ეკონომიკა

ყოველთვიური საერთაშორისო რეცენზირებადი და რეფერირებადი სამეცნიერო ჟურნალი

„ЭКОНОМИКА“ - Ежемесячный международный рецензируемый и реферируемый научный журнал

“ECONOMICS ” - Monthly International reviewed and refereed scientific journal

9-10, 2017

ჟურნალი გამოდის 1918 წლიდან
Journal published since 1918

რ. შენგელია (მთ. რედაქტორი)

ი. არჩვაძე; ა. აბრალავა; ნ. აბესაძე; თ. ბაბუნაშვილი; ნ. ბაკაშვილი; ე. ბარათაშ-ვილი; რ. გოგოხია; ვ. დათაშვილი; მ. კაკულია; დ. კარბონი (**იტალია**); პ. კოღუ-აშვილი; ა. კურატაშვილი; ზ. ლიპარტია; გ. მალაშხია; ე. მექვაბიშვილი; ქ. მარშავა; ს. პავლიაშვილი; ვ. პაპავა; მ. როკეტლიშვილი (**აშშ**); უ. სამადაშვილი; ა. სილაგაძე; ა. სიჭინავა; ო. სოლდატენკო (**უკრაინა**); ა. სხირტლაძე; ტ. ფედოროვა (**რუსეთი**); დ. ქავთარაძე (**რუსეთი**); ა. ქუთათელაძე; რ. ქუთათელაძე; კ. ღურწკაია; გ. ღავთაძე; გ. ყუფუნია; ნ. შენგელია; გ. შუბლაძე; თ. შენგელია; ნ. ჩიხლაძე; ჟ. წიკლაური; ნ. ჭითანავა; მ. ჯიბუტი. გ. ჯოლია

ШЕНГЕЛИЯ Р. (ГЛ. РЕДАКТОР)

Арчвадзе И., Абралава А., Абесадзе Н., Бабунашвили Т., Бараташвили Е., Бакашвили Н., Гавтадзе Г., Гогохия Р., Гурцкая К., Даташвили В., Джибути М., Джолия Г., Кавтарадзе Д. (**Россия**), Какулия М., Карбон Д. (**Италия**), Когуашвили П., Купуния Г., Кураташвили А,. Кутателадзе А., Кутателадзе Р., Липартия З., Малашхиа Г. Меквабишвили Э., Маршава К., Папава В., Павлиашвили С., Рокетлишвили М. (**США**), Силагадзе А., Сичинава А., Сольдатенко О. (**Украина**), Схиртладзе А., Самадашвили У., Федорова Т. (**Россия**), Читанава Н., Чихладзе Н., Шенгелия Н., Шенгелия Т., Шубладзе Г., Циклаури Ж.

REVAZ SHENGELIA (EDITOR IN CHIEF)

I. ARCHVADZE; A. ABRALAVA; N. ABESADZE; T. BABUNASHVILI E. BARATASHVILI; N. BAKASH-VILI; N. CHIKHLADZE; G. GHAVTADZE; R. GOGOKHIA; V. DATASHVILI; M. KAKULIA; D. KARBON (**ITALY**); P. KOGHUASHVILI; A. KURATASHVILI; Z. LIPARTIA; G. MALASHKHIA; E. MEKVABISHVI-LI; K. MARSHAVA; S. PAVLIASHVILI; V.PAPAVA; M. ROKETLISHVILI (**USA**); U. SAMADASHVILI; N. SHENGELIA; A. SILAGADZE; A. SICHINAVA; O. SOLDATENKO (**UKRAINE**); A. SKHIRTLADZE; T. FE-DOROVA (**RUSSIA**); D. QAVTARADZE (**RUSSIA**); A. QUTATELADZE; R. QUTATELADZE; K. GHURTS-KAIA; G. KUPUNIA; G. SHUBLADZE; T. SHENGELIA; ZH. TSIKLAURI; N. CHITANAVA; M. JIBUTI; G. JOLIA.

თბილისი - 2017

შინაარსი

ეკონომიკური რეფორმა: ანალიზი, პრობლემები და პერსპექტივები

გურამ მეტივიშვილი - მიწის ინტეგრირებული
პოლიტიკა და თეორიული მოდელები ------------------------------- 6

ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

ლელა ჯახაია - ფერმერული მეურნეობების
განვითარება საქართველოს აგრარულ სექტორში ------------------ 21
**რევაზ შენგელია, ჟუჟუნა წიკლაური-შენგელია,
ნათია შენგელია -** განათლება - ქვეყნის
კონკურენტუნარიანობის მაჩვენებელი
და ინვესტიციების მოზიდვის ეფექტიანი ფაქტორი ---------------- 37

ფინანსები, ბანკები, ბირჟები

გიორგი გაწერელია - მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები: მათი
საქმიანობის არსი და თავისებურებები საქართველოში------------- 48
მაია გრძელიძე-ბიუჯეტის დაგეგმვის
პროცესი თვითმმართველ ქალაქებში-------------------------------- 56
მერაბ ჯიქია, ნანა სრესელი - სავალუტო
რისკების ანალიზის თეორიული ასპექტები ------------------------ 67
გიორგი გაწერელია - მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები -
ქვეყნის საკრედიტო სისტემის ნაწილი ------------------------------- 81

რეგიონული ეკონომიკა

მაია გრძელიძე - საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმები- ბიუჯეტის
დაგეგმვის საბაზისო დოკუმენტი თვითმმართველ ქალაქებში ----- 90

დარგობრივი ეკონომიკა

Обиход Светлана Викторовна - использование трудового
потенциала сельских территорий: проблемы и перспективы
в условиях структурной трансформации экономики ------------------- 102
გურამ მეტივიშვილი - სოფლიდან ქალაქში შრომითი მიგრაციის
დეტერმინანტები საქართველოში---------------------------------- 115

ეკატერინე კოპლატაძე - ხარისხის ხარჯების
მართვის მოდელი და მისი დანერგვა ფარმაცევტულ წარმოებაში - 130

ბიზნესი, მარკეტინგი, მენეჯმენტი

ეკატერინე კვირიკაშვილი - ორგანიზაციის
თვითგანვითარება, როგორც მართვის ობიექტი ------------------- 139
თამარ ვანიშვილი - კონფლიქტური და
სტრესული სიტუაციების მართვა ორგანიზაციაში ----------------- 154
ირაკლი კინწურაშვილი - ელექტროტექნიკის მაღაზიათა
ქსელი და თანამედროვე მარკეტინგული მიდგომები --------------- 166
ნათია ხოჭოლავა - კომერციულ ბანკებში
შიდა აუდიტის სამსახურის ორგანიზების ფორმები ---------------- 174
ეკატერინე კვირიკაშვილი - თანამედროვე
გამოწვევებზე საპასუხოდ ორგანიზაციის მართვის
თვითგანვითარების პრინციპებზე გადასვლა---------------------- 185

მსოფლიო ეკონომიკა

გიორგი ლოხიშვილი, თამთა უთნელიშვილი - თანამედროვე
საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების
გლობალიზაცია და საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია --201
ნინო ცხოვრებაშვილი - ლიდერობის თავისებურებები
და ქალთა ლიდერობისათვის დამახასიათებელი პრობლემატიკა
ფრანგულ ორგანიზაციებში ------------------------------------210

რეცენზია

რევაზ შენგელია - საინტერესო ნაშრომი--------------------------220

ინფორმაცია

საშა ტერნესი - „ბლუორჩარდის“ ინვესტორთა
ვიზიტი საქართველოში. პრეს რელიზი-----------------------------223

CONTENTS

ECONOMIC REFORMS: ANALYSIS, PROBLEMS AND PERSPECTIVES

Guram Metivishvili - Integrated Land Policy and Theoretical Models -- 6

MODERN PROBLEMS OF ECONOMICS

Lela Jakhaia - The Development of Farming Agriculture in Georgian Agrarian Sector------------------------------------21

Revaz Shengelia, Jujuna Tsiklauri-Shengelia, Natia Shengelia - Education-The Significant Factor for Competitiveness and Investment Attractiveness of a Country --------------------------------37

FINANCES, BANKS AND EXCHANGE MARKETS

Giorgi Gacerelia - Microfinance Organizations: The Essence of their Activity and Peculiarities in Georgia ----------------48

Maia Grdzelidze - The Process of Budgetary Planning in Self- Governing Cities--56

Merab Jikia, Nana Sreseli - The Theoretical Aspects of Currency Risk Analysis ---67

Giorgi Gacerelia-Microfinance Organizations - the Part of the Credit System of a Country-----------------------------------81

REGIONAL ECONOMY

Maia Grdzelidze - Medium Term Action Plans – Base for Budgeting in Self-Governing Cities --------------------------------90

SECTORAL ECONOMY

Svitlana V. Obikhod - Usage of labor potential of the rural territories: problems and perspectives under the circumstamces of structural transformation of the economy-- 102

Guram Metivishvili - The Determinants of Labor Migration from Village to City in Georgia---------------------- 115

Ekaterine Koplatadze - Model of Quality Cost Management and Its Implementation in the Pharmaceutical Industry ------------------------- 130

BUSINESS, MANAGEMENT, MARKETING

Ekaterine Kvirikashvili - Self-development, as the Object of Management--- 139
Tamar Vanishvili - management of conflict and stress situations in the organization ----------------------------------- 154
Irakli Kintsurashvili - Electro-Technical Stores Network and Modern Marketing Methods --------------------------------- 166
Natia Khocholava - organizing forms of internal audit service for commercial banks-- 174
Ekaterine Kvirikashvili -Move to Self-development Principles of Organization Management in Response to the Modern Challenges ----185

WORLD ECONOMY

Giorgi Lokhishvili,Tamta Utnelishvili - Globalization of modern international economic relations and international economic integration ------------------------ 201
Nino Tskhovrebashvili - The Characteristics of Women' Leadership and Its Problems in French Organizations ---- 210

REVIEW

Revaz Shengelia - Interesting Scientific Work --------------------------- 220

INFORMATION

Sasha Ternes - News release. BlueOrchard Investor Field Trip to Georgia -------------------------------- 223

მიწის ინტეგრირებული პოლიტიკა და თეორიული მოდელები

გურამ მეტივიშვილი
საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა
ანდრია პირველწოდებულის სახელობის
ქართული უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

განხილულია მიწის ინტეგრირებული პოლიტიკის მახასიათებლები და მოცემულია მიწის კომპლექსური და ინტეგრირებული მართვის მიმართულებები. მიწის პოლიტიკა გადმოცემულია როგორც ღონისძიებების კომპლექსი, სადაც არსებით როლს თამაშობს სოფლის მეურნეობის ინსტიტუციონალური მოწყობა და მისი სახელმწიფო მართვა.

დახასიათებულია მიწის პოლიტიკის თეორიული საფუძვლები და ევოლუცია მიწების მართვის ისტორიული განვითარების ევოლუცია. მოცემულია მიწების თეორიების კლასიფიკაცია და განსაზღვრულია სასიცოცხლო, საარსებო საშულებების უზრუნველყოფის თეორია, კომერციული განვითარების თეორია, სახელმწიფოს ინფრასტრუქტურული განვითარების თეორია, მიწის მართვის და მდგრადი განვითარების თეორიები.

აღნიშნულია, რომ თეორიული მოდელები გამოხატავს მიწის და სოფლის მეურნეობის მართვის განსხვავებულ ასპექტებს. ისინი ერთმანეთთან კომპლექსურად არის დაკავშირებული და მათი ინტეგრირება ხდება ინტეგრირებული პოლიტიკის საფუძველი. ყველა ქვეყანაში დგას საკითხი სოფლის, როგორც სოციალურ-კულტურული ფენომენის შენარჩუნების შესახებ, სოფლის მოსახლეობის დასაქმების შესახებ, ურბანიზაცის პრობლემებისა და აგრარული სექტორის ეფექტიანობის და

უსაფრთხოების გაზრდის შესახებ. შესაბამისად, თეორიებიც, ამ ასპექტებს ასახავენ.

საკვანძო სიტყვები: მიწა, პოლიტიკა, საქართველო, სოფლის-მეურნეობა, მიწის თეორიები.

შესავალი

მიწას აქვს და ყოველთვის ჰქონდა განსაკუთრებული ადგილი საზოგადოებრივ ურთიერთობებში. იგი არის უნიკალური რესურსი. მასთან დაკავშირებული ურთიერთობები მრავალმხრივია და აერთიანებს ეკონომიკურ, პოლიტიკურ, სოციალურ, სამართლებრივ, გეოგრაფიულ, ბიოლოგიურ, გარემოს დაცვით და სხვა ასპექტებს. იგი მრავალგანზომილებიანი სისტემაა, რომელიც მოითხოვს ფრთხილ მიდგომას და ისტორიულ, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოცალურ კონტექსტში განხილვებს. იგი მნიშვნელოვანია ეკონომიკური და სოციალური განვითარებისთვის, სიღარიბის შემცირებისთვის და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფისათვის.

ეკონომიკური ასპექტით მიწა წარმოების რესურსია და არის მართვის ობიექტი. სოციალური თვალსაზრისით იგი საცხოვრებელი ადგილია და ადამიანის თვითგამოხატვის საშულებაა. პოლიტიკურად იგი დაკავშირებული ქვეყნის უსაფრთხოებასთან.

მიწის ინტეგრირებული პოლიტიკა

მიწის პოლიტიკა ითვალისწინებს ყველა ამ გარემოებას და ინტეგრირებულად ასახავს მიზნებსა და ამოცანებს, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს ეკონომიკური ეფექტიანობა, ეროვნული იდენტობა, უსაფრთხოება და გარემოს დაცვა. მიწაზე კონტროლი სოფლად მცხოვრები საზოგადოების იდენტურობისა და მათი არსებობის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს. სოციალური, ინსტიტუციური და პოლიტიკური ურთიერთობები მიწას განასხვავებს სხვა აქტივებისაგან იმით, რომ იგი არის ადამიანების და ოჯახების იდენტობის გამოხატულება. ამიტომ იგი გაცილებით მეტია, ვიდრე მხოლოდ მასთან წვდომა და მფლობელობა.

მიწაზე ხელმისაწვდომობა მნიშვნელოვანია ღარიბი მო-

სახლეობის ცხოვრების გაუმჯობესებითვის და სოციალური დაცულობის უზრუნველყოფისთვის. იგი არის ოჯახების და ინდივიდების სიმდიდრის წყარო, რომელიც მჭიდროდაა დაკავშირებული კულტურულ და სულიერ ღირებულებებთან. მიწის ფლობა მნიშვნელოვანი პოლიტიკური ძალაა.

მიწასთან დაკავშირებული ურთიერთობები არის როგორც მატერიალური ხასიათის, ასევე სულიერი. იგი თანდაყოლილ უფლებაა, რომელიც, ბრიტანულ სამართლის მიხედვით, ეფუძნება „აბორიგენულ წოდებას და უფლებას“.[1] ამ უფლებების ეფექტიანი აღიარება ხშირად არასრულია, რომელიც იწვევს სოციალურ და პოლიტიკურ მარგინალიზაციას და მიწასთან დაკავშირებულ კონფლიქტებს. ეს წინააღმდეგობები გამოვლინდა საქართველოშიც. მრავალი კონფლიქტი წარმოიშვა მიწების პრივატიზების დროს ადგლობრივ მოსახლეობასა და უცხო ინვესტორს შორის.[2] მიწის არათანაბარი განაწილება, მიწის მფლობელობის პრობლემები და მიწის სუსტი მართვა იწვევდა კონფლიქტებს და იქმნებოდა წინააღმდეგობები ფორმალურ და არაფორმალურ მფლობელობის წესებს და ინსტიტუტებს შორის. მიწის საკითხები და მასთან დაკავშირებული წინააღმდეგობები ასახულია საქართველოს სოციალურ, ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ისტორიაში.

გარდა ამისა, მოსახლეობის ზრდა, ეკონომიკური განვითარება და გარემოს ცვლილებები, როგორიცაა გაუდაბნოება, კლიმატური ცვლილებები და სხვ, ზრდის კონკურენციას მიწის ხელმისაწვდომობაზე. მიწების შეზღუდულობა ქმნის კონფლიქტების შესაძლებლობებს.

მიწასთან არის დაკავშირებული ერთ-ერთი გლობალური გამოწვევა -გენდერულ თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხები. ქალისთვის და კაცის თანაბარი უფლებები მიწების ფლობასა და გამოყენებაში სოციალური და ეკონომიკური გენდერული თანასწორობის ქვაკუთხედია. პოლიტიკის ძირითადი სამართლებრივი მოთხოვნებია ქალთა უფლებების დადგენა ქონების ფლობასა და გამოყენებაში, მეუღლეებში მიწის თანამფლობელობის პრინციპის აღაირება. ეს მნიშვნელოვანი ფაქტორებია ქალების

ეკონომიკური და სასიცოხლო დაცვისათვის, მაგალითად ქალებისთვის იმ კრედიტზე და მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობისთვის, რომელიც მოითხოვს მიწის ფლობით უზრუნველყოფას. საქართველოში, ისევე როგორც ქვეყნებში, მიწაზე უფლების გადაცემა მემკვიდრეობითობაზეა დამოკიდებული. ამასთან, სამართლებრივად არა, თუმცა ტრადიციულად მამაკაცს აქვს უპირატესობა. აქედან გამომდინარე საჭირო ხდება მემკვიდრეობითი სამართლის რეფორმირება და გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა მიწის ხელმისაწვდომობაზე. სოფლის მეურნეობის ფემინიზაციის მზარდი ტენდენცია დღეს როდესაც შინამეურნეობებში ქალების როლი ტრადიციულად საკვების წარმოებაა, აქტუალურია. ქალების უფლება მიწაზე უნდა იყოს სოციალურად და სამართლებრივად აღიარებადი და აღსრულებადი.

მიწის შეზღუდულობამ და მიწასთან დაკავშირებულმა კონფლიქტებმა, ასევე სოფლის გაღარიბების მზარდმა ტენდენციამ, განსაკუთრებით საბაზრო ეკონომიკაზე ტრანსფორმირების პროცესში, მიწა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი რესურსი გახადა. განსაკუთრებით იქ, სადაც მიწა დეფიციტურია, იგი უფრო ღირებული ხდება.

მიწის პოლიტიკის ერთ-ერთი მიზანია მიწის ურთიერთობების სუბიექტების განსხვავებული ინტერესების შერწყმის გზების მოძებნა, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს თანასწორობა და ეკონომიკური ეფექტიანობა, ისეთ პოლიტიკური ცვლილებების გატარება, რომელიც განმუხტავდა საზოგადოების რადიკალურ ზეწოლას მიწების განაწილებაში და გამოყენებაში და საბოლოოდ უზრუნველყოფდა როგორც ქალაქად, ასევე სოფლად კეთილდღეობის ზრდას.

სოფლისა და ქალაქის მრავალი პრობლემა საერთოა, თუმცა განსხვავებულია მიწის პოლიტიკა სოფლის მეურნეობასა და ურბანულ დასახლებებში. მიწაზე საკუთრების უფლებები აძლიერებს როგორც ქალაქის, ასევე სოფლის მოსახლეობის შესაძლებლობებს მიიღონ მეტი ფინანსური სარგებელი და შემცირდეს მათი სიღარიბე.

ამდენად, მიწისადმი ინტეგრირებული მიდგომა აუცილებე-

ლია იმისთვის, რომ სხვადასხვა ჯგუფების საჭიროებები, განსაკუთრებით ღარიბების და მოწყვლადი ჯგუფების, იყოს გათვალისწინებული.

მიწის პოლიტიკა გამოხატავას, პირდაპირ ან ირიბად, სახელმწიფოს, მის მოქალაქეებსა და ადგილობრივი თვითმმართველობას შორის ძალაუფლების განაწილების პოლიტიკურ არჩევანს. იგი გულისხმობს სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტების კერძო სექტორთან, ფერმერებთან თანამშრომლობას.

ეს ურთიერთდაკავშირებული სისტემაა, სადაც ერთი რომელიმე რგოლის ჩავარდნა და არასწორად რეგულირება იწვევს სხვა დანარჩენი რგოლების შეფერხებით განვითარებას. ამიტომ მიწის პოლიტიკა არის ღონისძიებების კომპლექსი, სადაც არსებით როლს თამაშობს სოფლის მეურნეობის ინსტიტუციონალური მოწყობა და მისი სახელმწიფო მართვა.

ყველა ქვეყანაში მიწის მართვა ხორციელდება ეროვნული პოლიტიკის საფუძველზე, რომელიც განსაზღვრავს, თუ რა მიზნებს უნდა ემსახურებოდეს იგი, რა გზებით და საშუალებებით უნდა განხორციელდეს და რა შედეგების მიღება არის გათვალისწინებული. არ არსებობს ერთიანი რეცეპტი ყველა ქვეყნისათვის. თითოეული ქვეყანა თავისი გამოცდილებით, შეცდომებისა და წარმატებების გზით ანხორციელებს პოლიტიკის სრულყოფას.

საერთოდ არც ერთ ქვეყანაში არ არსებობს ისეთი ინსტიტუტი, რომელიც პასუხისმგებელი იყოს მიწების მართვის მთელ სისტემაზე. იგი დანაწევრებულია სოფლის მეურნეობის, გარემოს დაცვის, იუსტიციის, ფინანსთა, ეკონომიკის და სხვა სახელმწიფო ინსტიტუტებში, ასევე ადგილობრივ ორგანოებში. მათი საქმიანობების ჰარმონიზირება, კოორდინაცია და ურთიერთკონსულტირება ერთ-ერთი ურთულესი პრობლემაა მიწის მართვის პოლიტიკაში. პოლიტიკურად მიწის მართვის დეცენტრალიზაცია მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ ხალხი უფრო ახლოს იყვეს მიწის მართვის ორგანოებთან, და ამ მხრივ, ადგილობრივ ორგანოებს, იუსტიციის და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს მომსახურების სერვისებს აქვთ გადამწყვეტი მნიშვნელობა, ხოლო ცენტრალიზაცია კი მნიშვნელოვანია ხარჯების ეფექტი-

ანად მართვისა და გადაწყვეტილებების სწრაფად მიღებისათვის. ვერტიკალური და ჰორიზონტალური, ცენტრალიზირებული და დეცენტრალიზირებული მართვის ოპტიმიზაცია მნიშვნელოვნად ზრდის პოლიტიკის ეფექტიანობას.

როგორც წესი ადგილობრივ მმართველობას აქვთ ძალაუფლება მიწის მართვასა და ბუნებრივ რესურსებზე. ამიტომ მიწის პოლიტიკა ადგილობრივი ინსიტუტების უფლებამოსილებისა და პასუხისმგებლობის სფეროა, სადაც ცენტრალურ ხელისუფლებას ენიჭება მიწის პოლიტიკაზე ზედამხედველობის ფუნქცია. ამასთან ორივე ინსტიტუტი ჩართული უნდა იყოს მიწის პოლიტიკის შემუშვებაში

მიწის პოლიტიკის დეცენტრალიზაცია ქმნის ეფექტიან პირობებს მიწის მართვაში, უზრუნველყოფს პრობლემების უკეთესად გამოვლენას და ანალიზს, თუმცა, იქმნება საშიშროებაც ბუნებრივ რესურსებზე ადგილობრივი ელიტის ძალაუფლების გამოყენების გამო. მართვის დეცენტრალიზებული სისტემა ავლენს მიწის მართვის ახალ მიდგომების აუცილებლობას, მაგრამ იგი არ პასუხობს პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებულ კითხვებს, თუ ვის უნდა ჰქონდეს ძალაუფლება და გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილება. სუბსიდიარობის პრინციპი უნდა უძღვებოდეს მიწის რესურსების მართვის პასუხისმგებლობის განაწილებაზე გადაწყვეტილების მიღებას ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეებს შორის. იგი უნდა გამორიცხავდეს ძალაუფლების ბოროტად გამოყენებას და ადგენდეს პასუხისმგებლობის მექანიზმებს.[3]

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ მიწის პოლიტიკა არის კომპლექსური და მისი მართვა ინტეგრირებულად უნდა განხორციელდეს.[4] შესაბამისად საკითხი დგა იმის, შესახებ, თუ მიწის პოლიტიკის სისტემაში რა არის ის ძირითადი საკითხები, რომლის გარშემოც ინტეგრირებული მართვის განხორციელები იქნება საჭირო. ეს საკითხი ყველა ქვეყანაში თავისებურია. კონცეპტუალურად ისინი სხვადასხვა თეორიულ მიმდინარეობას ეფუძნება და ისტორიულად კი ეროვნული პრობლემების გადაჭრას ემსახურება.

მიწის თეორიები

მიწის თეორიები არის მიწის პოლიტიკის ფორმირების საფუძველი და იგი ასახავს მიწის მართვისა და მისი მდგრადი განვითარების კონსტრუქციებსა და მოდელებს. ისტორიულად თეორიული მოდელების განვითარება ეფუძნებოდა იმას, თუ მიწას რა როლს აკუთვნებდა საზოგადოება და რა მოთხოვნები ჰქონდა მას სახელმწიფო მართვისადმი.

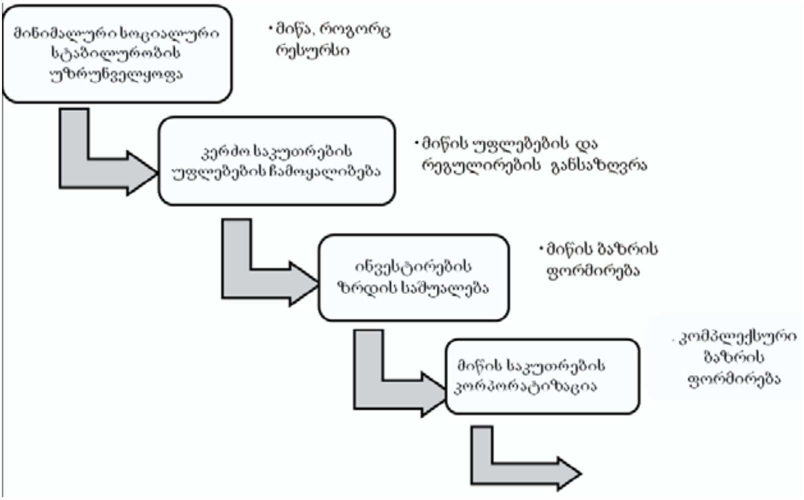
ისტორიულად მიწების მართვა იწყება მისი სამართლებრივი უფლებების აღიარებით. შემდგომ განვითარდა საბაზრო და კომერციული მიმართულებები. ამჟამად მას აქვს კომპლექსური ხასიათი, რაც სისტემურ და ყველა თეორიული მიდგომის ერთობლივ გამოყენებას გულისხმობს.

მიწა, როგორც ბუნებრივი რესურსი, სოციალური უზრუნველყოფის პირობა გახდა. სამომხმარებლო ბაზრების განვითარებასთან ერთად ჩამოყალიბდა მიწის ბაზარიც და იგი ინვესტიციების დაბანდების სფეროა, სადაც ბუნებრივი ფაქტორის გვერდით მისი ეკონომიკური მიზანშეწონილობა განისაზღვრა და სხვადასხვა ტექნოლოგიური საშუალებების გამოყენებით განხორციელდა მისი ექსპლოატაციის გაზრდა. მიწების კომერციალიზაციას თან მოყვა მასზე ინდივიდუალურ საკუთრებიდან სხვადასხვა ფორმის საკუთრებაზე გადასვლა და კორპორატიული მართვის მექანიზმების დანერგვა.

ამან კიდევ უფრი მეტად გაზარდა მიწების ინტენსიურ დამუშავება, რის შედეგადაც თანამედროვე საზოგადოებაში შეიქმნა გლობალური ეკოლოგიური და გარემოსდაცვითი პრობლემები. დღის წესრიგში დადგა უსაფრთხოების და მდგრადი განვითარების აუცილებლობა. ამდენად, ისტორიულად ხდებოდა მიწის მართვის პოლიტიკის განვითარება თავდაპირველად მიწებზე საკუთრების უფლების და შემდგომ კი საბაზრო მექანიზმების ჩართვისაკენ.

ისიც უნდა ითქვას, რომ მართალია წარსულში, მიწის მფლობელობის სისტემები სოფლად მიიჩნეოდა დაუცველად და მწარმოებლურობის ზრდის შემაფერხებლად. ამიტომ მიზანი იყო მისი ჩანაცვლება ფორმალური, სახელმწიფო სისტემით, რომე-

ლიც დაეფუძნებოდა კერძო საკუთრებას. მაგრამ, არაფორმალური და ჩვეულებითი მფლობელობის სისტემები ავლენდნენ დინამიურობას. ხშირად ჩვეულებითი მიწის მართვის სისტემები ეფექტიანი იყო. ეს უგულებელყოფდა მათ ჩანაცვლებას კერძო საკუთრებითი სისტემით.ეს გახდა მცირე კერძო მესაკუთრეობის შენარჩუნების პირობაც, გარდა ამისა, სახელმწიფოს მიერ მფლობელობის ცვლილებები ხშირად იწვევდა კონფლიქტებს. ამჟამად სულ უფრო მეტად ადგილს იკავებს საბაზრო კომპლექსური მიდგომა. სქემატურად ეს ასე გამოისახება.



გრაფიკი
მიწის მართვის განვითარების ევოლუცია

მიწების ისტორიული ევოლუციის შესაბამისად იქმნებოდა მიწის თეორიები. მისი კლასიფიკაცია სამეცნიერო ლიტერატურაში არ არის განსაზღვრული. ჩვენი შეხედულებით, ეს მიდგომები შეიძლება ხუთ თეორიულ მიმდინარეობად გავაერთიანოთ: სასიცოცხლო, საარსებო საშულებების უზრუნველყოფის თეორია; კომერციული განვითარების თეორია; სახელმწიფოს

ინფრასტრუქტურული განვითარების თეორია; მიწის მართვის თეორიები და მდგრადი განვითარების თეორიები

საარსებო საშუალებებით უზრუნველყოფის თემა ხაზს უსვამს მიწის ტრადიციულ როლს. ამ თეორიის თანახმად, მას მხოლოდ სოციალური მნიშვნელობა ენიჭება და იგი უნდა აკმაყოფილებდეს მხოლოდ შინამეურნეობების საარსებო მოთხოვნილებებს. იგი სიღარიბის და შიმშილის დაძლევის პირობაა. ამ გარემოებას ამაგრებს კლასიკური თეორიული მიმართულებები, სადაც სოფლის მეურნეობის განვითარებას მეორეხარისხოვან როლს ანიჭებდნენ. კლასიკური თეორიის წარმომადგენლები (ადამ სმიტი) ეკონომიკური განვითარების ზრდას განიხილავდა, როგორც პროცესს, რომელიც მოითხოვდა წარმოების ფაქტორების გადანაწილებას დაბალი შრომის მწარმოებლურობით გამორჩეული ტრადიციული სოფლის მეურნეობის სექტორიდან მაღალტექნოლოგიურ სექტორებში.[5] მალთუსი გამოთქვამდა აზრს გლობალური შიმშილის საფრთხის შესახებ, რომლის მიხედვითაც, დროთა განმავლობაში ერთ სულზე მიწოდებული საკვების ოდენობა შემცირდება, მოსახლეობის ზრდის არსებული ტენდენციის შენარჩუნების შემთხვევაში. მისი საყრდენია ნიადაგის ნაყოფიერების კლებადი კანონის თეორია, რომლის თანახმად, კაპიტალი, ნიადაგის გამოფიტვის შედეგად შეწყვეტს დაგროვების ზრდას, მაშინ კაპიტალის მოგებაც და ხელფასიც თანდათანობით შემცირდება იმ დონემდე, რომ არც სიმდიდრის ზრდას შეუწყობს ხელს და არც მოსახლეობის არსებობის საშუალებათა გადიდებას.[6]

მიწათმოქმედებაში ტექნოლოგიების დანერგვა არსებითი გახდა მისი ნაყოფიერების ზრდის უზრუნველყოფაში. ამასთან, მიწის მართვაში სახელმწიფოს მიერ ინფრასტრუქტურის ფორმირება გახდა საუკეთესო მიდგომა. ამას აღიარებს UNECE, რომლის თანახმად, მიწის ადმინისტრირების პრინციპები (2005) ემყარება იმას, რომ “მდგრადი განვითარება დამოკიდებულია სახელმწიფოზე, რომელსაც საერთო პასუხისმგებლობა აკისრია მიწის მფლობელობის, ღირებულებისა და გამოყენების შესახებ ინფორმაციის მართვაში”. [7]

გაეროს სურსათისა და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაცია (FAO) კი აღიარებს, რომ მიწის საკითხთან დაკავშირებული ად-მინსტრატორები ვერ მიაღწევენ მაღალ ტექნიკურ შედეგებს იზოლირებულად. მათი უნარ-ჩვევები და მეთოდები საზოგადოების ინტერესებს უნდა ემსახურებოდეს. „მიწის ადმინისტრატორები იცავენ საკუთრების უფლებას. ამით ისინი ზემოქმედებენ საზოგადოებრივი წესრიგის სტაბილიზაციაზე და ქმნიან წარმატებული ეკონომიკის წინაპირობებს ".[8]

რაც უფრო მსხვილია მეურნეობები და ფერმერებს საკუთრებაში აქვთ კონსოლიდირებული მიწები, მით უფრო ნაკლებია სახელმწიფოს ინტერვენციული როლი. შესაბამისად მსხვილი მეურნეობები გახდნენ კომერციული განვითარების მამოძრავებელი ძალები, მაშინ როდესაც მცირე მეურნეობები და მცირე პარცელებად დანაწევრებული მიწათმოქმედება ემსახურება შინამეურნეობების საარსებო საშუალებებით უზრუნველყოფის მიზნებს. ეს საკითხი ორად ყოფს თეორიებს, რომლის თანახმად, მსხვილი მეურნეობები ქმნის კომერციული განვითარების პირობებს, ხოლო მცირე მეურნეობები კი - ცხოვრების მინიმალურად უზრუნველყოფის პირობებს.

შესაბამისად, ქვეყნები, სადაც ფერმერებს ცუდი ინფრასტრუქტურა აქვთ, არ არიან მიმზიდველნი ინვესტიციების დაბანდების თვალსაზრისით. ეს ქვეყნები სურსათის იმპორტზე არიან დამოკიდებულნი. საინვესტიციო აქცენტი მსხვილ და კომერციაზე ორიენტირებულ ფერმებზე კეთდება, რომლებსაც უკეთ შეუძლიათ დააკმაყოფილონ ბაზრის მოთხოვნები. აქედან გამოდინარე,მრავალი ავტორი ამტკიცებს, რომ იმის ნაცვლად, პოლიტიკა ავაგოთ " მცირე ფერმების გადარჩენის" საჭიროებებზე, საჭიროა მცირე ფერმებისაგან გათავისუფლება.[9]

მიუხედავად იმისა, რომ მსხვილი ფერმები აწარმოებენ უფრო მეტ პროდუქციას, მცირე ფერმები, კოოპერაციის შემთხვევაში, რაც გაცილებით მაღალსარგებლიანია მათთვის, იღებენ მეტ მოგებას, ვიდრე მსხვილი ფერმები. მცირე ფერმების წარმოება უფრო ეფექტიანია, მაგრამ კვების პროდუქტების უსაფრთხოებისა და ხარისხის პრობლემები, რაც ძალიან მტკივნეულია ღია

ბაზრისათვის, მნიშვნელოვნად მოქმედებს მცირე ფერმების განვითარებაზე[10].

კვლევები მეტყველებს, რომ იქ, სადაც უფრო მეტი რაოდენობის მცირე და საშუალო მეურნეობაა კონცენტრირებული, შრომის ნაყოფიერება მაღალია, თუ მას მხარს უმაგრებს შესაბამისი სასოფლო სამეურნეო პოლიტიკა.[11]

ამდენად, სამივე თეორიული მიდგომა - საარსებო საშუალებებით უზრუნველყოფა, კაპიტალდაბანდების და შემოსავლების კომერციალიზაცია და ინფრასტრუქტურული განვითარება შეადგენს ერთ მთლიან კომპლექსს, რომელიც მიწის მართვის თეორიულ მოდელებთან ერთად ქმნის სოფლის მეურნეობის განვითარების ინტეგრაციულ სისტემას.

