩვენებლებს, როგორც ზოგადს, ასევე კერძოს კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებამ შესასწავლი ფენომენის განხილვისას შეიძლება გამოიყენოს დინამიკაში (მოდრავ მდგომარეობაში) ან სტატიკაში (უძრავ მდგომარეობაში).

პოლიტიკური ფაქტორები. ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს მთავრობა მუდმივად უსვამდა ხაზს შიდა ეკონომიკაში უცხოური ინვესტიციების მოზიდვის აუცილებლობას. მოზიდული ინვესტიციები, ერთის მხრივ წარმოადგენს კაპიტალის ინვესტიციის დამატებით წყაროს და შესაძლებელს ხდის საქართველოში უმაღლეს განათლებაში საინვესტიციო რესურსების შევსებას, მეორეს მხრივ, ინვესტირება ტექნოლოგიებსა და მართვა-მენეჯმენტში საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში წარმოადგენს უახლეს მოწინავე გამოცდილების ტრანსფერის წარმატებულ პირობას. უცხოური კაპიტალის შემოსვლა ქვეყანაში, შიდა ბაზარის გათვალისწინებით და არსებული შრომის იაფი და მაღალი სამეცნიერო პოტენციალით, ზრდის საქართველოს მიმზიდველობას და საინვესტიციო იმიჯს და მჭიდროდ

უკავშირდება ქვეყანაში არსებულ ბიზნეს კლიმატს.

საინვესტიციო კლიმატი - ეს არის: პოლიტიკური, ეკონომიკური, ფინანსური, სოციალური, სამართლებრივი, ორგანიზაციული, ინფრასტრუქტურული და სხვა ფაქტორების ერთობლიობა, რომელიც განსაზღვრავს ინვესტიციის პირობებს და შესაძლო საინვესტიციო რისკებს.⁴³ თავის მხრივ, საინვესტიციო იმიჯი არის საინვესტიციო კლიმატის კომპლექსური ასახვა ინვესტორების შეხედულებებში. იგი იქმნება სამი ურთიერთდაკავშირებული ფაქტორით:

- 1) საინვესტიციო კლიმატის ფაქტორივი მდგომარეობა;
- 2) ინვესტორების აღქმა ან პრეფერენციები (ხშირად არაეკონომიკური მიზეზების გამო);
- 3) ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის ბუნება.

ამრიგად, საინვესტიციო იმიჯი საინვესტიციო კლიმატის „სუბიექტური საზომია“. შესაბამისად, ქვეყნის დაბალი საინვესტიციო იმიჯის დაძლევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა მასში არსებული საინვესტიციო კლიმატის გაუმჯობესება. საქართველოს უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებებში უცხოური ინვესტიცია ქვეყნის STEM მიმართულებების განვითარებაში შეფასებულია როგორც ქვეყნის ეკონომიკის და ინოვაციების ხელშეწყობის მნიშვნელოვან ფაქტორად. ბოლო დეკადის განმავლობაში ადამიანური კაპიტალის ამ მიმართულებით განვითარება გათვლილია ქვეყნის სტრატეგიული მიმართულებების გრძელვადიან გეგმებზე, რასაც საფუძვლად უდევს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის სიღრმისეული ანალიზი და აუმჯობესებს საინვესტიციო კლიმატის ფაქტორივ მდგომარეობას.

დასავლელი ექსპერტების უმეტესობა მიიჩნევს, რომ ყველაზე

⁴³ კემბრიჯის ბიზნეს-ლექსიკონი; <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/strategic-audit>

მნიშვნელოვანი პარამეტრები, რომლითაც ფასდება პოლიტიკური რისკის დონე მოცემულ ქვეყანაში, არის პოლიტიკური კურსის სტაბილურობა, მთავრობის სტაბილურობა და ეკონომიკაში ხელისუფლების ჩარევის ხარისხი. ნათელია, რომ ის ქვეყნები, სადაც არის პოლიტიკური და სოციალური სტაბილურობა და სახელმწიფო ეკონომიკურ პროცესებში ჩარევის დაბალი დონე, უფრო მიმზიდველია ინვესტორებისთვის. რაც შეეხება საქართველოს უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების ბიზნეს გარემოს და საინვესტიციო იმიჯს, დასავლელი დამკვირვებლის თვალსაზრისით სხვადასხვა სარეიტინგო სისტემების მიერ დადგენილი კრიტერიუმებიდან გამომდინარე, არახელსაყრელია. ამას ადასტურებენ სარეიტინგო სააგენტოები და საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტები.⁴⁴

ეკონომიკური ძალები. მაკროგარემოს ეკონომიკური კომპონენტის ანალიზი ქმნის წარმოდგენას ორგანიზაციისთვის რესურსების ფორმირებისა და განაწილების შესახებ და აუცილებელია იმის განსასაზღვრად თუ როგორ ხდება რესურსების ფორმირება, განაწილება და წვდომა [27]. ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის შესასწავლად საჭიროა მთელი რიგი ინდიკატორების ანალიზი: მშპ, ინფლაციის მაჩვენებლები, უმუშევრობა, შრომის პროდუქტიულობა, დაბეგვრის განაკვეთები, საგადასახდლო ბალანსი და ა.შ. მნიშვნელოვანია ყურადღება მივაქციოთ ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა ეკონომიკური განვითარების საერთო დონე, მოპოვებული ბუნებრივი რესურსები, კონკურენტული ურთიერთობების განვითარების ტიპი და დონე, მოსახლეობის სტრუქტურა, სამუშაო ძალის განათლების დონე და ხელფასის ოდენობა.⁴⁵

გარემოსდაცვითი ფაქტორები. გარემოსდაცვითი კანონმდებლობა,

⁴⁴ QS World University Rankings 2022; <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022>.

⁴⁵ სიხარულიძე დ., ეროვნული კულტურის გავლენა ახალი ბიზნესის ფორმირებაზე, საერთაშორისო კონფერენციის „საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო“ = The socio cultural environment of international business = მასალები, ნაწ. I, თბ., 2011;

გარემოსდაცვითი ტენდენციები და ნორმები საზოგადოებაში - მოიცავს უნივერსიტეტების აქტივობას, პროექტებს, ინიციატივებს, სასწავლო და სამეცნიერო პროცესებში რაც გავლენას ახდენს საქართველოში პროგრესული საერთაშორისო ნორმების დამკვიდრებაზე და აყალიბებს ეკოლოგიურ ცნობიერებას სტუდენტებში, აკადემიური პერსონალსა და მკვლევარებში. ასეთ პროექტებში მოიაზრება უნივერსიტეტების მიერ გენერირებული აქტივობები და სამეცნიერო პროდუქტები გარემოსდაცვითი საქმიანობის ხელშეწყობისათვის.

ამ თავის დასასრულს დასკვნის სახით აღვნიშნავთ, რომ ახლა, როცა თეოიული კვლევის საფუძველზე შექმნილი გვაქვს სადისერტაციო ნაშრომის საკვლევი თემატიკის, - ადამიანური კაპიტალის, - თეორიულ-მეთოდოლოგიური ნაწილი, გამოკვლეული გვაქვს მის შესახებ არსებული თეორიების გენეზისი; მისი სახეები, მათი სტრუქტურა და თვისებები, ჩატარებული გვაქვს ადამიანური კაპიტალის კლასიფიკაცია კუთვნილების დონის მიხედვით; დეტალურად გვაქვს განხილული ორგანიზაციის ადამიანური კაპიტალის ფორმირების ტენდენციები და განვითარების თავისებურებები; დაზუსტებული გვაქვს ადამიანური როლი და მნიშვნელობა ორგანიზაციის განვითარების ფაქტორთა სისტემაში და ორგანიზაციის საქმიანობაზე პირდაპირი და არაპირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორთა ზეგავლენა, შესაძლებელია ჩატარებული სავლე კვლევების თეორიულ საფუძველზე დაშენება და ნაშრომში ინტეგრირება.

**თავი 3. სან დიეგოს უნივერსიტეტი - საქართველოს როლი
ქართული სახელმწიფო უნივერსიტეტების ადამიანური
კაპიტალის განვითარებაში**

**3.1. სან-დიეგოს უნივერსიტეტი საქართველოს დაფუძნების
წინაპირობები, ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარება
და ფაქტობრივი მაჩვენებლები**

საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები თავისი სასწავლო და სამეცნიერო პოტენციალით საბჭოთა პერიოდში ერთგვარ ჰაბს წარმოადგენდა მეცნიერების, ტექნოლოგიების, ინჟინერიისა და მათემატიკის მიმართულებებში. საბჭოეთის კოლაფსის შემდეგ განვითარებულმა პოლიტიკურმა, ეკონომიკურმა და სოციალურმა პრობლემებმა გამოიწვია ამ მიმართულებებში გენერირებული ცოდნისა და მკვლევართა გადინება მსოფლიოს წამყვან უნივერსიტეტებში და ბიზნეს ორგანიზაციებში. საქართველოს ეკონომიკა XX საუკუნის ბოლოს და XXI საუკუნის დასაწყისში გამოეყო საბჭოთა ეკონომიკის ნაწილს და მთელი 20 წლის განმავლობაში ვერ მოხერხდა შიდა და გარე ომებისა და ეკონომიკური კრიზისის გამო კონკრეტული ინდუსტრიული მიმართულებებისა და სექტორების განვითარება. შესაბამისად ქართული სახელმწიფო უნივერსიტეტების მიერ შეთავაზებული სასწავლო პროგრამები აღნიშნულ მიმართულებებში ბმაში ვერ მოდიოდა შრომის ბაზართან და ის მხოლოდ თეორიულ საფუძველს აძლევდა სტუდენტებს. თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნებსა და პროგრამებით მომზადებული სპეციალისტების ცოდნასა და უნარებში მნიშვნელოვანი აცდენა მოხდა. ადამიანურ რესურსში გამოიკვეთა შესამჩნევი დეფიციტი პროფესორების მიმართულებით, ასევე შემცირდა მოთხოვნა და STEM პროგრამებზე განაცხადების რეგისტრაცია. ეს დარგები მიმზიდველი აღარ ჩანდა აბიტურიენტებისთვის და მშობლებისთვის, რადგან პროგრამები საერთაშორისო სტანდარტს ვერ აკმაყოფილებდა და ვერ უზრუნველყოფდა კურსდამთავრებულთა საერთაშორისო ბაზარზე

დასაქმებას. ამ პრობლემის გადასაჭრელად საქართველოს მთავრობის სტრატეგიულ მიმართულებებში 2007 წლიდან გაჩნდა STEM მიმართულებებში ადამიანური რესურსის გაძლიერების მიზანი. ათასწლეულის გამოწვევის კორპორაციის (MCC) აშშ-ს მთავრობის და ათასწლეულის გამოწვევის ფოდის (MCA) საქართველოს მთავრობის ერთიანი ძალისხმევით და ჩატარებული საერთაშორისო ტენდერის შესაბამისად, შეირჩა სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი კალიფორნიიდან, რათა განეხორციელებინა შემდეგი მიზნები:

ა) საქართველოს უმაღლესი განათლების სექტორის დაჩქარებული აღდგენა STEM მიმართულებებით;

ბ) ეკონომიკის განვითარება შრომის ბაზრის შესაბამისი სამუშაო ძალით;

გ) ამერიკული განათლების შემოტანა თანამედროვე აკრედიტაციის სტანდარტებით STEM დისციპლინებში როგორცაა ქიმია/ბიოქიმია, კომპიუტერული ინჟინერია, ელექტრული ინჟინერია, კომპიუტერული მეცნიერება, სამოქალაქო ინჟინერია და სამშენებლო ინჟინერია.

ამერიკული საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვა საქართველოში მიზნად ისახავდა STEM მიმართულებებით ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარების გზით საქართველოს სამი სახელმწიფო უნივერსიტეტის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებასაც.

STEM მიმართულებებით სპეციალისტების მომზადებაზე ბაზრის მოთხოვნა გეომეტრიული პროგრესიით იზრდება. წარმოებისა და ბიზნესის გაციფრულება, თანამედროვე ბიო-ქიმიური ტექნოლოგიების გამოყენება ეკონომიკის მრავალ სექტორში - ჯანდაცვა, სოფლის მეურნეობა, ფარმაცია, კვება, ნვთობ პროდუქტები, წყალი, ეკოლოგია და

ა.შ. გაზრდილი მოთხოვნა ისეთ ტრანზიტულ ქვეყანაში როგორც საქართველოა ინჟინრებზე სამშენებლო და სამოქალაქო ინჟინერიის მიმართულებებზე ცხადყოფდა აკადემიური პროგრამების განახლების აუცილებლობას.

აღნიშნული მიზნების მისაღწევად ნაცვლად ერთი ახალი ტექნოლოგიური უნივერსიტეტის დაფუძნებისა, 2012 წლიდან შეირჩა საქართველოს სამი მთავარი სახელმწიფო უნივერსიტეტი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი და საქატველო ტექნიკური უნივერსიტეტი. სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის STEM პროგრამების კურიკულუმით სწავლება შერჩეული 6 მიმართულებით 2015-2016 სასწავლო წლის შემოდგომის სემესტრიდან დაიწყო.