თანამედროვე მიწის მართვის თეორიის ქვაკუთხედია მიწის მართვის პარადიგმა, სადაც მიწის ხანგრძლივობა, ღირებულება, გამოყენება და განვითარება მოითხოვს საზოგადოების მიერ შესრულებული არსებითი და ყოვლისმომცველი ფუნქციების ჰარმონიზირებას. ამ პარადიგმის ფარგლებში, თითოეულ ქვეყანას მიწების და რესურსების მართვაში სხვადასხვა ტექნიკისა და ინსტრუმენტების გამოყენებით ანხორციელებს მიწების პოლიტიკის მიზნებს, სადაც ძირითადი ინსტრუმენტები კადასტრი, მიწის რუკები და სარეგისტრაციო სისტემები - რჩება ფუნდამენტური შემადგენელ ნაწილებად.

მიწის მართვის პარადიგმა მიწის მენეჯმენტის ძირითადი კონცეფციაა და იგი მოიცავს სამ კომპონენტს: მიწის პოლიტიკა, მიწის საინფორმაციო ინფრასტრუქტურა და მიწის მართვის ფუნქციები მდგრადი განვითარების მხარდასაჭერად.

მიწის მართის პარადიგმისაგან განსხვავდება სხვა კონცეფციები:

საერთო მიწათსარგებლობის პოლიტიკა. იგი განსაზღვრავს მიწების მართვაში მიწის ღირებულებების, გამოყენების მიზნების და სამართლებრივი უზრუნველყოფის კონტექსტს, რომლის საფუძველზეც ხდება მიწების ადმინისტრირების ინფრასტრუქტურის შექმნა;

საკადასტრო სისტემების თეორია. იგი ახდენს მიწის ნაკვე-

თების იდენტიფიკაციას და მიწის უფლებების დაცვას მიწის რეგისტრაციის, მიწის შეფასებისა და მიწის გამოყენების კონტროლის ხელშეწყობის გზით;

მიწის ადმინისტრირების სისტემები ეხება მიწათსარგებლობის, მიწების ღირებულების, მიწათმოქმედებისა და მიწათსარგებლობის ადმინისტრირებას, მიწის ბაზრების ხელშეწყობის და მიწათმოქმედების ეფექტიანი მართვის განხორციელების მიზნით.

მიწის მენეჯმენტი ახდენს პროცესების მართვას, რომელიც ხელს უწყობს ეკონომიკურ, სოციალურ, გარემოსდაცვით მდგრადობას.

ამასთან სულ უფრო მეტ მნიშვნელობანს იძენს მდგრადი განვითარების თეორიული ასპექტები.

მსოფლიო ბანკის მიერ მიწის მდგრადი მართვაა (SLM) განისაზღვრება როგორც ცოდნაზე დაფუძნებული პროცედურა, რომელიც ხელს უწყობს მიწის, წყლის, ბიომრავალფეროვნება და გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის ინტეგრირებას იმისათვის, რომ გაიზარდოს სურსათი და შენარჩუნდეს ეკოსისტემა.[12] იგი აუცილებელია მოსახლეობის ზრდის უზრუნველყოფისათვის, აქვს მნიშვნელოვანი დემოგრაფიული დატვირთვა, რამდენადაც უზრუნვეყოფს მოსახლეობის შენარჩუნებას ადილებზე და მათ განვითარებას. დეგრადირებული მიწებიდან მოსახლეობის მიგრაციის რისკები დიდია. ამიტომ მიწების რაციონალიზაცია მოსახლეობის ზრდის პირობაა.

ევროკავშირში მდგრადობას განიხილავენ როგორც ეკონომიკური, ეკოლოგიური ასევე სოციალური ასპექტებით. იგი ევროპის საერთო აგრარული პოლიტიკასთან არის დაკავშირებული.[13]

გაეროს ევროპული ეკონომიკური კომიიის (UNECE) სახელმძღვანელოშიც მდგრადი განვითარება პრიორიტეტული პოლიტიკად არის აღიარებული და მისი კონცეფცია ასახავს მიწის მართვის პროცესს, სადაც ეს რესურსი იძლევა მაღალ შედეგს. მოიცავს ფერმერულ მეურნეობებს, საკუთრების მართვას, ქაალქებისა და სოფლების დაგეგმვას და სხვ.[14]ევროკავშირის მიწის მართვის ქსელი ქალაქების მდგრადი განვითარებისათ-

ვის (European Network for Land Use Management for Sustainable European Cities (LUMASEC) კი აქცენტს აკეთებს მიწის მართვის დარგთაშორის კოოპერაციაზე. [15]

დასკვნა

ამდენად, ყველა აღნიშნული თეორიული მოდელი გამოხატავს მიწის და სოფლის მეურნეობის მართვის განსხვავებულ ასპექტებს. ეს მოდელები ერთმანეთთან კომპლექსურად არის დაკავშირებული და მათი გაერთიანება ხდება ინტეგრირებული პოლიტიკის საფუძველი. მსჯელობა იმის შესახებ, თუ რომელი თეორიული მიმდინარეობა შეიძლება გახდეს პოლიტიკის საფუძველი, აზრს მოკლებულია, რამდენადაც ყველა ქვეყანაში დგას საკითხი სოფლის, როგორც სოციალურ-კულტურული ფენომენის შენარჩუნების შესახებ, სოფლის მოსახლეობის დასაქმების შესახებ, ურბანიზაცის პრობლემებისა და აგრარული სექტორის ეფექტიანობის და უსაფრთხოების გაზრდის შესახებ. შესაბამისად, თეორიებიც, რომლებიც ამ ასპექტებს ასახავენ, დღევანდელი გლობალური გამოწვევის შედეგია.

გამოყენებული ლიტერატურა

1 Aboriginal Title, *Indigenous Foundations,*http://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/aboriginal_title/

2 See Tokmazishvili M., Kozhoridze L. and others, (2014), Influence of immigration on reallocation of land property and development of agriculture in Georgia, European Initiative – Tbilisi Liberal Academy.

3 Land Administration Guidelines, (2004), Guidelines for support to land policy design and land policy reform processes in developing countries UN, New York and Geneva, , pp.7-8.

4 Turovsky A.A. Integral land property policy as an object of political research. Politology №59, 2017. page 1. www.NovaInfo.Ru

5 Adelman Irma. Fallacies in development theory and their implications for policy. In Meier G. M., and Stiglitz J. E.2001, (Eds). *Fron-*

tiers of development economics: The future in perspective, New York: World Bank. p.107. www.courses.ischool.berkeley.edu/i290-17/s08/syllabus.html

6 Thomas Robert Malthus Social Views. Malthus and Neo-Malthusianism. http://socium.ge/downloads/protosocteoria/malTusisTezisebi.pdf

7 UNECE 2005, Land Administration in the UNECE Region Development Trends and Main Principles. Geneva. http://www. unece.org/env/documents/2005/wpla/ECEHBP- 140-e.pdf

8 FAO 2007, Good Governance and land tenure and administration, FAO Land Tenure Series No 9. Rome. http://www. fao.org/NR/lten/abst/lten_071101_ en.htm

9 Tsegaye Tegenu. Miss Conceptualizing Growth Role of Small Farms. www.fao.org/WAIRDOCS/LEAD/X6170E/x6170e36.htm

10 Profitability and Efficiency of Indian Dairy Farms. www.fao.org/WAIRDOCS/LEAD/X6170E/x6170e36.ht

11 Land Administration Guidelines, Guidelines for support to land policy design and land policy reform processes in developing countries UN, New York and Geneva, 2004, pp.16-17.

12 Sustainable LandManagement: Challenges, Opportunities, and Trade-offs. The World Bank, 2006,

https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/7132/366540PAPER0Su11PUBLIC0as0of0July71.txt?sequence=2

13 Agriculture and rural Development, European Commission , https://ec.europa.eu/agriculture/cap-overview_en A Sustainable Agricultural Policy for Europe, Position paper on CAP review and reform, IFOAM EU Regional Group April 2002. https://www.iatp.org/files/Sustainable_Agricultural_Policy_for_Europe_A.htm

14 “Land Administration Guideline. With Special Reference to Countries in Transition”, UN Economic Commission for Europe, Geneva, ECE/HBP/96. 1996, pp. 10, 59,http://www.unece.org/fileadmin/DAM/hlm/documents/Publications/land.administration.guidelines.e.pdf, 2008

15 Didier Vancutsemetc, Governance of sustainable land use management, LUMASEC Thematic Report 3, April 2010, pp. 3-14, http://urbact.eu/sites/default/files/import/Projects/LUMASEC/outputs_media/LUMASEC_Thematic_Report_3_01.pdf

INTEGRATED LAND POLICY AND THEORETICAL MODELS

Guram Metivishvili
Doctorate of the St. Andrews the
First-Called Georgian University

RESUME

The features of the integrated land policies are discussed and outlined with the complex and integrated land management directions. The land policy characterizes as a set of complex of events where the institutional role of agriculture arrangements and its state governance are the essential factors.

The theoretical base of the land policy and the evolution of historical development of land management are described. The land theories are classified as : the theory of providing vital, subsistence resources; the theory of commercial development; the state's infrastructure development theory; and land management and sustainable development theories.

It is noted that the theoretical models express the different aspects of land arrangements and agriculture management. They are complex and interconnected with each other, and serve as a base for the land integrated policy. In all countries there is a question of maintaining the rural as a social-cultural phenomenon, employing the rural population, solving the urbanization problems and increasing the efficiency and security of the agricultural sector. Consequently, the theories also reflect these aspects.

Key Words: Land, Policy, Georgia, Agricultural, Land Theories.

ფერმერული მეურნეობების განვითარება საქართველოს აგრარულ სექტორში

ლელა ჯახაია
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

სტატიაში განხილულია ფერმერული მეურნეობების როლი აგრარულ სექტორში, მათი ჩამოყალიბება და განვითარება; განვითარებული ქვეყნების მდგომარეობა შედარებულია საქართველოს რეალურ ვითარებასთან. შემოთავაზებულია ფერმერული მეურნეობების სახეებით გამიჯვნა, რომლის გათვალისწინება აუცილებელია განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკიდან გამომდინარე.

საკვანძო სიტყვები: აგრარული სექტორი, ფერმერული მეურნეობა, გლეხური მეურნეობა, სოფლის მეურნეობა, სახნავი მიწა.

ძირითადი ტექსტი

ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკურ წარმატებაში აგრარულ სექტორს მნიშვნელოვანი როლი უკავია. საქართველოში უკანასკნელ პერიოდში ამ სფეროში განხორციელდა რთული ორგანიზაციულ-სამეურნეო და სამრეწველო წარმოების სინთეზი აგრობიზნესის სახით, სადაც წამყვანი ადგილი უჭირავს კვებისა და გადამამუშავებელი მრეწველობის სხვადასხვა დარგებს, გლეხურ, ფერმერულ მეურნეობებს.

როგორც ცნობილია, საქართველო ოდითგანვე აგრარული ქვეყანა იყო. მიწათმოქმედება ქართველი კაცის სამეურნეო საქმიანობასთან ერთად ჩამოყალიბდა ჯერ კიდევ ქვის ხანაში. იგი უძველესი დროიდან იწყებს ნედლეულის, მიწის წიაღისეულის

მოპოვებას. რკინის დამუშავებას და სამრეწველო საქმიანობას. მაგრამ მთელი მისი მოღვაწეობა მაინც უშუალოდ მიწათმოქმედების განვითარებასთანაა დაკავშირებული. ამის ნათელი მაგალითია ის გზა, რომელიც დღემდე განვლო. შექმნა და მოიტანა ხორბლის, სიმინდის, ვაზის, ხეხილის, პირუტყვის, ფრინველის, ფუტკრის და სხვა მრავალი აბორიგენული და უნიკალური ჯიშები.

ჩვენს წელთაღრიცხვამდე VI–IV ს. ს. დასავლეთ საქართველოში ჩამოყალიბდა და განვითარების მაღალ დონეს მიაღწია კოლხეთის სამეფომ. აქ ბარის მოსახლეობა ძირითადად მიწათმოქმედებას მისდევდა. მარცვლეულის გარდა მოჰყავდათ სელი და კანაფი, მისდევდნენ მებაღეობას და მევენახეობას, საკმაოდ განვითარებული იყო მეცხოველეობა.

ჩვენს წელთაღრიცხვამდე უკვე III საუკუნეში აღმოსავლეთ საქართველოში ჩამოყალიბდა იბერიის დამოუკიდებელი სამეფო, რომელიც მონათმფლობელურ სახელმწიფოს წარმოადგენდა. გლეხი ძირითადად მისდევდა წვრილ კერძო მეურნეობას. მას ჰქონდა მიწათმოქმედების ინვენტარი, ჰყავდა შინაური (მუშა და პროდუქტიული) პირუტყვი და სხვა. მაგრამ იგი სამეურნეო საქმიანობას ეწეოდა ფეოდალის მიწაზე და ამდენად მისი საქმიანობა მთლიანად დამოკიდებული იყო ფეოდალზე.

XX საუკუნის დასაწყისამდე საქართველო მეფის რუსეთის განაპირა კოლონიალურ სახელმწიფოს წარმოადგენდა. სწორედ ამის გამო სოფლის მეურნეობის განვითარება საქართველოში (როგორც რუსეთში) განხორციელდა ე. წ. პრუსიული წესით, რომელიც ითვალისწინებდა იმას, რომ ძალაში ტოვებდა შუასაუკუნეობრივ მიწათმფლობელობას, ბატონყმურ ლატიფუნდიებს (საბეგრო-სამუშაო). ეს გზა კი არ იძლეოდა საწარმოო ძალთა სწრაფი განვითარების საშუალებას, რამდენადაც ძალაში რჩებოდა მშრომელი გლეხობის დაკაბალება. ჩამორჩენილი სამიწათმოქმედო კულტურა.

საქართველოში კაპიტალიზმის განვითარების უკიდურესად დაბალი დონის ფონზე სასოფლო-სამეურნეო წარმოება წარმოდგენილი იყო უპირატესად წვრილი, ნახევრად ნატურალური

მეურნეობებით, რომლებიც აღჭურვილი იყვნენ შრომის პრიმიტიული საშუალებებით.

რუსეთში 1861 წელს განხორციელებული რეფორმის შედეგად სახელმწიფო გლეხები გადაიქცნენ კერძო მფლობელ გლეხებად, ამიერკავკასიის და მათ შორის საქართველოს სახელმწიფო გლეხებზე ეს კანონი არ გავრცელებულა. ისინი 1917 წლის რევოლუციამდე დარჩნენ სახაზინო მიწაზე ანუ რეფორმამდელი რუსეთის სახელმწიფო გლეხების მსგავსად იხდიდნენ სახაზინო მიწებზე საღალო გადასახადს და თემობრივად სარგებლობდნენ. ამავე პერიოდში სასოფლო-სამეურნეო წარმოება წარმოდგენილი იყო ძირითადად გლეხური და მემამულური მეურნეობების სახით. გლეხი, თავისი ოჯახით, ერთგვარ კარჩაკეტილ თვითდაკმაყოფილების პრინციპზე ორიენტირებულ მეურნეობრივ ერთეულს წარმოადგენდა და აქედან გამომდინარე საქართველოში გაბატონებული იყო წვრილი გლეხური მეურნეობა.

იმ პერიოდში„საქართველოში სოფლის მეურნეობის სასაქონლო პროდუქციის უდიდეს ნაწილს აწარმოებდნენ არა დაქირავებული შრომის ექსპლუატაციაზე დამყარებული მსხვილი მემამულური მეურნეობები, არამედ, სწორედ წვრილგლეხური მეურნეობები. ყოველივე ეს განპირობებული იყო იმით, რომ მსხვილ მემამულურ მეურნეობებში გაბატონებული იყო შრომამიგებითი სისტემა, რომლის მიხედვით გლეხები, თავისთავად ცხადია, არ იყვნენ დაინტერესებული შრომის ნაყოფიერების გადიდებით, რადგან ჩვეულებრივად თავიანთი ინვენტარით ამუშავებდნენ მემამულეთა მიწებს. როგორც ირკვევა, მსხვილ მემამულურ მეურნეობას, რომელიც ძირითადად დამოკიდებული იყო წვრილგლეხური მეურნეობის ტექნიკურ შესაძლებლობებზე, არსებითი უპირატესობა არ გააჩნდა“.

იმ პერიოდში საქართველოში ერთ გლეხურ მეურნეობაზე მოდიოდა 2,4 დესეტინა (დესეტინა არის 1, 09 ჰექტარი) ყველა სახის სახმარი მიწა, რომელთაგან სახნავს 1,6 დესეტინა, ანუ მთლიანი ფართობის 66,6% ეკავა, მაშინ როცა ერთ მემამულურ მეურნეობაზე მოდიოდა 59,0 დესეტინა ყველა სახის სახმა-

რი მიწა, ხოლო სახნავის ხვედრითი წილი 15,4 დესეტინას, ანუ 26,1%-ს შეადგენდა. აქედან ნათლად ჩანს, რომ საქართველოს მიწების უდიდესი ნაწილი მემამულეთა საკუთრებას წარმოადგენდა, ხოლო მრავალრიცხოვანი გლეხობა მიწის ნაკლებობას განიცდიდა.

როგორც გლეხურ, ისე მემამულურ მეურნეობათა სარგებლობაში არსებული მიწის მნიშვნელოვან ნაწილს იჯარით აღებული მიწა წარმოადგენდა. მიწათსარგებლობის ეს ფორმა განსაკუთრებით განვითარდა კაპიტალისტური წარმოების წესის პირობებში. არსებობდა იჯარის რამოდენიმე სისტემა: საადგილმამულო, მოკლევადიანი და სხვა. ერთი გლეხური მეურნეობის სარგებლობაში არსებული 3 დესეტინა მიწიდან 0,6 დესეტინა ანუ 20% იჯარით იყო აღებული, ხოლო მემამულური მეურნეობის სარგებლობაში არსებული 62,1 დესეტინა მიწიდან იჯარით მხოლოდ 0,05% ანუ 3,1 დესეტინა იყო აღებული".

აგრარული ურთიერთობების გაუმჯობესების ერთგვარ მცდელობას წარმოადგენდა 1918–1920 წლებში საქართველოს დამოუკიდებელი მთავრობის მიერ განხორციელებული ღონისძიებები, როდესაც მიღებული იქნა კანონები იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა განესაზღვრათ მემამულეთა ხელში დასატოვებელი მიწების ნორმა და რა ზომები უნდა მიეღოთ საადგილმამულო რეფორმების გასატარებლად, როგორ უნდა განეხორციელებინათ ჩამოსართმევი სამეურნეო ინვენტარის რეკვიზიცია, თუმცა აღნიშნული კანონები იმ პერიოდში სამწუხაროდ განუხორციელებელი დარჩა.

საბჭოთა ხელისუფლების სამოცდაათწლიანი ბატონობის პერიოდში აგრარულ სფეროში განხორციელებული სახელმწიფო პოლიტიკის შედეგად, გლეხი კვლავ უმიწოდ დარჩა. მე-20 საუკუნის 30-იან წლებში კერძო საკუთრების გაუქმება ე. წ.„მიწების ნაციონალიზაციის" ლოზუნგით ძალდატანებით განხორციელდა. დეკრეტით მიწის შესახებ ყოველგვარი გამოსყიდვის გარეშე მოისპო მიწაზე კერძო საკუთრება და იგი საერთო-სახალხო საკუთრებად გამოცხადდა. მართალია, მიწა ჩამოერთვა მის მსხვილ მესაკუთრეს – მემამულეს, მაგრამ იგი არა გლეხო-

ბის, არამედ, სახელმწიფოს საკუთრება გახდა. შეიქმნა კოლმეურნეობები და საბჭოთა მეურნეობები. კერძო ანუ საკარმიდამო მეურნეობა შეზღუდული იყო მიწის ფართობით, პირუტყვის სულადობით. მიუხედავად ამისა, მას მნიშვნელოვანი ადგილი ეჭირა სოფლის მეურნეობის ძირითად დარგებში.

საბჭოთა პერიოდში ფერმერული მეურნეობების განვითარებისადმი ეკონომიკური პოლიტიკის გაუმჯობესების ერთგვარ მცდელობას ჰქონდა ადგილი. ამის ნათელი მაგალითია საქართველოს მინისტრთა საბჭოს 1989 წლის 27 აგვისტოს 418 დადგენილება –„ბორჯომის, ამბროლაურის, ხარაგაულის, მესტიის, ადიგენის და აჭარის რაიონებში გლეხური მეურნეობების უპირატესი განვითარების შესახებ“, რომელიც რესურსების უფრო ეფექტიანად გამოყენების, დემოგრაფიული სიტუაციის გაუმჯობესების, მთიან ზონაში მოსახლეობის დაბრუნების, სასოფლო-სამეურნეო წარმოებაში მათი ჩაბმის და მატერიალური დაინტერესების ამაღლების ღონისძიებებს ითვალისწინებდა. ამ პროცესის განხორციელება 1990 წლიდან დაიწყო.

კოლმეურნეობებისა და საბჭოთა მეურნეობების სალიკვიდაციო კომისიამ დეტალურად აღწერა ამ საწარმოთა განკარგვაში არსებული ქონება. დააზუსტა მათზე რიცხული დავალიანება და განსაზღვრა ძირითადი ქონების ლიკვიდაციით, თუ რა რაოდენობის სესხების და ვალების დაფარვა შეიძლებოდა. ადგილობრივი მმართველობის ორგანოებთან შექმნილმა კომისიებმა შეისწავლეს მათზე გადაცემული სავარგულების ვარგისიანობა, ადგილმდებარეობა, ხარისხი, გლეხური მეურნეობების ჩამოყალიბების მსურველთა განცხადებები და განსაზღვრეს ერთ გლეხურ მეურნეობაზე გადასაცემი მიწის სავარგულის და პირუტყვის რაოდენობა. საზოგადოებრივ მეურნეობათა ლიკვიდაციისა და გლეხური მეურნეობების ჩამოყალიბების პროცესში რიგი მოსამზადებელი სამუშაოების განხორციელების მიუხედავად ადგილი ჰქონდა არსებითი ხასიათის ნაკლოვანებებსა და ხარვეზებს, რომლებმაც უარყოფითი გავლენა მოახდინეს გლეხურ მეურნეობათა შემდგომ განვითარებაზე. კერძოდ, გლეხური მეურნეობებისათვის მიწაზე გადასახადი

დაწესდა სუბიექტური შეხედულებით – მიწის კადასტრის გათვალისწინების გარეშე. საზოგადოებრივ მეურნეობებში არსებული პირუტყვის რეალიზაცია ჯერ კიდევ გლეხური მეურნეობების შექმნამდე დაიწყო, როცა მათი დიდი ნაწილი ყოვლად გაუმართლებელი დაბალი ფასებით მიეყიდა კოოპერატივებს, ხოლო დანარჩენი იჯარით გადაეცა მოსახლეობას. საკრებულოების ბალანსზე გადაცემული მეცხოველეობის შენობა-ნაგებობები პრაქტიკულად არ გამოიყენებოდა. მათი დიდი ნაწილი დაშლილ იქნა და როგორც საშენი მასალა მიეყიდა მოსახლეობას. ამასთან გლეხობამ საზოგადოებრივი მეურნეობებიდან შეძენილი პირუტყვი უფრო მაღალი ფასებით გაყიდა აგრარულ ბაზარზე, რადგან გლეხები მოუმზადებელნი აღმოჩნდნენ, შეენახათ მათზე გადაცემული პირუტყვი. მათ არ გააჩნდათ საჭირო რაოდენობის საკვები, სათავსოები და სხვა. სწორედ ამის შედეგი იყო ის, რომ აღნიშნულ რაიონებში 1989 წელთან შედარებით 1991 წელს პირუტყვის სულადობა 16,2% – ით შემცირდა. მოუგვარებელი დარჩა სასოფლო-სამეურნეო პროდუქტების დამზადების, გლეხთა სოციალური დაცვის, მთლიანად სოფლისა და კერძოდ გლეხური მეურნეო- ბების მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებებით უზრუნველყოფის და მრავალი სხვა საკითხი.

მე-20 საუკუნის 90-იანი წლებიდან დამოუკიდებლობის მოპოვებისა და საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის შემდგომ სრული გაურკვევლობა და ქაოსი სუფევდა ქვეყნის ყველა სფეროში, მათ შორის აგრარულ სექტორში. ამ პერიოდში შეიძლება გამოვყოთ საქართველოს ეკონომიკის ოთხი ძირითადი ეტაპი: I ეტაპი – 1991–1995 წლები, II ეტაპი – 1996–2003 წლები, III ეტაპი – 2004–2011 წლები და IV ეტაპი – 2012 წლიდან. თითოეულ ეტაპს საკუთარი, ერთმანეთისგან განმასხვავებელი ნიშნები, თავისებურებები და ტენდენციები აქვს.

პირველ ეტაპზე უაღრესად რთულ პოლიტიკურ და სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებში მიზანმიმართულად დაიწყო მემკვიდრეობით მიღებული პოლიტიკური და ეკონომიკური სისტემების მყისიერი დაშლა-დანგრევის (და არა დემონტაჟის) პროცესი. შედეგმაც არ დააყოვნა, 1994 წელს მშპ შეადგე-

ნდა1988 წლის მხოლოდ 27,8%-ს. კატასტროფულად დაეცა სამრეწველო პროდუქციის წარმოება(85%-ით), სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოება (2-ჯერ). ყოველივე ეს ადასტურებდა, რომ ქვეყნის ეკონომიკა შევიდა სისტემურ კრიზისში. 1994–1995 წლებში ხელისუფლებამ რიგი ღონისძიებები განახორციელა. კერძოდ, მიღებულ იქნა ანტიკრიზისული პროგრამა. დამტკიცდა ეკონომიკური განვითარების ინდიკატორული გეგმა. მიღებული იქნა ეროვნული ვალუტა – ლარი. ყოველივე ამან ეკონომიკაში გამოცოცხლების ნიშნები გააჩინა.

მეორე ეტაპისათვის დამახასიათებელი იყო მშპ-ს ზრდის შედარებით მაღალი ტემპები. ამ პერიოდში ზრდის ტემპი მერყეობდა 111,2%-ის ფარგლებში. ამ პერიოდში აღინიშნა ეკონომიკის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გაჩანაგება. აგრარულ სექტორში მსხვილი წარმოება შეიცვალა წვრილი წარმოებით. მიუხედავად მშპ-ის ზრდის შედარებით მაღალი მაჩვენებლებისა, ეკონომიკა კრიზისულ მდგომარეობაში იმყოფებოდა.

მესამე ეტაპზე ფაქტიურად იგივე ტემპი იყო შენარჩუნებული.

სოფლის მეურნეობა ხელისუფლებისათვის აქტუალური გახდა 2012 წლიდან, რის საფუძველზე გარკვეული ფერმერული, ოჯახური მეურნეობების, კოოპერატივების მხარდამჭერი მიზნობრივი პროგრამები ხორციელდება საერთაშორისო ორგანიზაციების მხარდაჭერით და დაფინანსებით.

თანამედროვე მსოფლიოს ისტორიული გამოცდილებით დადასტურებულია, რომ საწარმოო ძალების განვითარებამ არსებითი ცვლილებები გამოიწვია აგრარულ ურთიერთობათა სისტემაში, რამაც სოფლის მეურნეობაში მიწათმფლობელობისა და მიწათსარგებლობის მრავალი ფორმის არსებობა განაპირობა.

საქართველოს ბუნებრივ-სამეურნეო პირობების სპეციფიკისა და აგრარული მეურნეობის მრავალსაუკუნოვანი განვითარების მანძილზე ჩამოყალიბებული ტრადიციების გათვალისწინებით და, რაც მთავარია, ქვეყანაში ამჟამად მიმდინარე ახალი წარმოებითი ურთიერთობების შესაბამისი ორგანიზაციული

ფორმების შერჩევისა და დამკვიდრების პირობებში, უაღრესად სასარგებლოა ამ მიმართულებით მსოფლიოს წამყვანი ქვეყნების გამოცდილების გაზიარება.

ცნობილია, რომ მსოფლიო სოფლის მეურნეობაში კაპიტალიზმის განვითარება ძირითადად პრუსიული და ამერიკული გზით მიმდინარეობდა. ამერიკაში, ისევე როგორც ბევრ სხვა ევროპული ქვეყნის აგრარულ სექტორში, კაპიტალიზმის განვითარება ნელი ტემპით მიმდინარეობდა. ნაცვლად მსხვილ მიწათმფლობელთა ფენისა, რომელთა მიერ გლეხების ექსპლუატაცია ფეოდალური რენტის მიღების საფუძველი იყო. ყალიბდებოდა მეწარმეთა ახალი ფენა, რომელიც იჯარით იღებდა ან ყიდულობდა მიწას თავდაპირველი მესაკუთრისაგან და დამოუკიდებლად წარმართავდა მეურნეობას, მათ შორის დაქირავებული გლეხების საშუალებითაც. გერმანიასა და სხვა ევროპულ ქვეყნებში ფერმერებს არასოდეს არ ჰქონდათ საშუალება მიწის განუსაზღვრელი რაოდენობით ათვისებისა და ისინი მიწების შეზღუდული ფართობებით სარგებლობდნენ.

საქართველოს აგრარულ სექტორში კაპიტალისტური ურთიერთობები სრულიად განსხვავებულად ყალიბდებოდა, ვიდრე ურთიერთობები ამერიკის შეერთებული შტატების სოფლის მეურნეობაში, სადაც განვითარებას ხელს არ უშლიდა არც ადრე არსებული აგრარული ურთიერთობები და არც ტრადიციები. ფერმერებს მიწის განსაზღვრული რესურსების გამოყენების შეუზღუდავი შესაძლებლობები ჰქონდათ. კოლონიზაციის პერიოდში თვალუწვდენელი თავისუფალი მიწების დაკავება და ათვისება ხელს უწყობდა ფერმერული მეურნეობების სწრაფი ტემპით ზრდას და განვითარებას, რასაც ასევე ხელს უწყობდა მცირე მოვაჭრეების და კომერსანტების გვერდში დგომა.

1920–30-იან წლებში ამერიკული ფერმერული შინამეურნეობების სისტემის საერთო კრახმა მიიყვანა ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო პირველი ეროვნული სტრატეგიული კომერციული ფერმერული მეურნეობების განვითარების პოლიტიკის ინიციატივასთან. ამ ძალისხმევის ქვაკუთხედს შეადგენდა კომპლექსური საერთო-ეროვნული ფერმერული კოო-

პერატივების საკრედიტო პროგრამის შემუშავება. სახელმწიფო სექტორში მომუშავე პერსონალით დაკომპლექტდა ეროვნული საკრედიტო ქსელი და მოკლე, საშუალო და გრძელვადიანი სესხები ხელმისაწვდომი გახდა მიმზიდველი საპროცენტო განაკვეთით სამეურნეო სექტორისათვის. ფერმერების მიერ თავიანთ მიწებზე ნიადაგის ნაყოფიერების ამაღლების მიზნით შემუშავდა ნიადაგის რესურსების დაცვის ეროვნული პროგრამა. წლების მანძილზე ამ პროგრამის ფინანსური დახმარებით მოხერხდა ნიადაგის მჟავიანობის შემცირება და გამოფიტული ნაყოფიერების აღდგენა კირისა და შერჩეული სასუქების პირდაპირი სუბსიდირების მეშვეობით. ასევე მოხდა საველე დრენაჟის სისტემის ფინანსური დახმარების უზრუნველყოფა. სოფლის ელექტრიფიკაციის პროგრამის მეშვეობით მოხერხდა სუბსიდირებული ელექტროენერგიის მიწოდება ფერმერებისათვის, სოფლების სარწყავი წყლით მომარაგება. სხვა ადგილებში კი დრენაჟი დამბების, არხების და წყალსაქაჩი სადგურების მეშვეობით განხორციელდა, რაც მდიდარ სასოფლო-სამეურნეო მიწებს ემსახურებოდა.

ალნიშნული ღონისძიებების გატარების შედეგად მათი რაოდენობა 1940 წელს არსებული 6 მილიონიდან 1990 წელს 2 მილიონამდე შემცირდა. მიწის ნაკვეთის საშუალო სიდიდე კი ამავე პერიოდში 175 აკრიდან 461 აკრამდე (1 აკრი=0,40469 ჰა) გაიზარდა. ყოველივე ამან ხელი შეუწყო ფერმერული მეურნეობების ინტენსიფიკაციას და განსაკუთრებით მექანიზაციის დონის ამაღლებას.

ფერმერული მეურნეობების განვითარების ტენდენციებზე ასევე გარკვეულ წარმოდგენას შეგვიქმნის ფერმერული მეურნეობების ფორმირებისა და განვითარების პროცესი მსოფლიოს სხვა ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში.

ევროგაერთიანების სტატისტიკური სამსახურის 2015 წლის მონაცემებით, ევროგაერთიანების ქვეყნებში ერთი ფერმერული მეურნეობის სარგებლობაში არსებული სავარგულების საშუალო სიდიდე 17,4 ჰექტარს შეადგენდა, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა რიცხვი კი 5%-ს.

თუ შევადარებთ საქართველოს აგრარული სექტორისა და ფერმერული მეურნეობების სტრუქტურულ მაჩვენებლებს ამერიკის შეერთებული შტატების და ევროგაეთიანების ქვეყნების მონაცემებს, შემდეგ სურათს მივიღებთ: ამერიკის შეერთებული შტატების ერთი ფერმერული მეურნეობა სურსათით უზრუნველყოფს საშუალოდ 126 მაცხოვრებელს, გერმანიაში საშუალოდ 144 მაცხოვრებელს, ევროგაერთიანების ქვეყნებში საშუალოდ 51-ს, ხოლო საქართველოში კი, თუ დამატებული ღირებულების რეალურ მოცულობას მივიღებთ მხედველობაში, მაშინ აღმოჩნდება, რომ დღევანდელ პირობებში ერთ დასაქმებულს საშუალოდ თავის გამოკვებაც კი არ ძალუძს და რომ არა საქმიანობის სხვა არა აგრარული სახეობები, სოფლად შიმშილი დაისადგურებდა.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ერთი ფერმერული მეურნეობის მიერ გამოყენებული სასოფლო-სამეურნეო სავარგულის საშუალო სიდიდე 190,2 ჰა-ს შეადგენს, გერმანიაში შესაბამისად – 30,3 ჰა-ს, ევროგაერთიანების ქვეყნებში საშუალოდ-17,4 ჰა-ს, რუსეთში – 42 ჰა-ს შეადგენს, უკრაინაში – 22 ჰა-ს, ყირგიზეთში – 22 ჰა-ს, ყაზახეთში – 44,4 ჰა-ს, ბელორუსიაში – 20 ჰა-ს, უზბეკეთში – 10 ჰა-ს, სომხეთში –1,5 ჰა-ს, აზერბაიჯან- ში – 4 ჰა-ს, ტაჯიკეთში 45 ჰა-ს, თურქმენეთში – 1 ჰა-ს, მოლდავეთში – 3 ჰა-ს, ბალტიის- პირეთის ქვეყნებში – 24,5 ჰა-ს, საქართველოში კი – 1,5 ჰა-ს შეადგენს.

სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა რიცხოვნობა ამერიკის შეერთებულ შტატებში 2,9 მლნ. კაცს შეადგენს, რაც დასაქმებულთა 1,6%-ია, გერმანიაში – 2,9%-ს, ევროგაერთიანების ქვეყნებში საშუალოდ – 5,0%-ს, ხოლო საქართველოში კი – 54%-ს შეადგენს.

ფერმერული მეურნეობების მიერ გამოყენებული სასოფლო--სამეურნეო სავარგულთა ზომების მიხედვით დაჯგუფების მონაცემებით ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1-დან 5 ჰა-მდე სავარგულით სარგებლობს ფერმერული მეურნეობების ძალზედ მცირე რაოდენობა – 0.2%, გერმანიაში ფერმერული მეურნეობების – 31,7%, ევროგაერთიანების ქვეყნებში – 56,4%, საქა-

რთველოში კი – 98,4%. 5-დან 50 ჰა-მდე სავარგულით ამერიკის შეერთებული შტატებში სარგებლობს ფერმერული მეურნეობების – 60,4%, გერმანიაში – 55,7%, ევრო-გაერთიანების ქვეყნებში – 35,7%, საქართველოში კი – 1,5%. 50 ჰა-ზე მეტი სასოფლო-სამეურნეო სავარგულით ა.შ.შ.-ში სარგებლობს ფერმერული მეურნეობათა – 39,4%, გერმანიაში – 12,6%, ევროგაერთია- ნების ქვეყნებში საშუალოდ – 7,9%, ხოლო საქართველოში კი მხოლოდ – 0,1%.

ანალიზი გვიჩვენებს, რომ საქართველოში ფერმერული მეურნეობები განვითარების საწყის სტადიაში იმყოფებიან. ეს მეურნეობები ჯერჯერობით არ არიან საბაზრო ურთიერთობების სრულყოფილი ნიშნების მატარებელნი. საქართველოს ფერმერულ მეურნეობათა სრულყოფისა და განვითარების პროცესს უსათუოდ სათანადო დრო და ძალისხმევა სჭირდება.

ამჟამად საქართველოში ბევრია ისეთი სასოფლო-სამეურნეო საწარმო, რომელიც არსით ფაქტობრივად ფერმერული მეურნეობაა, მაგრამ იმის გამო, რომ სათანადო იურიდიული ბაზა არ არსებობს, მოქცეულია გაურკვეველ ჩარჩოებში და ისე ახორციელებს თავის საქმიანობას. ეს მაშინ, როცა ეკონომიკურად მოწინავე ქვეყნებში სოფლის მეურნეობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ფერმერული მეურნეობები გამიჯნულია როგორც ერთმანეთისაგან, ისე ყველაფრისაგან და მთელი რიგი შეღავათებით სარგებლობენ, რის გამოც ხშირად სხვა დარგის საწარმოები თავისი კაპიტალის ნაწილს სოფლის მეურნეობაში, სწორედ ზემოთ აღნიშნული შეღავათებით სარგებლობის უფლების მოპოვების მიზნით აბანდებენ.

თანამედროვე ეტაპზე არა მარტო პრაქტიკაში, არამედ აგრარულ-ეკონომიკურ მეცნიერებაშიც ჯერ კიდევ არ არის საბოლოოდ განსაზღვრული გლეხური, ფერმერული მეურნეობების, როგორც სასოფლო-სამეურნეო საწარმოთა ორგანიზაციის ერთ – ერთი ყველაზე მასობრივი ფორმის არსი.

აშშ-ში სოფლის პირობებში ფუნქციონირებად მეურნეობას უწოდებენ„ Farm", რომელიც გულისხმობს მიწის ნაკვეთს მასზე არსებული საცხოვრებელი და სამეურნეო დანიშნულების

ობიექტებით, სადაც ხორციელდება მემცენარეობისა და მეცხოველეობის პროდუქციის წარმოება.„ Farm"-ის პირდაპირი ქართული თარგმანია„ფერმა“. სწორედ მათი დასახელებიდან გამომდინარე ამერიკაში ამ მეურნეობის მფლობელებს უწოდებენ ფერმერებს. ზემოთაღნიშნული ლოგიკით თუ ვიმსჯელებთ, სოფლის პირობებში ფუნქციონირებად მეურნეობას სახელი სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ობიექტის დასახელების შესაბამისად ჰქვია და არა სუბიექტის (ფერმერის) სახელწოდებისა.

ევროპულ ქვეყნებში ეს პროცესი უფრო რთული მიმართულებით ვითარდებოდა. აქ აგრარულ სექტორში კაპიტალიზმის დამკვიდრებას წინ უსწრებდა ბატონყმური ტრადიციები, როდესაც მიწის მესაკუთრედ მიწათმფლობელი ფეოდალები იყვნენ, ხოლო უშუალო საქონელმწარმოებლები კი სოფლად მცხოვრები ყმა-გლეხობა. კაპიტალიზმის განვითარებამ საშუალება მისცა გლეხებს განთავისუფლებულიყვნენ და გამხდარიყვნენ მიწის მესაკუთრენი. გლეხების სოფლის პირობებში ფუნქციონირებად მეურნეობებს სასოფლო-სამეურნეო წარმოების სუბიექტის (გლეხი) სახელწოდების შესაბამისად„გლეხური მეურნეობები“ ეწოდა.

გლეხურ და ფერმერულ მეურნეობებს ხშირად აიგივებენ ერთმანეთთან, რაც, ჩვენი აზრით, გაუმართლებელია, რადგან ეს ცნებები თანამედროვე ეკონომიკის თეორიასა და პრაქტიკაში აერთიანებენ სასოფლო-სამეურნეო წარმოების სხვადასხვა ტიპებს და რომელზეც ჩვენი მოსაზრება მდგომარეობს შემდეგში:

- გლეხური მეურნეობა სასოფლო-სამეურნეო წარმოების უფრო ტრადიციული ორგანიზაციული ფორმაა, რომელიც ფერმერულ მეურნეობასთან შედარებით ხანგრძლივი ისტორიული პერიოდის განმავლობაში ვითარდებოდა და ყალიბდებოდა. გლეხური მეურნეობები ადრეფოდალიზმამდეც არსებობდა, მაგრამ უფრო ტიპიური იყო ფეოდალიზმის ეპოქისათვის. იგი არსებითად ნატურალური ან ნახევრად ნატურალური მეურნეობაა. გლეხური მეურნეობის მფლობელები, როგორც წესი, სოფლის გლეხთა სოციალური ფენის წარმომადგენლები არიან, მაშინ როცა ფერმერული მეურნეობის მფლობელები შეიძლე-

ბა ხშირად ქალაქის სხვადასხვა სოციალური ფენის წარმომადგენლები იყვნენ. ასეთ შემთხვევაში სრულიად შესაძლებელია გლეხური და ფერმერული მეურნეობების სამეურნეო სუბიექტებს განსხვავებული მიზნები ამოძრავებდეთ.

- გლეხური და ფერმერული მეურნეობების განმასხვავებელ ძირითად ნიშნად მიგვაჩნია ასევე წარმოების საქონლიანობის დონე. კერძოდ, გლეხური მეურნეობების სამეურნეო საქმიანობა ორიენტირებულია მისი წევრების პირადი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაზე სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციით, ე.ი. გლეხურ მეურნეობებს აქვთ სამომხმარებლო – ნაწილობრივ სასაქონლო მიმართულება, მაშინ როდესაც ფერმერული მეურნეობები მთლიანად ორიენტირებული არიან სასაქონლო პროდუქციის წარმოებაზე.

- გლეხური და ფერმერული მეურნეობები ერთმანეთისაგან განსხვავდებიან სამუშაო ძალის გამოყენების ხასიათით. გლეხური მეურნეობა დაქირავებულ სამუშაო ძალას, როგორც წესი, იყენებს სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოების ძალზე მცირე ნაწილის შესასრულებლად, დაძაბულ პერიოდში დროებით, სეზონურად. გლეხურ მეურნეობაში წარმოების ძირითად და მუდმივ მონაწილეებად გვევლინებიან თვით მეურნეობის მფლობელი და მისი ოჯახის წევრები, რომლებიც წარმოადგენენ კიდეც გლეხური მეურნეობის წევრებს. ფერმერული მეურნეობები კი დაქირავებულ სამუშაო ძალას წარმოების პროცესში იყენებს უფრო მუდმივად, თანაც ფერმერული მეურნეობების მფლობელი წარმოების მართვისა და ორგანიზაციის ფუნქციას პირობითად ასრულებს, რადგან დღეს მათ უმეტეს შემთხვევაში მართავენ დაქირავებული პროფესიონალი მენეჯერები.

- გლეხური მეურნეობები ფერმერული მეურნეობებისაგან განსხვავდებიან სპეციალიზაციის დონით. გლეხური მეურნეობები ფერმერული მეურნეობებისაგან განსხვავებით უფრო ფართოპროფილიანები არიან, რადგან მათი ძირითადი მიზანია მეურნეობის წევრთა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციაზე. სასაქონლო პროდუქციის წარმოებაზე ორიენტირებულ ფერმერულ მეურნეობებს

უხდებათ კომპლექსური მექანიზაციის უფრო სრულყოფილი საშუალებების გამოყენება, შრომის ნაყოფიერების განუხრელი ზრდა, სამეცნიერო-ტექნიკური პროგრესის მიღწევების წარმოებაში დანერგვა, რაც კიდევ უფრო აღრმავებს მათ განსხვავებას გლეხურ მეურნეობებთან შედარებით.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ფერმერული მეურნეობების ხუთ ჯგუფს გამოყოფენ: სოფლად მცხოვრებთა მეურნეობა, წვრილი ოჯახური მეურნეობა, ოჯახური მეურნეობა, მსხვილი ოჯახური მეურნეობა და უმსხვილესი მეურნეობა.

ამ თვალსაზრისით თუ ვიმსჯელებთ, ჩვენი აზრით, საქართველოში ფერმერული მეურნეობა უნდა გაიმიჯნოს სამი სახის მეურნეობად:

- შიდა (წვრილი ოჯახური) მეურნეობა – რომელიც არ არის ორიენტირებული ეკონომიკურ მოგებაზე, უშუალოდ ეწევა საქმიანობას და წარმოებულ პროდუქციას იყენებს მხოლოდ საკუთარი მოხმარებისათვის.
- გლეხური (ოჯახური) მეურნეობა – სადაც საქმიანობაში ჩართული არიან ოჯახის წევრები, აწარმოებენ საკუთარი მოხმარებისთვის საჭიროზე მეტ სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციას, ეწევიან ეკონომიკურ საქმიანობას, თუმცა ისინი არ არიან დარეგისტრირებული როგორც მეწარმე სუბიექტები.
- ფერმერული (მსხვილი) მეურნეობა – რომელიც დარეგისტრირებულია, როგორც მეწარმე, ჰყავს დაქირავებული მუშები, აწარმოებს დიდი რაოდენობით სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციას, თავიდანვე ორიენტირებულია წარმოებული პროდუქციის რეალიზაციაზე და მოგების მიღებაზე.

მიუხედავად მთელ რიგ პარამეტრებში მნიშვნელოვანი განსხვავებებისა, გლეხური და ფერმერული მეურნეობები ქვეყნის ეკონომიკური სისტემის, კერძოდ, მისი აგრარული სექტორის თანასწორუფლებიანი, დამოუკიდებელი სამეურნეო სუბიექტები არიან.

თანამედროვე ეტაპზე საქართველოში გლეხური, ფერმერული მეურნეობების ჩამოყალიბება ხდება„სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწის საკუთრების შესახებ“ და„სასოფლო-სა-

მეურნეო კოოპერატივების შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე. სხვადასხვა პროექტის განხორციელებამ ხელი შეუწყო პროდუქციის წარმოების მოცულობის გადიდებას, რომლის რეალიზაციის შედეგად მიღებულმა შემოსავლებმა გააუმჯობესა ადგილობრივ ფერმერთა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა. ტექნოლოგიური ნოვაციების დანერგვამ უზრუნველყო მომხმარებლისათვის მეტ-ნაკლებად ეკოლოგიურად სუფთა პროდუქციის მიწოდება.

დასკვნა

საქართველოში ფერმერული მეურნეობების ფუნქციონირება სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ორგანიზაციისა და განვითარების მაგისტრალური და სტრატეგიული მიმართულება უნდა გახდეს. მითუმეტეს, რომ ასეთი მეურნეობა მიწის რაციონალური გამოყენების საკმაოდ ეფექტური ფორმაა, რასაც მცირემიწიანი საქართველოსთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს. ფერმერული მეურნეობების უპირატესობა იმაშიც გამოიხატება, რომ დაქირავებულ შრომასთან ერთად, ოჯახის ყველა წევრის შრომის გამოყენება შეიძლება. მასში წარმოება ინტეგრირებული და შეხამებულია ოჯახის კვლავწარმოების პროცესთან, რაც საკმაოდ მნიშვნელოვანი მომენტია.

ლიტერატურა:

1. ვაშაკიძე ო.„აგრარული რეფორმის სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები და სოფლის მეურნეობი განვითარების ძირითადი მიმართულებები საქართველოსი“, საქ.-ოს ეკონომიკის მეცნიერებათა აკადემიის შრომათა კრებული, ტ. 1, თბ. 2000.

2. ციკოლია ი.„„სოფლის მეურნეობის ეკონომიკა აგრარული რეფორმების პირობებში“, ბათუმი, 2000.

3. გუგუშვილი პ.„„საქართველოსა და ამიერკავკასიის ეკონომიკური განვითარება XIX–XX სს-ში“, მონოგრაფიები, I–VII, თბილისი, 1984.

4. ევროპის კავშირის სამეზობლო პროგრამა„„სოფლის მე-

ურნეობისა და სოფლის განვითარების სექტორების შეფასება აღმოსავლეთი პარტნიორობის ქვეყნებში“, საქართველო, 2016.

REFERENCES:

1. Vashakidze O,” Social-economic outcomes of agrarian reform and main directions of agriculture development in Georgia”. Tbilisi, 2000

The collection of papers of the Academy of science of economics of Georgia.

2. Tsikolia I, “Agriculture Economy in the agrarian reform”; Batumi 2000.

3. Gugushvili P. “Economic development of Georgia and Transcaucasia in the 1920 ies. Monographs I–VII, Tbilisi 1984.

4. European neighborhood program evaluation of the development of rural development and agricultural development on the Eastern partnership countries. Georgia, 2016

THE DEVELOPMENT OF FARMING AGRICULTURE IN GEORGIAN AGRARIAN SECTOR

Lela Jakhaia
PhD Student, BSU

RESUME

The given work discusses the role of farming in agrarian sector, their formation and development. The situation of the developed countries is compared with the reality of Georgia. It is proposed to divide the types of farmers with consideration of developed countries.

Key words: agrarian sector; farming farm; peasant farm; agriculture; arable land.

განათლება – ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის მაჩვენებელი და ინვესტიციების მოზიდვის ეფექტიანი ფაქტორი

რევაზ შენგელია, ემდ, სტუ პროფესორი
ჟუჟუნა წიკლაური-შენგელია, ემდ, სტუ პროფესორი;
ნათია შენგელია, ედ, სტუ ასოცირებული პროფესორი, ოქსფორდის უნივერსიტეტის ბიზნესის ფაკულტეტის კურსდამთავრებული

რეზიუმე

კონკურენციის პირობებში ბევრმა განვითარებადმა ქვეყანამ თავისი ეკონომიკის სწრაფი განვითარება ინვესტიციების მოზიდვით მოახერხა. იმისათვის, რომ გაიზარდოს როგორც ადგილობრივი, ისე უცხოური ინვესტიციების მოცულობა, პირველ რიგში, ქვეყანა უნდა გახდეს ინვესტირებისათვის ყველაზე მიმზიდველი, რადგან: ა)უამისოდ შეუძლებელია წინსვლა და განვითარება; ბ)ბიზნესისათვის, ინვესტირებისათვის მიმზიდველი გარემო ზოგადად ნიშნავს იმას, რომ ეკონომიკა ვითარდება სწრაფად, სამუშაო ადგილები იქმნება, უპირველეს ყოვლისა, კერძო სექტორში, ანუ ბიზნესში და არა სახელმწიფო სექტორში; გ)ჩვენ ვართ ღარიბი ქვეყანა. სიღარიბის გამო არ იქმნება საკმარისი კაპიტალი საინვესტიციო საქმიანობისათვის. ამიტომ საჭიროა სხვა მდიდარ ქვეყნებში უცხო ადამიანების მიერ გაკეთებული დანაზოგები მოვიზიდოთ, მაგალითად, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების სახით. მართალია, არსებობს განვითარების შემაფერხებელი ფაქტორებიც, რომელთა გადაჭრა მოკლევადიან პერსპექტივაში შეუძლებელია. მაგრამ არსებობს ისეთებიც, რომელთა აღმოფხვრაც მოკლე დროშიც შესაძლებელია. ასეთ ფაქტორებს შორის გადამწყვეტი როლი განათლებას ენიჭება. საჭიროა ამ სფეროში: რეფორმა; ინოვაციური ატმოსფეროს შექმნა უწყვეტი განათლების სისტემის დასანერგად.

საკვანძო სიტყვები: ინვესტიცია, მიმზიდველი საინვესტიციო

გარემო, საინვესტიციო პოლიტიკა, უწყვეტი განათლება, ადამიანისეული კაპიტალი.

ძირითადი ტექსტი

ბევრმა განვითარებადმა ქვეყანამ თავისი ეკონომიკის სწრაფი განვითარება ინვესტიციების მოზიდვით მოახერხა. ამიტომ,ბუნებრივია, ისეთ ქვეყანაში, როგორიც, მაგალითად, საქართველოა, უდიდესი როლი უჭირავს უცხოურ ინვესტიციებს, ვინაიდან ქვეყნის შიგნით არსებული რესურსები საკმარისი არ არის მის განსავითარებლად.იმისათვის, რომ გაიზარდოს როგორც ადგილობრივი, ისე უცხოური ინვესტიციების მოცულობა, პირველ რიგში, ქვეყანა უნდა გახდეს ინვესტირებისათვის ყველაზე მიმზიდველი, რადგან:

- უამისოდ შეუძლებელია წინსვლა და განვითარება. დროის ფაქტორი ამ შემთხვევაში გადამწყვეტ როლს ასრულებს. ხშირად ამბობენ, რომ იბერია ერთ დროს გაბრწყინდებაო, მაგრამ ამას შეიძლება ათასი, ორი ათასი წელი დასჭირდეს. სწორედ ამიტომ საჭიროა ქვეყნის სწრაფი განვითარება. სხვა გზა სწრაფცვალებად კონკურენტულ სამყაროში უბრალოდ არა გვაქვს;
- ბიზნესისათვის, ინვესტირებისათვის მიმზიდველი გარემო ზოგადად ნიშნავს იმას, რომ ეკონომიკა ვითარდება სწრაფად, სამუშაო ადგილები იქმნება, უპირველეს ყოვლისა, კერძო სექტორში, ანუ ბიზნესში და არა სახელმწიფო სექტორში. სხვანაირად რომ ვთქვათ, სამუშაო ადგილების ზრდა ბიზნეს სექტორში უფრო სწრაფად უნდა ხდებოდეს, ვიდრე სახელმწიფო სექტორში; სინამდვილეში კი საქმე სულ სხვაგვარადაა. მაგ., ბევრს კერძო სექტორში დასაქმებას, საჯარო სექტორში დასაქმება ურჩევნია იმიტომ, რომ ამ სექტორში დასაქმებულები, ფაქტობრივად, ორმაგი პრეფერენციებით სარგებლობენ: შედარებით მაღალია სტაბილური ხელფასი და სოციალური დაცულობის დონე, არ უგვიანებენ ხელფასს, არ განიცდიან ექსპლუატაციის აშკარა თუ ლატენტურ ფორმებს, რაც კერძო სექტორში ხშირად შეინიშნება სამუშაო დროის გახანგრძლივების (მაგალითად, ამერიკაში ე.წ. ოვერ თაიმი 1931 წლიდან გამოიყენება) ან სხვა დისკრიმინაციული ფორმების გამოყენე-

ბისას... არადა ნორმალურად განვითარებული ქვეყნის კერძო სექტორში ანაზღაურება უფრო მაღალია. იქ საჯარო სექტორში მუშაობა, განსაკუთრებით პოლიტიკურ თანამდებობებზე, მოქალაქეობრივი პასუხისმგებლობის, მოვალეობის მოხდისა და ღირსების გამოხატულებად ითვლება. მაგალითად, აშშ-ის პრეზიდენტის წლიური ხელფასი 400.000 დოლარია. დონალდ ტრამპმა კი წინასაარჩევნო კამპანიის დროს, მართალია შემოწირულობაც ბევრი იყო, მაგრამ თავისი 31 მილიონი დოლარიც დახარჯა. მეორე ვადით არჩევის შემთხვევაშიც კი ის წინასაარჩევნოდ გაღებული თანხის ათიოდე პროცენტს თუ ამოიღებს [1]. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ჩვენი საზოგადოება მიჩვეული იყო სახელმწიფო პატერნალიზმს (ზრუნვას) და ჯერ კიდევ ვერ შეეგუა საბაზრო სტიქიას. ურჩევნია, სახელმწიფომ ან სხვა ინსტიტუტმა მოუგვაროს ბევრი ისეთი პრობლემა, რომელთა მოგვარების უნარი თავადაც აქვს. ამიტომაა, რომ გამოკითხვისას ადამიანი, რომელიც მცირე ბიზნესით არის დაკავებული, აცხადებს, რომ უმუშევარია. ამ ცნებაში აქსოვს არა იმდენად შრომითი საქმიანობის მხარეს, რამდენადაც იმას, რომ პირისპირ არის დარჩენილი საბაზრო სტიქიასთან და ვერ გრძნობს სახელმწიფოსგან დაცულობას [1].

- საქართველო ინვესტირებისათვის ყველაზე მიმზიდველი იმიტომ უნდა გახდეს, რომ ჩვენ ვართ ღარიბი ქვეყანა. სიღარიბის გამო არ იქმნება საკმარისი კაპიტალი საინვესტიციო საქმიანობისათვის. მოსახლეობის არსებული შემოსავლები თითქმის მთლიანად მიმდინარე საჭიროებებზე იხარჯება და რაღაც ნაწილის გადადება, დაზოგვა მომავლისთვის ვერ ხერხდება. გამომდინარე იქიდან, რომ ღარიბი ქვეყანა ვართ, ეკონომიკის სწრაფი განვითარებისათვის საჭიროა სხვა მდიდარ ქვეყნებში უცხო ადამიანების მიერ გაკეთებული დანაზოგები მოვიზიდოთ, მაგალითად, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების სახით. ე.ი. ქვეყნის სწრაფი განვითარებისათვის გადამწყვეტი ფაქტორი ისევ დროა: შეგვიძლია განვვითარდეთ სწრაფად და გავხდეთ განვითარებული ქვეყანა ცხოვრების იმ დონით როგორიც ჩვენ გვსურს, ან განვვითარდეთ იმ ტემპით, როგორიც დღეს არის (2.5–4.5%), რაც არაფერს არ ნიშნავს. ამ ტემპით ეკონომიკური

ზრდისას საქართველოს დასჭირდება საუკუნე მიაღწიოს ევროპის განვითარებული ქვეყნების დონეს და ადვილი წარმოსადგენია საუკუნის შემდეგ ევროპის ეს ქვეყნები რა დონეზე იქნებიან, მიუხედავად იმისა, რომ მათ დაბალი ეკონომიკური ზრდა აქვთ.

მართალია, არსებობს საქართველოს სწრაფი განვითარებისა და საინვესტიციო მიმზიდველობის შემაფერხებელი ფაქტორებიც, რომელთა გადაჭრა მოკლევადიან პერსპექტივაში შეუძლებელია. მაგრამ არსებობს ისეთი პრობლემებიც, რომელთა აღმოფხვრაც მოკლე დროშიც შესაძლებელია. მაგალითად: ინფრასტრუქტურის შედარებით მოკლე დროში განვითარება; სახელმწიფო ბიუროკრატიის შენახვაზე ნაკლები ფულის ხარჯვა და ეკონომიკისათვის მეტი ფულის დატოვება; ნაკლები ვალების აღება; მიმოქცევაში სანდო ფულის არსებობა; სახელმწიფოს ხელში დარჩენილი ქონების (მიწა, უძრავი ქონება და ა.შ.) პრივატიზაცია; ეკონომიკის დეკრიმინალიზაცია; სოციალური დახმარების ეფექტიანი სისტემა; მუშაკის კვალიფიკაციის, საერთოდ, **განათლების** დონის ამაღლება, ე.ი., ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების ხარისხობრივი დონე და ა.შ.

ზემოაღნიშნული თითოეული ფაქტორი, რსაკვირველია, საინვესტიციო მიმზიდველობისათვის მნიშვნელოვანია, მაგრამ ამ ფაქტორებს შორის, როგორც ამას მსოფლიოს განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკული გამოცდილება ადასტურებს, მაინც უმნიშვნელოვანესია და გადამწყვეტი როლი ენიჭება **განათლებას.** ნებისმიერ ინვესტორს ურჩევნია ფული დააბანდოს ისეთ ქვეყანაში, სადაც სამუშაო ძალა უფრო კვალიფიციურია, კონკურნტუპირატესობის მატარებელია, მისი დაქირავება უფრო იოლია იმ საქმის შესასრულებლად, რა საქმის გაკეთებაც ინვესტორს ადგილზე სურს. ამ მხრივ კი ჩვენში პრობლემებია, თუმცა რაღაც ვადებში გამოსწორებადი. დღეს პრობლემა ხელფასის მიმღებთა რაოდენობა უფროა, ვიდრე საშუალო ხელფასის სიდიდე. რაც შეეხება საშუალო ხელფასს, მისი ზრდა ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინდიკატორია. ამიტომ უნდა ვიზრუნოთ არა იმაზე, რომ ქვეყანაში შენარჩუნდეს ხელფასების დაბალი დონე საინვესტიციო მიმზიდველობის უზრუნველსა-

ყოფად (ხელისუფლების ზოგიერთი წარმომადგენელი იაფი სამუშაო ძალით ცდილობს უცხოელ ინვესტორთა მოხიბვლას), არამედ სამუშაო ძალა იყოს იმდენად მაღალკვალიფიციური, რომ არც ერთ ინვესტორს, უცხოელი იქნება თუ შინაური, არ დაენანოს დამატებითი სახსრების გადახდა მათ დასაქირავებლად. მაგალითად, ოციოდე წლის წინ, საქართველოში ნავთობსადენის გაყვანისას ადგილზე ვერ მოიძებნა მაღალკვალიფიციური ელექტროშემდუღებლები და ისინი პაკისტანიდან ჩამოიყვანეს. რა თქმა უნდა, ისინი გაცილებით მეტს ითხოვდნენ შრომის ანაზღაურებაში, ვიდრე ვთქვათ, ელიავას ბაზრობასთან მდგარი შემდუღებლები, მაგრამ დამქირავებელს ეს ნამდვილად ულირდა... [1]. გამომდინარე აქედან, აუცილებელია განათლების სფეროში **რეფორმა,** ინოვაციური ატმოსფეროს შექმნა უწყვეტი განათლების სისტემის დასანერგად, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მიღებული ცოდნის გამუდმებით განახლება, ქვეყანაში განათლების საერთო დონის ამაღლება. ამისათვის კი საჭიროა ბევრი კერძო ინიციატივები, ნაკლები რეგულაციები სახელმწიფოს მხრიდან და ფინანსების სწორი მიმართულებით, მიზნობრივი ხარჯვა და ა.შ.

განათლების სფეროში პრობლემა იმაშია, რომ აქ არ არის ნამდვილი კონკურენცია. არადა კონკურენცია საბაზრო ეკოომიკის პირობებში ყველა მიმართულებით უნდა არსებობდეს, განსაკუთრებით საგანმანათლებლო სფეროში, რადგან განათლება თვითონ არის **კონკურენციის მაჩვენებელი და ინვესტიციების მოზიდვის ეფექტიანი ფაქტორი,** განსაკუთრებით ამიერკავკასიის რეგიონში, სადაც ინვესტიციების მოსაზიდად, ფაქტიურად, „ნადირობაა“ გამოცხადებული და ხშირად ასეთი კონკურენციული ბრძოლის გამო ქვეყნებს ავიწყდებათ ინვესტიციების განთავსების მიზნობრიობა(რა ოდენობის ინვესტიცია სჭირდება ქვეყანას, ვისი ფული შემოდის, სად, რომელ პრიორიტეტულ დარგებში დაიხარჯება იგი, რამდენად მომგებინია ქვეყნისთვის, მისი მოსახლეობისათვის, ასევე რა სარგებლობა მოაქვს მას ინვესტორისთვის და ყოველივე ეს როგორ აისახება საინვესტიციო პოლიტიკის შემუშავებისას); ფაქტიურად კონკურენცია არსებობს კერძო და საჯარო სკოლებს,

სასწავლებლებს, ინსტიტუტებს შორის, მაშინ როცა **კონკურენცია სინამდვილეში უნდა იყოს სახელმძღვანელოებს, მასწავლებლებს, სასწავლო პროგრამებს, სწავლების მიდგომებსა და მეთოდებს შორის.** სამწუხაროდ ასეთი კონკურენციის ნაკლებობაა სახლმ-წიფო რეგულაციების სიჭარბის გამო. ფაქტიურად განათლების სისტემა ზოგჯერ წააგავს საბჭოთა სისტემას ოდნავი ცვლილე-ბებით. სკოლებში და სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მსჯელობაა თითქმის იგივე პრობლემებზე, რაც იყო სსრკ-ის დროს. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ განათლებაზე დახარჯული ფულით ვერ ვაღწევთ იმ მიზანს, რა მიზანსაც ვისახავდით. საშუალო გა-ნათლება ნაკლებად უშვებს სკოლიდან გონებაგახსნილ, ახალი კრიტიკული, კრეატიული აზროვნებისუნარიან ახალგაზრდებს. უმაღლესი განათლების სისტემაც ნაკლებად ამზადებს კადრებს, რომლებიც აღჭურვილნი არიან ისეთი ცოდნითა და უნარებით, რომელიც მათ საშუალებას მისცემს საზოგადოებაში იარსებონ, დასაქმდნენ თავისუფლად, იყვნენ კონკურენტუნარიანობის მა-ტარებელი მუშაკები ქვეყანაში და საერთაშორისო მასსტაბით, ასეთი კადრები კი ნაკლებად შექმნის ახალს, ხოლო ვინც არ ქმნის რაიმე ახალს, ის მხოლოდ სხვის მიერ შექმნილს იმეორებს და/ან მოიხმარს.[3.გვ.9.]. ყოველივე ამის გამო ჩვენ ვამდიდრებთ იმ "სხვას", ამით, ნებსით თუ უნებლიედ ხელს ვუწყობთ ჩვენი ქვეყნის სულ უფრო ჩამორჩენას და გაღარიბებას. როგორც დიდი ილია ჭავჭავაძე თავის დროზე აღნიშნავდა, "ქვეყანა იმით კი არ არის უბედური, რომ ღარიბია, არამედ იმით, რომ მცოდნე, გონებაგახს-ნილი, გულანთებული კაცები არ ყავს". სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მხოლოდ შემოქმედ, მცოდნე, არატრადიციულ, არასტანდარტულ, ახლებური აზროვნების, უფრო სწორად კრეატიული კონკურნტუ-ნარიანი ცოდნის მატარებელ მუშაკს შეუძლია უშუალოდ შექმნას ახალი, სხვისგან განსხვავებული პროდუქტი [4.გვ.18.].

ასეთი დონის კონკურნტუნარიანი ცოდნა განსაკუთრებით საჭიროა საინვესტიციო პოლიტიკის შემუშავებისას, მაშინ, როცა საკითხი ინვესტიციების მიმართულებების განსაზღვრას ეხება, რა დონეზეც არ უნდა ხდებოდეს გადაწყვეტილების მიღება. ყოველ-გვარი ინვესტიცია როგორ შეიძლება ეკონომიკური და სოციალუ-

რიო შედეგების მომტანი იყოს; ინვესტირებისას გამორიცხული არ არის სერიოზული ხარვეზებიც. ფირმამ (თუ პიროვნებამ), სახელმწიფო დაწესებულებამ ინვესტიციების მიმართულებების განსაზღვრისას შეიძლება გამოუსწორებელი შეცდომა დაუშვას, მაგალითად, დააფინანსოს ისეთი უპერსპექტივო ტექნოლოგია (თუნდაც ისეთი, რომელიც შეიძლება ეკონომიკურად არ იყოს წამგებიანი, მაგრამ სოციალური შედეგიანობის -ეკოლოგიური, უსაფრთხოების თვალსაზრისით- იმიჯის შემლახველი), საქმიანობა, რომელიც მოგების მატების ნაცვლად ინვესტორს გააკოტრებს, იმიჯს დაუკარგავს. ყოველივე ამის მიზეზია გადაწყვეტილების მიმღების არაკომპეტენტურობა, ან არასწორი ინფორმაცია ეკონომიკის, დარგის თუ კონკრეტულად ამა თუ იმ საქმიანობის შესახებ, მაგ., ტექნოლოგიის ნამდვილ სარგებლიანობაზე, ალტერნატიულ შესაძლებლობებზე. სხვანაირად რომ ვთქვათ, მას არ აღმოაჩნდა ადამიანისეული კაპიტალისათვის აუცილებელი **ცოდნა და უნარი,** რომელიც საჭიროა კომპეტენტური გადაწყვეტილების მისაღებად. შეცდომით გაცემული ინვესტიციები კი სოციალურ-ეკონომიკური მომგებიანობის საწინააღმდეგო მოვლენაა, ეს ფაქტობრივად რესურსების უაზრო ხარჯვაა. ასე, რომ საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამის მეცნიერულ-ტექნიკურ ცოდნას-ახალ ტექნოლოგიებზე, სამეურნეო კონიუნქტურის პერსპექტივებზე, მოთხოვნის მომავალ ცვლილებებზე და ა.შ., უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ეკონომიკური ზრდის და მოსახლეობის კეთილდღეობის ამაღლების უზრუნველყოფისათვის. ეს ეხება როგორც უშუალოდ კომპანიის ხელმძღვანელობას, ასევე მასში მომუშავე მთელ პერსონალს: რაც უფრო კვალიფიციური და ახალი ტექნიკის ათვისებისათვის მომზადებული, კომპეტენტური სამუშაო ძალა იქნება მოზიდული ფირმაში, მით უფრო გარანტირებული და მყარი იქნება: სიახლეების სწორად (შედეგიანად) კრეატიულად გამოყენება და არა სხვის მიერ უკვე შექმნილის ავტომატურად გადმოღება, მექანიკურად განმეორება; შრომის მწარმოებლურობის ზრდა და წარმოებული პროდუქციის მაღალი ხარისხი, შესაბამისად, ფირმის და ქვეყნის კონკურენტუნარიანობა, ეკონომიკური წარმატებები, იმიჯი[5.გვ.37–38.].

საქართველოს პროფესიიული სკოლების რეფორმის გზაზე მნიშვნელოვან დაბრკოლებას თანამედროვე პროგრამების, სახელმძღვანელოების მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის სიმწირე და სწავლების მოძველებული მეთოდოლოგია წარმოადგენს. ასევე, არასაკმარისი ფინანსური რესურსები — რეფორმის წარმატება მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია განათლების სფეროს მიმართ სახელმწიფოს სწორ ფინანსურ პოლიტიკაზე. არსებული დაფინანსება რეფორმის წარმატების გზაზე მნიშვნელოვან დაბრკოლებას წარმოადგენს, რადგან არამოტივირებული პედაგოგები, არასაკმარისად დაფინანსებული საგანმანათლებლო პროექტები და სასწავლო პროცესი რეფორმას საფრთხის წინაშე დააყენებს.

ყურადღება უნდა მიექცეს, მზარდ მოთხოვნილებას პროფესიულ კადრებზე. ბოლო წლებში მიღწეული მაკროეკონომიკური სტაბილურობა ხელს უწყობს ინვესტიციებს და ეკონომიკის განვითარებას, რაც ზრდის მოთხოვნას კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე. ტურიზმი და მომსახურეობის სფერო, მშენებლობა, მეღვინეობა და ზოგადად, სასოფლო-სამეურნეო პროდუქტების გადამამუშავებელი მრეწველობა, აგრეთვე ჯანდაცვა და სხვა მრავალი სფერო უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტების გარდა საჭიროებს სპეციალურად მომზადებულ პრაქტიკოსებს, რომლებსაც შეეძლებათ კონკრეტული პრობლემების გადაჭრა. ეკონომიკური განვითარების ტემპი მოითხოვს ამგვარი კადრების სწრაფ მომზადებას, რასაც სწორედ პროფესიული განათლებისა და მომზადების სიტემა უნდა უზრუნველყოფდეს.

საინვესტიციო ფონის გასაუმჯობესებლად ასევე ქვეყანაში უნდა მოხდეს სწორი საგარეო პოლიტიკის შემუშავება.შერჩეულ უნდა იქნეს სტრატეგიულ პარტნორთა ისეთი ჯგუფი, რომლებიც მაქსიმალურ სარგებელს მოუტანენ ჩვენს ეკონომიკას. უნდა განვითარდეს სავაჭრო ურთიერთობები მეზობელ ქვეყნებთან, რომ პრობლემები არ შეიქმნას წარმოებული საქონლის ტრანზიტის დროს.