საქართველოს სამი სახელმწიფო უნივერსიტეტი და სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგებლობა საქართველოში პროექტს ახორციელებს როგორც ოთხი დამოუკიდებელი ადმინისტრაციული ერთეული, რომლების გაერთიანებული არიან ურთიერთანამშრომლობის მემორანდუმებით და შემუშავებული აქვთ ერთიანი მართვის სისტემა, რაც გულისხმობს: სტუდენტთა ჩარიცხვას საქართველოს უნივერსიტეტებში და ამავდროულად სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტში კალიფორნიაში; სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი საქართველოს აკადემიური კალენდარი განსხვავდება სამი სახელმწიფო უნივერსიტეტის კალენდრისგან და აერთიანებს სასწავლო პროცესის მართვას, დიპლომისა და დიპლომის დანართი გაცემის ჩათვლით. გაიცემა ორი დიპლომი ორივე მხრიდან როგორც ქართული, ასევე ამერიკული დიპლომი.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების საჭიროებათა შეფასების საფუძველზე შემდგენაირად გადანაწილდა 6 აკადემიური პროგრამა:

ცხრილი #1 სან დიეგო საქართველოს პროგრამების განაწილება
ქართულ უნივერსიტეტებში

პრო	უნივერსიტეტი		
	თსუ	სტუ	ილიაუნი
ქიმია/ბიოქიმია	თსუ (2015)		
კომპიუტერული ინჟინერია	თსუ (2015)	სტუ (2015)	ილიაუნი (2015)
ელექტრული ინჟინერია	თსუ (2015)	სტუ (2015)	ილიაუნი (2015)
კომპიუტერული მეცნიერება	თსუ (2016)		
სამოქალაქო ინჟინერია		სტუ (2017)	ილიაუნი (2019)
სამშენებლო ინჟინერია		სტუ (2017)	

საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისგან განსხვავებით სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი - საქართველოს ურთიერთობები როგორც სახელმწიფო სტრუქტურებთან ასევე პარტნიორ უნივერსიტეტთან უფრო მეტ მიმართულებას იმატებს, ვიდრე ეს სახელმწიფო უნივერსიტეტებისთვისაა განსაზღვრული.

სახელმწიფო სტრუქტურებთან ურთიერთობისას
გადაწყვეტილებების მიღების სქემა #1 (შედგენილია ავტორის მიერ)



როგორც სქემიდან 1 ჩანს სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით პროგრამების აკრედიტაცია/რეგისტრაცია, სტუდენტების ჩარიცხვის პროცესი, სახელმწიფო გრანტები რეგულარულ ურთიერთობაშია შემდეგ სახელმწიფო ინსტიტუციებთან - განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო და მის დაქვემდებარებაში მყოფი სსიპ-ები - განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ცენტრი, ერთიანი ეროვნული გამოცდებისა და შეფასების ცენტრი, განათლების მართვის სისტემების ცენტრი. გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებული პროცესები მოიცავს პირდაპირ და შეფასებით უკუკავშირზე დაფუძნებულ აქტივობებს. ჩამოთვლილ პროცესებზე გადაწყვეტილებების დროული რეაგირება მნიშვნელოვნად ზრდის სან დიეგოს უნივერსიტეტი - საქართველოს ეფექტიანობას და უზრუნველყოფს პროგრამების აკრედიტაციის, სტუდენტთა ჩარიცხვის და დაფინანსების შედეგებს. სან დიეგოში ამ პროცესების მართვა მეტწილად დამოკიდებულია დროულ უკუკავშირზე

სახელმწიფო სტრუქტურების მხრიდან. სან დიეგო გადაწყვეტილებების მიღებისას დამოკიდებულია ამ სტრუქტურებზე და არ აქვს დიდი თავისუფლება.

პარტნიორ სახელმწიფო უნივერსიტეტებთან ურთიერთობისას გადაწყვეტილებების მიღების სქემა #2 (შედგენილია ავტორის მიერ)



აღნიშნული სქემიდან #2 ჩანს, რომ სან დიეგოსა და პარტნიორ უნივერსიტეტებს შორის ძირითადად შემდეგ აქტივობებზე მოდის ურთიერთშეთანხმება და კავშირი: სასწავლო პროცესის მართვა, რომელიც მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს: აკადემიური კალენდარი, საგნებისა და მათზე ტუდენტების რეგისტრაცია, სემესტრული უწყისები, კვალიფიკაციის მინიჭება და დიპლომის გაცემა, გაცვლითი სტუდენტები, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის გადამზადება და გაცემა. თითოეული უნივერსიტეტი ურთიერთშეთანხმების მემორანდუმის საფუძველზე უზრუნველყოფს დათქმულ ვადაში შესასრულებელ აქტივობებს, რაც სან დიეგოს შემთცვევაში განსხვავებულია და რეგულირდება სპეციალური შიდა ნორმატიული აქტებით. გადაწყვეტილებების მიღება სან დიეგოს მხრიდან ეფუძნება

უნივერსიტეტების მიერ აღნიშნულ საკითხებზე მოწოდებულ უკუკავშირს და კოორდინაციაშია შიდა ადმინისტრაციულ ერთეულებთან. სან დიეგო ამ დონეზე გადაწყვეტილებებს იღებს ურთიერთშეთანხმების და კონსენსუსის საფუძველზე, რაც ზრდის თავად უნივერსიტეტებისა და სან დიეგოს მხრიდან თავისუფლების ხარისხს და შემოქმედებითობას. განვიხილავთ რა ზემოთ აღნიშნულ თითოეულ ვექტორს ურთიერთობებისას, 8 წლიანი პერიოდის განმავლობაში, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ოთხმხრივი ურთიერთობების ეფექტურობა ეფუძნებოდა ურთიერთთანამშრომლობასა და კონსენსუსს, რაც ქართული საგანმანათლებლო სივრცისათვის ახალი ტიპის ინსტიტუციის (სან დიეგო- საქართველო) მართვაში ახალ წარმატებულ გამოცდილებას წარმოადგენს.

მნიშვნელოვანია სან დიეგო საქართველოს პროექტის გავლენა ადამიანური რესურსის გადამზადების კუთხით. კერძოდ 2014-2022 წლებში საქართველოს სამი სახელმწიფო უნივერსიტეტიდან გადამზადდა 110 ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალი. აღნიშნული რაოდენობა ათ ნაკადად იყოფოდა და გადამზადების შემდგომ მათ დაიწყო სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი - საქართველოს საგნების სწავლება.⁴⁶ გადამზადება მოიცავდა სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტში, კალიფორნიაში 1 თვიან ვიზიტებს და ასევე ABET აკრედიტაციის სააგენტოში ვიზიტებს. ეს ინტენსიური გადამზადების პროცესი მნიშვნელოვნად აისახა სან დიეგოს პროგრამების ხარისხიან წარმართვაზე საქართველოში და დღეისათვის ყველა ექვსივე პროგრამის, 200-ზე მეტი საგნის, საწყის ეტაპზე საგნებს კითხულობდნენ სან დიეგოს მთავარი კამპუსის პროფესორები, დღეისათვის ყველა საგანი იკითხება ქართველი ლექტორების მიერ. უნივერსიტეტების წარმატების სეთ-ერთი

⁴⁶ 12th Annual International Conference on Education and New Learning Technologies (EDULEARN 2019), July 1-3, 2019, Palma (Spain), EDULEARN PROCEEDINGS, ISBN: 978-84-09-12031-4, DEP. LEGAL: V-1702-2019. Publisher: IATED.

მნიშვნელოვანი ინდიკატორია სამივე სახელმწიფო უნივერსიტეტში ABET აკრედიტაციის პროცესის მზადების უზრუნველყოფა და აკრედიტაციის მიღება.

მნიშვნელოვანია სან დიეგოს როლი სახელმწიფო უნივერსიტეტების სასწავლო პროცესის მართვის სისტემებში განვითარების კუთხით. პროექტის მიმდინარეობისას, 8 წლის განმავლობაში, 100-ზე მეტმა აკადემიურმა პერსონალმა და 700-ზე მეტმა სან დიეგოს პროგრამების სტუდენტმა გამოსცადა 4 სხვადასხვა სწავლავლო პროცესის მართვის სისტემა. მართვის სისტემების მონაცვლეობა განპირობებული იყო სან დიეგოს მხრიდან სათაო საუნივერსიტეტო სივრცეში მათი განვითარებისა და დაცვის კუთხით განხორციელებულ აქტივობებთან. კერძოდ:

ა) ბლექბორდი (Blackboard) - აღნიშნული სისტემიდან გამოყენებული იყო შემდეგი ძირითადი ფუნქციები: რეგისტრირებულ საგნებზე სილაბუსის ატვირთვის ფუნქცია, დავალებების ატვირთვა და დედლაინები, შუალედური გამოცდები და კოვიდ 19 პანდემიის დროს ფინალური გამოცდები. საბოლოო შეფასებების დიაგრამის გამოყვანა. სტუდენტის მიერ დახარჯული დროის გამოთვლა თითოეულ დავალებაზე. აღნიშნული სისტემა ძირითადად განკუთვნილი იყო სტუდენტსა და პროფესორს შორის ღიად და დაუბრკოლებლად ინფორმაციის გაცვლისათვის და ამასთანავე ადმინისტრაციის მხრიდან სასწავლო პროცესის მონიტორინგისთვის.

ბ) კანვასი (Canvas) - 2020 წლიდან ბლექბორდი (Blackboard) ჩანაცვლდა მისივე ანალოგი სისტემით კანვასით (Canvas), რომელიც დიზაინით და მონაცემთა ბაზების დაცულობის ხარისხით განსხვავდება ბლექბორდისაგან.

გ) ვებ პორტალი (Web-Portal) - განკუთვნილია ადმინისტრაციის მხრიდან აკადემიური პროგრამების შესრულების ინდიკატორების კონტროლისთვის, აღნიშნული სისტემა პროფესორების მხრიდან გამოიყენება სტუდენტების საბოლოო შეფასებებისთვის, ხოლო სტუდენტები მას იყენებენ პირადი აკადემიური პროგრესის, პირადი დოკუმენტებისა და შეფასებების დაუბრკოლებელი წვდომისათვის. აღნიშნული სისტემა არ ანაცვლებს ზემოთ აღწერილ კანვასს/ბლექბორდს და შესამაბისად სან დიეგოს უნივერსიტეტის სტუდენტები, პროფესორები და ადმინისტრაცია პარალელურ რეჟიმში იყენებს ორივეს.

გ) MySDSU - აღნიშნულმა სისტემამ სტუდენტთა პერსონალური ინფორმაციის დაცულობის მაღალი ხარისხის გამო 2022 წლიდან ჩაანაცვლა ვებპორტალი, რომელიც ვიზუალირად და დაცულობის კუთხით არის უფრო ძლიერი პარამეტრების მქონე სისტემა და უზრუნველყოფილია მრავალშრიანი დაცვით.

აღწერილი მართვის სისტემების შეთავაზებამ და მათში დახელოვნებამ მნიშვნელოვნად გაზარდა სახელმწიფო უნივერსიტეტებში ადამიანური კაპიტალის კომპეტენცია ტექნოლოგიების გამიყენებაში.

სან დიეგო საქართველოს პროგრამებზე სწავლა-სწავლების კონტროლი მულტიფუნქციურია და ძირითადად მოიცავს სან დიეგოს სათაო ოფისისა და საქართველოს ოფისის აქტივობებს. ამ მიმართულებით ნაკლებია პარტნიორი ქართული უნივერსიტეტების ჩართულობა. პარტნიორი უნივერსიტეტები მხოლოდ ანგარიშის სახით იღებენ სან დიეგოს საქართველოს ოფისიდან სწავლა-სწავლების ხარისხთან დაკავშირებულ ინფორმაციას ყოველი სასწავლო წლის ბოლოს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პარტნიორი უნივერსიტეტებისადმი ანგარიშები მოიცავს სტუდენტის “ხარისხის შეფასების ფორმას“ (Degree Evaluation Form), სემესტრული შეფასებების ოფიციალურ საიტზე გამოქვეყნების სქრინებს

და „დეკანის სიას“ (Dean’s List), რომელშიც შედიან 3,5 და მეტი სემესტრული შეფასების (GPA) მქონე სტუდენტები. აქედან გამომდინარე ხარისხის მიმართ ანგარიშვალდებულების ვექტორი მიმართულია სან დიეგო საქართველოდან პარტნიორი უნივერსიტეტებისკენ და პროგრამული აკრედიტაციის თვითშეფასებების გავლით ხარისხის უზრუნველყოფის ეროვნული ცენტრისკენ. ასევე უნდა აღნიშნოს რომ სან დიეგო საქართველოს ოფისის ხარისხის ანგარიშები წარდგენილია კალიფორნიის საავტორიზაციო და საერთაშორისო სააკრედიტაციო სააგენტოებთან თვითშეფასებებში. ხარისხის უზრუნველყოფა ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის როგორც ინსტიტუციის წარმატებას და წარმოადგენს საუკეთესო მაგალითს.

სან დიეგოს STEM პროგრამებზე სტუდენტთა დაფინანსება რამოდენიმე აქტორის მონაწილეობას გულისხმობს ესენი არიან: GRDF - საქართველოს კვლევისა და განვითარების ფონდი, GoG - საქართველოს მთავრობა, PPPF - საჯარო და კერძო თანამშრომლობის ფორნდი - დონორები. აღნიშნული დონორების სია 8 წლის განმავლობაში ივსებოდა და დღეისათვის ის 22 კერძო და საჯარო ორგანიზაციას. მათი მხრიდან დაფინანსებამ უზრუნველყო სტუდენტების სემესტრული გაცვლები და კვლევის კომპონენტის განვითარება, ინტერშიპები და 780 სტუდენტიდან 156 სტუდენტის (20%) სწავლის სრული ან ნაწილობრივი დაფინანსება. დაფინანსების მოცულობამ შეადგინა 3 597 994 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში, რომლის 46% მოდის ფონდი ქართუზე (1 657 500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში).