საჭიროა ქვეყნის შიგნით სტაბილური პოლიტიკური მდგომარეობის დამყარება.ამისთვის მართველმა პოლიტიკურმა ძალამ უნდა გამონახოს საერთო ენა ქვეყანაში არსებულ ოპოზიციასთან. ამასთან, რა თქმა უნდა, საზოგადოებაც უნდა მიხვდეს იმას, რომ

ქვეყნის განვითარება არ ხდება ერთ დღეში და მთავრობის ხშირი ცვლილება არაფერ ხეირ მოგვიტანს.ხალხიც იმ აზრამდე უნდა მივიდეს, რომ ხელისუფლებაში ძალით მოსული პოლიტიკური პარტია ვერასოდეს ვერ იქნება მის წინა მორბედზე უკეთესი.

რაც შეეხება საგანმანათლებლო სისტემას, მასზე საკმაოდ ბევრია სამუშაო.პირველ რიგში საჭიროა საზოგადოების აზროვნებაში იმ აზრის დაშვება, რომ უმაღლესი განათლება ყველასთვის არაა საჭირო და პროფესიული განათლებითაც შეიძლება იყო წარმატებული.კერძო სექტორმაც საჭიროა დროულად გაიაზროს ის მარტივი ჭეშმარიტება, რომ მათ მიერ განსახორციელებელ სამუშაოების ნახევარზე მეტს უმაღლესი განათლება არ სჭირდება. ჩვენს ქვეყანას სჭირდება ზუსტადაც პროფესიული განთლების კუთხით განვითარება. 3 მილიონიან სახელმწიფოში არაა საჭირო იყოს 50 ათასი იურისტი ან ეკონომისტი.ჩვენ გვჭირდებიან ხელოსნები, დურგლები, რომლებიც აამუშავაბენ იმ ბიზნეს, რომლის განვითარებისკენაც ჩვენ მივისწრაფვით.

ყველა ამ ღონისძიებების გატარების შემდგომ ჩვენ შეგვიძლია პრეტენზია განვაცხადოთ მსოფლიოში საუკეთესო ქვეყანაზე ინვესტირებისათვის. ეს ყველაფერი შესაძლებელია, თუ ჩვენ ყველანი მოვინდომებთ და ხარისხიანად გავაკეთებთ იმ საქმეს, რაც შესაბამისი მიღებული განათლებით გვეხერხება და რაშიც შედარებითი უპირატესობა გვაქვს.

დასკვნა

ამრიგად, სწრაფცვალებად კონკურენციის პირობებში ქვეყანა რომ ვაქციოთ ინვესტირებისათვის მიმზიდველად, აუცილებელია შეიქმნას ინოვაციური, კრეატიული ატმოსფერო უწყვეტი განათლების სისტემის დასანერგად, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მიღებული ცოდნის მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის ტემპის კვალდაკვალ გამუდმებით განახლება, ქვეყანაში განათლების საერთო დონის ამაღლება. ყოველივე ამისათვის საჭიროა ბევრი კერძო ინიციატივები, ნაკლები რეგულაციები სახელმწიფოს მხრიდან და ფინანსების სწორი მიმართულებით, მიზნობრივი ხარჯვა. ე.ი. საბოლოო ჯამში,

განათლების სფეროში მიმდინარე რეფორმის მიზანია განათლება როგორც ბიზნესი ნაკლებად პრიორიტეტული იყოს და იგი უფრო მეტად გახდეს საზოგადოებრივი სიკეთე.

ლიტერატურა:

1.გაზეთი “კვირის პალიტრა”. 2017 წ. 25 სექტემბერი

2. ჟურნ. „ეკონომიკა“, № 9–10, 2011;

3. გ. ჯოლია. კრეატიული ეკონომიკა და განვითარება. თბ., 2015წ.;

4. ჟურნალი ”ეკონომიკა”, № 5–6, 2014წ.;

5. ჟურნალი ”ეკონომიკა და ბიზნესი”, № 3, 2016წ.;

6. ჟურნალი ”ეკონომიკა”, № 3–4, 2016წ.;

REFERENCES:

1. The newspaper “Kviris Palitra”. 2017 y. 25 September**.**

2. **Journal “Economics**”, № 9–10, 2011y. (in Georgian Language).

3. G. Jolia. Creative Economy and Development. Tb., 2015(in Georgian Language).

4 Journal “Economics”, № 5–6, 2014 y. (in Georgian Language).

5.Journal “Economics and Business”,№ 3, 2016 y. (in Georgian Language).

6. Journal “Economics”, № 3–4, 2016 y. (in Georgian Language).

EDUCATION-THE SIGNIFICANT FACTOR FOR COMPETITIVENESS AND INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF A COUNTRY

Revaz Shengelia, PhD, GTU, Professor**,**
Jujuna Tsiklauri-Shengelia, PhD, GTU, Professor,
Natia Shengelia, PhD, GTU Associate Professor
Oxford Brookes University Graduate, Business Faculty

RESUME

Under the conditions of competition, many developing countries managed to develop their economy by attracting investments. In order to increase the volume of local and foreign investments, first of all, the country should become the most attractive for investment, because: a) it is impossible to advance and develop without it; B) For business, the attractive environment for investment generally means that the economy is developing rapidly, jobs are created primarily in the private sector, in business and not in the public sector; C) We are a poor country. Due to poverty there is not enough capital for investment activities. That is why we need to attract savings made by foreign people in other rich countries, for example, as foreign direct investment. It is true that there are also hindering factors that cannot be solved in the short term. But there are those that can be eradicated in a short time. The education plays a decisive role among such factors. In this sphere it is necessary: to implement reforms and to create an innovative atmosphere for the continuing education system.

Key words: Investment, Attractive investment environment, Investment policy, Continuing education, Human Capital.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები: მათი საქმიანობის არსი და თავისებურებები საქართველოში

გიორგი გაწერელია
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ საქართველოს კანონი 2007 წელს შეიქმნა, რის შემდეგ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების რეგისტრაცია და "მსუბუქი" რეგულირება საქართველოს ეროვნულ ბანკს დაევალა. მანამდე კი 2003 წელს სამოქალაქო კოდექსში გაჩნდა "სპეციალიზებული მიკროსაფინანსო ფონდის" ცნება. ის წარმოადგენდა გარდამავალ ფორმას დონორების მიერ დაფინანსებულ სუბსიდირებულ მიკროსაფინანსო პროგრამებსა და კომერციულ მიკროსაფინანსო ინდუსტრიას შორის. მაშასადამე, საქართველოში ყველაზე ძველი მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები დონორების მიერ მხარდაჭერილი პროექტებიდან იღებს სათავეს.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მიკროსაფინანსო საქმიანობა გულისხმობს მცირე მეწარმეებისა და ფერმერების დაკრედიტებას, რომელიც ხორციელდება მათი შემოსავლის ანალიზისა და არა სესხის უზრუნველყოფაში ჩადებული ქონების შეფასების საფუძველზე. ამ განსაზღვრების თანახმად, მიკროსაფინანსო ინდუსტრია მოიცავს რამდენიმე მიკროსაფინანსო ინსტიტუტს და კომერციულ ბანკს (ჯამში, სავარაუდოდ, 20 დაწესებულებას), რომლებიც წარმატებით ფუნქციონირებენ ქართულ მიკროსაფინანსო ბაზარზე.

საკვანძო სიტყვები: მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია; დაკრედიტება; საპროცენტო განაკვეთები; მოზიდული სახსრები; საფინანსო სექტორი; სახსრების მოზიდვა; ფინანსური ოპერაციები.

შესავალი

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს, როგორც ფინანსური სისტემის შემადგენელ სუბიექტებს, მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში, ისინი წარმოადგენენ ფინანსური ინფრასტრუქტურისა და საბაზრო ეკონომიკის მნიშვნელოვან ნაწილს. საბაზრო ეკონომიკის ნორმალურად ფუქციონირებისათვის საჭიროა, რომ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები იყვნენ სწრაფი, უსაფრთხო, საიმედო და ეფექტური ორგანიზაციები.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები ფინანსური შუამავლობის სახეობაა, რომელიც კომერციული ბანკების ალტერნატივას წარმოადგენს. საქართველოში მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების საქმიანობა რეგულირდება საქართველოს კანონით „მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ“. აღნიშნული კანონის მე-3 მუხლის თანახმად - მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია არის შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების ან სააქციო საზოგადოების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით დაფუძნებული იურიდიული პირი, რომელიც მისი განაცხადის საფუძველზე რეგისტრირებულია საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ და ახორციელებს ამ კანონით გათვალისწინებულ საქმიანობას საქართველოს ეროვნული ბანკის ზედამხედველობით. იგი შეიძლება დაფუძნდეს როგორც შპს ან სააქციო საზოგადოება.

ძირითადი ტექსტი

საქართველოში მოქმედი მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია უფლებამოსილია განახორციელოს მხოლოდ შემდეგი საქმიანობა: იურიდიული და ფიზიკური პირებისათვის მიკროსესხების, მათ შორის, სამომხმარებლო, სალომბარდო, იპოთეკური, არაუზრუნველყოფილი, ჯგუფური და სხვა სესხების (კრედიტების) გაცემა; ამ მიზნით საკრედიტო საგადახდო ბარათის გამოშვება; ინვესტირება სახელმწიფო და საჯარო ფასიან ქაღალდებში; ფულადი გზავნილების განხორციელება; სადაზღვევო აგენტის ფუნქციის შესრულება; მიკროდაკრედიტებასთან დაკავშირე-

ბული საკონსულტაციო მომსახურების გაწევა; სესხების (კრედიტების) მიღება რეზიდენტი და არარეზიდენტი იურიდიული და ფიზიკური პირებისაგან; იურიდიული პირების საწესდებო კაპიტალის წილების ფლობა, რომელთა ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს ამ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის საწესდებო კაპიტალის 15%-ს;

აგრეთვე - საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა ფინანსური მომსახურებები და ოპერაციები: მიკროლიზინგი, ფაქტორინგი, ვალუტის გადაცვლა, თამასუქების, ობლიგაციების გამოშვება, რეალიზაცია, გამოსყიდვა და ამ ფინანსურ მომსახურებებთან და ოპერაციებთან დაკავშირებული სხვა ოპერაციები. საქართველოს კანონით „მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ" მე-6 მუხლის თანახმად, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის საწესდებო კაპიტალში ფულადი შესატანი არ უნდა იყოს 250000 (ორას ორმოცდაათი ათას) ლარზე ნაკლები. ამ თანხის ზემოთ წესდებით დადგენილი საწესდებო კაპიტალის სრული ოდენობის ფულადი ან/და არაფულადი ფორმით შევსება ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის მიერ გაცემული მიკროკრედიტის მაქსიმალური ჯამური ოდენობა ერთ მსესხებელზე არ უნდა აღემატებოდეს 50000 (ორმოცდაათი ათას) ლარს.

მიკროსაფინანსო დაწესებულებების საქმიანობა თითქმის იდენტურია მთელს მსოფლიოში, თუმცა გარკვეული განმასხვავებელი ნიშნები არსებობს ქართული და უცხოური მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების პრაქტიკაში, რაც გამოწვეულია სხვადასხვა ფაქტორებით, მათ შორის: ეკონომიკური განვითარების დონე, სასესხო კაპიტალზე საპროცენტო განაკვეთების სიდიდე; ეკონომიკური სიძლიერე, ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობა და სხვა.

თუმცა ყველაზე განვითარებული მიკროსაფინანსო ინდუსტრია არსებობს ლათინურ ამერიკასა და სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზიაში, სადაც ადრიანად მოხდა დარგის კომერციალიზაცია.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის ("მისო") სტატუსის მქონე

საქართველოს ეროვნულ ბანკში დარეგისტრირებული 70-მდე ინსტიტუტიდან უმრავლესობა თავისი შინაარსით სამომხმარებლო ფინანსების კომპანიას წარმოადგენს. მათი საქმიანობა აბსოლუტურად ლეგიტიმურია, მაგრამ გასესხება ეფუძნება არა მომხმარებლის ფინანსების ანალიზს, არამედ მის მიერ სესხის უზრუნველსაყოფად წარმოდგენილი ნივთის ან ქონების (ძვირფასეულობა, ავტომობილი ან უძრავი ქონება) შეფასებას, ხოლო სახსრები მიემართება არა ბიზნესის დასაფინანსებლად, არამედ ნემისმიერი სამომხმარებლო საჭიროებისათვის. აღსანიშნავია, რომ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები ბიზნეს-დაკრედიტებასთან ერთად გასცემდნენ სამომხმარებლო სესხებს ან აწარმოებდნენ სალომბარდო ოპერაციებს, მაგრამ მათ საკრედიტო პორტფელში სესხების ამ სახეობის ხვედრითი წილი იყო მცირე. საინტერესოა, რომ წლების განმავლობაში სოფლის მეურნეობის ყველაზე მნიშვნელოვანი დამფინანსებელი მიკროსაფინანსო სექტორი იყო. სებ-ის მონაცემებით, სოფლის მეურნეობისთვის გაცემული სესხებით 2011-2013 წლებში მისო-ები ლიდერობდნენ. აღნიშნული ტენდენცია შეიცვალა მას შემდეგ, რაც საქართველოს მთავრობამ კომერციული ბანკების მეშვეობით დაიწყო იაფი აგროკრედიტის პროგრამის სუბსიდირება.

კომერციული ბანკები

მაჩვენებლები	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ბანკების რაოდენობა	19	19	21	21	19	17
მთლიანი აქტივები (ათასი ლარი)	12679	14354	17271	20617	25165	30149
წმინდა სესხები (ათასი ლარი)	7202	8124	9862	12266	15217	18100
მათ შორის სოფ. მ-ბა და მეტყევეობა	59,868	59,206	153,711	281,454	310,366	365,564
სოფ. მ-ბის წილი მთელ პორტფელში	0,8%	0,7%	1,56%	2,3%	2,03%	2,02%

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები

მაჩვენებლები	2011	2012	2013	2014	2015	2016
მისო-ების რაოდენობა	62	63	67	70	69	71
მთლიანი აქტივები (ათასი ლარი)	443,917	678,959	811,936	938	1416	1672
წმინდა სესხები (ათასი ლარი)	348,668	518,557	620,394	852,166	1197,554	1232,367
მათ შორის სოფ. მ-ბა და მეტყევეობა	92,417	143,203	145,977	276	245	255
სოფ. მ-ბის წილი მთელ პორტფელში	26,5%	27,6%	23,5%	29.4%	17.3%	15.25

წყარო: www.nbg.gov.ge (საქართველოს ეროვნული ბანკი)

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს ეკრძალებათ მოსახლეობისგან დეპოზიტების მოზიდვა. მისო-ები ასევე მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიიღონ ეროვნული ბანკის რეფინანსირების აუქციონში, ამიტომ დაფინანსების მთავარ წყაროს წარმოადგენს უცხოური სპეციალიზებული ფონდებიდან მიღებული სასესხო კაპიტალი და საბანკო კრედიტი. მიკროსაფინანსო ინდუსტრიის მნიშვნელოვან მხარდამჭერებს შორის არიან ევროპის განვითარებისა და რეკონსტრუქციის ბანკი (EBRD), გერმანული KFW და საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია (IFC). ბოლო წლებში გაიზარდა აღმოსავლეთ ევროპიდან და ისრაელიდან კერძო ინვე-

სტორების მიერ სექტორის დაფინანსება.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისო-ებს შეუძლიათ ფასიანი ქაღალდების გამოშვებაა და ამ გზით კაპიტალის მოზიდვა, თუმცა, მისო-ებს არა აქვთ ფასიანი ქაღალდების საჯარო განთავსების უფლება. ამიტომაც მათ ისევ სასესხო კაპიტალის მოზიდვის გზით შეუძლიათ მათ განკარგულებაში არსებული რესურსების მოზიდვა.

მისო-ების ნაწილს მიაჩნია, რომ დეპოზიტების მოზიდვის უფლება მნიშვნელოვანია, რადგან ის დაფინანსების დამატებითი წყაროა და ასევე მნიშვნელოვანია სადეპოზიტო ანგარიშების შეთავაზებით დაბალშემოსავლიან მომხმარებლებში დაზოგვის კულტურის სტიმულირება. მაგრამ ამავე დროს აშკარაა რეგულირების დამატებითი ტვირთი, რომელსაც მისო მიიღებს სებ-ისგან დეპოზიტების მოზიდვის უფლების სანაცვლოდ. ამიტომ ჯერჯერობით დეპოზიტების მიღების უფლება არ ასახულა მიკროსაფინანსო ასოციაციის მიერ მოთხოვნილი საკანონმდებლო ცვლილებების სიაში.

დასკვნა

საზოგადოებაში გავრცელებულია მოსაზრება, რომ მიკროსაფინანსო სექტორის მაღალი საპროცენტო განაკვეთები გამომდინარეობს მოჭარბებული საკრედიტო რისკისა და მასთან დაკავშირებული ხარჯისგან. თუ დავაკვირდებით წამყვანი მიკროსაფინანსო დაწესებულებების საკრედიტო პორტფელის ხარისხს (სტანდარტულად იზომება 30 დღეზე მეტი ვადაგადაცილების მქონე სესხების წილი საერთო სასესხო პორტფელში) ისტორიულ პერსპექტივაში დავინახავთ, რომ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს ბანკებზე უკეთესი საკრედიტო პორტფელები გააჩნიათ. მაშასადამე, საეჭვო ვალების დარეზერვების ხარჯი მნიშვნელოვანი არაა. მაშინ რატომ არის მიკროსაფინანსო საპროცენტო განაკვეთები საბანკოზე მაღალი? მთავარი მიზეზი – ოპერაციული დანახარჯებია. საპროცენტო განაკვეთებში განსხვავების მნიშვნელოვანი მიზეზი ასევე ფინანსური რესურსების ღირებულება წარმოადგენს. კომერციულ ბანკებს

ხელი მიუწვდებათ ეკონომიკაში ყველაზე იაფ საკრედიტო რესურსზე, მაშინ როცა მიკროსაფინანსოები ნაწილობრივ თავად კომერციული ბანკებიდან ფინანსდებიან.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. საქართველოს კანონი „მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ". თბ; 18 ივლისი 2006 წელი;

2. საქართველოს ორგანული კანონი „ეროვნული ბანკის შესახებ";

3. გოგოხია მ. საბანკო საქმე. თბ; 2008;

4. კაკულია რ; ხელაია გ. ფულის მიმოქცევისა და კრედიტის ზოგადი თეორია. თბ; 2000;

5. კოვზანაძე ი. საქართველოს კომერციული ბანკების ფუნქციონირების პრობლემები თანამედროვე ეტაპზე, თბ; 2001;

6. მოსიაშვილი ვ; ჭელიძე მ. საბანკო საქმის საფუძვლები. თბ; 2012, გვ. 423.

7.www.mikrofinance.ge

8.www.nbg.gov.ge

9.www.interpressnews.ge

10.www.forbes.ge

11.www.bpn.ge

12.www.google.ge

REFERENCES

1. Law of Georgia on Microfinance Organizations. Tbilisi, 18th of July, 2006;

2. Organic Law of Georgia on National Bank;

3. M. Gogokhia, Banking, Tbilisi, 2008;

4. K. Kakulia, G. Khelaia, The General Theory of Currency and Credits, Tbilisi, 2000;

5. I. Kovzanidze, The Problems of Functioning of Georgian Commercial Banks on the Present Stage, Tbilisi, 2001;

6. V. Mosiashvili, Chelidze M., Banking Basics, Tbilisi, 2012, p. 423.

7. www.mikrofinance.ge;

8. www.nbg.gov.ge;
9. www.interpressnews.ge;
10. www.forbes.ge;
11.www.bpn.ge;
12. www.google.ge.

MICROFINANCE ORGANIZATIONS: THE ESSENCE OF THEIR ACTIVITY AND PECULIARITIES IN GEORGIA

Giorgi Gacerelia,
PhD Student

RESUME

The law of Georgia about Microfinance Organizations was formed in 2007, after that the registration of Microfinance Organizations and “light” regulation was entrusted to the National bank of Georgia. Before that, in 2003 in Civil Code appeared a concept of “Specialized Microfinance Fund”. It represented a transitional form between the subsidiary microfinance programs funded by donors and the commercial microfinance industry. Therefore, the oldest microfinance organizations in Georgia come from the projects, supported by donors.

As above mentioned, the microfinance activity considers crediting small entrepreneurs and farmers, which is performed based on analyzing their income and not by estimation of the property mortgaged for the loan guarantee. Based on this definition, the microfinance organization includes several microfinance institutes and commercial banks (20 institutions in total), which successfully function in Georgian microfinance market.

Key words: Microfinance organization; crediting; percent rates; attracted funds; finance sector; funds attraction; financial operations.

ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესი თვითმმართველ ქალაქებში

მაია გრძელიძე
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

საბიუჯეტო პროცესის სრულყოფის მიმართულებით, სახელმწიფო ხელისუფლების მიერ გატარებული ღონისძიებების მიუხედავად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თვითმმართველი ქალაქების ბიუჯეტის ფორმირების მეთოდიკა კვლავ მოითხოვს მნიშვნელოვან გადასინჯვას და შემდგომ სრულყოფას. გამომდინარე აქედან, წარმოდგენილი ნაშრომი მიზნად ისახავს თვითმმართველი ქალაქების ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესის სრულყოფის და ზოგადად, საჯარო სექტორის ფინანსური მართვის სისტემის რეფორმის პროცესის ხელშეწყობას.

საკვანძო სიტყვები: საბიუჯეტო პროცესი; საბიუჯეტო კალენდარი; საბიუჯეტო დაგეგმვა

შესავალი

ნებისმიერი ქვეყნის ხელისუფლება თავისი ფუნქციებისა და ვალდებულებების განხორციელებისთვის საჭიროებს ფინანსურ რესურსებს, რომელიც აისახება ქვეყნის სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულების ბიუჯეტში. რესურსების მობილიზების წყაროს ძირითადად ქვეყნის მოსახლეობის შემოსავლები წარმოადგენს. აქედან გამომდინარე, ძალიან მნიშვნელოვანია ბიუჯეტი დაიგეგმოს გამჭვირვალედ, მიზანმიმართულად და საზოგადოების ფართო ჩართულობით, ხარჯვა კი განხორციელდეს მაქსიმალურად ეფექტიანად.

საბიუჯეტო პროცესის ყველა ეტაპის სრულყოფილად და ხარისხიანად განსახორციელებლად კი მნიშვნელოვანია საბიუჯეტო პროცესში მონაწილე ყველა პირის პასუხისმგებლობების ჯეროვანი შესრულება. აუცილებელია, რომ საზოგადოება ბიუჯეტის ფორმირების ყველა ეტაპზე აქტიურად იყოს ჩართული

და მხოლოდ დამტკიცებული ბიუჯეტის ხარჯების მონიტორინგით არ იყოს დაინტერესებული.

გამომდინარე აქედან, კვლევაში განხილულია ის გარემომცველი ფაქტორები, რომლებიც უშუალოდ ზემოქმედებას ახდენენ თვითმმართველი ერთეულების საბიუჯეტო საქმიანობაზე. მოკლედ არის აღწერილი საბიუჯეტო პროცესი თვითმმართველ ქალაქებში და დასახულია გზები ბიუჯეტის დაგეგმვის კუთხით საბიუჯეტო პროცესის სწორად და ეფექტიანად წარმართვისათვის. მიგვაჩნია, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ხელი უნდა შეეწყოს მუნიციპალიტეტების დემოკრატიული და დეცენტრალიზებული ბიუჯეტის მართვის სისტემის ჩამოყალიბებას, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება მოსახლეობის ჩართულობის დონის ამაღლება ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესებში.

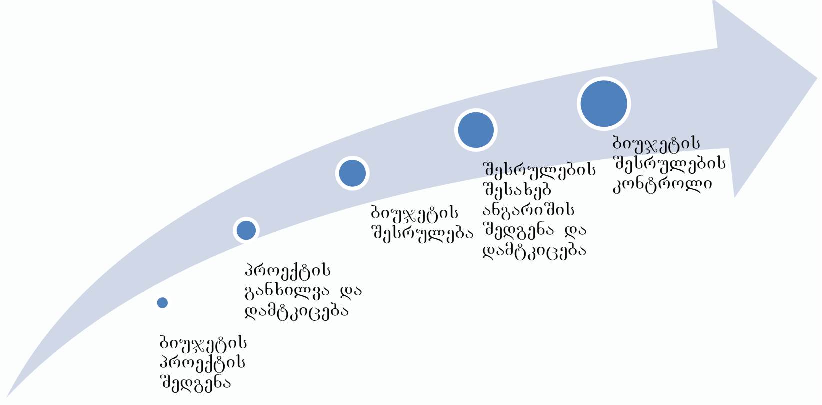
ძირითადი ტექსტი

საბიუჯეტო პროცესის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ეტაპს, თვითმმართველი ქალაქების ბიუჯეტის პროექტის მომზადება წარმოადგენს. სწორედ ბიუჯეტის პროექტის მომზადების დროს ხორციელდება, თვითმმართველი ქალაქების ძირითადი პრიორიტეტების, ეკონომიკის სტაბილური ზრდა-განვითარებისა და სოციალური პოლიტიკის სრულყოფისათვის საჭირო ღონისძიებების შემუშავება-დაზუსტება.

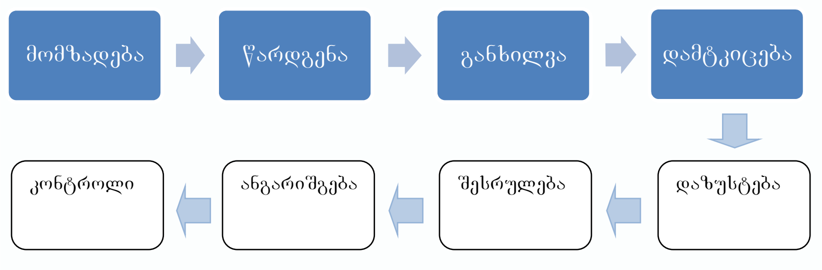
ბიუჯეტი არის გამჭვირვალე დაგეგმარება, რომლის დროსაც მთავრობა და მხარჯავი ერთეულები აღწევენ ერთგვარ შეთანხმებას სახელმწიფო რესურსების განაწილებაზე სტრატეგიული პრიორიტეტების მიხედვით. საბიუჯეტო პროცესის დახვეწისა და ფორმულირების გაუმჯობესების ეტაპზე მნიშვნელოვანია აღნიშნული პროცესი მოექცეს დადგენილ ფისკალურ ჩარჩოში და მოხდეს რესურსების ეფექტური განაწილება სტრატეგიული პრიორიტეტების მიხედვით, რათა მიღწეულ იქნეს დასახული მიზნები.

იმისთვის, რომ სრულყოფილად განვიხილოთ საქართველოს თვითმმართველი ქალაქების საბიუჯეტო დაგეგმვის პრაქტიკა, უნდა ვიცოდეთ, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის საბი-

უჯეტო პროცესი, ხელისუფლების ორგანოების კანონით გან-საზღვრული საქმიანობაა და იგი მოიცავს სრული საბიუჯეტო პროცესის ურთიერთდაკავშირებულ შემდეგ ხუთ სტადიას.



ნახაზი 1



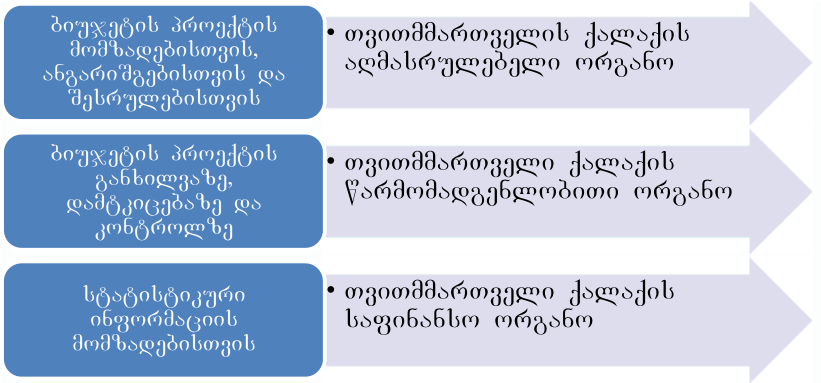
ნახაზი 2: საბიუჯეტო პროცესი

თვითმმართველი ქალაქის საბიუჯეტო პროცესის მოკლე აღწერა (ნახაზი 4)

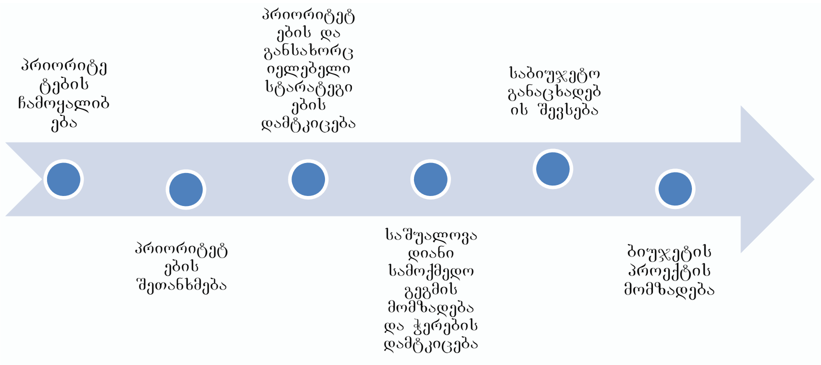
• ბიუჯეტის პროექტის მომზადების მიზნით, დარგობრივი სამსახურები აყა-ლიბებენ თავიანთ პრიორიტეტებს;

• დარგობრივი სამსახურები პრიორიტეტებს უთანხმებენ მერის ხელმძღვა-ნელობით შექმნილ სამუშაო ჯგუფს/საბჭოს/კომისიას, რომელიც კოორდინა-ციას უწევს პრიორიტეტის დოკუმენტის, საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმისა და წლიური ბიუჯეტის პროექტის მომზადების პროცესს.

• სამუშაო ჯგუფის/საბჭოს/კომისიის შენიშვნებისა და წინადადებების გათ-ვალისწინებით დარგობრივი სამსახურები ამტკიცებენ საშუალოვადიან პრიო-



ნახაზი 3: თვითმმართველი ქალაქის ბიუჯეტის მონაწილეთა პასუხისმგებლობა



ნახაზი: 4

რიტეტებს და მათ განსახორციელებელ სტრატეგიებს;

• დარგობრივი სამსახურების პრიორიტეტების საფუძველზე მზადდება პრიორიტეტების დოკუმენტი, სადაც ასევე, ასახულია საბიუჯეტო ორგანიზაციების პროგრამების დაფინანსების სავარაუდო მოცულობები;

• პრიორიტეტების დოკუმენტის და საბიუჯეტო ჭერების გათვალისწინებით დარგობრივი სამსახურები და სხვა საბიუჯეტო ორგანიზაციები ავსებენ საბიუჯეტო განაცხადებს; საბიუჯეტო განაცხადების საფუძველზე საფინანსო სამსახური ამზადებს თვითმმართველი ქალაქის ბიუჯეტის პროექტს;

• თვითმმართველი ქალაქის მერი წარუდგენს ბიუჯეტის პროექტს თანდართულ მასალებთან და პრიორიტეტების დოკუმენტთან ერთად წარმომადგენლობით ორგანოს, რომელიც განხილვების შემდგომ ამტკიცებს წლიური ბიუჯეტის შესახებ დადგენილებას.

თვითმმართველობის საბიუჯეტო პროცესი იწყება საბიუჯეტო წლის დაწყებამდე 10 თვით ადრე (ანუ 1 მარტს), როდესაც მუნიციპალიტეტები იწყებენ მუშაობას პრიორიტეტების დოკუმენტის შემუშავებაზე და გრძელდება 2 წლის განმავლობაში, შესრულების ანგარიშის დამტკიცებამდე.

თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტის პროექტის მომზადებამდე, საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, მიმდინარე წლის 15 ივლისამდე, ადგილობრივ თვითმმართველობას აცნობებს დასაგეგმი საბიუჯეტო წლის ძირითად საბიუჯეტო პარამეტრებს; ამის შემდეგ, მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, საფინანსო ორგანო გაიანგარიშებს შემოსულობებისა და გადასახდელების საპროგნოზო მაჩვენებლებს და იწყებს შესაბამისი პროცედურების განხორციელებას თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტის პროექტის შესადგენად .

ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტი, მსგავსად საქართველოს ცენტრალური ბიუჯეტისა, ყოველწლიურად უნდა შედგეს და დამტკიცდეს. საბიუჯეტო წელი ემთხვევა კალენდარულ წელს; შესაბამისად, იგი 1 იანვარს იწყება და ამავე წლის 31 დეკემბერს მთავრდება. ეს იმას ნიშნავს, რომ ყოველი წლის 1 იანვარს ადგილობრივი თვითმმართველობა ახალი დამტკიცებული ბიუჯეტით უნდა შეხვდეს. თუმცა, კანონმდებლობაში არსებობს გამონაკლისები, რომლის შემთხვევაშიც ბიუჯეტის დაუმტკიცებლობის დროს, ხარჯვა ხორციელდება 1/12-ის პრინციპით (როდესაც, ბიუჯეტის არარსებობის პირობებში, თვითმმართველობას უფლება აქვს გასწიოს ყოველთვიური ხარჯი, წინა წლის ბიუჯეტის 1/12-ის ოდენობით).

საბიუჯეტო პროცესი გაწერილია საბიუჯეტო კალენდარში, რომელიც განსაზღვრულია საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსის მიხედვით. არსებული წესის თანახმად, საბიუჯეტო კალენდარში პირველი თარიღი ესაა 1 მარტი, როდესაც აღმასრულებელი ორგანო პრიორიტეტების დოკუმენტის მომზადების მიზნით იწყებს მუშაობას და გამოსცემს შესაბამის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, სადაც განსაზღვრულია პრიორიტეტების შედგენისათვის წარსადგენი ინფორმაციის

ნუსხა და წარდგენის ვადები. შემდგომი თარიღი ესაა 15 ივლისი, როდესაც ფინანსთა სამინისტრო აცნობებს თვითმმართველობებს დასაგეგმი საბიუჯეტო წლის ძირითად საბიუჯეტო პარამეტრებს, ხოლო 5 ოქტომბრისთვის სახელმწიფო ბიუჯეტის პროექტით შესაბამისი ბიუჯეტისათვის გადასაცემი ფინანსური დახმარებისა და გადასახადებიდან მისაღები შემოსავლების საპროგნოზო მაჩვენებლებს. ბოლოს კი ესაა 15 ნოემბერი, როდესაც მერი წარუდგენს შესაბამისი წლის ბიუჯეტის პროექტს წარმომადგენლობით ორგანოს.

იმისათვის, რომ დადგინდეს ბიუჯეტის მომზადების კალენდარი, რომელიც მოერგება განვითარებადი ქვეყნების რეალობას და ამავდროულად, ბიუჯეტირების პროცესის მოთხოვნებს, საჭიროა გარკვეულ კომპრომისზე წასვლა. თუ კალენდარი არ იქნება საკმარისად ხანგრძლივი, ბიუჯეტის მომზადების ესა თუ ის ეტაპი ზედმეტად შეზღუდული იქნება დროში, ასევე, ხელისუფლებას არ ექნება საკმარისი დრო, რათა განიხილოს და დაამტკიცოს ბიუჯეტი. თუ პერიოდი ზედმეტად ხანგრძლივია, მეტად სავარაუდოა, საბიუჯეტო ცირკულარის გამოშვების შემდეგ მოხდეს ცვლილებები, რომელიც ზოგიერთ თავდაპირველ დაშვებასა და სამიზნე მაჩვენებელს გააბათილებს და საჭიროს გახდის საბიუჯეტო განაცხადების გადახედვას.

ჩვენი აზრით, საბიუჯეტო კოდექსში ზუსტად არ არის გაწერილი ის ქმედებები, რაც ხორციელდება თვითმმართველ ერთეულში ბიუჯეტის დაგეგმვის კუთხით, თითქოს ისე სჩანს, რომ თვითმმართველობა 1 მარტიდან 5 ოქტომბრამდე არაფერს აკეთებს. ეს, რათქმაუნდა, ასე არ არის. გამომდინარე აქედან, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია საბიუჯეტო კალენდრის სრულყოფის მიზნით, შემდეგი ინიციატივის განხილვა. კერძოდ: საბიუჯეტო კოდექსში გაიწეროს პრიორიტეტების დოკუმენტის და ბიუჯეტის პროექტის მომზადების ეტაპები და ვადები, ხოლო ვიდრე მოხდება აღნიშნული ინიციატივის საკანონმდებლო დონეზე განხილვა, მანამდე, შესაძლებელია ეს ქმედებები გაიწეროს იმ აქტში, რომელსაც გამოსცემს აღმასრულებელი ორგანო 1 მარტს. კერძოდ:

მერის ბრძანებით განხორციელდეს სამუშაო ჯგუფის/საბჭოს/კომისიის შექმნა/განახლება არაუგვიანეს 1 აპრილისა, რომელიც კოორდინაციას გაუწევს პრიორიტეტის დოკუმენტის, საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმისა და წლიური ბიუჯეტის პროექტის მომზადების პროცესს;

სამუშაო ჯგუფის/საბჭოს/კომისიის მუშაობას ხელმძღვანელობს მერი, ხოლო მუშაობის პროცესს კოორდინაციას უწევს საფინანსო სამსახური. სამუშაო ჯგუფის/საბჭოს/კომისიის შემადგენლობაში ასევე უნდა ჩაერთონ მერის მოადგილეები, შესაბამისი მიმართულების პოლიტიკის განმსაზღვრელი სამსახურის უფროსები და სხვა კონტროლს დაქვემდებარებული საბიუჯეტო ორგანიზაციის ხელმძღვანელები;

დარგობრივმა სამსახურებმა და საბიუჯეტო ორგანიზაციებმა არაუგვიანეს 1 მაისისა ჩამოაყალიბონ თავიანთი პრიორიტეტები და განსახორციელებელი სტრატეგიები და შეათანხმონ მერის ხელმძღვანელობით შექმნილ სამუშაო ჯგუფთან/საბჭოსთან/კომისიასთან;

დარგობრივმა სამსახურებმა და საბიუჯეტო ორგანიზაციებმა 1 ივნისამდე მოამზადონ და საფინანსო სამსახურში წარმოადგინონ: ინფორმაცია საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმის წინა წლის შეფასებისა და მიმდინარე წლის სამოქმედო გეგმის შესახებ; ასევე, ინფორმაცია დასაგეგმი და დასაგეგმის შემდგომი 3 წლის საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმისა და პრიორიტეტების საშუალოვადიანი ბიუჯეტის პირველადი საორიენტაციო ზღვრული მოცულობის შესახებ;

დარგობრივი სამსახურები/საბიუჯეტო ორგანიზაციები ყოველი წლის 30 ივნისამდე ამტკიცებენ თავიანთ საშუალოვადიან სამოქმედო გეგმებს, რომლებიც მოიცავს პრიორიტეტებს და მათ ფარგლებში განსახორციელებელ პროგრამებს/ქვეპროგრამებს;

პრიორიტეტის დოკუმენტის შედგენის პროცესში მიმდინარეობს კონსულტაციები და ინფორმაციის მოგროვება ყველა იმ ორგანიზაციასთან, რომელნიც მონაწილეობენ ამა თუ იმ პრიორიტეტული მიმართულების განხორციელებაში (მაგალითად

დარგობრივი სამსახურები, საბავშვო ბაღები და სსიპ-ები/ა(ა)იპ-ები). ფინანსთა სამინისტროდან მიღებული ინფორმაციის (საბიუჯეტო პარამეტრები) საფუძველზე და დარგობრივი სამსახურების პრიორიტეტების გათვალისწინებით თვითმმართველი ქალაქის აღმასრულებელმა ხელისუფლებამ უნდა ჩამოაყალიბოს პრიორიტეტების დოკუმენტის პირველადი ვარიანტი არაუგვიანეს 30 ივლისისა და დაიწყოს კონსულტაციები პრიორიტეტის დოკუმენტის საბოლოო ვარიანტის და წლიური ბიუჯეტის პროექტის მომზადების მიზნით. მერთან კონსულტაციას მნიშვნელოვანი როლი უჭირავს, ვინაიდან აქ იყრის თავს ინფორმაცია მთლიანად ქალაქში მიმდინარე პროცესების შესახებ. ასევე, მერის შუამდგომლობით ხდება სხვადასხვა ინფრასტრუქტურული პროექტების დასაფინანსებლად სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დამატებით თანხების გამოყოფა ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულისათვის. ფაქტობრივად პრიორიტეტების დოკუმენტი უნდა გახდეს დასაგეგმი პერიოდისათვის საკუთარი ფინანსური რესურსის განსაზღვრისა და ბიუჯეტის პროექტის შედგენის საფუძველი;

საფინანსო სამსახური არაუგვიანეს 10 ოქტომბრისა ბიუჯეტის პროექტის ძირითად პარამეტრებს განსახილველად წარუდგენს მერს და არაუგვიანეს 15 ოქტომბრისა საბიუჯეტო ორგანიზაციებს უგზავნის საბიუჯეტო განაცხადის ფორმებს ასიგნებებისა და მომუშავეთა რიცხოვნობის საორიენტაციო ზღვრული მოცულობების მითითებით.

საფინანსო სამსახური იხილავს წარმოდგენილ საბიუჯეტო განაცხადებს, ამზადებს ბიუჯეტის პროექტის და პრიორიტეტების დოკუმენტის საბოლოო ვარიანტს და განსახილველად წარუდგენს მერს არა უგვიანეს 10 ნოემბრისა, ხოლო არაუგვიანეს 15 ნოემბრისა თვითმმართველი ქალაქის მერი ბიუჯეტის პროექტს თანდართულ მასალებთან და პრიორიტეტების დოკუმენტთან ერთად წარუდგენს წარმომადგენლობით ორგანოს.

მიუხედავად, საბიუჯეტო პროცესის სრულყოფის მიმართულებით გატარებული რეფორმებისა, ჩვენი აზრით ერთ-ერთ აქტუალურ პრობლემად კვლავ რჩება თვითმმართველი ერთე-

ულის ბიუჯეტის პროექტის მომზადების ვადებთან დაკავშირებული საკითხი. საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსის ანალიზის შედეგად შევნიშნავთ, რომ საჭიროა თვითმმართველობის ბიუჯეტის პროექტის მომზადებისა და წარდგენის პროცესის ვადების დეტალურად გაწერა, რამდენადაც შეიცვლება ერთის მხრივ საჯარო მოსამსახურეების მხრიდან, ბიუჯეტის შედგენის პროცესში, ნიჰილისტური დამოკიდებულება და ბიუჯეტის პროექტის ერთ დღეში შედგენის პრაქტიკა, ხოლო მეორეს მხრივ მკაცრად დადგენილი ვადები და რეგულაციები შესაძლებლობას მისცემს მოქალაქეებს აქტიურად ჩაერთონ ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესში, რათა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებმა შეძლონ ქალაქში არსებული საჭიროებების იდენტიფიცირება და შეზღუდული რესურსების პირობებში მეტი რესურსი მიმართვა ყველაზე მწვავე პრობლემებისკენ. მოქალაქეთა ჩართულობის მაჩვენებლის გაზრდა საშუალებას მოგვცემს მუნიციპალიტეტების საქმიანობა მეტად ეფუძნებოდეს მოქალაქეებიდან გამოვლენილ საჭიროებებს. საჭიროებების შესახებ სხვადასხვა წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციის დეტალიზება და კონსოლიდირება კი პრიორიტეტული მიმართულებების გამოვლენის წინაპირობებს შექმნის, ხოლო ამ მიმართულებების ადგილობრივ ბიუჯეტში ასახვა, ადგილობრივი ხელისუფლებისათვის წარმოადგენს პოლიტიკური მიზნების წარმატებით განხორციელების, ერთგვარ ძლიერ ინსტრუმენტს.

დასკვნა

კვლევის შედეგად გაანალიზებულია საქართველოში საბიუჯეტო სისტემის დღევანდელი მოდელი და მოცემულია მითითებები საბიუჯეტო პროცესის სწორად და ეფექტიანად წარმართვისათვის. შედეგად გამოიკვეთა, რომ ადგილობრივ თვითმმართველობებში საჭიროა ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესის გაუმჯობესება და დახვეწა.

ლიტერატურა

1. „საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსი“, საქართველოს კანონი, 2010 წ.

2. მოქალაქის გზამკვლევი - „საქართველოს 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტი“, საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2016 წ.

3. „საქართველოს საჯარო ფინანსების მართვის რეფორმის სტრატეგია 2014-2017“, საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2014 წ.

4. გზამკვლევი - „საბიუჯეტო პოლიტიკის ფორმირების პროცესი და ბიუჯეტის ხარჯების მონიტორინგი“, მომზადებულია პოლიტიკისა და მართვის კონსალტინგ ჯგუფის (PMCG) მიერ ევრაზიის თანამშრომლობის ფონდის პროექტის ფარგლებში, 2015 წ.

5. საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო // www.mof.ge.

6. საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა // www.nplg.gov.ge

REFERENCES:

1. “Budget Code of Georgia”, Law of Georgia 2010 Y.

2. Citizen’s Guide - “The 2017 State Budget of Georgia”, Ministry of Finance of Georgia, 2016 Y.

3. “Public Finance Management Reform Strategy of Georgia 2014-2017”, Ministry of Finance of Georgia, 2014 Y.

4. Guide - “Budget Policy Formation and Monitoring of Budget Expenditure” Prepared by the Policy and Management Consulting Group (PMCG) in the Eurasia Partnership Foundation project, 2015 Y.

5. Ministry of Finance of Georgia // www.mof.ge.

6. National Parliamentary Library of Georgia // www.nplg.gov.ge

THE PROCESS OF BUDGETARY PLANNING IN SELF-GOVERNING CITIES

Maia Grdzelidze, PhD Student,
Georgian Technical University

RESUME

In spite of the activities done by state government, for fulfillment of budgetary process, the budgeting methodology still requires to be reasonably reevaluated for further fulfillment. Thus the aim of this work is to support the further improvement of budgetary planning of self -governing cities and also to support financial management system reform.

Key Words: Budgetary Planning; Budgetary Process, Budgetary Calendar.

სავალუტო რისკების ანალიზის თეორიული ასპექტები

მერაბ ჯიქია
თსუ ასოცირებული პროფესორი
ნანა სრესელი
თსუ ასოცირებული პროფესორი

რეზიუმე

სავალუტო რისკები წარმოექმნებათ საწარმოებს, რომლებც ახორციელებენ საგარეო-ეკონომიკურ საქმიანობას უცხოური ქვეგანაყოფის მეშვეობით, ან თვითონ ახორციელებენ ოპერაციებს უცხოურ ვალუტაში. უცხოური ვალუტის გაცვლითი კურსი ყალიბდება სავალუტო ბაზარზე, სადაც წარმოიქმნება მასზე მოთხოვნა და მიწოდება. უცხოური ვალუტის ცალკეულ სახეებს აქვთ სხვა ქვეყნების ვალუტებზე შეუფერხებელი გაცვლის ანუ კონვერტირების უნარი. უცხოური ვალუტის გაცვლითი კურსის კოტირება ხდება შესყიდვის და გაყიდვის კურსებით. შესაბამისად, გაცვლითი კურსი უცხოური ვალუტის საბაზრო ფასია, რომელიც რიგი ფაქტორების გავლენის გამო ხშირ ცვლილებას განიცდის. ამასთან, უცხოური ვალუტის შესყიდვის კურსი დაბალია გაყიდვის კურსზე, რაც ვალუტის კონვერტაციის ოპერაციებიდან ფინანსურ შედეგებს წარმოქმნის. შესაბამისად, უცხოური ვალუტის გამოყენებასთან დაკავშირებულია მნიშვნელოვანი რისკები. რისკის თვისებებია - გაურკვევლობა (ალბათური ხასიათი) და ზარალი, რომელიც ვითარდება საფრთხის განხორციელების შემთხვევაში. შესაბამისად, რისკების იდენტიფიცირება და მართვა საწარმოს ნორმალური ფუნქციონირების მნიშვნელოვანი ბერკეტია. საწარმოსათვის თუ სავალუტო რისკები მნიშვნელოვანია, მან უნდა შეიმუშაოს და განახორციელოს ღონისძიებების კომპლექსი, გამჟღავნებული რისკების თავიდან აცილების ან მათი გავლების შენელების მიზნით.

საკვანძო სიტყვები: უცხოური ვალუტა, სავალუტი რისკი, საოპერაციო რისკი, ეკონომიკური რისკი, თავისუფლად რხევა-

დი სავალუტო კურსი, ფიქსირებული სავალუტო კურსი, რისკე-ბის ჰეჯირება.

შესავალი

რისკების ანალიზი უზრუნველყოფს იმ საფრთხეების დადგენასა და რაოდენობრივ შეფასებას, რომელიც შეიძლება საქმიანობის ცალკეული სახეების ან პროექტების განხორციელებას ახლდეს. რისკების ანალიზი არის საფრთხეების იდენტიფიკაციის, საფრთხეების მოხდენის სიხშირის და შედეგების ანალიზი. რისკების ანალიზის შედეგებს არსებითი მნიშვნელობა აქვს და უზრუნველყოფს რაციონალური და დასაბუთებული გადაწყვეტილებების მიღებას წარმოების უსაფრთხოების პრობლემების გადასაჭრელად. ოპერაციების უცხოური ვალუტით განხორციელების პირობებში, კომპანიები სავალუტო რისკების მატარებლები ხდებიან, რადგან. სავალუტო ბაზარზე ფასების არასასურველი მოძრაობა და უცხოური ვალუტის კურსის ცვლილება შესაბამის ფინანსურ დანაკარგებს წარმოქმნის. სავალუტო ბაზარზე ვალუტის კურსის ფორმირებაზე გარკვეულ გავლენას ქვეყნის სოციალური და პოლიტიკური განვითარების ტენდენციებიც ახდენს. ვინაიდან რისკს აქვს ორი მნიშვნელოვანი თვისება - გაურკვევლობა (ალბათური ხასიათი) და ზარალი, რომელიც ვითარდება საფრთხის განხორციელების შემდეგ, მიზანშეწონილია, რომ კომპანიებმა ჩამოაყალიბონ რისკის მართვის სათანადო მექანიზმი, რომელიც არა მარტო განსაზღვრავს მოსალოდნელ დანაკარგებს და სარგებელს ამ კატეგორიის ოპერაციებიდან, არამედ უზრუნველყოფს რისკის გავლენის აღმოფხვრის ან შემცირების ღონისძიებების შესრულებას. ფინანსური ანგარიშგების განმარტებით შენიშვნებში კომპანიამ უნდა წარადგინოს ინფორმაცია წარმოქმნილი რისკების ბუნებისა და დონის შესახებ, რომელიც საანგარიშგებო თარიღისათვის გავლენას ახდენდა საწარმოზე. ინფორმაციის გამჟღავნება მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს საერთო წარმოდგენა შეექმნათ ფულადი (მონეტარული) მუხლებიდან წარმოქმნილი რისკების ხასიათსა და დონეზე. წარმოქმნილი რის-

კების თითოეული კატეგორიისათვის საწარმომ განმარტებებში უნდა წარადგინოს ინფორმაცია საწარმოზე რისკის გავლენის, რისკების წარმოშობის მაჩვენებლებისა და წინა პერიოდის შემდეგ ამ მაჩვენებლებში მომხდარი ცვლილებები; ასევე ინფორმაცია რისკის მართვის მიზნების, პოლიტიკის, პროცედურების, რისკის შესაფასებლად გამოყენებული მეთოდებისა და წინა პერიოდის შემდეგ, მათში მომხდარი ცვლილებების შესახებ(1).

ძირითადი ტექსტი

კომპანიები, რომლებიც საგარეო ვაჭრობას ეწევიან, წარმოიქმნება სავალუტო რისკი. მსოფლიოს წამყვანი ვალუტის კურსები: აშშ დოლარი, იაპონური იენა, დიდი ბრიტანეთის გირვანქა სტერლინგი, ევროპული ევრო მუდმივად იცვლებიან ერთმანეთთან მიმართებაში. თუმცა, ვალუტათა მხოლოდ მცირე რაოდენობა იყენებს ამ სისტემას. არსებობს სავალუტო კურსის შემდეგი სისტემები:

- ფიქსირებული სავალუტო კურსები;
- თავისუფლად რხევადი სავალუტო კურსები;
- სავალუტო კურსები კონტროლირებადი რხევებით.

ფიქსირებული სავალუტო კურსები გულისხმობს კონკრეტული ვალუტის (ან ვალუტების ნაკრების) მიმართ მიზნობრივი პარიტეტის გამოქვეყნებას და მონეტარული პოლიტიკის და სავალუტო რეზერვების იმგვარად გამოყენების ვალდებულებას, რომ საკუთარი ვალუტის სპოტკურსი შენარჩუნებული იყოს ამ მიზნობრივი კურსის მიახლოვებულ სავაჭრო საზღვრებში. ფიქსირებული სავალუტო კურსი ერთ ვალუტასთან მიმართებაში ნიშნავს, რომ ქვეყანა თავის სავალუტო კურსს აფიქსირებს სხვა ქვეყნის ვალუტასთან მიმართებაში. ამგვარი მეთოდით 50–ზე მეტი ქვეყანა აფიქსირებს თავის სავალუტო კურსს, უმთავრესად ამერიკულ დოლართან მიმართებაში. ფიქსირებული კურსები მუდმივად ფიქსირებული არ არის და, პერიოდულად, ქვეყნის ეკონომიკური საფუძვლების ძლიერი ცვლილებების (მაგ., ინფლაციის მაჩვენებლების ცვლილება) დროს ხდება საკუთარი კაპიტალის გამყარება/ან გაუფასურება.

ვალუტების ნაკრებთან მიმართებაში ფიქსირებული სავალუტო კურსის გამოყენების მიზანია ვალუტის კურსის დაფიქსირება, უფრო მდგრად სავალუტო ბაზასთან მიმართებაში, ვიდრე ეს შესაძლებელი იქნებოდა, მხოლოდ ერთ ვალუტასთან მიმართებაში დაფიქსირების შემთხვევაში, ხშირად ეს ნაკრები ისეა შედგენილი, რომ აისახოს ქვეყნის უმთავრესი სავაჭრო კავშირები.

თავისუფლად რხევადი სავალუტო კურსები მხოლოდ და მხოლოდ სავალუტო ბაზარზე არსებული მოთხოვნა–მიწოდებით რეგულირდება. პრაქტიკაში ასეთ სავალუტო კურსები მოხსენიებულია, როგორც „თავისუფალი რხევა." მასზე გავლენის მოხდენის მიზნით, არ ხდება საბაზრო პროცესებში ჩარევა ოფიციალური სავალუტო რეზერვებით და ასევე სავალუტო კურსი არ არის გათვალისწინებული საპროცენტო განაკვეთების მიმართ გადაწყვეტილებების მიღებისას. ინგლისის ბანკის მონეტარული პოლიტიკის კომიტეტი გადაწყვეტილების მიღებისას აშკარად ითვალისწინებს გირვანქა სტერლინგის საგარეო ღირებულებას. ამგვარად, მიუხედავად იმისა, რომ გირვანქა სტერლინგი უკვე აღარ არის ფიქსირებული სავალუტო კურსის სისტემაში, არც იმის მტკიცება იქნება სწორი რომ იგი სრულად ექვემდებარება თავისუფალ რხევას.

სავალუტო კურსები კონტროლირებადი რხევებით ყალიბდება როცა ცალკეული ქვეყნის ცენტრალური ბანკი სავალუტო ურთიერთდამოკიდებულებების შენარჩუნებას ცდილობს ღირებულებების წინასწარ დადგენილ (ჩვეულებრივ, ფართო საზოგადოებისათვის უცნობ) საზღვრებში და ხშირად ახორციელებს სავალუტო ბაზრებზე საკუთარი ვალუტის ყიდვა–გაყიდვის ოპერაციებს, სავალუტო კურსის დადგენილ საზღვრებში შენარჩუნების მიზნით. პრაქტიკაში ასეთი რხევები მოიხსენიება როგორც „უსუფთაო რხევა".

საწარმოები რეგულარულად ახორციელებენ საგარეო-ეკონომიკური საქმიანობას და ვაჭრობენ უცხოური ვალუტით. არსებითია დადგინდეს რა გავლენის მოხდენა შეუძლია კომპანიის საქმიანობაზე სავალუტო კურსის ცვლილებებს. განიხილავენ

სავალუტო რისკის შემდეგ ტიპებს:

- **საოპერაციო რისკი**
- **ეკონომიკური რისკი**

საოპერაციო რისკი არის ოპერაციის ჩატარებისა და შესაბამისი ანგარიშსწორების თარიღებს შორის პერიოდში ვალუტის კურსის ცვლილების რისკი. საოპერაციო რისკი არის ვალუტის კონვერტაციიდან მიღებული ფინანსური შედეგი- მოგება ან ზარალი.

ევროპის ფირმამ მიყიდა ფირმას (აშშ) დანადგარი ღირებულები $ 300 000. გაყიდვის თარიღი 1 იანვარი; ანგარიშსწორების თარიღი 31 მარტი.

პირველ იანვარს სავალუტო კურსია $1.60/ EUR

თუმცა 31 მარტისათვის EUR შეიძლება:

(ა) გამყარდეს $1.75/ EUR – მდე, ან

(ბ) გაუფასურდეს $1.45/ EUR –მდე.

ავხსნათ რისკი, რომლის წინაშეც შეიძლება აღმოჩნდეს საწარმო.

31 მარტისთვის EUR-ს გამყარების შემთხვევაში, საწარმო მიიღებს მოგებას16,01 EUR R (300,000:1.6=187,500)-(300,000:1.75=171,4290)=16,071 31 მარტისთვის EUR გაუფასურების შემთხვევაში საწარმო მიიღებს ზარალს 19,397 EUR ოდენობით: (300,000:1.45=206,897)-(300,000:1.6=187,500)=19,397

ფირმამ შეიძლება გადაწყვიტოს რისკის მინიმუმამდე შემცირება ანუ ჰეჯირება თუ საქმე ეხება:

- მნიშვნელოვან მოცულობას;
- დროის მნიშვნელოვან პერიოდს;
- მოსაზრებას, რომ სავარაუდოდ, სავალუტო კურსი მნიშვნელოვნად შეიცვლება.

ეკონომიკური რისკი არის სავალუტო კურსების მოულოდნელი ცვლილებების გამო, საქმიანობის (ფულადი სახსრების სამომავლო ნაკადის მიმდინარე ღირებულება) ღირებულების ცვალებადობა. ეს არის საოპერაციო რისკის გრძელვადიანი ვერსია. იმ კომპანიისათვის, რომელიც ექსპორტს ეწევა, ამ რისკს შეიძლება ადგილი ჰქონდეს მაშინ, როდესაც:

- ადგილობრივი ვალუტა გამყარდება იმ ვალუტასთან მი-

მართებაში, რომელშიც ეს კომპანია ვაჭრობს,

• კონკურენტების ადგილობრივი ვალუტა გაუფასურდება იმ ვალუტასთან მიმართებაში, რომელშიც ეს კომპანია ვაჭრობს.

აშშ ექსპორტიორი კომპანია ერთ–ერთ პროდუქტს ყიდის ევროპაში თვითღირებულებას

დამატებული ფასნამატით.გასაყიდი ფასის საფუძველია აშშ–ის ფასი, $16, რომელიც უზრუნველყოფს დანახარჯების დაფარვას და მოგების მარჟას.მიმდინარე სავალუტო კურსია €1.26/$ ავხსნათ, თუ რა გავლენა ექნება ექსპორტიორის საქმიანობაზე დოლარის გამყარებას €1.31/$–მდე.

ამერიკული ფირმა, რომელიც ევროპაში ყიდის საქონელს 16 აშშ დოლარად, მისი

ღირებულება მიმდინარე სავალუტო კურსით ევროში შეადგენს 20.16 ევროს (16*1.26), ხოლო

თუ დოლარის კურსი გამყარდება 1,31 -მდე, მაშინ, საქონლის ღირებულება ევროში იქნება

20.96 ევრო (16*1.31). მაშასადამე, დოლარის გამყარება ექსპორტიორს ყოველ

ერთეულ პროდუქციაზე მოუტანს მოგებას 0.80 ევროს ოდენობით(20.96-20.16).

ეკონომიკური რისკის საფრთხის წინაშე კომპანია შეიძლება ორი- პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით აღმოჩნდეს:

პირდაპირი გზა გულისხმობს, რომ ადგილობრივი ვალუტის გამყარების შემთხვევაში, უცხოელ კონკურენტებს შეეძლებათ გაყიდვების გაზრდა ადგილობრივი ფირმის ხარჯზე, რადგან ადგილობრივი პროდუქცია უფრო ძვირადღირებული გახდება (ან ადგილობრივმა ფირმამ უნდა შეამციროთ მოგების მარჟა) მომხმარებლებისათვის ადგილზეც და საზღვარგარეთაც.

არაპირდაპირი გზით ეკონომიკური რისკის საფრთხის წინაშე ფირმა აღმოჩნდება იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც ადგილობრივი ვალუტა ადგილობრივი ფირმის მომხმარებლების ვალუტის საპირისპიროდ არ მოძრაობს, ადგილობრივმა ფირმამ მაინც შეიძლება დაკარგოს კონკურენტული პოზიცია. მაგალითად, სამხრეთ აფრიკული ფირმა, რომელიც ვაჭრობს ჰო-

ნგკონგში და მისი მთავარი კონკურენტია ახალზელანდიური ფირმა. ახალზელანდიური დოლარის ჰონგკონგის დოლართან მიმართებაში გაუფასურების შემთხვევაში, სამხრეთ აფრიკული ფირმა დაკარგავს გარკვეულ კონკურენტულ პოზიციებს.

სავალუტო კურსი, როგორც უკვე აღინიშნა, არის თანაფარდობა, რომელიც ყალიბდება ორი ვალუტის გაცვლის მომენტში, ამასთან, მსყიდველუნარიანობის პარიტეტის თეორიის (PPPT) თანახმად, სავალუტო კურსი დამოკიდებულია შესაბამისი ქვეყნების ინფლაციის ფარდობით განაკვეთებზე. მსყიდველუნარიანობის პარიტეტის თეორია ეფუძნება **„ერთი ფასის კანონს**, რაც გულისხმობს, რომ წონასწორობის შემთხვევაში, იდენტური საქონელი ერთი და იგივე უნდა ღირდეს, მიუხედავად იმ ვალუტისა, რომელშიც იგი იყიდება.

პროდუქცია $3,000 ღირს ამერიკის შეერთებულ შტატებში. დავუშვათ, რომ გირვანქა სტერლინგი და აშშ დოლარი წონასწორობაში არიან, მსყიდველუნარიანობის პარიტეტის თეორიით, $1.50/£ მიმდინარე სპოტ კურსით, ე.ი. ფასი გირვანქა სტერლინგში x მიმდინარე $1.50 სპოტ კურსზე = ფასს აშშ დოლარში.

სპოტ კურსი არის კურსი, რომლითაც შეიძლება ვალუტის გადაცვლა დღეს

	აშშ ბაზარი	**დიდი ბრიტანეთის ბაზარი**
პროდუქციის ახლანდელი ღირებულება	$3,000 $1.50	£2,000
შეფასებული ინფლაცია	5%	3%
ღირებულება ერთი წლის შემდეგ	$3,150	£2,060

„ერთი ფასის კანონის“ ძალით, პროდუქცია ყოველთვის ერთი და იგივე უნდა ღირდეს. ამიტომ ერთი წლის შემდეგ: $3,150 ტოლი უნდა იყოს £2,060–ის და, ამგვარად, მოსალოდნე-

ლი სამომავლო სპოტ კურსი შეიძლება გამოითვალოს:

$\$3{,}150/2{,}060 = \$1.5291$

წესი: მსყიდველუნარიანობის პარიტეტის თეორიით, იმ ქვეყნის ვალუტა, რომელშიც უფრო მაღალი ინფლაციაა, გაუფასურდება.

სამომავლო სპოტ კურსების შესაფასებლად იყენებენ შემდეგ ფორმულას:

$$S_1 = S_0 \, x \frac{(1+h_c)}{(1+h_b)}$$

სადაც:

S_0= მიმდინარე სპოტ კურსი

S_1= მოსალოდნელი სპოტ კურსი

h_b= იმ ქვეყნის ინფლაციის მაჩვენებელი, რომლისთვისაც სპოტ კურსია დადგენილი (საბაზისო ვალუტა)

h_c= სხვა ქვეყნის ინფლაციის მაჩვენებელი (მეორე ქვეყანა).

სავალუტო კურსის უმთავრესი ფუნქციაა ერთ ვალუტაში გამოსახული ფასების სხვა ვალუტაში გადაანგარიშების საშუალებების უზრუნველყოფა, რაც გამოიყენება იმაში, რომ სავალუტო კურსი, გარკვეულწილად, დგინდება ამ ფასებს შორის ურთიერთდამოკიდებულებით. ეს მიიღება „ერთი ფასის კანონიდან".

„ერთი ფასის კანონი" ადგენს, რომ კონკურენცია თავისუფალ ბაზარზე (ვაჭრობის შემზღუდავი ბარიერების, აგრეთვე ტრანსპორტირებისა და საოპერაციო დანახარჯების გარეშე) უზრუნველყოფს, რომ ნებისმიერ მოცემულ პროდუქტს მხოლოდ ერთი ფასი ექნება. ფასებს შორის განსხვავება წარმოქმნისთანავე აღმოიფხვრება არბიტრაჟის გამო: მეწარმეები იყიდიან დაბალფასიან ბაზარზე და გადაყიდიან მაღალფასიან ბაზარზე. ეს აღმოფხვრის ფასთა შორის სხვაობას.

საერთაშორისო ოპერაციების მიმართ კანონი გულისხმობს, რომ სავალუტო კურსები ყოველთვის ისე დაკორექტირდება, რომ მხოლოდ ერთი ფასი იარსებებს იმ ქვეყნეებს შორის, რომელებსაც შედარებით თავისუფალი ვაჭრობა აქვთ.

ამგვარად, თუ საქონლის გარკვეული სიმრავლე აშშ–ში $1,000 ღირს და იგივე სიმრავლე დიდ ბრიტანეთში £500 ღირს, თავისუფალი ვაჭრობა წარმოქმნის სავალუტო კურსს £1 $2–ად.

საპროცენტო განაკვეთების პარიტეტის თეორიის (IRPT) მიხედვით, სპორტ და ფორვარდულ სავალუტო კურსებს შორის განსხვავება ტოლია თითოეულ ვალუტაში ხელმისაწვდომ საპროცენტო განაკვეთებს შორის დიფერენციალისა.

ფორვარდული კურსი არის ამჟამად შეთანხმებული სამომავლო სავალუტო კურსი, სამომავლო შეთანხმებული თარიღისათვის ვალუტის გარკვეული მოცულობის შესყიდვაზე ან გაყიდვაზე.

მაგალითი:

ინვესტორი დიდი ბრიტანეთიდან ახდენს ინვესტიციას აშშ–ის ერთწლიან

ობლიგაციაში 9.2% საპროცენტო განაკვეთით, რადგან ის კარგად

შეესაბამება ინვესტირების რისკს დიდი ბრიტანეთის ობლიგაციაში, რომელიც

სთავაზობს 7,12%–ს. მიმდინარე სავალუტო სპოტ კურსია $1.5/£.

საპროცენტო განაკვეთების პარიტეტის თეორიის მიხედვით,

ინვესტიციის ხანგრძლივობის ვადის ამოწურვისა და დოლარის გირვანქა სტერლინგებში კონვერტირების შედეგად, ინვესტორი იმავე მოგებას მიიღებს, რასაც მიიღებდა

დიდი ბრიტანეთის ობლიგაციებში ინვესტირების შემთხვევაში.

	დიდი ბრიტანეთის ბაზარი	აშშ ბაზარი
	სპოტ კურსი $/£ 1.5	
დასაწყისი	£1 მლნ	$1.5 მლნ
	x 1.0712	x 1.092
დასასრული	£1.0712 მლნ	$1.638 მლნ

ერთი წლის შემდეგ, £1.0712 მილიონი ტოლი იქნება $1.638 მილიონის. ამგვარად, რაც მოიგო ინვესტორმა დამატებითი სპაროცენტო განაკვეთის ხარჯზე, დაკარგა სავალუტო კურსის საპირისპირო ცვლილების შედეგად. ფორვარდული კურსები ისე მოძრაობს, რომ სხვადასხვა ვალუტებში დადგეს საპროცენტო განაკვეთის პარიტეტი.

$$\frac{\$1.638}{£1.0712} = \$1.5291$$

წესი: საპროცენტო განაკვეთების პარიტეტის თეორიის თანახმად, ქვეყანაში, რომელშიც საპროცენტო განაკვეთები შედარებით მაღალია ვალუტა უფასურდება. ვალუტის ფორვარდული კურსი, მაგალითად 1 წლის შემდეგ, გამოითვლება ფორმულით:

$$F_0 = S_0 \times \frac{(1+i_c)}{(1+i_b)}$$

სადაც:

F_0= ფორვარდული კურსი

i_b= საპროცენტო განაკვეთი საბაზისო ვალუტისთვის

i_c – მეორე ქვეყნის საპროცენტო განაკვეთი

საპროცენტო განაკვეთების პარიტეტის თეორია პრაქტიკაშიც ამართლებს. რადგან არ არსებობს სესხებზე/დეპოზიტებზე საპროცენტო განაკვეთები ერთ ვალუტაში, უფრო მომგებიანი, ვიდრე მეორე ვალუტაშია.

სავალუტო რისკის მართვა

რისკის მართვის პროცესი განიხილება, როგორც ზარალის დათვლის და მისი კომპენსაციის მეთოდების განსაზღვრის პროცედურა. შესაბამისად, თუ კომპანიისათვის სავალუტო რისკი მნიშვნელოვანია, მის აღმოსაფხვრელად ან შესამცირებლად ზომები უნდა მიიღოს. სავალუტო რისკის აღმოსაფხვრელად ან შესამცირებლად ზომების მიღებას ეწოდება:

- რისკის ჰეჯირება, ან

- რისკის საფრთხის ჰეჯირება.

სავალუტო რისკის მართვის პრაქტიკული მეთოდები:

- საქმიანობა ადგილობრივ ვალუტაში;
- არაფრის გაკეთება;
- დაჩქარება;
- შენელება;
- დაბალანსება;
- საბანკო ანგარიშები უცხოურ ვალუტაში.

საქმიანობა ადგილობრივ ვალუტაში გულისხმობს, რომ ყველა მომხმარებელი ანგარიშსწორებას ანუ გადახადებს ახდენს ადგილობრივ ვალუტაში, ხოლო კომპანია ყველა იმპორტზე ანგარიშსწორებას მოახდენს ადგილობრივ ვალუტაში.

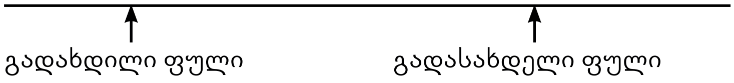
ამ მეთოდისთვის დამახასიათებელია, რომ:

- რისკები გადაეცემა მეორე მხარეს;
- შეიძლება კომერციულად არ იყოს მისაღები.

არაფრის გაკეთება: გრძელვადიან პერსპექტივაში კომპანია „რაღაცას მოიგებს, რაღაცას წააგებს“. ეს მეთოდი:

- ვარგისია მცირე მოცულობის შემთხვევითი ოპერაციებისათვის;
- ახდენს საოპერაციო დანახარჯების ეკონომიას.

დაჩქარება



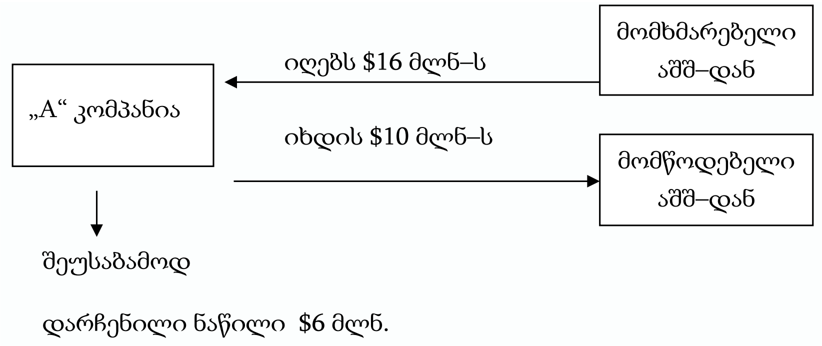
შემოსავლები – თუ ექსპორტიორი ელის, რომ მისაღები ვალუტა გაუფასურდება შემდეგ რამდენიმე თვეში, იგი შეიძლება შეეცადოს გადასახდელი თანხის დაუყოვნებლივ მიღებას. ამის მიღწევა შესაძლებელია დაუყოვნებლივ გადახდის შემთხვევაში ფასდათმობის შეთავაზებით.