ორგანიზაციის მართვის მნიშვნელოვანი კომპონენტია ანგარიშვალდებულ მხარეებს შორის მიმდინარეობისა და შედეგების ანგარიშების მიწოდების დინამიკა და მათზე უკუკავშირი. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარების შეფასებისას ასევე მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს

მონიტორინგისა და ანგარიშების პერიოდულობის, ხარისხისა და უკუკავშირზე რეაგირების აქტივობებზე. სან დიეგო საქართველო როგორც მულტიინსტიტუციონალურ აქტოვობებში ჩართული სუბიექტი ნათელ მაგალითს იძლევა ანგარიშვალდებულ მხარეებთან რეპორტებისა და მათზე უკუკავშირის მიწოდების თვალსაზრისით, კერძოდ ანგარიშვალდებულების ვექტორები შემდეგნაირად გამოიხატება:

ცხრილი #2

ანგარიშვალდებულების ფორმა	ინსტიტუციები და პირები	ანგარიშების წარდგენის სიხშირე	ანგარიშების ფორმატი
ფინანსური ანგარიშვალდებულება	სან დიეგოს მთავარი კამპუსი	სემესტრული	ბიუჯეტის სრული და სეგმენტური ხარჯები
	MCC/MCA	კვარტალური	ბიუჯეტის სრული და სეგმენტური ხარჯები
	GoG	სემესტრული	ბიუჯეტის სრული და სეგმენტური ხარჯები
	PPPF	სემესტრული	სტუდენტთა სრულ და ნაწილობრივ დაფინანსების კრიტერიუმების გათვალისწინებით
პროგრამის ხარისხის შეფასების ანგარიშვალდებულება	სან დიეგოს მთავარი კამპუსი	სემესტრული	პროგრამის განვითარების პროგრესი, რაც მოიცავს ადამიანური რესურსის გადამზადების ანგარიშს, ჩარიცხულ და გარიცხულ სტუდენტთა ანგარიშს, სასწავლო და მატერიალური რესურსების ანგარიშს.
	MCC/MCA	კვარტალური	იგივე
	პარტნიორი უნივერსიტეტები	სემესტრული	იგივე
	EQE	საკრედიტაციო ვადა - 6 წელი	აკრედიტაციის გაგრძელებაზე განაცხადი
სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მიმართ	MCC/MCA	კვარტალური	კვარტალური შეხვედრები, პრეზენტაციები
	პარტნიორი	სემესტრული	სემესტრული შეჯამება

ანგარიშვალდებულებ ა	უნივერსიტეტები		სტუდენტების მიღწევებისა და აკადემიური პერსონალის გადამზადებისა და საჭიროებების შესახებ
	სტუდენტები	წლიური	აკადემიური პროგრესი და კონსულტაციების შესახებ
	აკადემიური პერსონალი	სემესტრული	დატვირთვისა და მომდევნო სემესტრის სასწავლო მასალებისა და სტუდენტთა შეფასების ანალიტიკის შესახებ

აღნიშნულიდან გამომდინარე სან დიეგო საქართველომ შექმნა საუკეთესო მაგალითი პარტნიორ უნივერსიტეტებში გაწეულ საქმიანობაზე ანგარიშების მიწოდებასა და უკუკავშირზე, რამაც გაამდიდრა ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის გამოცდილება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მართვის მიმართულებით და საერთაშორისო პარტნიორობის პირობებში განავითარა პარტნიორ უნივერსიტეტებში მონიტორინგისა და ანგარიშვალდებულების ვექტორი.

სან დიეგო საქართველოს მიერ პარტნიორ უნივერსიტეტებში საკლასო ოთახებისა და ლაბორატორიების რეაბილიტაციამ და ახალი შენობის აშენებამ მოიცვა 9000 კვ.მ. ორივე აქტივობა, რეაბილიტაცია და აშენება განხორციელდა საგანმანათლებლო დაწესებულებები პროგრამების მიხედვით დადგენილი საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით. აღნიშნული ფართები სრულად აღიჭურვა ავეჯითა და უახლესი ტექნოლოგიებით, რამაც შექმნა უნიკალური ბაზა აღნიშნული პროგრამის პრაქტიკული მეცადინეობებისთვის და სამეცნიერო კვლევებისთვის. მნიშვნელოვანი იყო უახლესი ტექნოლოგიების გამოყენებისთვის სან დიეგოს მთავარი კამპუსიდან ინჟინრებისა და ტექნიკური პერსონალის ვიზიტები, რამაც უზრუნველყო ახალი ტექნოლოგიების დოკუმენტირება და დანერგვა.

ამასთანავე უნდა აღინიშნოს 200-ზე მეტი საგნისთვის შექმნილი, ყველა სტუდენტისთვის და აკადემიური პერსონალისთვის ინდივიდუალურად შექმნილი ძირითადი და დამატებითი სახელმძღვანელოები.

სტუდენტთა კვლევის კომპონენტის განვითარება უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების წარმატების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინდიკატორია. აღნიშნული მიმართულებით სან დიეგო საქართველომ მნიშვნელოვანი აქტივობები განახორციელა. კერძოდ უზრუნველყო გამორჩეული სტუდენტების სან დიეგოს მტავარ კამპუსში მიმდინარე კვლევებში ჩართულობა, რისთვისაც დააფინანსა მათი ერთთვიანი ვიზიტები და უშუალო კავშირი მკვლევარ-პროფესორებთან მიმართულებების მიხედვით. ხელი შეუწყო და უზრუნველყო ფინანსებითა და არსებული კავშირებით სტუდენტების გაწევრიანება აშშ პროფესიულ ასოციაციებში, ასევე სტუდენტებისა და პროფესორების მონაწილეობას საერთაშორისო კონფერენციებსა და ტექნოლოგიების ფორუმებში ამერიკასა და ევროპის ქვეყნებში. მნიშვნელოვანია სტუდენტთა წახალისება ინოვაციური პროექტების დაფინანსების კუთხით, რამაც განაპირობა სტუდენტების ინოვაციური ნაშრომების წარდგენა და წარმატება ადგილობრივ და გლობალურ IT კომპანიებში და ქსელებში, საბანკო სექტორში, ფარმაცევტულ, ბიოქიმიურ, წყლის, ეკოლოგიურ და სოფლის ეურნეობის სექტორში მომუშავე ორგანიზაციებში და სხვა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი საქართველოს და საქართველოს სამი სახელმწიფო უნივერსიტეტის თანამშრომლობა უნდა განვიხილოთ როგორც სტემ მიმართულებებში საქართველოში ადამიანური კაპიტალის გაძლიერებული განვითარების წინაპირობა და საუკეთესო მაგალითი მრავალშრიან ურთიერთობებში

უმადლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებების წარმატების მიღწევის განმაპირობებელი ფაქტორი.

ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორია ურთირთობების კაპიტალის განვითარება. ამ მიმართულებით სან დიეგო საქართველოს მიერ განხორციელებული აქტივობების შედეგს სტუდენტთა დასაქმებასთან მიმართებაში განვიხილავთ. კერძოდ სან დიეგო საქართველოს მიერ ორგანიზებული იყოს კარიერული ცენტრი, რომელმაც სამი ძირითადი მიმართულებით იმუშავა: პოტენციური დამსაქმებლების ბაზის შექმნა, დასაქმების ფორუმები ჩატარება და სტუდენტების გადამზადება დასაქმებისთვის. კარიერის ცენტრმა 2017 წლიდან 2023 წლამდე მნიშვნელოვანი შედეგი აჩვენა. ცენტრი აორგანიზებს შემდეგ აქტივობებს:

- ა) ფორუმების და პირისპირ შეხვედრების გზით სტუდენტებს სთავაზობს დასაქმებისა და ინტერშიპის შესაძლებლობებს.
- ბ) პოტენციურ დამსაქმებლებს აცნობს სტუდენტების ინტერესებს, შესაძლებლობებს, ცოდნისა და უნარების ჩამონათვალს, სთხოვს უზრუნველყონ სტუდენტებისთვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და ინიცირებს ანაზღაურებადი ინტერშიპის თხოვნას;
- გ) აორგანიზებს სხვადასხვა ინდუსტრიული სექტორების შეხვედრებს სტუდენტთა შესაძლებლობებისა და ინტერესების გაცნობის მიზნით, ახალი კომპანიების მოზიდვის მიზნით, რათა ჩაერთონ სან დიეგო საქართველოს სტუდენტთა დასაქმებაში და გაუზიარონ პრაქტიკული გამოცდილება სტუდენტებს და ასევე მონაწილეობა მიიღონ საბაკალავრო პროექტების დაფინანსებაში.
- დ) უზრუნველყოს სტუდენტთა დასაქმების ვებ გვერდს, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას ვაკანსიების, დაგეგმილი ღონისძიებების,

ტრენინგებისა და სხვა აქტივობების შესახებ.

<https://career.sdsu.edu/ge/en>

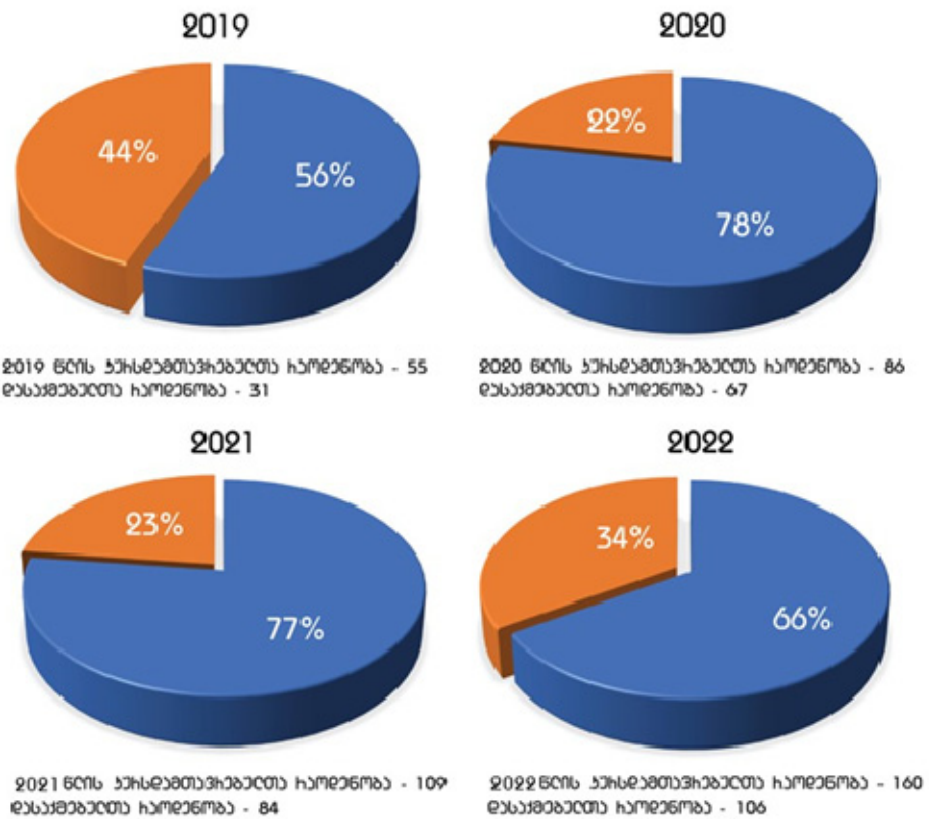
ე) კონსულტაციებს უწევს სტუდენტებს დასაქმების საკითხებში კერძოდ როგორ შეადგინონ ბიოგრაფია და როგორ წარმოაჩინონ საკუთარი თავი ინტერვიუს დროს.

ვ) უწევს კონსულტაციებს სწავლის შემდგომ საფეხურზე გაგრძელებასთან დაკავშირებით, კერძოდ აწვდის მათი ინტერესებიდან გამომდინარე შესატყვისი სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების შესახებ დეტალურ ინფორმაციას და ეხმარება ჩაბარებისათვის საჭირო განაცხადის ფორმების შევსებაში და საჭირო დოკუმენტების მომზადებაში.

ურთიერთობების კაპიტალი დასაქმებასთან მიმართებში სან დიეგო საქართველომ მნიშვნელოვნად გააძლიერა და დააგროვა და გაუზიარა გამოცდილება სამ სახელმწიფო უნივერსიტეტს. დღეისათვის სამივე პარტნიორი უნივერსიტეტი იზიარებს სან დიეგო საქართველოს კარიერის განვითარების ცენტრის მიერ შეთავაზებულ სტრატეგიას და ამ მიმართულებით აფართოებს სხვა პროგრამების სტუდენტების დასაქმების შესაძლებლობებს.

სან დიეგო საქართველოს კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტატისტიკური სურათი გვაჩვენებს, რომ 2019-2022 წლებში კურსდამთავრებულთა დასაქმება და შემდეგ საფეხულზე სწავლის გაგრძელება დინალიურად მზარდია და საშუალოდ შეადგენს 70%-ს, რაც მიუთითებს ურთიერთობათა კაპიტალის გაძლიერების გზით უნივერსიტეტების სან დიეგო საქართველოს STEM პროგრამების წარმატებაზე.