შენელება

გადახდები – იმპორტიორი თუ ელის, რომ გადასახდელი ვალუტა გაუფასურდება, იგი შეიძლება შეეცადოს თანხის გადახდის გადავადებას. ამის მიღწევა შესაძლებელია შეთანხმებით ან საკრედიტო ვადების გაზრდით. მაგრამ, თუ იმპორტიორი ელის, რომ გადასახდელი ვალუტა გამყარდება, უნდა მოახდინოს ანგარიშსწორების დაჩქარება ან, თუ ექსპორტიორი ელის, რომ მისაღები ვალუტა გამყარდება, იგი შეიძლება შეეცადოს, რომ გადაავადოს თანხის მიღება, გრძელვადიანი საკრედიტო პირობების შეთავაზებით (შენელება).

შესაბამისობაში მოყვანას (დაბალანსებას) კომპანიამ შეიძლება მიმართოს თუ ფულადი შემოსავლები და გადახდები ერთდროულად აქვს ერთსა და იმავე უცხოურ ვალუტაში, კერძოდ, შეუძლია მარტივად შეუსაბამოს ისინი ერთმანეთს. გარიგებები სავალუტო ბირჟაზე დაიდება მხოლოდ მთლიანი ოპერაციებიდან შეუსაბამოდ დარჩენილ ნაწილზე.

დავუშვათ, რომ „A“ კომპანიას მომდევნო სამ თვეში აქვს შემდეგი ფულადი შემოსავლები და გადახდები.



საბანკო ანგარიშები უცხოურ ვალუტაში ფირმისთვის აუცილებელია მაშინ, როცა ფირმას რეგულარულად, ერთსა და იმავე ვალუტაში აქვს ფულადი შემოსავლები და გადახდები. შესაბამისად, მან შეიძლება არჩიოს უცხოურ ვალუტაში საბანკო ანგარიშების გამოყენება. ეს მოქმედებს, როგორც შესაბამისობაში მოყვანის მუდმივი პროცესი. სავალუტო რისკის საფრთხე შემოისაზღვრება მხოლოდ ანგარიშზე არსებული წმინდა ნაშთით.

დასკვნა

ამრიგად, სავალუტო რისკი წარმოადგენს დანაკარგების შესაძლო საფრთხეს, რაც დაკავშირებულია ერთი უცხოური ვალუტის კურსის ცვლილებით მეორესთან მიმართებაში, რაც წარმოიქმნება საგარეო-ეკონომიკური საქმიანობის და უცხოურ ვალუტაში ოპერაციების განხორციელებისას. მიზანშეწონილია საწარმომ ჩამოაყალიბოს სავალუტო რისკის მართვის სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს რისკის იდენტიფიცირების, მისი გამომწვევი მიზეზების დადგენის, რისკის გაზომვის, კონტროლირებისა და მისი გავლენის შესაძლო მინიმუმამდე დაყვანას.

ლიტერატურა

1. ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტი 7 „ფინანსური ინსტრუმენტები: განმარტებითი შენიშვნები" 2014 წ.

2. ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტი 9 „ფინანსური ინსტრუმენტები" 2014 წ.

3. Jamses C. Van Horne – Fundamentals of Financial Management. 2004.

4. Rejda, George E. Principles of Risk Management and Insurance. 12/e. 2013.

5. Роберт С. Хиггине. - Финансовый анализ: инструменти для приниятия бизнес решенный, 8-е издание, М. 2008

6. Савицкая Г.В., - Экономический анализ, М, 2014

REFERENCES

1. International Financial Reporting Standard 7 "Financial Instruments: Disclosures", 2014

2. International Financial Reporting Standard 9 "Financial Instruments", 2014

3. Jamses C. Van Horne – Fundamentals of Financial Management. 2004

4. Rejda, George E. Principles of Risk Management and Insurance. 12/e. 2013.

5. Robert S. Higgin, Financial Analysis: Instruments for Making Business Decisions, 8^{th} edition, M. 2008

6. Savitskaia G.V,- Economic Analysis, M, 2014

THE THEORETICAL ASPECTS OF CURRENCY RISK ANALYSIS

Merab Jikia
Associated Professor at Iv. Javakhishvili Tbilisi State University
Nana Sreseli
Associated Professor at Iv. Javakhishvili Tbilisi State University

RESUME

The currency risk arises to enterprises having the foreign-economic operations through the overseas sub-divisions, or by themselves abroad. The exchange rate is set on currency market as a result of dual forces of demand and supply. The individual types of foreign currency have the ability of conversion. The foreign currency exchange rate is quoted by purchase and sales rates. Therefore, the exchange rate is the foreign currency market price, which constantly fluctuates due to the influence of many factors. Furthermore, the foreign currency purchase rate is lower, than the selling rate, which generates financial results from currency conversion operations. The number of risks are linked with using foreign currency. The characteritics of risks are - uncertainty (probability character) and losses occurring in case of threat. Thus, the identification of risks and their proper management is an important tool for functioning of the enterprise. If the currency risks are important for an enterprise, it should elaborate and implement the set of activities for avoiding and eliminating disclosed risks.

Key words: Foreign currency, currency risk, operational risk, economic risk, free fluctuating currency risk, fixed currency risk, hedging.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები - ქვეყნის საკრედიტო სისტემის ნაწილი

გიორგი გაწერელია
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

საკრედიტო ბაზარი თავისი განვითარების მანძილზე თანდათან იხვეწება და სრულყოფილი ხდება. 21-ე საუკუნის დასაწყისიდან ევროპის განვითარებულ ქვეყნებში კომერციულ საბანკო სექტორს არსებით კონკურენციას უწევენ სპეციალური საბანკო და არასაბანკო ინსტიტუტები, რომელთაგან პრიორიტეტულია არასაბანკო ორგანიზაციები. ამ ქვეყნებში მოქმედებს სპეციალური საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც არეგულირებს არასაბანკო და საბანკო დაწესებულებების ფუნქციონირების ფორმებსა და მეთოდებს. არასაბანკო დაწესებულებები კომერციული ბანკების მსგავსად ქვეყანის ეკონომიკის სხვადასხვა სფეროს დაკრედიტებას ახორციელებენ. ამასთან ერთად გარკვეულ შემთხვევაში ადგილი აქვს დანაზოგების და შემოსავლების აკუმულაციას და სასესხო კაპიტალად ტრანსფორმირებას. სპეციალურ საკრედიტო ინსტიტუტებს ვიწრო სპეციალიზაცია განასხვავებს კომერციული საბანკო სექტორისგან, რადგან კომერციული საბანკო სექტორი დღეისათვის უნივერსალურ საკრედიტო სფეროს განეკუთვნება ნებისმიერ განვითარებულ ქვეყანაში. ეროვნული ბანკის მონაცემებით, დღეისათვის საქართველოს საკრედიტო სისტემის შემადგენლობაში შედის 79 მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია. მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები საკრედიტო ბაზრის აქტიური სტრუქტურული ელემენტები არიან და მნიშვნელოვნად განაპირობებენ საკრედიტო ბაზრების ინსტიტუციონალური სტრუქტურის ჩამოყალიბებას და მათ გამართულ ფუნქციონირებას.

საკვანძო სიტყვები: მიკროდაფინანსება; მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია; საკრედიტო სისტემა; მცირე ბიზნესის დაფინანსება; სამომხმარებლო სესხები; ბიზნეს-დაკრედიტება; საბანკო

სისტემა; სპეციალიზებული საბანკო დაწესებულებები; კაპიტალის დაგროვება; მიკროსაფინანსო სექტორი.

შესავალი

ნებისმიერი ქვეყნის საკრედიტო სისტემა მოიცავს: ცენტრალური ბანკი; კომერციული ბანკები; სპეციალიზებული საფინანსო-საკრედიტო ინსტიტუტები. მე-20 საუკუნის 90-იანი წლების დასაწყისამდე საქართველოს არ გააჩნდა საკუთარი ფულად-საკრედიტო სისტემა. საქართველოს საკრედიტო სისტემა მოიცავს: ცენტრალური ბანკები, კომერციული ბანკები, კვალიფიციური საკრედიტო ინსტიტუტები, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები. უცხოეთის განვითარებული ქვეყნების საკრედიტო სისტემისაგან განსხვავებით საქართველოს საკრედიტო სისტემის შემადგენლობაში არ შედიან საინვესტიციო ბანკები, იპოთეკური ბანკები.

თანამედროვე ეტაპზე კომერციულ საბანკო სექტორს არსებით კონკურენციას უწევს სპეციალური საბანკო და არასაბანკო ინსტიტუტები, რომელთაგან პრიორიტეტულია არასაბანკო ორგანიზაციები. არასაბანკო დაწესებულებები კომერციული ბანკების მსგავსად ქვეყანის ეკონომიკის სხვადასხვა სფეროს დაკრედიტებას ახორციელებენ. სპეციალურ საკრედიტო ინსტიტუტებს ვიწრო სპეციალიზაცია განასხვავებს კომერციული საბანკო სექტორისგან, რადგან კომერციული საბანკო სექტორი დღეისათვის უნივერსალურ საკრედიტო სფეროს განეკუთვნება ნებისმიერ განვითარებულ ქვეყანაში.

ძირითადი ტექსტი

საქართველოს საკრედიტო სისტემა მოიცავს: საბანკო სისტემას (საქართველოს ეროვნული ბანკი და კომერციული ბანკები) და სპეციალეზებულ არასაბანკო საფინანსო-საკრედიტო დაწესებულებებს.

საქართველოს ეროვნული ბანკის ფუნქციონირებას საფუძვლად დაედო 1995 წლის 23 ივლისს მიღებული კანონი „საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“, რომელმაც სხვა საკანო-

ნმდებლო აქტებთან ერთად უზრუნველყო ქვეყნის ეროვნული ბანკის შეუფერხებელი ფუნქციონირება. სებ-ის საქმიანობა რეგულირდება საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ ორგანული კანონით და საქართველოს კონსტიტუციით. საქართველოს ეროვნული ბანკი ქვეყნის ცენტრალური ბანკია, ანუ ბანკთა ბანკი, მთავრობის ბანკირი და ფისკალური აგენტი. საქართველოს ეროვნული ბანკის ძირითადი ამოცანაა ეროვნული ვალუტის მსყიდველობითი უნარის, ფასების სტაბილურობის მიღწევა, საფინანსო-საკრედიტო სისტემის ლიკვიდობის, გადახდისუნარიანობისა და საბაზრო ურთიერთობებზე დაფუძნებული მყარი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა. ქვეყნის ფულად-საკრედიტო სისტემის ხერხემალს კომერციული ბანკები წარმოადგენენ. მათი კლიენტებთან ურთიერთობა კომერციული ხასიათისაა და ამდენად „კომერციული ბანკი საკრედიტო დაწესებულებაა, რომელიც მოგების მიღების მიზნით ეწევა საბანკო საქმიანობას“ (საქართველოს კანონი „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ „საქართველოს საბანკო კანონმდებლობა“ თბ. 1996. გვ 48).

კვალიფიციური საკრედიტო ინსტიტუტების შექმნა საქართველოში დაიწყო 2012 წლიდან. კვალიფიციური საკრედიტო ინსტიტუტი იურიდიული პირია, რომელიც სახსრებს მოიზიდავს ოთხასზე მეტი ფიზიკური პირისაგან, ან რომლის მიერ ფიზიკური პირებისაგან მოზიდული სახსრების ოდენობა აღემატება ხუთ მილიონ ლარს, ვალდებულია, ეროვნული ბანკის მოთხოვნის შემთხვევაში, გაიაროს რეგისტრაცია ეროვნულ ბანკში და დააკმაყოფილოს ეროვნული ბანკის მიერ კვალიფიციური საკრედიტო ინსტიტუტისათვის დადგენილი მოთხოვნები. სპეციალურ საკრედიტო ინსტიტუტებს ვიწრო სპეციალიზაცია განასხვავებს კომერციული საბანკო სექტორისგან, რადგან კომერციული საბანკო სექტორი დღეისათვის უნივერსალურ საკრედიტო სფეროს განეკუთვნება ნებისმიერ განვითარებულ ქვეყანაში.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები ქვეყნის საკრედიტო სისტემის შემადგენელ - არასაბანკო ორგანიზაციას მიეკუთ-

ვნება, რომელიც კომერციული ბანკების ალტერნატივას წარმოადგენს.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები მომსახურებას უწევენ მეწარმეებს და კომერციულ ბანკებს, რაც ხელს უწყობს სახელმწიფო ფინანსური სისტემის გაძლიერებას. **მიკროდაფინანსება** (ინგლისურიდან microfinance) არის ერთგვარი საქმიანობა, რომელიც დაკავშირებულია ფინანსურ მომსახურებასთან, როგორც წესი, მცირე ბიზნესის სუბიექტებისათვის და გულისხმობს მცირე საწარმოებისათვის დაფინანსების წყაროებზე მარტივად ხელმისაწვდომობას.

ეკონომიკურ თეორიაში, მიკროდაფინანსება გულიხმობს სპეციფიკურ საფინანსო-საკრედიტო ურთიერთობებს ფინანსურ ორგანიზაციებსა და მეწარმეობის მცირე ფორმებს შორის ტერიტორიული სიახლოვის და პირად ურთიერთობების პირობებში, რომლებიც ითვალისწინებენ ფინანსურ რესურსების დაგროვებას და მათი გამარტივებული წესით მიწოდებას მეწარმეობის განვითარებისათვის სარგებლიანობის, მოკლევადიანობის, დაბრუნებადობის, ნდობის და მიზნობრივი გამოყენების პრინციპებზე .

მიკროდაფინანსების მიზნებია მცირე საწარმოების დაკრედიტების უაღრესად დინამიური და ეფექტიანი სისტემის შექმნა და დამატებითი სტიმულირება წარმოების განვითარებასა და საქონლისა და მომსახურების განაწილებაში, აგრეთვე დახმარება მათთვის მოგების მიღებასა და კაპიტალის დაგროვების მიზნით გამოცდილების მიღებაში.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ საქართველოს კანონი 2007 წელს შეიქმნა, რის შემდეგ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების რეგისტრაცია და "მსუბუქი" რეგულირება საქართველოს ეროვნულ ბანკს დაევალა. მანამდე კი 2003 წელს სამოქალაქო კოდექსში გაჩნდა "სპეციალიზებული მიკროსაფინანსო ფონდის" ცნება. ის წარმოადგენდა გარდამავალ ფორმას დონორების მიერ დაფინანსებულ სუბსიდირებულ მიკროსაფინანსო პროგრამებსა და კომერციულ მიკროსაფინანსო ინდუსტრიას შორის. მაშასადამე, საქართველოში ყველაზე ძვე-

ლი მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები დონორების მიერ მხარდაჭერილი პროექტებიდან იღებს სათავეს.

კომერციულ ბანკებზე დაწესებული პირობები ხშირად გაუმართლებელია მეწარმეებისათვის (განსაკუთრებით სესხის უზრუნველყოფისთვის), მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები კომერციული ბანკებისაგან განსხვავებით ახორციელებენ მცირე ბიზნესის დაფინანსებას რამდენიმე უპირატესობით და შედარებით დაბალი რისკით. მიკროდაფინანსების მიზნებია მცირე საწარმოების დაკრედიტების უაღრესად დინამიური და ეფექტიანი სისტემის შექმნა და დამატებითი სტიმულირება წარმოების განვითარებასა და საქონლისა და მომსახურების განაწილებაში, აგრეთვე დახმარება მათთვის მოგების მიღებასა და კაპიტალის დაგროვების მიზნით გამოცდილების მიღებაში.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები ფინანსური შუამავლობის სახეობაა, რომელიც კომერციული ბანკების ალტერნატივას წარმოადგენს. საქართველოში მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების საქმიანობა რეგულირდება საქართველოს კანონით „მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ". აღნიშნული კანონის მე-3 მუხლის თანახმად - მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია არის შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების ან სააქციო საზოგადოების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით დაფუძნებული იურიდიული პირი, რომელიც მისი განაცხადის საფუძველზე რეგისტრირებულია საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ და ახორციელებს ამ კანონით გათვალისწინებულ საქმიანობას საქართველოს ეროვნული ბანკის ზედამხედველობით. იგი შეიძლება დაფუძნდეს როგორც შპს ან სააქციო საზოგადოება.

საქართველოში მოქმედი მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია უფლებამოსილია განახორციელოს მხოლოდ შემდეგი საქმიანობა: იურიდიული და ფიზიკური პირებისათვის მიკროსესხების, მათ შორის, სამომხმარებლო, სალომბარდო, იპოთეკური, არაუზრუნველყოფილი, ჯგუფური და სხვა სესხების (კრედიტების) გაცემა; ამ მიზნით საკრედიტო საგადახდო ბარათის გამოშვება; ინვესტირება სახელმწიფო და საჯარო ფასიან ქაღალდებში; ფულადი გზავნილების განხორციელება; დ) სადა-

ზღვევო აგენტის ფუნქციის შესრულება; მიკროდაკრედიტებასთან დაკავშირებული საკონსულტაციო მომსახურების გაწევა; სესხების (კრედიტების) მიღება რეზიდენტი და არარეზიდენტი იურიდიული და ფიზიკური პირებისაგან; იურიდიული პირების საწესდებო კაპიტალის წილების ფლობა, რომელთა ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს ამ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის საწესდებო კაპიტალის 15%-ს; აგრეთვე - საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა ფინანსური მომსახურებები და ოპერაციები: მიკროლიზინგი, ფაქტორინგი, ვალუტის გადაცვლა, თამასუქების, ობლიგაციების გამოშვება, რეალიზაცია, გამოსყიდვა და ამ ფინანსურ მომსახურებებთან და ოპერაციებთან დაკავშირებული სხვა ოპერაციები. საქართველოს კანონით „მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ" მე-6 მუხლის თანახმად, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის საწესდებო კაპიტალში ფულადი შესატანი არ უნდა იყოს 250000 (ორას ორმოცდაათი ათას) ლარზე ნაკლები. ამ თანხის ზემოთ წესდებით დადგენილი საწესდებო კაპიტალის სრული ოდენობის ფულადი ან/და არაფულადი ფორმით შევსება ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის მიერ გაცემული მიკროკრედიტის მაქსიმალური ჯამური ოდენობა ერთ მსესხებელზე არ უნდა აღემატებოდეს 50000 (ორმოცდაათი ათას) ლარს.

მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის ("მისო") სტატუსის მქონე საქართველოს ეროვნულ ბანკში დღეისათვის დარეგისტრირებული 79-მდე ინსტიტუტიდან უმრავლესობა თავისი შინაარსით სამომხმარებლო ფინანსების კომპანიას წარმოადგენს. მათი საქმიანობა აბსოლუტურად ლეგიტიმურია, მაგრამ გასესხება ეფუძნება არა მომხმარებლის ფინანსების ანალიზს, არამედ მის მიერ სესხის უზრუნველსაყოფად წარმოდგენილი ნივთის ან ქონების (ძვირფასეულობა, ავტომობილი ან უძრავი ქონება) შეფასებას, ხოლო სახსრები მიემართება არა ბიზნესის დასაფინანსებლად, არამედ ნემისმიერი სამომხმარებლო საჭიროებისათვის. აღსანიშნავია, რომ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები ბიზნეს-დაკრედიტებასთან ერთად გასცემდნენ

სამომხმარებლო სესხებს ან აწარმოებდნენ სალომბარდო ოპერაციებს, მაგრამ მათ საკრედიტო პორტფელში სესხების ამ სახეობის ხვედრითი წილი იყო მცირე. საინტერესოა, რომ წლების განმავლობაში სოფლის მეურნეობის ყველაზე მნიშვნელოვანი დამფინანსებელი მიკროსაფინანსო სექტორი იყო. სებ-ის მონაცემებით, სოფლის მეურნეობისთვის გაცემული სესხებით 2011-2013 წლებში მისო-ები ლიდერობდნენ. აღნიშნული ტენდენცია შეიცვალა მას შემდეგ, რაც საქართველოს მთავრობამ კომერციული ბანკების მეშვეობით დაიწყო იაფი აგროკრედიტის პროგრამის სუბსიდირება.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს ეკრძალებათ მოსახლეობისგან დეპოზიტების მოზიდვა. მისო-ები ასევე მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიიღონ ეროვნული ბანკის რეფინანსირების აუქციონში, ამიტომ დაფინანსების მთავარ წყაროს წარმოადგენს უცხოური სპეციალიზებული ფონდებიდან მიღებული სასესხო კაპიტალი და საბანკო კრედიტი. აღსანიშნავია, რომ საქართველოში მოქმედი სამი მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია (მის-ო კრედო; მის-ო ფინკა; მის-ო კონსტანტა) გარკვეული წლების საქმიანობის შემდეგ გარდაიქმნა კომერციულ ბანკად.

მიკროსაფინანსო ინდუსტრიის მნიშვნელოვან მხარდამჭერებს შორის არიან ევროპის განვითარებისა და რეკონსტრუქციის ბანკი (EBRD), გერმანული KFW და საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია (IFC). ბოლო წლებში გაიზარდა აღმოსავლეთ ევროპიდან და ისრაელიდან კერძო ინვესტორების მიერ სექტორის დაფინანსება. მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები ხელს უწყობენ ქვეყნის საფინანსო-საკრედიტო სისტემის განვითარებას.

დასკვნა

უცხოეთის ქვეყნების მსგავსად, სპეციალიზებული არასამთავრობო ორგანიზაციების (საო) გარდა დაარსდა მრავალი რეგულირებადი და ლიცენზირებული მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია, რაც გულისხმობს, რომ მდგრადი განვითარება და დადებითი ეფექტი ერთმანეთისგან განუყოფელია. გარდა ამი-

სა, მსოფლიო ბანკის ჯგუფი კერძო მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობს, რათა ბიზნეს ოპერაციების ყველა ასპექტში აქტიური საფინანსო პრაქტიკა დანერგოს. სათანადო და პასუხისმგებლიანი მიდგომისას, კერძო მიკროფინანსები მნიშვნელოვან დადებით ეფექტს ახდენენ ადამიანთა ცხოვრების გაუმჯობესებაზე.

ამრიგად, სპეციალური საბანკო და არასაბანკო საკრედიტო ინსტიტუტების საქმიანობის გაცნობა-გაანალიზებამ დაგვანახა, რომ ისინი თანამედროვე განვითარებულ ქვეყნებში საკრედიტო ბაზრის აქტიური სტრუქტურული ელემენტები არიან და მნიშვნელოვნად განაპირობებენ საკრედიტო სისტემის ინსტიტუციონალური სტრუქტურის ჩამოყალიბებას და მათ გამართულ ფუნქციონირებას. აქვე უნდა ავღნიშნოთ, რომ ისინი მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ქვეყნის მაკროეკონომიკურ სტაბილიზაციაში, განსაკუთრებით, ფინანსური კრიზისების პერიოდში.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. საქართველოს კანონი მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ ; 2006. 18. 07.

2. „კვალიფიციური საკრედიტო ინსტიტუტის საქართველოს ეროვნულ ბანკში რეგისტრაციის და რეგულირების წესის დამტკიცების შესახებ“. 2013. 20. 05.

3. ფული, ფულის მიმოქცევა დაკრედიტი. ცაავა გ; ბურდიაშვილი რ; მოსიაშვილი ვ. გამომც. „დანი“. 2017.

4. www.nbg.ge

5. www.mikrofinance.ge (საქართველოს მიკროსაფინანსო ასოციაცია)

6. www. ifc.org/microfinance

REFERENCES

1. Law of Georgia on Microfinance Organizations, Tbilisi, 2006. 18. 07.

2. “On the Order of Registration and Regulation Rules of Qualified Credit Establishment in Georgian National Bank”, 2013. 20. 05.

3. Money, Currency and Credit, G. Tsaava, R. Burdiashvili, V. Mosiashvili, publishing house “Dani”, 2017.
4. www.nbg.ge
5. www.mikrofinance.ge
6. www. ifc.org/microfinance

MICROFINANCE ORGANIZATIONS-THE PART OF THE CREDIT SYSTEM OF A COUNTRY

Giorgi Gacerelia,
PhD Student, GTU

RESUME

The credit market has been developing and it is becoming more perfect. In the developed European countries since the beginning of the 21st century the commercial banking sector has been challenged by special banking and non-banking institutions from which the main are non-banking organizations. The functioning and methods of banking and non-banking establishments are regulated by the legislative framework. The different spheres of the countries’ economics are credited by non-banking establishments. Besides, the savings and incomes are accrued and transformed into crediting capital.

The special crediting institutions have their niche specialism unlike the commercial banking sector which is a part of the universal crediting sphere in any developed country. Nowadays, according to the data of the National Bank, 79 microfinance organizations are included into the Georgian credit system. The microfinance organizations are the active structural elements of the credit market. They play an essential role in forming of the institutional structure of the credit markets and condition their proper functioning.

Key words: Micro financing; microfinance organization; credit system; micro business financing; consumer credit; business crediting; banking system; specialized banking establishments; the accrual of funds; microfinance sector.

საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმები - ბიუჯეტის დაგეგმვის საბაზისო დოკუმენტი თვითმმართველ ქალაქებში

მაია გრძელიძე
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

თვითმმართველი ქალაქების მიერ საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმების შემუშავება განსაზღვრავს საჯარო უწყების საქმიანობის ძირითად მიმართულებებს, რაც გამოიხატება მიზნების დასახვაში, მათ მისაღწევად საჭირო პროგრამებისა და პროექტების ჩამოყალიბებაში და შესაბამისი ღონისძიების დაგეგმვა-განხორციელებაში. გამომდინარე აქედან, სტატიაში განხილულია საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმების ფორმირების პროცესი თვითმმართველ ქალაქებში და დასახულია გზები პრიორიტეტების დოკუმენტის მოსამზადებლად საბიუჯეტოს პროცესის სწორად და ეფექტიანად წარმართვისათვის

საკვანძო სიტყვები: საჭიროებათა კვლევა, პრიორიტეტების განსაზღვრა; საბიუჯეტო დაგეგმვა, საბიუჯეტო რესურსები

შესავალი

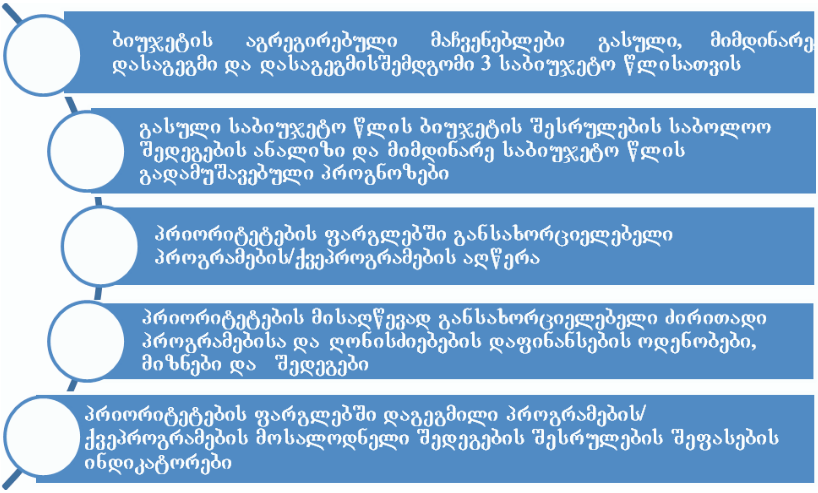
გასული წლების მანძილზე საჯარო ფინანსების მართვის სრულყოფის, მათ შორის საბიუჯეტო სისტემის დახვეწის მიმართულებით საქართველოში მნიშვნელოვანი რეფორმები გატარდა. 2005 წლიდან დაიწყო ხარჯების საშუალოვადიანი დაგეგმვის ჩარჩოს ჩამოყალიბება, რომლის მიზანი იყო სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლების და ხარჯების წარმოდგენა არა ერთწლიან, არამედ მრავალწლიან პერსპექტივაში, რაც ასევე დაკავშირებული უნდა ყოფილიყო სახელმწიფოს სტრატეგიულ მიზნებთან და ამოცანებთან.

შედეგზე ორიენტირებული ბიუჯეტირების რეფორმის პროცესში, უპირველეს ყოვლისა, საყურადღებოა თვითმმართველი ქალაქების მიერ საშუალოვადიანი სტრატეგიული გეგმებისა და მასზე დაყრდნობით წლიური სამოქმედო გეგმების ფორმირება, რაც, თავის მხრივ, საშუალოვადიან პერიოდში რეალისტური სტრატეგიული მიზნების შემუშავებისა და მათი მიღწევის გზების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. სტრატეგიული გეგმა განსაზღვრავს იმ პრიორიტეტებს, სტრატეგიულ მიმართულებებსა და მიზნებს, რომლის მიღწევასაც გეგმავს მუნიციპალიტეტი საშუალოვადიან პერიოდში (3-4 წელი). შესაბამისად ადგილობრივმა ხელისუფლებამ უნდა გაითვალისწინოს, რომ მათი პოლიტიკის საერთო მიზანი საზოგადოებაზე ეფექტის მოხდენაა, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებში იმ პრობლემების გადაწყვეტას, რომელიც ყველაზე აქტუალურია საზოგადოებისათვის. ამისათვის კი ადგილობრივმა ხელისუფლებამ უნდა განსაზღვროს შესაბამისი პოლიტიკა, რომელიც, თავის მხრივ, პირდაპირ კავშირში იქნება საერთო მიზანთან და უზრუნველყოფს ამ მიზნის ოპტიმალურ ვადებში მიღწევას, რაც თავისთავში მოიცავს, მოკლე და საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმების დასახვასა და ამ გეგმების განსახორციელებლად საჭირო რესურსების მობილიზებას.

ძირითადი ტექსტი

საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსის მიხედვით წლიური ბიუჯეტის პროექტის მომზადების პროცესი იწყება პრიორიტეტების დოკუმენტზე მუშაობით. პრიორიტეტების დოკუმენტი არის ადმინისტრაციული ერთეულების განვითარების ძირითადი გეგმა, რომელიც ასახავს ინფორმაციას საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმების შესახებ. საშუალოვადიანი გეგმები მოიცავს 4-წლიან პერიოდს და წარმოადგენს ყოველწლიურად განახლებად, ოპერატიულ სამოქმედო გეგმას თვითმმართველი ერთეულებისთვის, რომლის მიხედვითაც მათ საშუალოვადიან პერიოდში უნდა იხელმძღვანელონ. მათი შემუშავება დაგეგმილ და მიღწეულ შედეგებს შორის ურთიერთკავშირის დადგენის,

გადახრების არსებობის შემთხვევაში მიზეზების გაანალიზებისა და შესაბამისი ცვლილებების განხორციელების შესაძლებლობას იძლევა. საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსით განისაზღვრება პრიორიტეტების დოკუმენტის შემუშავების ეტაპები, აგრეთვე ის, რა ინფორმაციას უნდა მოიცავდეს იგი და რა ვადებში ხდება წარმომადგენლობითი ორგანოსათვის მისი წარდგენა. აღსანიშნავია, ისიც რომ არსებული კანონმდებლობით პრიორიტეტების დოკუმენტი არ წარმოადგენს ნორმატიულ დოკუმენტს, თუმცა მასში ასახული მიზნები, ერთობლიობაში შეადგენს ადგილობრივი ხელისუფლების პოლიტიკის ძირითად მიმართულებას, შესაბამისად პრიორიტეტების დოკუმენტს იწონებს აღმასრულებელი ორგანო დასაგეგმი საბიუჯეტო წლისა და შემდგომი 3 საბიუჯეტო წლისათვის და წარუდგენს წარმომადგენლობით ორგანოს და საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს.



ნახაზი 1. პრიორიტეტების დოკუმენტის სტრუქტურა

2011 წელს საქართველოს ფინანსთა სამინისტრომ შეიმუშავა პროგრამული ბიუჯეტის შედგენის მეთოდოლოგია[1], რომელიც მიზნად ისახავდა საბიუჯეტო პროცესში ჩართული ყველა მხარისათვის წარმოდგენის შექმნას, პროგრამული ბიუჯეტის შედგენისა და ანგარიშგების პროცესთან დაკავშირებულ საკითხებზე. აღნიშნული მეთოდოლოგია განახლდა 2012-2015 წლებში, სადაც უფრო დეტალურად გაიწერა ახალი რეგულაციები, რომლებიც რეკომენდაციას უწევენ უშუალოდ მხარჯავ დაწესებულებებს შეიმუშაონ პროგრამები და ქვეპროგრამები, მოამზადონ შესაბამისი ხარჯთაღრიცხვები, განსაზღვრონ მოსალოდნელი შუალედური და საბოლოო შედეგები და შესრულების შეფასების ინდიკატორები მათი საშუალოვადიანი გეგმებიდან, სექტორული სტრატეგიებიდან და ხელმისაწვდომი რესურსებიდან გამომდინარე.

აღსანიშნავია, რომ პროგრამული ბიუჯეტირების განახლებული მეთოდოლოგიის მიხედვით, დეტალურად იქნა განსაზღვრული საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმებში წარმოსადგენი ინფორმაცია (როგორიცაა ღონისძიების აღწერა, საბაზისო მაჩვენებელი, ღონისძიების განხორციელების შედეგად მისაღები სამიზნე მაჩვენებელი, ხარჯთაღრიცხვა და ა.შ.), რაც დადებითად უნდა შეფასდეს, რამდენადაც მსგავსი ტიპის გეგმები განსაზღვრავს თვითმმართველი ერთეულის საქმიანობის ძირითად მიმართულებებს და ანგარიშვალდებულებისა და ეფექტიანობის გაუმჯობესების კუთხით მათი წარმატებული საქმიანობის საფუძველს წარმოადგენს. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ თვითმმართველი ქალაქების მიერ გეგმების შემუშავების პროცესი და საშუალოვადიან სამოქმედო გეგმებში წარმოდგენილი ინფორმაცია გარკვეული ხარვეზებით ხასიათდება, რაც შემდგომ სრულყოფასა და ხარისხობრივ გაუმჯობესებას საჭიროებს.

პროგრამული ბიუჯეტის შედგენის მეთოდოლოგიის მიხედ-

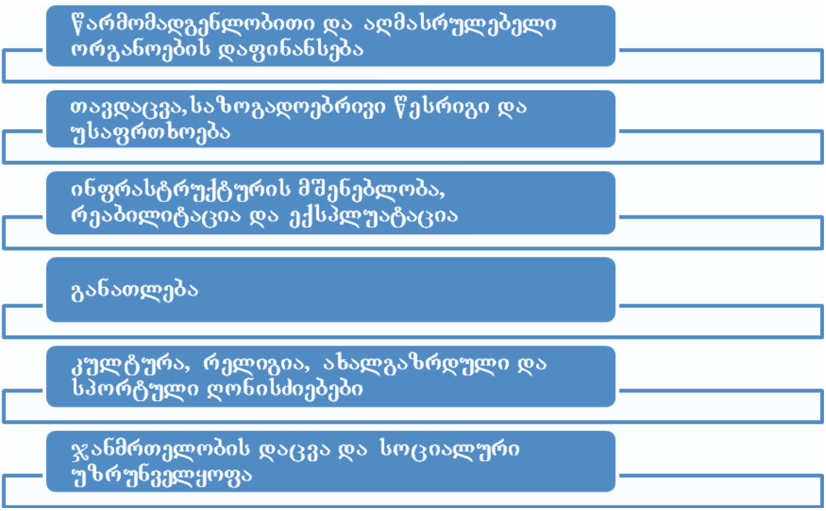
1 საქართველოს ფინანსთა მინისტრის ბრძანება N385, 2011 წლის 8 ივლისი - „პროგრამული ბიუჯეტის შედგენის მეთდოლოგიის დამტკიცების თაობაზე“

ვით, საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმა უნდა გამომდინარეობდეს გლობალური სტრატეგიებით გათვალისწინებული პრიორიტეტებიდან და ამასთანავე, განსაზღვრავდეს კონკრეტულ ღონისძიებებს, რომლის მიხედვითაც უწყებები ფუნქციონირებენ. აღნიშნული გულისხმობს, რომ მათი მომზადების პროცესში აუცილებელია ჩართული იყოს როგორც მუნიციპალიტეტების მაღალი რგოლის მენეჯმენტი, ასევე უშუალოდ შემსრულებელი/პასუხისმგებელი პირები, რომლებიც დეტალურად იცნობენ უწყებაში მიმდინარე პროცესებს. შესაბამისად, საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმის შედგენა უნდა უზრუნველყოს სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლებით დაკომპლექტებულმა სამუშაო ჯგუფმა. გეგმით გათვალისწინებული თითოეული ღონისძიებისა და შესაბამისი ხარჯთაღრიცხვების მომზადების დაგეგმვაზე პასუხისმგებლობას უნდა იღებდეს შესაბამისი შემსრულებელი სტრუქტურული ერთეული, საფინანსო/ეკონომიკური სამსახური კი უზრუნველყოფდეს ჯგუფის საქმიანობის კოორდინაციას.