დიაგრამა #2 – სან დიეგო საქართველოს კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტატისტიკა



ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე სასწავლო პროცესის მართვის, სასწავლო პროგრამების ხარისხის მართვის, ფინანსების მოზიდვის, დასაქმების მართვის სტრატეგიები ეფექტურად მუშაობს და ზრდის საქართველოს 3 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარების შესაძლებლობას. ამგვარად უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში იტელექტუალური კაპიტალის განვითარების განხილვისას ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარების მაჩვენებლები შესაძლებელია განისაზღვროს შემდეგი ჩამონათვალით:

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ადამიანური კაპიტალის განვითარების მაჩვენებლები HC

1. სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის დაბალი მაჩვენებელი;
2. სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა - GPA;
3. სტუდენტების დაფინანსებისა და თანადაფინანსების წილი
4. გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის წილი

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ურთიერთობების კაპიტალის განვითარების მაჩვენებლები RC

1. დასაქმება და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა
2. პარტნიორების რაოდენობა ბიზნეს სექტორიდან და მოზიდული დონორი ორგანიზაციები;
3. საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გზით განხორციელებული აქტივობები;
4. თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე

აღნიშნული მაჩვენებლები გამოყენებული იქნება უნივერსიტეტში ინტელექტუალური კაპიტალის შეფასებისთვის და ანალიზისთვის, რასაც აღვწერთ დეტალურად კვლევის ნაწილში.

თავი 4. კვლევა

4.1. საკვლევი საკითხის მიმოხილვა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების დანიშნულებაა ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარება და ამ მხრივ ისინი მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ქვეყნისა და მისი ეკონომიკის

განვითარებაში. ჩვენს მიერ ინტელექტუალური კაპიტალის კვლევა კონცენტრირებულია ორი ძირითადი ფაქტორის ადამიანური კაპიტალის და ურთიერთობების კაპიტალის გავლენაზე. აღნიშნული ორი ფაქტორის გამოყოფა განპირობებულია სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის საქართველოს სამ სახელმწიფო უნივერსიტეტზე გავლენის კვლევით. ეს კონკრეტული შეზღუდვა კვლევაში გამომდინარეობს იმ არსებული გამოცდილებიდან, რომელიც 8 წლის განვითარების პერიოდში დაგროვდა სან დიეგოსა და ამ სამ სახელმწიფო უნივერსიტეტს შორის. სან დიეგოს უნივერსიტეტის STEM პროგრამების დანერგვამ ადგილობრივ დონეზე მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა ადამიანური კაპიტალისა და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარებაზე.

ჩვენს მიერ კვლევის კონცენტრაცია ადამიანურ და ურთიერთობების კაპიტალზე გამოწვეულია ემპირიული მაჩვენებლების სიცხადით და მოკლე ვადაში მათი გავლენის გაზომვადობით. სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის როგორც პროექტის ერთ-ერთი ძირითადი მიღწევა სწორედ ადამიანური კაპიტალის განვითარებაა.

თანამედროვე სტანდარტის აკადემიური პროგრამების დანერგვა STEM მიმართულებებში აპრიორი გულისხმობს პროგრამების განმახორციელებელი მაღალკვალიფიციური აკადემიური პერსონალის არსებობას სხვა განახლებულ რესურსებთან ერთად. აკადემიური პერსონალის განვითარებაში იგულისხმება, რომ მათ აქვთ სათანადო ცოდნა და უნარები იმისათვის რომ გამოიყენონ თანამედროვე ტექნოლოგიებით აღჭურვილი ლაბორატორიები და სასწავლო მასალები. აქედან გამომდინარე ჩავთვალეთ, რომ რესურსების განვითარებას და მათ მოხმარებას მეტწილად მოიცავს ადამიანური კაპიტალის განვითარება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან მიმართებაში.

სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი საქართველოს პროექტმა საქართველოს სამივე სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩამოაყალიბა ახალი პრაქტიკა ურთიერთობების კაპიტალის განვითარებისთვის, რაც საფუძვლად უდევს პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმებას და ასევე შემდგომ საფეხურზე სწავლის გაგრძელების ხელშეწყობას. უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციისა და პროგრამული აკრედიტაციის საყოველთაოდ მიღებული თანამედროვე სტანდარტებით უნივერსიტეტისა და პროგრამების წარმატება და მათი განვითარების დონე ფასდება უნივერსიტეტის მიერ სხვადასხვა სახის ურთიერთობების (დონორები, დამსაქმებლები) განვითარების ხარისხით და მიღწეული შედეგებით. სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი საქართველოს მიერ 8 წლის განმავლობაში ამ მიმართულებით განხორციელებულმა აქტივობებმა შექმნა ურთიერთობების განვითარების ერთგვარი კულტურა და მიაღწია სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების უმაღლეს მაჩვენებელს მთელს ქვეყანაში.

აღნიშნულიდან გამომდინარე კვლევის საგანი -ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარება უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულებებში განხორციელებული უცხოური პროგრამების დანერგვის გზით ჩვენს მიერ კონცენტრირებულია ორ ფაქტორზე - ადამიანურ და ურთიერთობების კაპიტალზე. თითოეული ფაქტორის მაჩვენებლების სიის ჩამოყალიბებას საფუძვლად დავუდეთ სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი საქართველოს გამოცდილება, მიღებული მიღწევები და დარგის ექსპერტთა მოსაზრებები. შესაბამისად ინტელექტუალური კაპიტალი განვსაზღვრეთ როგორც ორი ფაქტორისა და 8 მაჩვენებლის ერთობლიობა უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების არსებული პრაქტიკის პირობებში.

4.2. კვლევის ჰიპოთეზა

კვლევის ჰიპოთეზა მდგომარეობს შემდეგში:

H1: წარმატებული უცხოური პროგრამების დანერგვა პირდაპირპროპორციულია უნივერსიტეტებში ადამიანური კაპიტალისა და ურთიერთობების კაპიტალის განვითარებისა.

კერძოდ, ეს საქართველოს სახელმწიფო უნივერსიტეტებში განაპირობებს ადამიანური კაპიტალის განვითარებას შემდეგი მაჩვენებლებით: სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი; სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა - GPA; სტუდენტების დაფინანსება და თანადაფინანსება; გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი.

H2: ადამიანური კაპიტალის მაჩვენებლებს შორის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ექნება გადამზადებულ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს, ხოლო ყველაზე დაბალი სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელს.

H3: ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლებს შორის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ექნება დასაქმებას და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობას, ხოლო ყველაზე დაბალი საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდს და სოციალური მედიის გზით განხორცილებული აქტივობებს.

4.3. კვლევის მეთოდოლოგია და შეზღუდვები

ინტელექტუალური კაპიტალის კვლევისას შევარჩიეთ აპრობირებული რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდები. ჩატარებული კვლევა მიზნად ისახავს ინტელექტუალური კაპიტალის შემადგენელი ორი

კომპონენტის ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლების (შერჩეული 4-4 მაჩვენებელი) წონის დადგენას.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ადამიანური კაპიტალის განვითარების მაჩვენებლები HC

1. სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი;
2. სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა - GPA;
3. სტუდენტების დაფინანსება და თანადაფინანსება;
4. გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის წილი

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ურთიერთობების კაპიტალის განვითარების მაჩვენებლები RC

- 4 დასაქმება და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა
- 5 პარტნიორების რაოდენობა ბიზნეს სექტორიდან და მოზიდული დონორი ორგანიზაციები;
- 6 საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გზით განხორციელებული აქტივობები
- 7 თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე

ინტელექტუალური კაპიტალის შემადგენელი კომპონენტები და მათი მაჩვენებლები ასახავს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ინტელექტუალური კაპიტალის დონეს. წარმოდგენილი კვლევა მიმართულია ადამიანური კაპიტალისა და ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლების წონების დასადგენად, რათა მივიღოთ ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების პოტენციალის შესახებ სურათი საქართველოში. ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარება გაანალიზებულია უცხოური საგანმანათლებლო პროგრამების

ინტეგრაციის ზეგავლენის პირობებში. სან დიეგოს უნივერსიტეტის ინგლისურენოვანი საბაკალავრო პროგრამების 8 წლის განმავლობაში ინტეგრირება ეროვნული უნივერსიტეტების დონეზე იძლევა ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების წარმატებულ მაგალითს. აღნიშნულ პროცესში დაგროვილი ემპირიული მონაცემები (სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი; სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა - GPA; სტუდენტების დაფინანსება და თანადაფინანსება; გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი; დასაქმება და სწავლის შემდგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა; პარტნიორების რაოდენობა ბიზნეს სექტორიდან და მოზიდული დონორი ორგანიზაციები; საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გზით განხორციელებული აქტივობები; თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე) და აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან ჩატარებული ინტერვიუები ინტელექტუალური კაპიტალის მაჩვენებლების მნიშვნელოვნებაზე ამყარებს რაოდენობრივი კვლევის შედეგებს.

Case Study - შემთხვევის შესწავლა - არის კვლევის მეთოდი, რომელიც მოიცავს ერთი კონკრეტული შემთხვევის ჩაღრმავებულ შესწავლას, ჩვენს შემთხვევაში ეს კონკრეტული შემთხვევა არის სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფილიალი საქართველოში. ეს არის კომპლექსური ფენომენი საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო სფეროში, რომელიც აერთიანებს უცხოეთის გამოცდილებას და მის გავლენას საქართველოს სახელმწიფო უნივერსიტეტებში ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაზე. ის გვიჩვენებს ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაზე მოქმედ პრაქტიკებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შიგნით და ასევე იძლევა საშუალებას ინტელექტუალური კაპიტალი როგორც კომპლექსური ფენომენი გავაანალიზოთ პრაქტიკაზე დაყრდნობით. ქეისის შესწავლის

მეთოდის ძლიერი მხარეა ის, რომ იგი საშუალებას იძლევა კომპლექსური ფენომენი სიღრმისეულად შევისწავლოთ, ასევე ის იძლევა მონაცემთა კონტექსტუალიზაციის საშუალებას, რაც გულისხმობს ინდივიდებისა და ორგანიზაციების მიღწევები, მახასიათებლები განვიხილოთ კონკრეტულ კონტექსტში. ასევე გვხმარება კონტექსტის გათვალისწინებით კონკრეტულ შემთხვევაზე დაყრდნობით ახალი ჰიპოთეზის გენერირებაში. შემთხვევის შესწავლის მეთოდის სუსტი მხარეა ის, რომ მიღებული შედეგის განზოგადება შეზღუდულია. შესაბამისად საკვლევი შემთხვევის უნიკალურობიდან გამომდინარე მისი დუბლირება შეუძლებელია. მიუხედავად აღნიშნული შეზღუდვებისა შემთხვევის შესწავლის მეთოდი ჩვენი კვლევის მიზნების და საკვლევი კითხვის ჩამოყალიბების ძირითადი მოტივატორია.

ინტერვიუ - არის ხარისხობრივი კვლევის მეთოდი, რომელიც ადგენს დასმული საკითხის შესახებ რესპონდენტების მოსაზრებას, მათი გამოცდილებისა და აღქმის საფუძველზე. ჩვენს შემთხვევაში ინტერვიუ ჩატარდა საქართველოს სამ სახელმწიფო უნივერსიტეტში განხორციელებულ სან დიეგო საქართველოს პროგრამის ხელმძღვანელებთან. ინტერვიუს მეთოდი გამოყენებულ იქნა ინტელექტუალური კაპიტალის პარამეტრების მნიშვნელოვნების (წონა) დაზუსტების მიზნით. აღნიშნული მეთოდის დადებითი მხარეა საკვლევი საკითხის შესახებ სიღრმისეული ინფორმაციის მიღება, ასევე ის პერსონალიზირებულია და იძლევა საშუალებას რესპონდენტებთან პირადი კომუნიკაციის საშუალებით უფრო დეტალური ინფორმაცია მივიღოთ საკვლევ საკითხზე. ინტერვიუს მეთოდის სუსტი მხარე არის ის, რომ აღნიშნული გზით მოპოვებული ინფორმაციის განზოგადებასთან დაკავშირებით არსებობს გარკვეული შეზღუდვა.

რაოდენობრივი კვლევა - არის კვლევის მეთოდი რომელიც რაოდენობრივ მონაცემთა შეგროვებას და სტატისტიკურ ანალიზს მოიცავს

და ადგენს მიმართებებს სტატისტიკურ მონაცემებს შორის. ჩვენს შემთხვევაში შემუშავებული იქნა კითხვარი აკადემიური/ადმინისტრაციული პერსონალისა და სტუდენტი/კურსდამთავრებულისთვის, რომლების წარმოადგენენ სან დიეგო საქართველოს. ამ მეთოდის სიმლიერე მდგომარეობს იმაში, რომ ჩვენი მიგნებების გენერალიზება შესაძლებელია ფართო პოპულაციაზე, ასევე რესპონდენტთა სანდო რაოდენობა, რაც ზრდის სტატისტიკური მონაცემების სიმლიერეს და მონაცემთა სანდოობას. რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის რეპლიკაცია მარტივია და შეუძლია ყველა დაინტერესებულმა პირმა თუ ორგანიზაციამ გამოიყენოს. მისი კიდევ ერთი ძლიერი მხარეა, რომ კვლევის შედეგები ეყრდნობა სტატისტიკურ ანალიზს და მონაცემებს შორის კავშირი სანდოა. აღნიშნული კვლევის მეთოდის სისუსტე არის ის, რომ ადამიანური კაპიტალისა და ურთიერთობების კაპიტალის პარამეტრებს შორის ურთიერთმიმართებებს არ ადგენს.