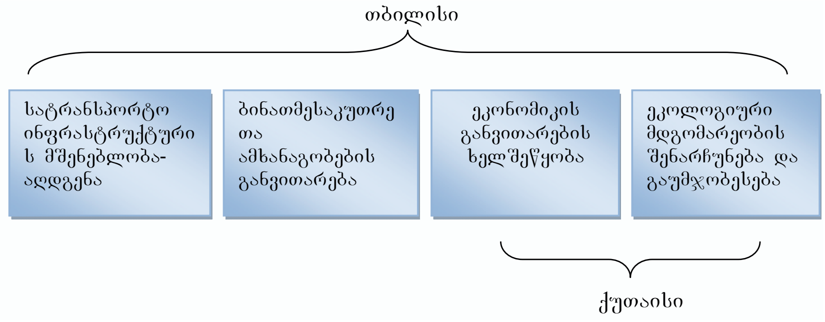
განვიხილეთ რა თვითმმართველი ქალაქების პრიორიტეტების დოკუმენტები, აღასანიშნავია, რომ 2015-2017 წლებში თვითმმართველი ქალაქების ბიუჯეტის პრიორიტეტები თითქმის უცვლელია და ძირითადად მოიცავს 6 პრიორიტეტს: ადგილობრივი ინფრასტრუქტურის განვითარებას, მოსახლეობის სოციალური პირობების გაუმჯობესებას, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველყოფას, ჯანსაღი ცხოვრების წესის დანერგვას, კულტურისა და სკოლამდელი განათლების ხელშეწყობას.

განსხვავებულია თბილისისა და ქუთაისის პრიორიტეტები, სადაც, გარდა აღნიშნული 6 ძირითადი პრიორიტეტისა, დამატებით განსაზღვრულია თბილისის შემთხვევაში 4, ხოლო ქუთაისის შემთხვევაში 2 პრიორიტეტი (ნახაზი 3)

თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ დანარჩენ 5 თვითმმართველ ქალაქში პრიორიტეტის - „ინფრასტრუქტურის მშენებლობა, რეაბილიტაცია და ექსპლუატაცია“ ფარგლებში გაერთიანებულია ეკოლოგიური მდგომარეობის გაუმჯობესების ღონისძიებები.



ნახაზი 2. თვითმმართველი ქალაქების ძირითადი პრიორიტეტები



ნახაზი 3

ჩვენის აზრით, ადგილობრივმა ხელისუფლებამ უნდა უზრუნველყოს საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში სწორად განსაზღვრული პოლიტიკის წარმოება, რაც თავის მხრივ, გამოიხატება მიზნების დასახვაში, მათ მისაღწევად საჭირო პროგრამების/ქვეპროგრამების ჩამოყალიბებაში და დაგეგმვა-განხორციელებაში. თვითმმართველობების პრიორიტეტული

ნახაზი 4. წლის განმავლობაში თვითმმართველ ქალაქებში პრიორიტეტული მიმართულებების განსაზღვრის მიზნით მიმდინარე პროცესები

მიმართულებების განსაზღვრა წლის განმავლობაში მიმდინარე უწყვეტი პროცესია და ფორმალურად სქემაში მოცემული შემდეგი ეტაპებისაგან შედგება.

ადგილობრივმა ხელისუფლებამ უნდა გაითვალისწინოს, რომ მათი პოლიტიკის საერთო მიზანია საზოგადოებაზე ეფექტის მოხდენა, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს ადგილობრივი თვითმმართველობის საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებში იმ პრობლემების გადაწყვეტას, რომელიც ყველაზე აქტუალურია საზოგადოებისათვის. ამისათვის ადგილობრივმა ხელისუფლებამ უნდა განსაზღვროს შესაბამისი პოლიტიკა, რომელიც თავის მხრივ პირდაპირ კავშირში იქნება საერთო მიზანთან და უზრუნველყოფს ამ მიზნის ოპტიმალურ ვადებში მიღწევას, რაც თავისთავში მოიცავს მოკლე და საშუალოვადიანი სამოქმედო გეგმების დასახვასა და ამ გეგმების განსახორციელებლად საჭირო რესურსების მობილიზებას.

პრობლემების გადაჭრის ერთ-ერთ ყველაზე საუკეთესო საშუალებად შეიძლება მივიჩნიოთ, ამ საკითხების დიფერენცირების გზა, მათი აუცილებლობის, მასშტაბურობისა და საჭირო ფინანსური რესურსების მოცულობების გათვალისწინებით. ადგილობრივმა ხელისუფლებამ, არსებული რეალობის გათვალისწინებით პირველ ეტაპზე უნდა წამოსწიოს ის პრობლემები,

რომელიც მწვავედ დგას საზოგადოების წინაშე. უნდა განისაზღვროს ამ საკითხების გადაწყვეტის რიგითობა, გამოიკვეთოს პრიორიტეტული მიმართულებები, დაიგეგმოს კონკრეტული ღონისძიებები, მათთვის საჭირო სახსრებისა და ვადების განსაზღვრით. სწორედაც, რომ ამ გეგმათა ერთობლიობა წარმოადგენს პრიორიტეტების დოკუმენტს. ჩვენი აზრით, პრიორიტეტების დოკუმენტის მოსამზადებლად ადგილობრივმა ხელისუფლებამ უნდა უპასუხოს სამ ძირითად შეკითხვას:

❖ რისი მიღწევა გვსურს საშუალო ვადაში? საშუალო ვადაში იგულისხმება 4 წელი, რა პერიოდზეც ხდება ბიუჯეტის ფინანსური პარამეტრების განსაზღვრა. თვითმმართველობებმა ასევე უნდა გაითვალისწინონ, რომ რესურსები შეზღუდულია ხოლო მოსახლეობის საჭიროებები მზარდი, შესაბამისად მიზნები და განხორციელების გზები უნდა იყოს რეალისტური და მიღწევადი;

❖ რა ღონისძიებები უნდა განხორციელდეს საშულოვადიანი მიზნების მისაღწევად? ღონისძიებების გეგმა წარმოადგენს პრიორიტეტების დოკუმენტში, შემდგომში ბიუჯეტში მოცემული პროგრამების და ქვეპროგრამების, ასევე მათი შემადგენელი ღონისძიებების ერთობლიობას.

❖ რა ფინანსური რესურსები გაგვაჩნია აღნიშნული ღონისძიებების დასაფინანსებლად?

აღსანიშნავია, რომ თვითმმართველი ქალაქების ბიუჯეტის დიდი ნაწილი იხარჯება ინფრასტრუქტურული და მომსახურების მიწოდების პროგრამებზე, რომლებიც გულისხმობს ინფრასტრუქტურის განვითარებას, მშენებლობას, რეაბილიტაციას, მოქალაქეებისათვის კონკრეტული მომსახურების მიწოდებას და სხვადასხვა სახის ღონისძიებების დაფინანსებას. ყველა თვითმმართველობაში არსებობს სხვადასხვა სახის პრობლემები და შეზღუდული რესურსების გამო ვერ ხერხდება ყველა პრობლემის მოგვარება.

აღნიშნულის გადასაწყვეტად აუცილებელია, რომ თვითმმართველი ქალაქების აღმასრულებელი ორგანო ხედავდეს სრულ სურათს ქალაქში არსებული საჭიროებების შესახებ, რათა მეტი

რესურსი მიმართოს ყველაზე მწვავე პრობლემებისკენ.

ქალაქში არსებულ პრობლემებს ყველაზე უკეთ კი ქალაქის მოსახლეობა იცნობს, ამიტომ საჭიროებების დიდი ნაწილის გამოვლენა (განსაკუთრებით ინფრასტრუქტურული კუთხით) შესაძლებელია მოსახლეობასთან აქტიური კომუნიკაციით და მიღებული ინფორმაციის კონსოლიდაციითა და ანალიზით.

საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსის მიხედვით, აღმასრულებელი ორგანოს მიერ განსაზღვრული თვითმმართველი ერთეულის პრიორიტეტები აისახება პრიორიტეტების დოკუმენტში. თავის მხრივ, პრიორიტეტული მიმართულებები განსაზღვრული უნდა იყოს ადგილობრივ საჭიროებებზე დაყრდნობით.

ჩვენს მიერ შესწავლილ იქნა თვითმმართველობის საჭიროებების შესახებ არსებული დოკუმენტური ინფორმაციის პრიორიტეტების დოკუმენტში ასახვის საკითხები. შედეგად გამოვლინდა, რომ ზოგ შემთხვევაში თვითმმართველი ქალაქების პრიორიტეტების დოკუმენტი არ განსაზღვრავს ქალაქში არსებულ პრიორიტეტულ მიმართულებებს და მხოლოდ ბიუჯეტის დამატებით ნაწილს წარმოადგენს, რომელიც პრიორიტეტებს ალაგებს ბიუჯეტში მოცემული პროგრამების/ქვეპროგრამების პროგრამული კოდების ზრდადობის მიხედვით (01 00-დან 06 00-მდე).

საქართველოს 5 თვითმმართველი ქალაქიდან 2 ქალაქისათვის პრიორიტეტების დოკუმენტის მიხედვით, ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს თავდაცვა, რომელიც პრიორიტეტულია ეროვნულ და არა ადგილობრივ დონეზე. შესაბამისად, პრიორიტეტების დოკუმენტის არსებული ფორმა დაინტერესებულ მხარეებს (მოსახლეობა, მთავრობა, საკრებულო, არასამთავრობო ორგანიზაციები და სხვა) არ აძლევს საშუალებას, მიიღონ ინფორმაცია ქალაქებში არსებული რეალური პრიორიტეტების შესახებ.

ამასთანავე, აღნიშნული თვითმმართველობების პრიორიტეტების დოკუმენტში მოცემული პრიორიტეტები წარმოდგენილია ძალიან ზოგადი სახით. ზოგიერთ პროგრამებს განსხვავე-

ბული პრიორიტეტულობა ენიჭება სხვადასხვა ქალაქში, რადგან ცალკეული ქალაქები სხვადასხვა საჭიროების წინაშე დგანან. გარდა ამისა, თვითმმართველ ქალაქებში არსებული ყველა საჭიროების დაკმაყოფილება ვერ ხდება მათი შეზღუდული რესურსიდან გამომდინარე, შესაბამისად, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება არსებული საჭიროებებიდან პრიორიტეტული პროექტების შერჩევის პროცესს.

ასევე, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ადგილობრივი თვითმმართველობის პირობებში მოქალაქეთა ჩართულობის მაღალ მაჩვენებელს, რათა ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებმა შეძლონ არსებული საჭიროებების იდენტიფიცირება. მოქალაქეთა ჩართულობის მაჩვენებლის გაზრდა საშუალებას მოგვცემს მუნიციპალიტეტების საქმიანობა მეტად ეფუძნებოდეს მოქალაქეებიდან გამოვლენილ საჭიროებებს. საჭიროებების შესახებ სხვადასხვა წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციის დეტალიზება და კონსოლიდირება კი პრიორიტეტული მიმართულებების გამოვლენის წინაპირობებს შექმნის.

ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის პრიორიტეტების დოკუმენტში ფორმირებული მიზნების განხორციელების აუცილებელ პირობას, კი მათი შესაბამისი წლის ადგილობრივ ბიუჯეტში გათვალისწინება წარმოადგენს. პრიორიტეტების დოკუმენტი არ წარმოადგენს ნორმატიულ აქტს, თუმცა მასში ასახული მიზნები, ერთობლიობაში შეადგენს ადგილობრივი ხელისუფლების პოლიტიკის ძირითად მიმართულებას, გამომდინარე აქედან პრიორიტეტების დოკუმენტის სწორად ფორმირება, ანუ მასში ასახული პროგნოზების რეალურობა და ამ დოკუმენტის ადგილობრივ ბიუჯეტში ასახვა, ადგილობრივი ხელისუფლებისათვის წარმოადგენს პოლიტიკური მიზნების წარმატებით განხორციელების, ერთგვარ ძლიერ ინსტრუმენტს.

დასკვნა

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ თვითმმართველი ქალაქებისათვის საბიუჯეტო საკითხებში წინსვლის ერთერთი აუცილებელი და მნიშვნელოვანი წინაპირობაა მრავალწლიანი ან საშუალოვადიანი ხედვების ჩამოყალიბება, რომელზეც დაყრდნობილი იქნება ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესიც. შედეგად გამოიკვეთა, რომ წარმატებული დაგეგმვისათვის უმნიშვნელოვანესია სამოქმედო გეგმის შემუშავება და მისი ბიუჯეტთან შესაბამისობაში მოყვანა კალენდარული წლის დაწყებამდე, ხოლო პრიორიტეტების დოკუმენტის სრულყოფით შესაძლებელი იქნება თვითმმართველი ერთეულის სამოქმედო გეგმა პასუხობდეს მის რეალურ პრიორიტეტებს და დასაფინანსებელი პროექტები შესაბამისობაში იყოს ქალაქში არსებულ საჭიროებებთან. ამასთანავე, დოკუმენტში რეალური პრიორიტეტების ასახვით, ნებისმიერ დაინტერესებულ მხარეს ექნება ინფორმაცია ქალაქის პრიორიტეტული მიმართულებების შესახებ.

ლიტერატურა

1. საქართველოს ფინანსთა მინისტრის ბრძანება N385, 2011 წლის 8 ივლისი - „პროგრამული ბიუჯეტის შედგენის მეთოდოლოგიის დამტკიცების თაობაზე"

2. „საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსი", საქართველოს კანონი, 2010 წ.

3. მოქალაქის გზამკვლევი - „საქართველოს 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტი", საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2016 წ.

4. „საქართველოს საჯარო ფინანსების მართვის რეფორმის სტრატეგია 2014-2017", საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2014 წ.

5. გზამკვლევი - „საბიუჯეტო პოლიტიკის ფორმირების პროცესი და ბიუჯეტის ხარჯების მონიტორინგი", მომზადებულია პოლიტიკისა და მართვის კონსალტინგ ჯგუფის (PMCG) მიერ ევრაზიის თანამშრომლობის ფონდის პროექტის ფარგლებში, 2015 წ.

6. საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო // www.mof.ge.
7. სახელმწიფო აუდიტის სამსახური // www.sao.ge

REFERENCES:

1. Minister of Finance of Georgia Order N385, "On approval of the methodology for drawing up the program budget", July 8, 2011
2. "Budget Code of Georgia", Law of Georgia 2010 Y.
3. Citizen's Guide - "The 2017 State Budget of Georgia", Ministry of Finance of Georgia, 2016 Y.
4. "Public Finance Management Reform Strategy of Georgia 2014-2017", Ministry of Finance of Georgia, 2014 Y.
5. Guide - "Budget Policy Formation and Monitoring of Budget Expenditure" Prepared by the Policy and Management Consulting Group (PMCG) in the Eurasia Partnership Foundation project, 2015.
Ministry of Finance of Georgia // www.mof.ge.
State Audit Office// www.sao.ge

MEDIUM TERM ACTION PLANS – BASE FOR BUDGETING IN SELF-GOVERNING CITIES

Maia Grdzelidze, PhD student,
Georgian Technical University

RESUME

Designing the medium term financial plans by self-governing cities defines their main directions of operation. It includes goal setting, designing budgetary programs and projects, which are fitted to that goals and their proper execution. Thereby, the article considers the issues of medium term financial action plan elaboration process in self-governing cities, showing the ways for creating Strategic Priorities Document and managing the budget process effectively.

Key words: Study of Needs; Setting Priorities; Budgetary Planning; Budget Resources.

УДК 331.526

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Обиход Светлана Викторовна
(Житомир, Украина)
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом
и экономики труда Житомирского государственного
технологического университета

Постановка проблемы. В сфере социально-трудовых отношений на современном этапе развития наблюдаются кардинальные изменения, связанные с глобализацией современной жизни и переходом к постиндустриальной экономике. К нынешним, наиболее важным социально-экономическим тенденциям, присущим большинству государств с развитой и развивающейся (переходной) экономикой, принадлежит интеллектуализация экономической и социальной жизни в результате изменений в науке и технике, инновационного развития мирового хозяйства. Соответственно, в обществе возрастает роль и значение трудового потенциала, уровня образованности, квалификации, предприимчивости, творческих способностей населения и т.д. В контексте вызовов современности перед отечественной наукой ставятся вопросы более полного познания и исследования процессов воспроизводства и использования трудового потенциала как формы материализации человеческого фактора в условиях общественного произ-

водства. В то же время, переход к постиндустриальному укладу общества предусматривает такие социальные и экономические трансформации, как изменение характера труда, сущности трудовой деятельности и присущих ей отношений, структуры занятости населения и углубление урбанизации.

Для многих стран с развивающейся (переходной) экономикой пост-советского пространства характерной является следующая тенденция [1, с. 127-131]: внедрение современных технологий и высокопроизводительной техники в сельском хозяйстве высвобождает значительную часть экономически активного населения, что является экономически оправданным для производителей сельскохозяйственной продукции, но негативно сказывается на уровне социально-экономического развития регионов и не имеет ничего общего с социальной ответственностью бизнеса в аспекте занятости населения сельских территориях и повышения уровня жизни. Проблема эффективного использования трудового потенциала сельских территорий является актуальной для Украины, где сельские территории составляют до 90 % площади государства и на них проживает почти 31 % населения [2, с. 9]. Развитие сельских территорий является одним с основных приоритетов экономической политики нашего государства, а индикатором развития сельских территорий – уровень использования трудового потенциала.

Анализ исследований. Актуальность изучения проблем занятости населения сельских территорий и оптимального использования их трудового потенциала подтверждается большим количеством научных публикаций ведущих украинских ученых Института демографии и социальных исследований им. В.М. Птухи НАН Украины, Национального научного центра «Институт аграрной экономики», Института экономики и прогнозирования НАН Украины, высших учебных заведений Украины. Не приуменьшая важности их теоретико-методологических и методических разработок, полагаем, что остаются недостаточ-

но раскрытыми прикладные аспекты оптимизации использования трудового потенциала сельских территорий в условиях глобальных трансформаций социально-экономических отношений в контексте устойчивого развития регионов Украины.

Целью нашего исследования является поиск основных направлений оптимизации использования трудового потенциала сельских территорий в условиях обеспечения устойчивого социально-экономического развития регионов Украины на основе усовершенствования организационно-экономического механизма регулирования занятости.

Изложение основного материала.

Развитие сельских территорий прямо зависит от качества управления трудовым потенциалом. В то же время обеспечение условий его воспроизводства, создание возможностей эффективного ведения трудовой деятельности, регулирования мобильности занятых в сельской местности в условиях институциональных изменений всё еще остаётся дискуссионным.

Исследование структурных сдвигов в занятости по секторам экономики в Украине даёт возможность констатировать, что количественные изменения в структуре занятости населения Украины соответствуют мировым тенденциям перехода от индустриальной к постиндустриальной модели общества [3, с. 196]. Трансформационные процессы сопровождаются ухудшением макроэкономических показателей развития экономики и её отдельных секторов, соответственно – снижением возможностей воспроизводства потенциала человека, трудового потенциала субъектов хозяйствования и территорий. Но теория антикризисного управления учит использовать трансформационные процессы в качестве источника новых возможностей и основы осуществления принципиальных (революционных) изменений, в частности – перехода к инновационному типу развития, поиска эффективных долгосрочных мер устойчивого развития сельских территорий благодаря оптимально-

му использованию трудового потенциала. Очевидно, что при разработке рекомендаций для усовершенствования национальной экономической политики и принятия взвешенных решений на региональном уровне нужно учитывать современные тенденции развития сельских территорий, опираясь на данные официальной статистики и результаты исследований отечественных ученых.

По данным Государственной службы статистики Украины по состоянию на 01.01.2017 г. численность постоянного населения составляла 42 584,5 тыс. чел. (без учета временно оккупированной территории Автономной Республики Крым, г. Севастополя), из них в сельской местности проживало 13 102,2 тис. чел. (или 30,77 %). В 2016 г. в Украине уровень экономической активности населения в возрасте 15-70 лет составлял 62,2 %, причем в сельской местности – 60,9 %, в городах – 62,8 %; уровень занятости населения в возрасте 15-70 лет – 56,3 % (в сельской местности и в городах соответственно 54,9 % и 57 %) [4]. Достаточно высокий уровень экономической активности сельского населения можно рассматривать как позитивный тренд, который свидетельствует о сохранении достаточного трудового потенциала сельских территорий.

В сельской местности трудоустроено 5 098,4 тыс. чел., что составляет 31,3 % занятого населения; из них за наймом работали 3 512 тыс. чел., или 68,9 % занятых в сельской местности (для сравнения в городах удельный вес работающих за наймом составил 91,4 %). Неформальные трудовые отношения преобладали среди занятых на сельских территориях (доля неформально занятых в сельской местности достигла 40,6 %, по сравнению с 16,9 % занятых в городах) и в секторе самостоятельной занятости (сельская местность – 92,2 %, городские поселения – 44,8 %). Сельские территории обеспечивают продовольственную безопасность страны и вносят свой вклад в ее экспортный потенциал, доля аграрного сектора во внешнеторговом обороте страны составляет около 20 %. В сельском, лесном и рыбном

хозяйстве трудилось более 17,6 % занятого населения. Среднемесячная номинальная заработная плата в сельском, лесном и рыбном хозяйствах составляла 80,9 % от среднего уровня по экономике [5, с 3, 5-7, 21]. Остаётся стабильно высоким уровень бедности сельского населения, который почти вдвое превышает аналогичный показатель в городах (29,7 % по сравнению с 17,1 %). Инфраструктурные проблемы сельских территорий способствуют социальному отчуждению сельского населения: 45,7 % домохозяйств страдают из-за отсутствия организаций, оказывающих бытовые услуги; 41,8 % – из-за необеспеченности населенного пункта своевременными услугами экстренной медицинской помощи; 28,5 % – из-за отсутствия вблизи учреждений здравоохранения; каждое четвертое домохозяйство – из-за отсутствия регулярного ежедневного транспортного сообщения с населенным пунктом с более развитой инфраструктурой; более 50 % – из-за невозможности обеспечения элементарных бытовых удобств в доме [6].

На данном этапе развития среди факторов, которые препятствуют оптимальному использованию значительного трудового потенциала сельских территорий, можно выделить следующие [7, с. 75-76; 8, с. 211-214; 9, с. 641-642]:

- глобализация экономической и социальной составляющей жизнедеятельности человека, урбанизация, депопуляция сельских территорий, смена системы расселения; открытость мира для мобильности людских ресурсов, которая влияет на отток за пределы страны как наиболее интеллектуальной, так и наименее квалифицированной рабочей силы;

- обесценивание стоимости сельскохозяйственного труда и предоставление крупными агропредприятиями преимуществ экстенсивному земледелию;

- сокращение численности сельского населения, прежде всего в работоспособном возрасте; активная миграция сельского населения (миграция в городские промышленные центры с развитой сферой услуг, в том числе за границу, и маятниковая

миграция сельского населения, наиболее характерная для пригородных и менее отдаленных сельских территорий, когда под воздействием НТП и роста коммуникационных возможностей проживание в сельской местности рассматривается как более комфортное, а городская экономика является основным источником занятости сельского населения);

- разрушение социальной (медицинской, образовательной, культурной) инфраструктуры и внепрофессиональных форм поддержки и развития человеческого потенциала сельских территорий;

- тенизация сельского рынка труда;

- преимущественно сельскохозяйственное направление структуры видов экономической деятельности на сельских территориях;

- неэффективная система управления развитием сельских территорий, высокий уровень коррумпированности и нецелевого использования бюджетных и внебюджетных средств; пространственная поляризация развития сельских территорий;

- низкий уровень обеспечения сельских территорий объектами производственной (транспортной, энергетической, коммуникационной) инфраструктуры, что значительно зависит от преимущественно низкой плотности заселения сельских территорий, препятствий в результате ландшафтных и земельных особенностей сельских территорий, как следствие – высокая стоимость строительства и низкая экономическая эффективность деятельности инфраструктурных объектов;

- неудовлетворительный уровень развития рыночной инфраструктуры сельского хозяйства, наличие чрезмерного количества посредников между производителями и конечными потребителями сельскохозяйственной продукции;

- недооценка взноса личных сельских хозяйств (мелких товаропроизводителей), которые владеют земельными участками малых размеров и функционируют в условиях отсутствия финансовых активов, современной высокопроизводительной

техники, высоких цен на средства производства, низкого качества инфраструктуры и отсутствия доступа к рынкам сбыта;

- отсутствие доступной информации относительно альтернативных несельскохозяйственных видов экономической деятельности и методов повышения эффективности предприятий агропромышленного комплекса;

- ментальная неготовность большинства сельского населения принимать активное участие в развитии собственных территорий и отсутствие осознания собственной личной роли в этом развитии.

По нашему мнению, главным заданием нынешнего времени является не столько сохранение численности сельских жителей и трудового потенциала сельских территорий само по себе, сколько их согласование, увязка с оптимизацией разделения труда и диверсификацией сфер занятости на сельских территориях.

Государственная стратегия устойчивого развития «Украина – 2020», стратегия регионального развития на период до 2020 года, стратегия преодоления бедности на период до 2020 года реализуются через реформы и государственные программы, ориентированные преимущественно на поддержку уязвимых групп население (лица с инвалидностью, молодежь, дети, женщины, лица старшего возраста, пенсионеры и т.д.) и, по большей части, направлены на адаптацию рынка труда к имеющимся экономическим реалиям, не обладают превентивным характером мер. Проблемы эффективной занятости сельского населения как инструмента оптимального использования трудового потенциала и индикатора развития сельских территорий они не решают, или решают частично [10, с. 21]. С точки зрения государственной политики стратегически важным является формирование такого поведения субъектов экономической деятельности (работодателей), которое отвечало бы требованиям социальной ответственности бизнеса на принципах устойчивого развития определенного региона – с акцентом на эффективном ведении хозяйства, деаграризации занятости, со-

хранении естественной среды села и приумножении социальной составляющей развития сельских территорий.

Отдельные регионы характеризуются существенными природно-рекреационными и экологическими отличиями, спецификой социально-экономического развития, процессов воспроизводства населения и использования трудового потенциала, а, следовательно, свидетельствуют о непригодности универсальных рецептов определения стратегии и тактики реализации политики эффективной трудовой занятости сельского населения. Программы социально-экономического развития сельских территорий должны состоять из целевых государственных (отраслевых) программ развития экономической и социальной инфраструктуры и поселенческой сети; комплексных программ социально-экономического развития сельских общин; региональных комплексных программ социально-экономического развития сельских территорий района, области; годовых планов и соответствующих бюджетов социального развития сельских общин, сельских территорий района (области) [10, с. 21-22].

На региональном уровне необходимо разрабатывать региональные программы поддержки субъектов хозяйствования, специфика деятельности которых зависит от особенностей природно-ресурсного потенциала региона: развитие сельской промышленности через формирование малых и средних предприятий на основе частной и коллективной собственности (в т.ч. производственные и обслуживающие кооперативы) как в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства, так и в перерабатывающих отраслях; в сфере производственного обслуживания (обеспечение средствами производства, производственно-техническое обслуживание; заготовка, переработка, хранение, транспортировка и реализация продукции; дорожно-транспортное хозяйство, связь и т.п.); а также в таких отраслях несельскохозяйственной занятости, как развитие социальных услуг, деятельность в сфере культуры, искусства, национально-

этнического наследия; туристической деятельности и создании рекреационных зон, упорядочивание земельных угодий и улучшение ландшафтов; производство энергии на основе воспроизводимых источников; осуществление дистанционного предоставления услуг через использование сети Internet (информационных, торговых, консалтинговых и т.п.) [6]. Первоочередной мерой в данном направлении должно стать создание инфраструктурного обеспечения сельских территорий для активизации альтернативной занятости. Данные сферы несельскохозяйственной деятельности предоставляют возможность сельским общинам улучшить экономические возможности, уменьшить разрыв в уровне доходов и качестве жизни между сельскими территориями и городами [11, с. 9, 12].

Политика развития сельских территорий как средство управления трудовым потенциалом должна охватывать, по нашему мнению, как минимум пять составляющих: поддержка товаропроизводителя в сельской местности; комплексные проекты развития сельской инфраструктуры; содействие передачи знаний и инноваций в сельское хозяйство и экономику сельской местности; сбалансированное экологическое развитие территорий и защита окружающей среды; комплексное развитие сельских территорий в интересах человека и общества, которое предусматривает рациональное формирование конкурентоспособного многоотраслевого и многоукладного сельского хозяйства, диверсифицированной сельской экономики, благоприятной среды проживания на основе приумножения человеческого и социального капитала.

Выводы.

Инновационное постиндустриальное развитие экономики государства и отдельных его регионов есть результатом эффективного использования трудового потенциала и фактором воспроизводства человеческого потенциала. Период трансформационных изменений и реформирования рассматриваем как

период новых возможностей: переход к инновационному типу развития, поиск эффективных долгосрочных мероприятий устойчивого и сбалансированного развития сельских территорий с использованием преимуществ децентрализации власти, реформирования местного самоуправления и административно-территориального устройства.

При условии естественного сокращения численности носителей трудового потенциала сельских территорий необходимым является повышение его качественных характеристик и преодоление деформаций профессионально-квалификационной структуры занятости; создание условий для продуктивной занятости населения сельских территорий; социально-инфраструктурного развития села; стойкой мотивации к социальной ответственности бизнеса в аграрном секторе и смежных секторах производства, сфере услуг; повышение уровня привлекательности проживания в сельской местности; государственная поддержка программ повышения уровня обустройства сельской местности как сферы жизни, деятельности и быта.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Рынки труда и возможности трудоустройства: Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова и Украине // под ред. Уммухан Бардак. – Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза, 2011. – 286 с.

2. Посібник з економічного розвитку сільських територій України: Проект ЄС/ПРООН «Місцевий розвиток, орієнтований на громаду – III» [Электронный ресурс]. – 2015. – 108 с. Режим доступа: http://cba.org.ua/images/MANUALS/CBA-III_Rural_Economic_Development Manual.pdf. – Название с экрана.

3. Новак І.М. Структурні зрушення в зайнятості населення України / І.М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 3. – С. 185-198.

4. Официальный веб-сайт Государственной службы статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://

www.ukrstat.gov.ua/ – Название с экрана.

5. Доповідь «Ринок праці у 2016 році» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm – Название с экрана.

6. Стратегія подолання бідності, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-р – Название с экрана.

7. Розвиток сільських територій в системі євроінтеграційних пріоритетів України: [монографія] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; наук. ред. В.В. Борщевський. – Львів, 2012. – 216 с.

8. Краєвська Г.О. Зайнятість в сільських поселеннях України: проблеми та напрями їх вирішення / Г.О. Краєвська // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 3. – С. 209-219.

9. Киризюк С.В. Зайнятість сільського населення – компроміс між сільською та міською економіками [Электронный ресурс] / С.В. Киризюк // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – січ. (Вип. 3). – С. 640-645. – Режим доступа: http://global-national.in.ua/archive/3-2015/133.pdf. – Название с экрана.

10. Харчук С.А. Зайнятість населення як індикатор розвитку сільських територій / С.А. Харчук // Агросвіт. – 2015. – № 11. – С. 19-23. [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2015_11_4.

11. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385 [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF – Название с экрана.

REFERENCES:

1. Ryinki truda i vozmozhnosti trudoustroystva: Tendentsii i problemyi v Armenii, Azerbaydzhane, Belarusi, Gruzii, Respublike Moldova i Ukraine // pod red. Ummuhan Bardak. – Lyuksemburg:

Byuro Publikatsiy Evropeyskogo Soyuza, 2011. – 286 s.

2. Posibnik z ekonomichnogo rozvitku silskih teritoriy Ukrayini: Proekt ES/PROON «Mistseviy rozvitok, orientovaniy na gromadu – III» [Elektronnyiy resurs]. – 2015. – 108 s. Rezhim dostupa: http://cba.org.ua/images/MANUALS/CBA-III_Rural_Economic_Development Manual.pdf. – Nazvanie s ekrana.

3. Novak I.M. Strukturni zrushennya v zaynyatosti naselennya Ukrayini / I.M. Novak // Demografiya ta sotsialna ekonomika. – 2015. – № 3. – S. 185-198.

4. Ofitsialnyiy veb-sayt Gosudarstvennoy sluzhbyi statistiki Ukrainyi [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: http://www.ukrstat.gov.ua/ – Nazvanie s ekrana.

5. Dopovid «Rinok pratsi u 2016 rotsi» [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm – Nazvanie s ekrana.

6. Strategiya podolannya bidnosti, zatverdzhena rozporyadzhennyam Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 16 bereznya 2016 r. № 161-r [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-r – Nazvanie s ekrana.

7. Rozvitok silskih teritoriy v sistemi Evrointegratsiynih prioritetiv Ukrayini: [monografiya] / NAN Ukrauini. In-t regionalnih doslidzhen; nauk. red. V.V. Borschevskiy. – Lviv, 2012. – 216 s.

8. Kraevska G.O. Zaynyatist v silskih poselennyah Ukrayini: problemi ta napryami yih virishennya / G.O. Kraevska // Demografiya ta sotsialna ekonomika. – 2015. – № 3. – S. 209-219.

9. Kirizyuk S.V. Zaynyatist silskogo naselennya – kompromis mizh silskoyu ta miskoyu ekonomikami [Elektronnyiy resurs] / S.V. Kirizyuk // Globalni ta natsionalni problemi ekonomiki. – 2015. – sich. (Vip. 3). – S. 640-645. – Rezhim dostupa: http://global-national.in.ua/archive/3-2015/133.pdf. – Nazvanie s ekrana.

10. Harchuk S.A. Zaynyatist naselennya yak indikator rozvitku silskih teritoriy / S.A. Harchuk // Agrosvit. – 2015. – № 11. – S. 19-23. [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2015_11_4.

11. Derzhavna strategiya regionalnogo rozvitku na period do 2020 roku. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 6 serpnya 2014 r. № 385 [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupu: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-p – Nazvanie s ekrana.

უაკ 331.526

სოფლის ტერიტორიების შრომითი პოტენციალის გამოყენება: პრობლემები და პერსპექტივები ეკონომიკის სტრუქტურული ტრანსფორმაციის პირობებში

ობიხოდ სვეტლანა ვიქტორის ასული
(ჟიტომირი, უკრაინა)
ეკონომოკურ მეცნიერებათა კანდიდატი,
ჟიტომირის სახელმწიფო ტექნოლოგიური უნივერსიტეტის
პერსონალის მართვის და შრომის
ეკონომიკის კათედრის დოცენტი

რეზიუმე

სტატიაში გამოკვლეულია უმნიშვნელოვანესი თანამედროვე ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ სოფლის ტერიტორიების განვითარებაზე და მათი შრომითი პოტენციალის გამოყენებაზე, კერძოდ, გლობალური, ბუნებრივ-გეოგრაფიული, ეკოლოგიური, დემოგრაფიული, ეკონომიკური, სოციალური, ინფრასტრუქტურული, საგანმანათლებლო-პროფესიონალური და საჯარო მართვის ფაქტორები. შემოთავაზებულია სოფლის ტერიტორიების შრომითი პოტენციალის გამოყენების ოპტიმიზაციის პრობლემების გადაჭრის მიმართულებები, მათ შორის, სოფლის შრომის ბაზრის ტრანსფორმაციის ძირითადი მიმართულებები.