სან დიეგოს უნივერსიტეტის ემპირიული მონაცემები დაჯგუფდა და გაანალიზდა ინტელექტუალური კაპიტალის ორი კომპონენტის ადამიანური კაპიტალის და ურთიერთობების კაპიტალის 8 მაჩვენებლის მიხედვით 2022 წლის სექტემბრიდან 2023 წლის თებერვლის ჩათვლით. (ინფორმაცია სან დიეგოს მაგალითზე წარმოდგენილია ცხრილში#3).

ცხრილი #3

1	სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი	სულ ჩაირიცხა 780 სტუდენტი, დაამთავრა 523-მა სტუდენტმა. გარიცხვის მაჩვენებელი - 33%
2	სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა - GPA	მაქსიმალური GPA 4,0 - საშუალო 3,1
3	სტუდენტების დაფინანსება და თანადაფინანსება	გადასახადის ოდენობა 7500\$, აქედან დაფინანსება 75%, თანადაფინანსება 25%
4	გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის წილი	გადამზადდა 115 აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი სამივე სახელმწიფო უნივერსიტეტიდან და პროგრამის განხორციელებაში ჩართული იყო 100%
5	დასაქმება და სწავლის შემდგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა	523 სტუდენტიდან დასაქმდა ან შემდგომ საფეხურზე სწავლა გააგრძელა 100%-მა

6	პარტნიორების რაოდენობა ბიზნეს სექტორიდან და მოზიდული დონორი ორგანიზაციები	ბიზნეს სექტორი - 59 კომპანია მოზიდული დონორი ორგანიზაციები - 24
7	საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გზით განხორციელებული აქტივობები	sdsu.edu.ge Facebook Instagram Linkedin
8	თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე	თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველოს მთავრობა, საქართველოს სკოლები (კერძო, საჯარო), ბიზნეს სექტორი, სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი კალიფორნიაში, ABET აკრედიტაციის ექსპერტები

აღნიშნული მონაცემები აღებულია 2015-2023 წლის განმავლობაში საქართველოს 3 სახელმწიფო უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების სან დიეგოს პროექტის არქივიდან.

ინტერვიუ ჩატარდა ანკეტური გამოკითხვის შემდეგ და მასში მონაწილეობდა საქართველოს 3 სახელმწიფო უმაღლესი საგანამანათლებლო დაწესებულების ბაზაზე განხორციელებული სან დიეგოს 6 პროგრამის ხელმძღვანელი. ინტერვიუს კითხვები იმეორებდა კითხვარის თემატიკას და რესპონდენტები თითოეულ კითხვას უკეთებდნენ ჩაღრმავებულ ანალიზს 8 წლიან პრაქტიკაზე დაყრდნობით. ინტერვიუები განხორციელდა 2023 წლის თებერვალში.

ინტელექტუალური კაპიტალის კომპონენტებისა (ადამიანური კაპიტალი და ურთიერთობების კაპიტალი) და მისი შემდაგენელი 8 მაჩვენებლის წონების განსაზღვრის მიზნით შემუშავდა კითხვარი. ვალიდური კვლევის განხორციელებისათვის და კვლევის შედეგების რეპრეზენტაბელურობისთვის servey monkey -ის ფორმულის გამოყენებით გავიანგარიშეთ რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე 223 რესპონდენტის რაოდენობა 90% სანდოობის და 5%. ცდომილებით. კერძოდ, შესაძლო რესპონდენტების საერთო რაოდენობამ შეადგინა 780, რაც მოიცავს სტუდენტებს /კურსდამთავრებულებს და აკადემიურ / ადმინისტრაციულ პერსონალს. შესაბამისად დავადგინეთ, რომ აღნიშნული სანდოობის ფარგლებში უნდა გამოგვეკითხა 203 რესპონდენტი. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 203-მა რესპონდენტმა. კვლევა განხორციელდა 2022 წლის ნოემბერ-დეკემბერში.



კითხვარი მომზადდა პროგრამა Airtable-ში რაც უმარტივებდა რესპონდენტს გაეკონტროლებინა თითოეულ მაჩვენებელზე წონის

მინიჭების შემდგომ დარჩენილი პროცენტული რაოდენობა 100%-დან და უმოკლეს დროში გაენაწილებინა წონები ისე რომ ერთის მხრივ შერჩეული პრიორიტეტები გამოერჩია და მეორეს მხრივ 100%-იან ზღვარში ჩამჯდარიყო. (იხ. დანართი 1)

აღნიშნული კვლევის მეთოდები შერჩეულ იქნა კვლევის კომპლექსურობიდან გამომდინარე. სამივე მეთოდით კვლევის შედეგად მოხდა მონაცემების ურთიერთ შევსება და დადასტურება. შერეული კვლევის მეთოდების გამოყენება ეფექტური გამოდგა ინტელექტუალური კაპიტალის როგორც კომპლექსური ფენომენის შესასწავლად, კერძოდ ადამიანური და ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლების მნიშვნელოვნების დასადგენად.

კვლევა განხორციელდა კვლევის ეთიკური პრინციპების დაცვით, კერძოდ უზრუნველყოფილი იყო რესპონდენტთა კონფიდენციალობა და კვლევაში მონაწილეობის ნებაყოფლობითობა.

4.4. კვლევის შედეგების ანალიზი

კვლევის შედეგების დამუშავებისთვის გამოვიყენეთ აღწერიითი სტატისტიკის ანალიტიკური მეთოდი, რათა მოგვეხდინა მონაცემთა გრაფიკული განაწილება.

პირველ ეტაპზე დავადგინეთ ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების სხვადასხვა მაჩვენებლის შეფასების ნულოვან დონეზე დაყენების სიხშირე და პროცენტული მაჩვენებელი ერთის მხრივ ადმინისტრაცია/აკადემიური პერსონალის მიერ, მეორეს მხრივ სტუდენტი/კურსდამთავრებულის მიერ და ჯამურად ორივესი ერთად.

ცხრილი 4

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
	რაოდენობა							
ადმინისტრაცია	7	4	3	4	2	6	2	1
სტუდენტი	14	7	7	5	5	1	8	6
სულ	21	11	10	9	7	17	10	7
	პროცენტი							
ადმინისტრაცია	10.0%	5.7%	4.3%	5.7%	2.9%	8.6%	2.9%	1.4%
სტუდენტი	10.5%	5.3%	5.3%	3.8%	3.8%	8.3%	6.0%	4.5%
სულ	10.3%	5.4%	4.9%	4.4%	3.4%	8.4%	4.9%	3.4%

საერთო სურათი გამოიკვეთა ისე, რომ ადამიანური კაპიტალის მაჩვენებლების შეფასებისას ყველაზე მნიშვნელოვან მაჩვენებლად ორივე ჯგუფისთვის დასახელდა Q4 - გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი, რაც ნიშნავს, რომ ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების მნიშვნელოვანი პირობაა გადამზადებული პროფესორ-მასწავლებლები და ადმინისტრაცია, ხოლო ყველაზე ნაკლები მნიშვნელობის მაჩვენებელია Q1 - სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი. Q2 - სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა - GPA და Q3 - სტუდენტების დაფინანსება და თანადაფინანსება თანაბარი წონის მაჩვენებლებია. რითაც დადასტურდა **H2**.

რაც შეეხება ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლების შეფასებას აქ ყველაზე მნიშვნელოვან მაჩვენებლად ორივე ჯგუფისთვის დგინდება Q5 - დასაქმება და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა და Q8 - თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე. ნაკლები მნიშვნელობის მაჩვენებელია Q6 - პარტნიორების რაოდენობა ბიზნეს სექტორიდან და მოზიდული დონორი ორგანიზაციები და Q7 - საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გზით განხორციელებული აქტივობები;

ცხრილი 5. მიღებული მონაცემები გადანაწილდა 6 ინტერვალში:

შეფასების ინტერვალი
0-9
10-19
20-29
30-39
40-49
50+

რადგან კითხვათა რაოდენობა არის 8 და ჯამი უნდა შეადგენდეს 100 ქულას, მაშინ ერთი კითხვის წონა თანაბარი გადანაწილების შემთხვევაში იქნება 12.5% ($100/8=12.5$).

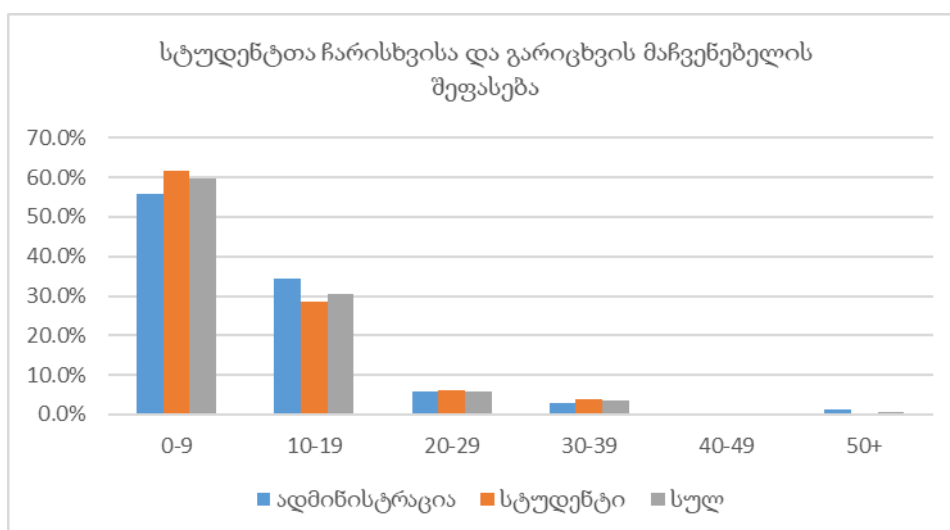
ქვემოთ წარმოგიდგენთ კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების განაწილებას თითოეული მაჩვენებლის მიხედვით.

ადამიანურ კაპიტალში სტუდენტთა ჩარიცხვისა და გარიცხვის მაჩვენებლის შეფასება შემდეგნაირად გადანაწილდა

ცხრილი #6

შეფასების ინტერვალი	ადმინისტრაცია	სტუდენტი	სულ
0-9	55.7%	61.7%	59.6%
10-19	34.3%	28.6%	30.5%
20-29	5.7%	6.0%	5.9%
30-39	2.9%	3.8%	3.4%
40-49	0.0%	0.0%	0.0%
50+	1.4%	0.0%	0.5%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%

გრაფიკი #1

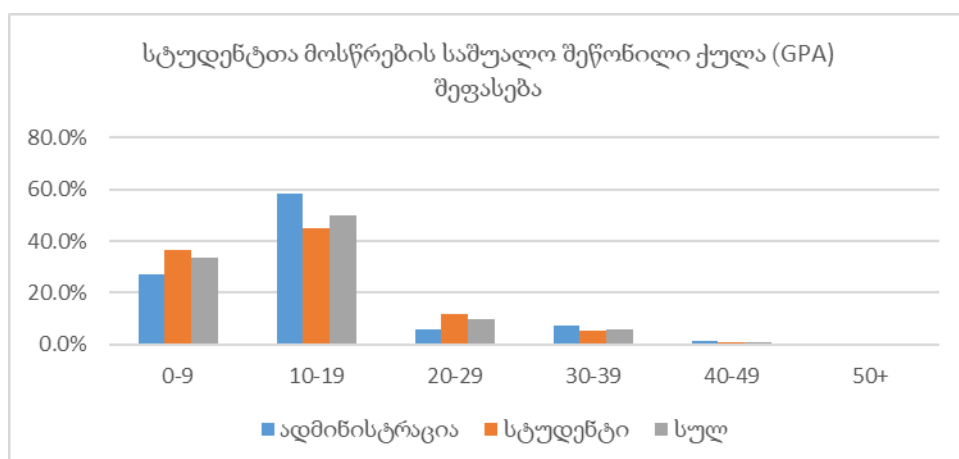


გრაფიკი #1-დან ჩანს, რომ გამოკითხულთა 59,6% აღნიშნულ მაჩვენებელს აფასებს 0-9 ქულამდე, რაც მიუთითებს ამ მაჩვენებლის დაბალ წონაზე ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში.

ცხრილი #7 სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა (GPA) შეფასება

შეფასების ინტერვალი	ადმინისტრაცია	სტუდენტი	სულ
0-9	27.1%	36.8%	33.5%
10-19	58.6%	45.1%	49.8%
20-29	5.7%	12.0%	9.9%
30-39	7.1%	5.3%	5.9%
40-49	1.4%	0.8%	1.0%
50+	0.0%	0.0%	0.0%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%

გრაფიკი #2

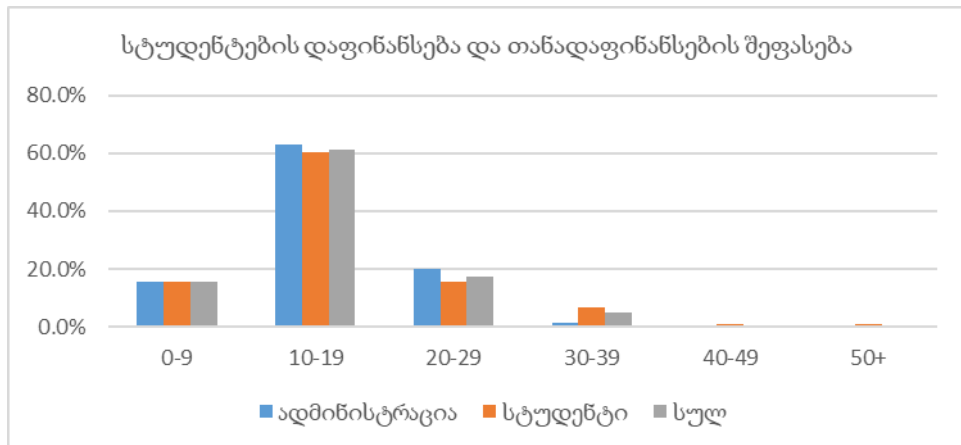


გრაფიკი #2-დან ჩანს, რომ გამოკითხულთა 49.8% აღნიშნულ მაჩვენებელს აფასებს 10-19 ქულამდე, რაც მიუთითებს ამ მაჩვენებლის შედარებით დაბალ წონაზე ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში.

ცხრილი # 8 სტუდენტების დაფინანსება და თანადაფინანსების შეფასება

შეფასების ინტერვალი	ადმინისტრაცია	სტუდენტი	სულ
0-9	15.7%	15.8%	15.8%
10-19	62.9%	60.2%	61.1%
20-29	20.0%	15.8%	17.2%
30-39	1.4%	6.8%	4.9%
40-49	0.0%	0.8%	0.5%
50+	0.0%	0.8%	0.5%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%

გრაფიკი #3

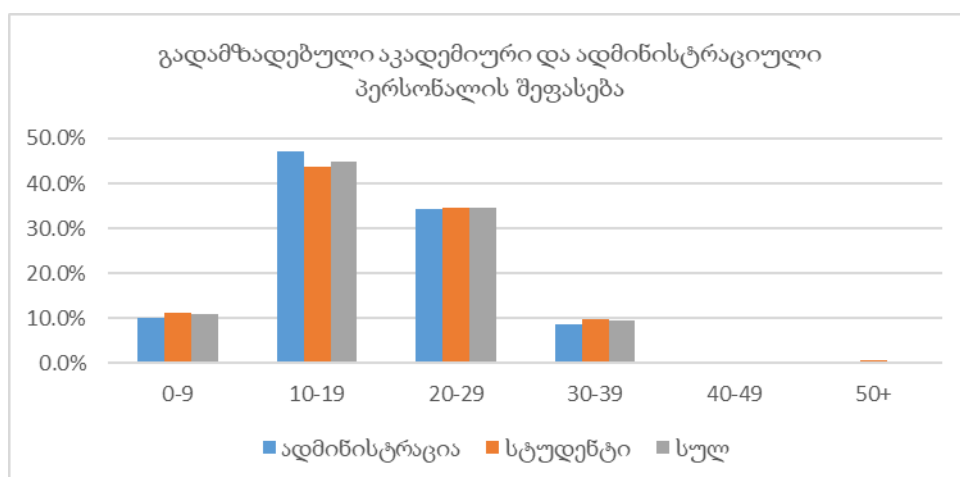


გრაფიკი #3-დან ჩანს, რომ გამოკითხულთა 61.1% აღნიშნულ მაჩვენებელს აფასებს ასევე 10-19 ქულამდე, რაც მიუთითებს ამ მაჩვენებლის ასევე შედარებით დაბალ წონაზე ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში.

ცხრილი #9 გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასება

შეფასების ინტერვალი	ადმინისტრაცია	სტუდენტი	სულ
0-9	10.0%	11.3%	10.8%
10-19	47.1%	43.6%	44.8%
20-29	34.3%	34.6%	34.5%
30-39	8.6%	9.8%	9.4%
40-49	0.0%	0.0%	0.0%
50+	0.0%	0.8%	0.5%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%

გრაფიკი #4

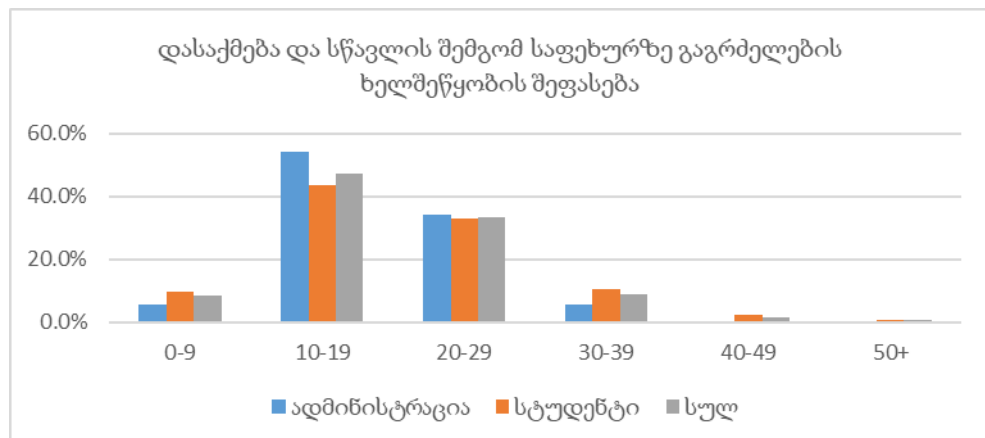


გრაფიკი #4-დან ჩანს, რომ გამოკითხულთა 44,8% აღნიშნულ მაჩვენებელს აფასებს 10-19 ქულამდე, ხოლო 34,5% ის შეაფასა 20-29 ქულამდე რაც ამ მაჩვენებლის შედარებით მეტ მნიშვნელოვნებაზე მიუთითებს ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში.

ცხრილი #10 დასაქმება და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობის შეფასება

შეფასების ინტერვალი	ადმინისტრაცია	სტუდენტი	სულ
0-9	5.7%	9.8%	8.4%
10-19	54.3%	43.6%	47.3%
20-29	34.3%	33.1%	33.5%
30-39	5.7%	10.5%	8.9%
40-49	0.0%	2.3%	1.5%
50+	0.0%	0.8%	0.5%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%

გრაფიკი #5

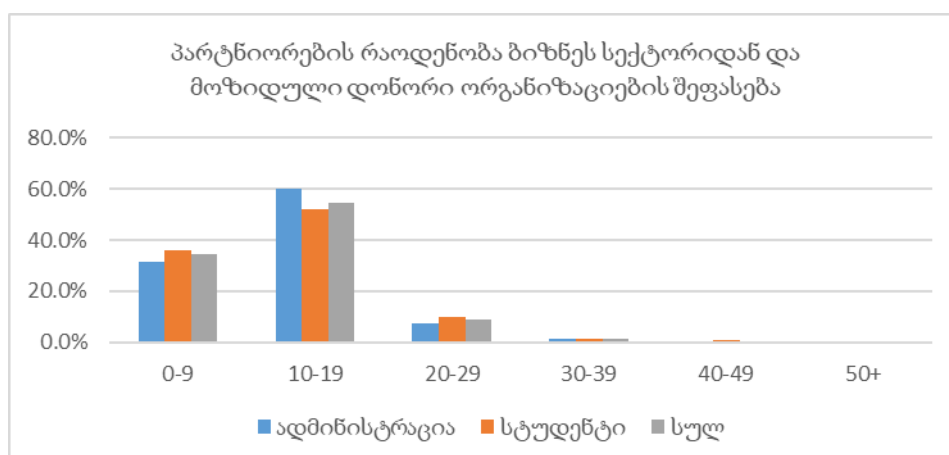


გრაფიკი #5-დან ჩანს, რომ გამოკითხულთა 47.3% აღნიშნულ მაჩვენებელს აფასებს 10-19 ქულამდე, ხოლო 33.5% ის შეაფასა 20-29 ქულამდე რაც ასევე ამ მაჩვენებლის შედარებით მეტ მნიშვნელოვნებაზე მიუთითებს ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში.

ცხრილი #11 პარტნიორების რაოდენობა ბიზნეს სექტორიდან და მოზიდული დონორი ორგანიზაციების შეფასება

შეფასების ინტერვალი	ადმინისტრაცია	სტუდენტი	სულ
0-9	31.4%	36.1%	34.5%
10-19	60.0%	51.9%	54.7%
20-29	7.1%	9.8%	8.9%
30-39	1.4%	1.5%	1.5%
40-49	0.0%	0.8%	0.5%
50+	0.0%	0.0%	0.0%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%

გრაფიკი #6

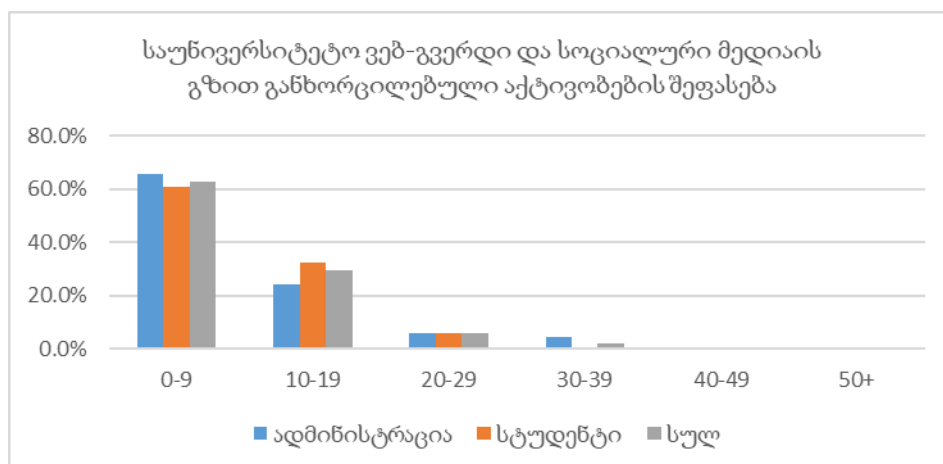


გრაფიკი #6-დან ჩანს, რომ გამოკითხულთა 54.7% აღნიშნულ მაჩვენებელს აფასებს 10-19 ქულამდე, რაც ამ მაჩვენებლის დაბალ წონაზე მიუთითებს ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში.

ცხრილი #12 საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გზით განხორციელებული აქტივობების შეფასება

შეფასების ინტერვალი	ადმინისტრაცია	სტუდენტი	სულ
0-9	65.7%	60.9%	62.6%
10-19	24.3%	32.3%	29.6%
20-29	5.7%	6.0%	5.9%
30-39	4.3%	0.8%	2.0%
40-49	0.0%	0.0%	0.0%
50+	0.0%	0.0%	0.0%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%

გრაფიკი #7

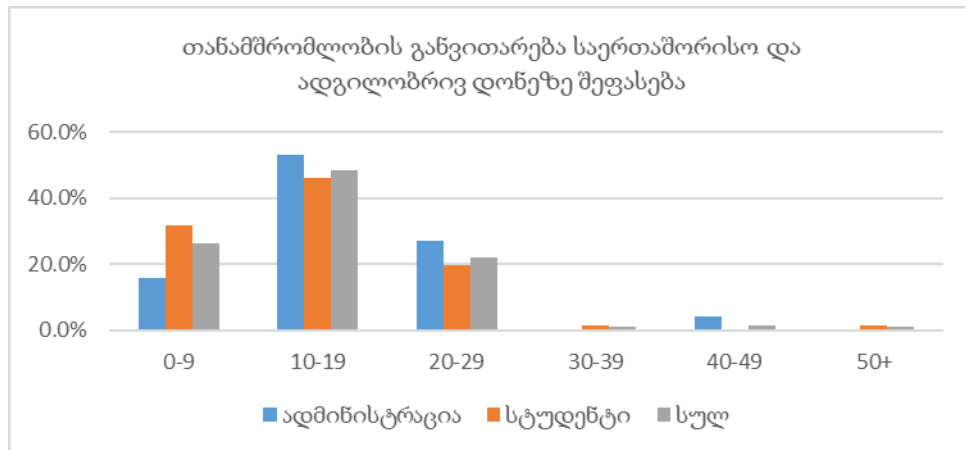


გრაფიკი #7-დან ჩანს, რომ გამოკითხულთა 62.6% აღნიშნულ მაჩვენებელს აფასებს 0-9 ქულამდე, რაც ამ მაჩვენებლის უმნიშვნელო წონაზე მიუთითებს ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში.

ცხრილი # 13 თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე შეფასება

შეფასების ინტერვალი	ადმინისტრაცია	სტუდენტი	სულ
0-9	15.7%	31.6%	26.1%
10-19	52.9%	45.9%	48.3%
20-29	27.1%	19.5%	22.2%
30-39	0.0%	1.5%	1.0%
40-49	4.3%	0.0%	1.5%
50+	0.0%	1.5%	1.0%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%

გრაფილი #8



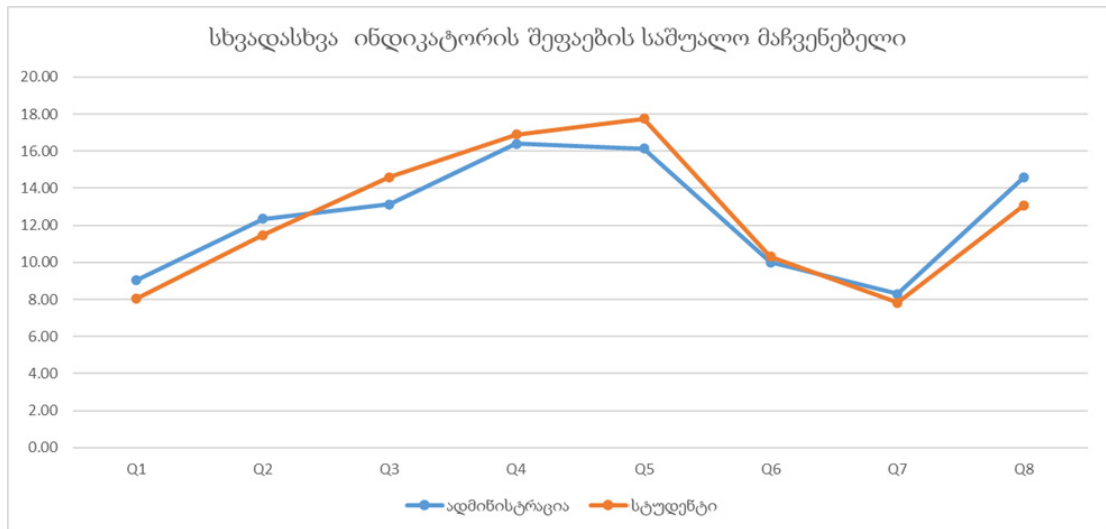
გრაფიკი #8-დან ჩანს, რომ გამოკითხულთა 48.3% აღნიშნულ მაჩვენებელს აფასებს 10-19 ქულამდე, რაც ამ მაჩვენებლის შედარებით მაღალ წონაზე მიუთითებს ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში.

ქვემოთ განვიხილავთ ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების მაჩვენებლების განაწილებაში საშუალო წონებს, რაც განსხვავებულ სურათს იძლევა და ადასტურებს, რომ მათი განხილვა ერთიანობაში გაცილებით უფრო ღირებულ სურათს იძლევა დასმული ჰიპოთეზების შემოწმებისთვის. კერძოდ ცხრილი #14 გვიჩვენებს, რომდამოუკიდებლად განხილული მაჩვენებლების წონა შეფასების საშუალო მაჩვენებლებისგან განსხვავებულია. მაჩვენებლების საშუალო ან საშუალოზე დაბალი შეფასება მნიშვნელოვნად არ იცვლება, თუმცა ღირებულ ინფორმაციას გვაძლევს დასკვნების გასაკეთებლად.

ცხრილი #14 ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების სხვადასხვა მაჩვენებლის შეფასების საშუალო მაჩვენებელი

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
ადმინისტრაცია	9.03	12.36	13.14	16.41	16.14	10.00	8.30	14.61
სტუდენტი	8.05	11.47	14.60	16.90	17.77	10.32	7.82	13.08
სულ	8.38	11.77	14.10	16.73	17.21	10.21	7.99	13.61

გრაფიკი #9



გრაფიკი #9-დან ჩანს, რომ გამოკითხული აკადემიური პერსონალი/ადმინისტრაცია და სტუდენტი/კურსდამთავრებულის მიერ დაფიქსირებული მაჩვენებლების წონები ფაქტიურად არ განსხვავდება. გამოკითხულთა 16.73% მიიჩნევს რომ ადამიანური კაპიტალის Q4 - გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი ყველაზე მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია ინტელექტუალური კაპიტალის უნივერსიტეტის მიერ განვითარების პროცესში. ხოლო ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლებიდან ყველაზე მნიშვნელოვნად გამოვლინდა Q5 - დასაქმება და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა გამოკითხულთა 17.21%-ის მიერ.

აღნიშნული კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, შემუშავებულ იქნა ჩაღრმავებული ინტერვიუს კითხვარი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი საქართველოს ექვსი ინგლისურენოვანი საბაკალავრო პროგრამის ხელმძღვანელმა. ინტერვიუს კითხვარი მოიცავდა დადგენილი 8 მაჩვენებლის შესახებ ჩაღრმავებულ კითხვებს. ინტერვიუს მიზანი იყო ადამიანური კაპიტალის მაჩვენებლები და ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლები დაელაგებინათ

პრიორიტეტების მიცედივით რესპონდენტებს და 8 წლიან გამოცდილებაზე დაყრდნობით განემარტათ რიგითობის ლოგიკა.

ცხრილი #15. ინტერვიუს შედეგები შემდეგნაირად განაწილდა:

#	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
რ1	4	3	2	1	1	4	3	2
რ2	3	4	2	1	1	3	4	2
რ3	4	3	2	1	2	3	4	1
რ4	3	4	1	2	1	2	4	3
რ5	4	3	2	1	1	3	4	2
რ6	4	3	2	1	1	3	4	2

რესპონდენტების 1,3,5 და 6 ადამიანური კაპიტალის მაჩვენებლების დაჯგუბა მნიშვნელოვნების მიხედვით ემთხვევა გამოკითხვის შედეგებს. ჩაღრმავებულ ინტერვიუში რიგითობის ლოგიკური მსჯელობა თითქმის იმეორებდა ერთმანეთის შინაარსს:

„სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის ინგლისურენოვანი საბაკალავრო პროგრამების ფარგლებში თანამედროვე ტექნოლოგიების მიმართულებით სწავლებასა და მეთოდოლოგიაში გადამზადდა აკადემიური პერსონალის თითქმის 100%, რამაც უნივერსიტეტებს საშუალება მისცა განეხილათ დამოუკიდებლად ფუნქციონირებადი საკუთარი ქართულენოვანი STEM პროგრამები.“

ასევე აღინიშნა:

„გადამზადებულმა აკადემიურმა პერსონალმა უზრუნველყო საერთაშორისო პროგრამული აკრედიტაციის პროცესის (ABET) განხორციელება, რაც მიუთითებს ამ სფეროში ადამიანური კაპიტალის მაღალ განვითარებაზე... თანამედროვე ტექნოლოგიებით აღჭურვილი

ლაბორატორიების ეფექტურად გამოყენება სასწავლო პროცესში მიუთითებს უნივერსიტეტში ადამიანური კაპიტალის განვითარების მაღალ დონეზე.“

სტუდენტების დაფინანსებისა და თანადაფინანსების მაღალი მაღვენებლის მეორე პრიორიტეტად დასახელებე რესპონდენტების მიერ შემდეგნაირად განიმარტა:

„ამ პროექტმა საშუალება მისცა საქართველოში არადედაქალაქში მცხოვრებ სტუდენტებს, მათ შორის სოციალურად დაუცველი ჯგუფების წარმომადგენლებს და რაც მთავარია თითოეული მიღების 40%-მდე გოგონას ესწავლა და წარმატებით დაესრულებინა STEM პროგრამები.“
„დაფინანსებისა და თანადაფინანსების მაღალმა წილმა უზრუნველყო სტუდენტთა მოტივაცია წარჩინებით დაესრულებინათ პროგრამა და ქვეყნიდან გაუსვლელად მიეღოთ ორი დიპლომი - ქართული და ამერიკული. დღეის მდგომარეობით ჩვენს უნივერსიტეტში არ არის არცერთი პროგრამა სადაც სტუდენტთა ამგვარი მაღალი მოსწრება ფიქსირდებოდეს, განსაკუთრებით STEM მიმართულებებზე.“

სტუდენტების ჩარიცხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი და ასევე სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა (GPA) დაემთხვა გამოკითხვით დადგენილ პრიორიტეტებს: „ამ ორივე მაჩვენებელს თუ ჩვეულებრივ სასწავლო პროგრამებს შევადარებთ, შესაძლოა მეტი წონა მიენოჭოთ, მაგრამ სან დიეგოს პროგრამებში დასაწყისშივე ნათლად იყო გაწერილი მაღალი მოსწრების საჭიროება, განსაკუთრებით პირველ და მეორე კურსებზე, რის გამოც ამ ორ მაჩვენებელს ვაყენებთ მესამე და მეოთხე ადგილზე.“

ასევე აღინიშნა:

„სან დიეგოს უნივერსიტეტის პროექტი ორიენტირებული იყო

თითოეულ სპეციალობაში მინიმალური ზღვრული ოდენობის სტუდენტი გამოეშვა, რის გამოც მიღებაც შეზღუდული რაოდენობით ხორციელდებოდა და სხვა მსგავს პროგრამებთან შედარებით ჩარიცხვის კრიტერიუმები რამოდენიმეჯერ აღემატებოდა სხვა პროგრამებზე დადგენილ კრიტერიუმებს. შესაბამისად აქ ირიცხებოდნენ მაღალი მოსწრების ნიჭიერი სტუდენტები.“

რესპონდენტების 1,2,4,5 და 6 ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლები დაჯგუფებამ ასევე განამტკიცა გამოკითხვის შედეგები და ყველაზე ნიშნელოვან მაჩვენებლად დასახელდა დასაქმება და სწავლის შემდგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა:

„პროექტის ფარგლებში შექმნილმა დასაქმების საკონსულტაციო ცენტრმა განაპირობა STEM პროგრამების პოპულარიზაცია, რისი გავლენითაც ჩვენი სტუდენტების 70%-ზე მეტი დასაქმდა სპეციალიზაციის მიხედვით როგორც ქვეყნის შიგნით წამყვან კომპანიებში, ასევე ქვეყნის გარეთ გლობალურ/ქსელურ ორგანიზაციებში, რაც პირდაპირ მიუთითებს რომ ურთიერთობების კაპიტალის ეს მაჩვენებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებისთვის.“

ასევე აღინიშნა:

„სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროგრამების კურსდამთავრებულები დასაქმდნენ მაღალ პოზიციებზე საკმაოდ მაღალი ანაზღაურებით. ეს ჩვენთვის იმის მაჩვენებელია, რომ უნივერსიტეტში შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარება მოხდა და ურთიერთობათა კაპიტალის მაჩვენებლებიდან ჩვენს გამოცდილებაზე დაყრდნობით ეს მაჩვენებელი ყველაზე მეტად წარმოაჩენს უნივერსიტეტის წარმატებას.“

რესპონდენტების 1,2,5 და 6 ურთიერთობების კაპიტალის მეორე მნიშვნელოვან მაჩვენებლად დაასახელა თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე:

„სან დიეგოს პროექტის ფარგლებში პროგრამების თანამშრომლობა გაძლიერდა ადგილობრივ მეწარმეებთან, უცხოურ კვლევით ცენტრებთან, პროფესიულ ასოციაციებთან და ხარისხის უზრუნველყოფის საერთაშორისო სააგენტოებთან, რამაც განაპირობა ეროვნული უნივერსიტეტების ცნობადობის ამაღლება საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცეში. სან დიეგო საქართველო ქართული სასწავლო საქმიანობის ერთ-ერთი ბრენდი გახდა.“

შედარებით ნაკლებ მნიშვნელოვან მაჩვენებლებად დასახელდა პარტნიორების რაოდენობა ბიზნეს სექტორიდან და მოზიდული დონორი ორგანიზაციები და საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გზით განხორციელებული აქტივობები:

„ეს ორი მაჩვენებელიც საკმაოდ მნიშვნელოვანია, რადგან სტუდენტების რეკრუტირების, პროგრამის პიარის და ბიზნეს სექტორის როგორც დონორების გარეშე მრავალი აქტივობა და სტუდენტთა ხელშეწყობა ვერ განხორციელდებოდა, ამიტომ მიგვაჩნია, რომ ურთიერთობათა კაპიტალის განვითარებაში აღნიშნულ მაჩვენებლებს საკმაოდ მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება, მაგრამ არა ისეთი როგორც პირველ ორ მაჩვენებელს.“

ჩაღრმავებულმა ინტერვიუმ გვიჩვენა, რომ გამოკითხვის შედეგები ინტელექტუალური კაპიტალის მაჩვენებლების განაწილებასთან მიმართებაში დასტურდება პროგრამის ხელმძღვანელების მიერ და არსებითი განსხვავება ამ ორ კვლევით კომპონენტს შორის არ შეიმჩნევა. შესაბამისად შეგვიძლია განვაავითაროთ შემდეგი დასკვნები:

ადამიანური კაპიტალის მაჩვენებლებს შორის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში ყველაზე დიდი გავლენა აქვს გადამზადებულ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს, ხოლო ყველაზე უმნიშვნელოა სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი, ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლებს შორის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დაუდგინდა დასაქმებას და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობის მექანიზმების ეფექტურობას, ხოლო ყველაზე უმნიშვნელო საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდს და სოციალური მედიას გზით განხორციელებულ აქტივობებს. რითაც დადასტურდა ჰიპოთეზები.

საერთაშორისო პროგრამების განხორციელება გავლენას ახდენს ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაზე აღნიშნული მაჩვენებლების განვითარების გზით და მათგან ყველაზე მნიშვნელოვან ინდიკატორებად კვლევის შედეგად გამოიყო: გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი, დასაქმება და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა, სტუდენტების დაფინანსება და თანადაფინანსება და თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით ქვემოთ ვაგვითარებთ შემაჯამებელ დასკვნასა და რეკომენდაციებს.

დასკვნა და რეკომენდაციები

კვლევის შედეგებიდან და ჩვენს მიერ განხილული საკითხის მიხედვით, ვნახეთ, რომ თანამედროვე ტექნოლოგიების მიმართულებით სწავლებასა და მეთოდოლოგიაში აკადემიური პერსონალის გადამზადება საშუალებას აძლევს უნივერსიტეტებს დამოუკიდებლად განავითარონ საკუთარი ქართულენოვანი STEM პროგრამები; უზრუნველყონ საერთაშორისო პროგრამული აკრედიტაციის პროცესის (ABET) განხორციელება,

მეორე მნიშვნელოვანი დასკვნაა დაფინანსების საკითხი, სადაც ვნახეთ, რომ დაფინანსებისა და თანადაფინანსების მაღალი წილი უზრუნველყოფს სტუდენტთა მოტივაციას მაღალი მოსწრებით დაამთავრონ პროგრამა და ქვეყნიდან გაუსვლელად მიიღონ ორი დიპლომი (ქართული და ამერიკული).

მესამე, სხვა მსგავს პროგრამებთან შედარებით ჩარიცხვის კრიტერიუმების მაღალი ზღვარი (მაღალი მოსწრების ნიჭიერი სტუდენტების ჩარიცხვის ალბათობის ზრდა) განსაზღვრავს უფრო მეტ წარმატებულ კურსდამთავრებულს;

მეოთხე, მნიშვნელოვანია დასაქმება და სწავლის შემდგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა, ეფექტური ორგანიზება და სწორად განსაზღვრული ბაზრის მოთხოვნა უზრუნველყოფს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაღალ მაჩვენებელს, მაღალ პოზიციებზე მაღალი ანაზღაურებით. რაც მოწმობს უნივერსიტეტში შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებას.

ამრიგად, ადამიანური კაპიტალის მაჩვენებლებს შორის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში ყველაზე დიდი გავლენა

აქვს გადამზადებულ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსინალს, ხოლო ყველაზე უმნიშვნელოა სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი, ურთიერთობების კაპიტალის მაჩვენებლებს შორის ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებაში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დასაქმებას და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობის მექანიზმების ეფექტურობას, ხოლო ყველაზე უმნიშვნელო საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდს და სოციალური მედიას გზით განხორციელებულ აქტივობებია.

ბუნებრივია ჩვენი რეკომენდაციები ჩვენი კვლევის შედეგების ანალიზის და დასკვნებიდან გამომდინარეობს. კერძოდ:

1, ადამიანური კაპიტალის განვითარებისთვის უნივერსიტეტებმა უნდა გამოიყენონ გადამზადების ეფექტური პროგრამები, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე უცხოური მაღალრეიტინგული უნივერსიტეტები;

2. უნივერსიტეტი არ უნდა იყოს ორიენტირებული მხოლოდ სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდაზე, არამედ უნდა პასუხობდეს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და რეკომენდირებულია ეცადოს მისაღები კრიტერიუმების არა მინიმალური ზღვრის მიხედვით ჩარიცხვას, არამედ პროგრამის მიზნებისა და შედეგებიდან გამომდინარე რეალური მისაღები ზღვრის განსაზღვრა;

3. უნდა შეიცვალოს სტუდენტის დაფინანსების საკითხი სახელმწიფოს მხრიდან და უნივერსიტეტებმაც გაზარდონ თანადაფინანსების (სტუენტის, ფონდების მოზიდვის და ა.შ) საკითხი, რადგან პროგრამების მიზანებიდან და შედეგებიდან გამომდინარე სტუდენტებს ქონდეთ უფრო მაღალხარისხიანი განათლების მიღების და შესაბამისად დასაქმების უკეთესი შესაძლებლობები;

ბიბლიოგრაფია

1. Abralava A., Kutateladze R., Chechelashvili M., et al. Contemporary Business Challenges in a Globalized World: Research, Study, Examination (Volume 3) // Collective monograph. Saarbrücken, Saarland, Germany; 2022.
2. Anderson Ch., Makers: The New Industrial Revolution. — New York: Crown Business, 2012. — ISBN 978-0-3077-2095-5.
3. Baker S. Human Capital / S. Baker. — New York: Columbia University Press, 1964. — Direct text.
4. Barry R. & Chiswick J. Mincer, Experience and the Distribution of Earnings. Barry R. Chiswick, J. Mincer. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=435260. — Text electronic.
5. Becker Gary S., Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 2014.
6. Ben-Porath Y., The Production of Human Capital and the Live. Cycle of Earning, Journal of Political Economy, August, 1973, p. 363;
7. Blaug Mark, Appraising Economic Theories: Studies in the Methodology of Research Programs (red. Neil de Marchi) - N.-Y., -1991, - 300 p.
8. Blaug Mark, Not Only an Economist. Recent Essays, - N.-Y., - 2007, 245 p.
9. Chultz T. W. Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research / T. W. Schultz. — New York: Free Press, 1971. — 321 p. — Directtext.
10. Commons J.R., Institutional Economics; Its Place in Political Economy. — New York: The Macmillan Company, 1934. p. 921
11. Contemporary Business Challenges in a Globalized World: Research, Study, Examination (Volume 3) // Collective monograph of professors of STU, faculty of Business Technologies. Saarbrücken, Saarland, Germany; 2022.
12. Davis L., North D., Institutional Change and American Economic Growth. Cambridge, 2021. p. 15-16
13. Dosi G., Innovation, organization and economic dynamics: sel. essays / Cheltenham; Northampton (Mass.): Elgar, cop. 2000
14. Esynien R. The role of human capital in value creation: theoretical in- sights / R. Esynien, A. Stankeviiien // Ekonomika. — 2001. — Vol. 90(4). — P. 24 — Direct text.
15. Fisher Irving, The nature of Capital and Income, New York, The Macmillan Company, London Macmillan & Co., Ltd; 2005
16. Frey C.B., Osborne, M.A. The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. Oxford. University of Oxford. 2021
17. G. Psacharopoulos; Harry A. Patrinos (2002) Returns to Investment in Education:
https://www.researchgate.net/publication/2528582_Returns_to_Investment_i

n_Education

18. Grant R. Contemporary strategy analysis: concepts, techniques, applications. — Blackwell Publishing Ltd, 2002
19. Guven H., San Diego State University – Georgia: Introduction of Accredited American STEM Degree Programs in the Republic of Georgia, 12th Annual International Conference on Education and New Learning Technologies (EDULEARN 2019), July 1-3, 2019, Palma (Spain), EDULEARN PROCEEDINGS, ISBN: 978-84-09-12031-4, DEP. LEGAL: V-1702-2019. Publisher: IATED.
20. Karvalics Information Society – what is it exactly? (The meaning, history and conceptual framework of an expression), 2017
21. Kendrick J., New Developments Productivity Measurement, University of Chicago Press, 1982 National Bureau of Economic Research in NBER Book Series Studies in Income and Wealth
22. Kristjan–Olari Lepinq Measuring the Specificity of Human Capital: a Skill-based Approach / Kristjan–Olari Lepinq // Tallinn University of Technology, School of Economics and Business Administration Working Paper, 2009. – 9(1). – P.39-54. – Direct text.
23. Lazear Edward P. Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach (June 2003). / Lazear Edward P. // IZA Discussion Paper No. 813. Available at SSRN. – URL: <https://ssrn.com/abstract=422562>. – Text: electronic.
24. Lazear Edward P., and Kathryn L. Shaw (2007). "Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources," Journal of Economic Perspectives, 21(4), pp. 91-114.
25. Leif Edvinsson, Michael Malone. Intellectual Capital Measurement; January 2017. DOI: 10.4018/978-1-5225-2255-3.ch438; Leif Edvinsson, Michael Malone. Intellectual Capital. Determining the True Value of a Company, March 6, 1997
26. Mescon, Michael H., Albert, Michael, Khedouri, Franklin. Management; available at:
<https://archive.org/details/management0000mesc/page/n823/mode/2up>
27. Meyersson Milgrom Specificity of Human Capital and Promotions / Meyersson Milgrom, E. Kwon, – 2010. – URL: <https://ssrn.com/abstract=1544551> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1544551>. – Text: electronic.
28. Morgan R.M. and Hunt S.D. The commitment – trust theory of relationship marketing. Journal of Marketing, 2020, vol. 58, no. 3, pp. 20–38. DOI: 10.2307/1252308

29. Mu J. Marketing capacity, organizational adaptation and new product development performance. *Industrial Marketing Management*, 2015, 49, pp. 151– 166. DOI:10.1016/j.indmarman.2015.05.003
30. Park C. & Lee H., Value Co-Creation Processes–Early Stages of Value Chains Involving High-Tech Business Markets: Samsung–Qualcomm Semiconductor Foundry Businesses. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 2015, 22:3, pp. 229–252. DOI:10.1080/1051712X.2015.1081016
31. Porter M.E. *Competitive Advantage: Creating and Sustainable Superior Performance*. New York, Free press, 2015
32. Schultz T. W. *Investing in People: The Economics of Population Quality* / T. W. Schultz. – Berkeley: California: University of California Press, 2021. – P. 149-166. – Direct text
33. Schultz T. W. *The Economic Value of Education* / T. W. Schultz. – New York: London: Columbia University Press, 1963. – 123 p. Direct text
34. Shultz T. Human Capital in the *International Encyclopedia of the Social Sciences*. N.Y., 1968, vol. 6.
35. Shultz T. *Investment in Human Capital*. N.Y., London, 1971, p. 26-28;
36. Stewart T.A. *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*. – N.Y.2L., 2004. – 275 p.
37. Stiglitz Joseph E. and Akerlof George A., *Capital, Wages and Structural Unemployment*, *Economic Journal*, 1969, vol. 79, issue 314, pages 269-81
38. Stroombergen A. *Review of the Statistical Measurement of Human Capital: Statistics New Zealand* / A. Stroombergen, D. Rose, G. Nana. – Wellington, 2002. – P.4– Direct text
39. Walsch Neal Donald, *On abundance and right Livelihood*, Hampton Roads Publishing Company, 2019;
40. კემბრიჯის ბიზნეს-ლექსიკონი:
<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/strategic-audit>
41. არჩვაძე ი., ადამიანური კაპიტალი, როგორც ეროვნული სიმდიდრის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი (საქართველოს მაგალითზე), „ეკონომიკა“ N5, 2006;
42. თსუ პ. გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტის საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალათა კრებული „ეკონომიკა - XXI საუკუნე“ ეკონომიკური განვითარების სტრუქტურული და ინოვაციური პრობლემები“; **E ISSN 2587-4691**; 2017.
43. მასურაშვილი ი., ცოდნის მენეჯმენტის ორგანიზაციული კულტურა ევროკავშირში; საერთაშორისო კონფერენციის „საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო“ = *The socio cultural environment of international business*= მასალები, ნაწ. I, თბ., 2011;
44. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე; 2021 წელი. ხელმისაწვდომია:
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>

45. სიხარულიძე დ., ეროვნული კულტურის გავლენა ახალი ბიზნესის ფორმირებაზე, საერთაშორისო კონფერენციის „საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო“= The socio cultural environment of international business = მასალები, ნაწ. I, თბ., 2011;
46. შაბურიშვილი შ., სოციალური კაპიტალის ფორმირების თავისებურებები გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში, საერთაშორისო კონფერენციის „საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო“= The socio cultural environment of international business = მასალები, ნაწ. I, თბ., 2011
47. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2016.
48. Питерс Т. В поисках эффективного управления / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М: Прогресс, 2016.

დანართი1 კითხვარი

მოგესალმებით!

გახლავართ ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტის (GAU) დოქტორანტი ნინო ფანცულაია. წინამდებარე კვლევა განკუთვნილია სადოქტორო ნაშრომის შესრულებისათვის, არის ანონიმური და გამოყენებული იქნება არა კომერციული მიზნებისათვის, არამედ სადოქტორო ნაშრომში დასკვნებისა და რეკომენდაციების შემუშავებისთვის.

კვლევა ეხება საერთაშორისო პროგრამების განხორციელებით უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებას.

თქვენი მონაწილეობა მნიშვნელოვანია კვლევის განხორციელებისათვის, წინასწარ გიხდით დიდ მადლობას თანადგომისთვის!

გთხოვთ აირჩიოთ რომელ ჯგუფს მიეკუთვნებით

აკადემიური/ადმინისტრაციული პერსონალი

კურსდამთავრებული/სტუდენტი

გთხოვთ, თქვენი გამოცდილებისა და თქვენს შეხედულებაზე დაყრდნობით მოახდინოთ ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების ჩამოთვლილი ინდიკატორების რანჟირება, თითოეულს მიანოჭეთ პროცენტული მაჩვენებელი, იმგვარად, რომ ჯამურმა მაჩვენებელმა შეადგინოს 100%-ი. (მითითება: რაც მეტი პროცენტული მაჩვენებელია, მით უფრო მნიშვნელოვანია თქვენი აზრით ინდიკატორი)

1. სტუდენტთა ჩარისხვისა და გარიცხვის მაჩვენებელი;
2. სტუდენტთა მოსწრების საშუალო შეწონილი ქულა - GPA;
3. სტუდენტების დაფინანსება და თანადაფინანსება
4. გადამზადებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი
5. დასაქმება და სწავლის შემგომ საფეხურზე გაგრძელების ხელშეწყობა

6. პარტნიორების რაოდენობა ბიზნეს სექტორიდან და მოზიდული დონორი ორგანიზაციები;
7. საუნივერსიტეტო ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გზით განხორციელებული აქტივობები;
8. თანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე.

დიდი მადლობა გამოკითხვაში მონაწილეობისათვის!