საკვანძო სიტყვები: შრომითი პოტენციალი, შრომითი პოტენციალის კვლავწარმოება, შრომითი პოტენციალის გამოყენება, ალტერნატიული დასაქმება, სოფლის ტერიტორიები, სოფლის ტერიტორიების განვითარება.

სოფლიდან ქალაქში შრომითი მიგრაციის დეტერმინანტები საქართველოში

გურამ მეტივიშვილი
საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა
ანდრია პირველწოდებულის სახელობის
ქართული უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

ნაშრომში განხილულია სოფლიდან ქალაქად შრომითი მიგრაციის ბუნება და მიზეზები. დახასიათებულია მცირე მეურნეობების დაბალი შრომის მწარმოებლურობა, სუსტად განვითარებული მიწის ბაზარი და ინფრასტრუქტურა და შინამეურნეობების მცირე შემოსავლები, როგორც შრომითი მონაცვლეობის ძირითადი დეტერმინანტები. აღნიშნულია, რომ მიწების გამსხვილებამ, შრომის მწარმოებლურობის ზრდამ და ერთობლივი შრომის უპირატესობების გამოყენებამ კოოპერატივების შექმნა-განვითარების გზით შეიძლება შეანელოს სოფლიდან შრომითი მონაცვლეობის პროცესი. შრომითი მიგრაციის შეჩერება შესაძლებელია ასევე მცირე მეურნეობების მხარდაჭერის გზით. რეფორმების ერთ-ერთი მიმართულება მცირე მეურნეობების მხარდაჭერა უნდა იყოს, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს სოფლის განვითარების კონკურენტუნარიანობის ზრდა.

საკვანძო სიტყვები: სოფლის მეურნეობის პოლიტიკა, შრომის მონაცვლეობა, შრომითი მიგრაცია

შესავალი

მიწის არაობიექტური განაწილებაა, როდესაც მეურნეობებს არ მიუწვდებათ ხელი მიწების გაფართოებაზე, მიწაზე ხელმისაწვდომობა არათანასწორია, როდესაც მიწა არ არის ჯეროვნად გამოყენებული მფლობელების მიერ, ან სახეზეა ისტორიული უსამართლობა - ქვეყნის ეკონომიკური, სოციალური და პოლიტიკური განვითარებისთვის დამაბრკოლებელი ფაქტორი

ხდება. იგი არა მარტო ხელს უშლის მწარმობლურობის ზრდას, რამდენადაც მასში არ ხდება კაპიტალის ინვესტირება, არამედ იწვევს მიწის არმქონე და მცირე მიწის მქონე მოსახლეობის შრომით მიგრაციას.

საქართველოში სოფლად შედარებით მაღალი იყო და დარჩა უმუშევრობის დონე, რაც იწვევს ახალგაზრდა მოსახლეობის მიგრაციას ქალაქებში, ამ მდგომარეობამ წარმოშვა მოსახლეობის დაბერება სოფლად. სოფლად წარმოიშვა ე.წ "მობილური ორმისამართიანი გლეხობის" ფენომენიც, რომლებიც სეზონურად სოფლის მეურნეობაში არიან დასაქმებულები თავიანთ მიწაზე, ამასთან ქალაქად მომსახურების, ან ვაჭრობის სფეროშიც. წინამდებარე სტატიის მიზანია იმის დადგენა, თუ რა ფაქტორები ახდენენ გავლენას შრომით მონაცვლეობაზე და რა მიზეზები ქმნიან სოფლის მოსახლეობის შრომით მიგრაციულ ნაკადებს.

ტერმინოლოგიური განმარტება

საერთოდ არსებობს მრავალი ტერმინი, რომელიც ასახავს შრომითი მიგრაციის სახეებს. ჩვეულებრივ მიგრაციის (იმიგრაცია, ემიგრაცია) ქვეშ იგულისხმება საზღვარგარეთის ქვეყნებში სამუშაო ძალის გადაადგილება სამუშაოს მიღების მიზნით. ქვეყნის შიგნით სამუშაო ძალის გადასვლას ერთი სამუშაო ადგილიდან მეორეში, იხმარება ტერმინი „გადაადგილება", „დისლოკაცია", მონაცვლეობა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, ტერმინები "დისლოკაცია" და "გადაადგილება," ერთი და იგივეა. ეს ტერმინები ეხება სამსახურში მუდმივად განცალკევებულ პირებს და მათი სამუშაოს გაუქმების შედეგად ინდივიდუალური მუშაკების დისლოკაციას საწარმოდან.[1] იგი დაკავშირებულია სამუშაოს დაკარგვასთან, საწარმოების ტექნოლოგიურ და სტრუქტურულ ცვლილებებთან, რის შედეგადაც ერთი სამუშაო ადგილი იცვლება განსახვავებული ტექნოლოგიით შესასრულებელი სხვა სამუშაო ადგილით.

სოფლიდან ქალაქში მიგრაციის შემთხვევაში ადგილი არ აქვს ტექნოლოგიურ ცვლილებებს და არც სამუშაო ადგილი

არ იკარგება, გადაადგილებისას. ინდივიდების შემთხვევაში გადაადგილებისას შესაძლებელია სამუშაო ძალა მთლიანად ან ნაწილობრივ ჩამოშორდეს სოფლის მეურნეობის სამუშაოებს, მაგრამ თუ შინამეურნეობებს ავიღებთ, მაშინ თუნდაც პერმანენტულად იყოს გადაადგილებული სამუშაო ძალა ქალაქში, შინამეურნეობების წევრები მაინც აგრძელებენ სამუშაოებს სოფლის მეურნეობაში. ეს თავისებურება არ არის გათვალისწინებული ამ ტერმინებში. ამიტომ ჩვენ, ვიყენებთ როგორც ტერმინს „მონაცვლეობას" რაც იმას ნიშნავს, რომ ქალაქად წამოსული სამუშაო ძალას ყოველთვის ექნება შესაძლებლობა დაუბრუნდეს სოფელს და გააგრძელოს სამეურნეო საქმიანობა,ასევე სხვადასხვა კონტექსტში სინონიმების სახით გამოყენებულია სიტყვები „მიგრაციაც" და „გადაადგილება" .

საკითხის დასმა

სოფლის ეკონომიკამ 90-იანი წლების დასაწყისში, კრიზისის წლებში, ერთგვარი უსაფრთხოების ქსელის როლი ითამაშა ქალაქის მოსახლოებისთვისაც, რომლებიც გადავიდნენ თავიანი წარმოშობის სოფლებში შიმშილისაგან თავის დაღწევის მიზნით. ის გადამწყვეტი სექტორი გახდა დასაქმების უზრუნველყოფის საქმეში. სოფლის მოსახლეობას საყოველთაო და უნივერსალური ხელმოსაწვდომობა ჰქონდა მიწისადმი, რის გამოც მან შეძლო უზარმაზარი სამუშაო ძალის მიზიდვა, რომელიც ქალაქებიდან იყო გამონთავისუფლებული. ამ პერიოდში მიწების საკუთრებაში გადაცემა მცირე პარცელებად იქცა შიმშილისაგან გადარჩენის საშუალება, თუმცა შემდგომ პერიოდში, სოფლად პრობლემების დაგროვებამ განაპირობა მისი მოსახლეობის მკვეთრად შემცირება. გაჩნდა სოფლის მაცხოვრებლები, რომლებიც ქალაქში დასაქმებით ირჩენდნენ თავს.

"ორმისამართიანი მოსახლეობის" არსებობა არ შეიძლება მხოლოდ საქართველოს თავისებურებად ჩაითვალოს. ამის შესახებ არსებობს მრავალი კვლევა.[2] მოსახლეობის ასეთი კატეგორიის არსებობა დამახასიათებელი იყო მეტ-ნაკლებად ყველა ქვეყნისათვის, მაგრამ წინა ისტორიულ პერიოდში, მე-19 საუ-

კუნის მეორე ნახევარში ასეთ ვითარებას მკვეთრად გამოხატული ხასიათი ჰქონდადა. ქალაქად საშოვარზე წასული ადამიანი მტკიცედ იყო დამაგრებული თავის მიწასთანაც. 90-იან წლებში ამ ტენდენციის გამოვლენა იყო ქალაქის მოსახლეობის დაბრუნება სოფლად და ე.წ. "ორმისამართიანი" არა მარტო მუშის, არამედ ინტელიგენციის ფენების წარმოშობაც.

აქვე უნდა შევნიშნოთ, რომ სხვა ქვეყნებისაგან განსხვავებით საქართველოში არ მომხდარა სოფლის მოსახლეობის რადიკალური პოლარიზაცია. უმუშევრობის თავიდან აცილების მიზნით ქალაქის მრავალი მაცხოვრებელი დაუბრუნდა თავის მამა - პაპისეულ მიწას, მაგრამ არ გაუწყვეტიათ კავშირი ქალაქთანაც და პირიქით. .ნაწილობრივ ამ გარემოებით აიხსნება ის, რომ თუ ევროპის ქვეყნებში უმუშევრობა ყველაზე კრიტიკულ პერიოდში 80 პროცენტს აღწევდა, საქართველოში ოფიციალური უმუშევრობის რაოდენობა ყოველთვის 20 პროცენტზე დაბალი იყო.

საქართველოს სოფლებში, განსაკუთრებით მაღალმთიან რეგიონებში, მწვავეა ისეთი პრობლემები, როგორიცაა ეკონომიკის სუსტი დივერსიფიკაცია, მიგრაცია, უკიდურესი სიღარიბე, სუსტი ინფრასტრუქტურა, ჯანდაცვის და სხვა საჯარო სერვისებზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა.

მაღალმთიან რეგიონებში შემოსავლის ძირითადი წყაროა სოფლის მეურნეობა. სოფლის მეურნეობის დაბალი პროდუქტიულობა და მიწის ფრაგმენტაცია განაპირობებს იმას, რომ ფერმერები წარმოებულ სასოფლო-სამეურნეო პროდუქტებს მნიშვნელოვანწილად საკუთარი მოხმარებისთვის იყენებენ. ქალები წარმოადგენენ თვითდასაქმებულების დიდ ნაწილს. 2015 წელს, თვითდასაქმებულქალთა 58.6% დაკავებულია არაანაზღაურებადი საქმიანობით.[3]

საქართველოს მიგრაციის საკითხებში სახელმწიფო კომისიის ეგიდით ჩატარებულ კვლევაში, რომელიც მიგრაციის პროფილის გამოვლენას ეხებოდა, აღნიშნულია, რომ სოფლის-ქალაქი-სოფლის მიგრაცია ხდება სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით.[4] სოფლის მოსახლეობა

ქალაქის მოსახლეობის მსგავსად შემცირდა, მაგრამ ქალაქად ძირითადად გარე ემიგრაციის ხარჯზე შემცირდა მოსახლეობა, ხოლო სოფლად კი, რთული გახდა იმის თქმა, თუ რომელმა მიგრაციამ უფრო მეტად იმოქმედა სოფლის მოსახლეობის შემცირებაზე - გარე მიგრაციამ თუ სოფელი- ქალაქის მიგრაციამ.[5] აქ ისიც უნდა გავითვალისწინოთ, რომ მართალია ქალაქების მოსახლეობა გაიზარდა, მაგალითად, 2002-2014 წლებში თბილისი გაიზარდა 5.2 პროცენტით, ხოლო ბათუმი კი- 26.3 პროცენტით. მაგრამ მოსახლეობის გაზრდა მოხდა ქალაქის საზღვრების გაზრდითაც, თუმცა ქ. რუსთავში მოსახლეობის ზრდა არ მომხდარა მისი საზღვრების გაზრდით. მოსახლეობა განსაკუთრებით შემცირდა რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთში (37.4 პროცენტით), სამეგრელო-ზემო-სვანეთში (29 პროცენტი).

სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით შემცირება ძირითადად განიცადა სოფლის მოსახლეობამ (23,8 პროცენტი), როდესაც იმავე პერიოდში ქალაქის მოსახლეობა შემცირდა (6,3 პროცენტით). შედეგად წინა აღწერის ქალაქ/სოფლის სტრუქტურაც მნიშვნელოვნად არის შეცვლილი. ამჟამად, მთელი მოსახლეობის 57,4 პროცენტი შეადგენს ქალაქის მოსახლეობას, რაც წინა აღწერის შესაბამის მაჩვენებელზე 5,1 პროცენტული ერთეულით მეტია.[6]

მოსახლეობის შინამეურნეობების დაკვირვებისა და საკუთარი გაანგარიშების შედეგად სახელმწიფო კომისიამ განსაზღვრა სოფელი-ქალაქი-სოფლის მიგრაციისას შემდეგი კანონზომიერებები.[7]

მიგრაცია	რეგიონის შიგნით
1 წელზე ნაკლები პერიოდით	79,9
1-დან 3 წლამდე	73
3-დან 5 წლანდე	60,6
5 წელი და მეტი	85,5
არასოდეს	-

ამ ცხრილიდან კარგად ჩანს, რომ საქართველოში რესპონდენტთა სამი მეოთხედი მუდმივ მიგრაციაშია. მათ შორის ყველაზე დიდია მიგრაცია თბილისში. რის შედეგადაც ხდება მოსახლეობის „ურბანიზაცია" და „თბილისიზაცია".

სოფლის მოსახლეობის ცხოვრების დონე დაბალია განსაკუთრებით მაღალმთიან რეგიონებში. აქ სოფლის მოსახლეობა თანდათან მცირდებოდა, ხოლო მოსახლეობის ასაკი იზრდებოდა. 2015 წელს, მოსახლეობის ბუნებრივი ზრდა განსაკუთრებით უარყოფითი იყო რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის (-473), სამეგრელო-ზემო სვანეთში (-399) და მცხეთა-მთანეთში (-184) ე.წ. რეგიონში. მოსახლეობისათვის, ტრადიციული და მცირე ზომის მეურნეობიდან გამომდინარე, თითქმის არ არსებობდა სიღარიბისაგან თავის დასაღწევად აუცილებელი შესაძლებლობები. დაბალი მწარმოებლურობა და ადგილობრივი ეკონომიკის განვითარების დაბალი დონე უარყოფითად აისახებოდა სოფლად მცხოვრებთა შემოსავალზე.

სოფლად მიწაზე საკუთრების უფლების რეგისტრაციის პროცესის გაჭიანურებამ, თავის მხრივ, შეაფერხა ფინანსებზე წვდომა, რაც გამოწვეული იყო ფერმერებისა და შინამეურნეობების მიერ საკრედიტო რესურსის მისაღებად საჭირო უზრუნველყოფის საშუალებებზე (ძირითადად, უძრავი ქონების) საკუთრების უფლების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის არქონით. სწორედ მიწაზე საკუთრების უფლების რეგისტრაციის არქონა არის მიწის ბაზრის განვითარების ძირითადი შემაფერხებელი ფაქტორი. [8]

მიწის უფლებების მინიჭება, რომელიც აზიანებდა მცირე მეწარმეების სიცოცხლისუნარიანობას, ცალკეულ შემთხვევაში იწვევდა მიწის იძულებითი გაყიდვები, რაც თავის მხრივ განაპირობებდა ადამიანების უმიწოდ დარჩენას. მიწას ყიდიან ღარიბი ფერმერები, რომლებიც ვერ ამუშავებდნენ მას ან კიდებ სხვა სოციალური რისკების გამო (მაგალითად, ოჯახის წევრის ავადმყოფობისათვის მკურნალობის ხარჯები) იძულებულნი იყვენ გაეყიდათ იგი. მათ არ მიუწვდებოდა ხელი, დაემუშავებინა მიწა შორი ადგილმდებარეობის გამო ან გაჭირვებით ამუშა-

ვებდა მას, რადგან არ ჰქონდა საამისოდ საკმარისი ფინანსური სახსრები. ზოგ ფერმერს სხვადასხვა მიზეზით ფინანსური დავალიანება დაუგროვდა და იძულებული გახდა, გაესხვისებინა თავის საკუთრებაში არსებული ნაკვეთები. მართალია, ასეთ შემთხვევაში მიწების კონცენტრაცია შეიძლება მოხდეს მსხვილი ინვესტორების ხელში და გამსხვილებული მიწები იძლევა "მასშტაბის ეკონომიის" საშუალებას და მიწების გაერთიანებით შესაძლებელი ხდება ხარჯების შემცირება, ანუ ეკონომია და მოგების გაზრდა. ეს კი მწარმოებლურობის გაზრდის ძირითადი პირობაა. მაგრამ ეს პროცესი არ წარიმართა მნიშვნელოვნად და ვერ გადაიჭრა ადგილობრივი მოსახლეობის სიღარიბე და უთანასწორობა. ინვესტიციების ზრდა არ იყო საკმარისი იმისათვის, რომ მნიშვნელოვანი გავლენა მოეხდინა ადგილობრივი თემების და რეგიონების ეკონომიკურ განვითარებაზე. გაყიდული და გამსხვილებული მიწები არ გამხდარა ქართველი მოსახლეობის დასაქმების მნიშვნელოვანი სფერო.

ამის მრავალი მაგალითი არსებობს საქართველოში. გარდაბნის რაიონში ბურებმა შეიძინეს 1000 ჰა მიწის ნაკვეთი, რამაც ადგილობრივი მოსახლეობა, ფაქტობრივად, სავარგულების გარეშე დატოვა. მანამდე ამ მიწას სვანეთიდან ჩამოსახლებული ეკომიგრანტები სათიბად მოიხმარდნენ, რომელთა ძირითადი საარსებო წყაროსაც მესაქონლეობა წარმოადგენს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიწების გასხვისებამ წარმოშვა დაპირისპირება ადგილობრივ მოსახლეობასა და ინვესტორს შორის. ბურებმა შეძლეს მხოლოდ 200 ჰა-ზე სიმინდის დათესვა, ხოლო დანარჩენი მიწა არ დაუმუშავებიათ.[9]

ცალკეული შემთხვევებში მსხვილი ინვესტორები უზრუნველყოფდნენ ადგილობრივი მაცხოვრებლების კეთილდღეობის ზრდას. ამის მაგალითია "ფერეროს" შვილობილი იტალიურმა კომპანია "აგრიჯორჯიის" მიერ მიწების გამსხვილება დასავლეთ საქართველოში. შეიქმნა ახალი სამუშაო ადგილები. მოსახლეობის დიდი ნაწილი დასაქმდა როგორც სეზონურ, ისე მუდმივ სამუშაოზე და მათი სოციალური მდგომარეობა მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა, თუმცა ასეთი მაგალითები მხოლოდ

ცალკეულია და არა მასშტაბური.

სოფლიდან შრომითი მონაცვლეობის რამდენიმე მიზეზი არსებობს:

• მცირე მეურნეობების დაბალი შრომის მწარმოებლურობა

• სუსტად განვითარებული მიწის ბაზარი და ინფრასტრუქტურა (დაბალი ფასები, მიწების ფრაგმენტაცია და მასთან დაკავშირებული ინსტიტუციური ინფრასტრუქტურა - კადასტრი რეგულაცია)

• შინამეურნეობების მცირე შემოსავლები

საქართველოში მიწების ნაყოფიერება ექსტენსიური გზით წარიმართა. პრიმიტიული ტექნიკისა და ტექნოლოგიების ფონზე ეკონომიკური საქმიანობა ემყარება მიწების ბუნებრივ, პოტენციურ ნაყოფიერებას. ტექნიკური პროგრესი და მიწების რაოდენობის შეზღუდულობა არ წარმოადგენდა ფაქტორებს, რომელიც ხელს შეუწყობდა ინტენსიური წარმოების განვითარებას და შინამეურნეობები დაეფუძნებოდა ეკონომიკურ და ეფექტიან განვითარებას. მიწების დიდი ნაწილი აუთვისებელი იყო, ამიტომ განვითარებაც ექსტენსიური იყო. იგი მიწების ბუნებრივ ნაყოფიერებაზე იყო დამოკიდებული.

დაბალი შრომის მწარმოებლურობის მქონე მიწების ბაზარი მზარდი არ არის. მის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანია იმ პირობების უზრუნველყოფა, რომელიც მიწის ფასის ფორმირებას იწვევს. ამ პირობებს შორის არის რეგისტრაციის და ქონების ფლობის ფორმალური მარეგულირებელი სისტემა და მიწათმოწყობის ოპტიმალური გეგმები.

აქვე ავღნიშნავთ, რომ ყველაზე სწრაფად ფასები იზრდებოდა სწორედ იმ ქვეყნებში, სადაც ფასები იყო ძალიან დაბალი. ეს ქვეყნებია რუმინეთი, უნგრეთი, პოლონეთი და ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის სხვა ქვეყნები.[10] საქართველოში მიწების დაბალი ფასი განსაზღვრულია არა მარტო მისი დაბალი შრომის მწარმოებლურობით, არამედ მასზე დაბალი მოთხოვნით.

ევროპის ქვეყნებში საერთაშორისო სტანდარტი ეფუძნება ევროპულ სივრცითი რეფერენცული მოწყობის სისტემას

(European Spatial Reference System). მიწის ნაკვეთების იდე-ნტიფიკაციისას სივრცითი განზომილებები ხელს უწყობს მათ ინტეგრაციას. ეს მოდელი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საქართველოსათვის, რამდენადაც მცირე ნაკვეთებად დანაწე-ვრებული მიწა ვერ უზრუნველყოფს მის მაღალ ნაყოფიერებას. ეს გარემოება განსაკუთრებით გასათვალისწინებელია მიწების პრივატიზების დროს, რათა ხელოვნურად დანაწევრებულმა ნა-კვეთებმა არ შეაფერხოს მიწებზე მასშტაბის ეფექტის გამოყე-ნება.

მიწის ბაზრის ფორმირების მნიშვნელოვანი ფაქტორია მიწის რეგულირების სისტემის არსებობა. მიწის საკუთრების ინსტი-ტუციონალიზაცია, მიწის კადასტრისა და რეესტრის არსებობა უზრუნველყოფს მდგრად განვითარებას და მართვას.

დღეს საქართველოში არსებული მიწის კადასტრის სისტე-მა მოიცავს მხოლოდ გეოგრაფიულ და იურიდიულ, უფლებრივ მხარეს, საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში ქვეყნის სა-სოფლო-სამეურნეო მიწის 30 პროცენტამდეა რეგისტრირებუ-ლი. საქართველოში მიწის მართვის სახელმწიფო დეპარტამე-ნტის გაუქმების შემდეგ, 2004 წლიდან, არ გაკეთებულა მიწის ბალანსი, უცნობია როგორც სასოფლო-სამეურნეო სავარგუ-ლების ფართობი და მათი განაწილება, ასევე სახელმწიფო და კერძო საკუთრებაში არსებული სასოფლო-სამეურნეო მიწის ზუსტი ფართობი.[11] რაც, თავის მხრივ, ართულებს სოფლის მე-ურნეობის განვითარებისთვის გასატარებელი ღონისძიებების დაგეგმვას.[12]

დღეს საქართველოს ერთ-ერთი გამოწვევაა სრულფასოვანი მიწის კადასტრის სისტემის შექმნა და მიწათსარგებლობის თა-ნამედროვე ელექტრონული სისტემის დანერგვა-გავრცელება.

რამდენადაც მიწის რეგისტრაცია განუვითარებლობა ხელს უშლის მიწის ბაზრის ფორმირებას, იგი ზემოქმედებს სოფლის მეურნეობაში ინვესტიციების მოზიდვაზე. ინვესტიციები სო-ფლის მეურნეობაში ძალიან მცირეა. იგი ნაკლებად მიმზიდ-ველია ინვესტორებისათვის. ამას ადასტურებს ის გარემოება, რომ სოფლის მეურნეობის წილი მთლიანად საბანკო სექტორში

1-2 პროცენტია. გარდა იმისა, რომ დაბალია ამ სფეროში უკუგება, ხოლო რისკები კი - მაღალი, მიწის ბაზრის განუვითარებლობა არ აძლევს ფერმერებს საშუალებას მიწა გამოიყენონ როგორც კრედიტის მიღების გარანტი. მიწა ბანკებისათვის ნაკლებად ლიკვიდური საქონელია.

მიწების რეგისტრაციის და რეგულირების ფორმალური სისტემების გავლენა მიწის ბაზარზე დიდია. ამას ადასტურებს ერთ ერთ კვლევაში მოტანილი მონაცემებიც.

გასული საუკუნის 80-იან წლებში შედეგების ემპირიული კვლევები აჩვენებს, რომ აზიის, ლათინური ამერიკისა და გარდამავალი ტიპის ქვეყნების აბსოლუტურ უმრავლესობაში რეგისტრაციამ მნიშვნელოვანი დადებითი შედეგები მოიტანა. ჩამოყალიბდება მიწების საბაზრო პრინციპებით კონსოლიდირების მექანიზმები, მაგალითად, გაჩნდება სპეციალიზებულ „კონსოლიდატორთა" ჯგუფები, რომლებიც ცალკეული ინდივიდებიდან მიწების გამოსყიდვისა და გაუმჯობესების გზით მისი საბაზრო ღირებულების ზრდაზე იმუშავებენ. მიწის რეგისტრაციის შემდგომ ათწლიან პერიოდში ლათინური ამერიკის, სამხრეთი აზიისა და გარდამავალ ქვეყნებში მიწის ნაკვეთების რეგისტრაციას საშუალო გავლენა ჰქონდა მიწის სარეალიზაციო ღირებულების და მისი ნაყოფიერების ზრდაზე, ხოლო დიდი გავლენა ჰქონდა ინვესტიციების მოზიდვასა და მიწის ოპტიმალურ გამოყენებაზე.[13].

საქართველოში მაღალია აუთვსებელი მიწების რაოდენობა. 1990 წელთან შედარებით სასოფლო-სამეურნეო კულტურების ნათესი ფართობები შემცირდა 701 -დან 308 ათასი ჰა - მდე,[14] რაც იმაზე მეტყველებს რომ სულ უფრო ნაკლები რაოდენობის ფერმერი ცდილობს მიწების ათვისებას.

მიწების დაუმუშავებლობის მიზეზი მრავალია: მათ შორის სიღარიბე, გადასახადები მიწაზე, ადგილობრივი თვითმმართველობის ზედამხედველობა მიწის რაციონალურ გამოყენებაზე, საკუთრების უფლებების დაცვის მდგომარეობა, მიწის იჯარით გაცემის პრობლემები, ინვესტიციები, მეპატრონის მიერ მიწის ვერ ან არდამუშავების შემთხვევაში სახელმწიფოს მხარდამჭე-

რი პროგრამების არარსებობა, ინდივიდუალური წახალისებების არარსებობა სახელმწიფოს მხრიდან და ა.შ.

მიწების გამსხვილებამ, შრომის მწარმოებლურობის ზრდამ და ერთობლივი შრომის უპირატესობების გამოყენებამ კოოპერატივების შექმნა-განვითარების გზით შეიძლება შეანელოს სოფლიდან შრომითი მონაცვლეობის პროცესი.

შრომითი მონაცვლეობის შეჩერება შესაძლებელია ასევე მცირე მეურნეობების მხარდაჭერის გზით. რეფორმების ერთ-ერთი მიმართულება მცირე მეურნეობების მხარდაჭერაა, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს სოფლის განვითარების კონკურნეტუნარიანობის ზრდა. საერთოდ, მცირე მეურნეობების მხარდამჭერი პოლიტიკა არსებითია ყველა ქვეყნის სოფლის მეურნეობის განვითარებაში. მისი არარსებობა იწვევს მიწის რეკონცენტრაციას და მოწყვლადი ჯგუფების წარმოშობას. ამ საკითხებზე ორიენტაცია და თანასწორობისა და მწარმოებლურობის ზრდის ხელშეწყობა პოლიტიკის მნიშვნელოვანი საკითხია. მცირე ფერმერების წახალისება და თანასწორი და მდგრადი განვითარება სოციალური სამართლიანობისა და ეკონომიკური განვითარების საშუალებაა. მას ასევე მნიშვნელოვანი როლი აქვს დემოკრატიცაზიის პროცესებში, მმართველობის გაუმჯობესებასა და დეცენტრალიზაციაში. ამ მიმართულებას განსაკუთრებული ყურადღება მიექცა საქართველოში 2013 წლიდან.

მნიშვნელოვანი ფაქტორია შინამეურნეობების მცირე შემოსავლები, რადგან ის აიძულებს სოფლის მოსახლეობას ეძებოს ალტერნატიული შრომითი შემოსავალი სხვაგან. სიცხადისათვის, მოვიყვანთ შემდეგ მონაცემებს. განსხვავება ქალაქსა და დანარჩენ რეგიონებს შორის როგორც მოსახლეობის საშუალო ყოველთვიურ შემოსავლებში, ასევე, საშუალო ყოველთვიურ შემოსავლებში ერთ შინამეურნეობაზე და მოსახლეობის ერთ სულზე, საკმაოდ დიდია. შინამეურნეობების მიერ დეკლარირებული მონაცემების მიხედვით შემოსავლები სოფლად ჩამორჩება ქალაქის შემოსავლებს 78 პროცენტით, ხოლო სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გაყიდვიდან მიღებული შემოსავლე-

ბი კი შეადგენს ქალაქში შემოსავლების მხოლოდ 13 პროცენტს. შესაბამისად, სიღარიბის ფარდობითი მაჩვენებელი10 წლების მანძილზე სოფლად გაცილებით მაღალია, ვიდრე ქალაქად და 25 პროცენტს აჭარბებს, მაშინ როდესაც ქალაქში ეს მაჩვენებელი 20%-ზე ნაკლებია.

ზემოთ აღნიშნული გარემოებები ქმნიან ე.წ. გრავიტაციულ მიზიდულობას და მოსახლეობაც მიისწრაფვის იმ დასახლებებისაკენ, სადაც შეფარდებითად მაღალია ცხოვრების დონე.[15]

დასკვნა

შეიძლება დავასკვნათ, რომ მიწების დაბალი შრომის ნაყოფიერება არის მიწებზე მიღებული შემოსავლების ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორი, რომელიც აიძულებს სოფლის მოსახლეობას ეძებონ ალტერნატიული შემოსავლების წყარო ქალაქად .

შრომის მწარმოებლურობის ზრდა ემყარება მიწების გამსხვილებას. ამ პროცესს თან სდევს მოსახლეობის მიგრაციის რისკები, რომელიც ნეიტრალიზდება მიწისადმი ტრადიციული დამოკიდებულებით, მიწის როგორც განსაკუთრებული სივრცის აღქმით.

მიწების გამსხვილება მხოლოდ იმ შემთხვევაში გახდება შრომითი მიგრაციის პირობა, თუ იგი ვერ უზრუნველყოფს დაქირავებით შრომის განვითარებას სოფლად. საქართველო სხვა მიმართულებით მიდის, შრომით მიგრაციის შემზღუდველი პროცესი შეიძლება გახდეს მიწების გამსხვილება კოოპერატივების ფორმირებით, რაც ხელს შეუწყობს შრომის მწარმოებლურობის და შემოსავლების გაზრდას. ასევე, გლეხების დამაგრებას სოფლად.

ეს პროცესი არ არის საკმარისი, თუ არ განვითარდა ინსტიტუციური ინფრასტრუქტურა (მიწების რეგისტრაცია, კადასტრი). იგი არის მიწის ბაზრის ფორმირების ფაქტორი, რომელიც პოზიტიურად მოქმედებს ფერმერებისათვის ინვესტიციების მოზიდვაში და ამ თვალსაზრისით არის მიწების ნაყოფიერების ამაღლების გზაც. თუმცა ეს ფაქტორი შესაძლებელია ნეიტრა-

ლურიც კი იყოს და ძლიერ არ ზემოქმედებდეს სოფლის მოსახლეობის შრომით მიგრაციაზე.

საქართველოსთვის დამახასიათებელი მიწების ფრაგმენტაცია არის როგორც შრომის დაბალი მწარმოებლურობისა და შრომითი მიგრაციის გამომწვევი ფაქტორი, ასევე მისი შემაკავებელი ფაქტორი. საკარმიდამო მიწები ქმნის სოფლად ცხოვრების პირობას. მისი საბაზრო ფასი კი არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ სოფლის მოსახლეობამ შეძლოს ქალაქად დასახლება, ამიტომ შრომის მონაცვლეობამ მიიღო სტაბილური და მდგრადი ხასიათი.

გამოყენებული ლიტერატურა

1 Hansen Gary B., (2009), A guide to worker displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises, International Labour Organization, Geneva, p. 1.

2 Zemen Haddis Gebeyehu (2014), Land Policy Implications in Rural-Urbsan Migration: The Dynamics and Determinant Factors of Rural-Urban Migration in Ethiopia. Rural-Urban Migration and Land and Rural Development Policies in Ethiopia., Technische Universitat Munchen, p. 32.

Ellis, F. (1998). Household strategies and rural livelihood diversification, Journal of Development Studies, 35:1, p.1-38.http://dx.doi.org/10.1080/00220389808422553

3 Georgian Agriculture development strategy. 2017-2020. The Ministry of Agriculture of Georgia. 2015, p. 13.

4 2015 Migration Profile of Georgia. State commission on Migration Issues. Tbilisi, p. 33. http://migration.commission.ge/files/migration_profile_of_georgia_2015.pdf

5 2015 Migration Profile of Georgia. State commission on Migration Issues. Tbilisi, p. 35. http://migration.commission.ge/files/migration_profile_of_georgia_2015.pdf

6 Initial results of 2014 annual statistics of Georgian population. Sakstat, http://geostat.ge/cms/site_images/_files/georgian/population/agceris%20cinascari%20shedegebi_30.04.2015.pdf

7 2015 Migration Profile of Georgia. State commission on Migration Issues. Tbilisi, p. 36. http://migration.commission.ge/files/migration_profile_of_georgia_2015.pdf

8 Georgian Agriculture Development Strategy 2017-2020. The Ministry of Agriculture of Georgia, p. 49.

9 See Tokmazishvili M., Kozhoridze L. and others, (2014), Influence of immigration on reallocation of land property and development of agriculture in Georgia, European Initiative – Tbilisi Liberal Academy, Tbilisi, 2014. pp. 64-71.

10 Farmland prices in Europe. http://cibusfarmlandclub.com/farmland-prices-europe

11 Georgian Agriculture development strategy. 2015-2020. The Ministry of Agriculture of Georgia. 2015, p. 14.

12 Georgian Agriculture development strategy. 2015-2020. The Ministry of Agriculture of Georgia. 2015, p. 14.

13 Existing condition of land property market. Analyzes and recommendation. Economical politics research center. 2013. p. 13.

14 Natural resources and environmental protection of Georgia, 2015, Statistical publication Sakstat ,2015, p. 16.

15 About gravitational model see: Greenwood M., Modeling Migration, Encyclopedia of Social Measerement, Vol 2, 2005 http://www.colorado.edu/econ/courses/spring12-4292-001/Modeling%20Migration.pdf;

16.Jacques Poot, Omoniyi Alimi, Michael P. Cameron David C. Maré, (22016), The Gravity Model of Migration: The Successful Comeback of an Ageing Superstar in Regional Science, IZA DP No. 10329, http://ftp.iza.org/dp10329.pdf

17.Raul Ramos, (2016), Gravity models: A tool for migration analysis, IZA World of Labor, https://pdfs.semanticscholar.org/0a6b/418a532f22e430ed5a5886e3cc1fb612a322.pdf

18.Ortega, F., and G. Peri. (2013), The effect of income and immigration policies on international migration, Migration Studies, vol 1, Issue 1, pp.47–74.

THE DETERMINANTS OF LABOR MIGRATION FROM VILLAGE TO CITY IN GEORGIA

Guram Metivishvili
PhD Student, the St. Andrews
the First-Called Georgian University

RESUME

The work deals with the nature and reasons of the labor displacement from village to city. The low productivity of small farms, poorly developed land market and infrastructures, as well as small incomes are characterized as the main determinants of the labor migration. It is proved that the development of lands, increase of labor productivity and the use of advantages of joint labor through developing the cooperatives can slow the labor displacement process from village. It can be stopped by providing support to small farms by the state. The reforms should ensure the growth of the competitiveness of the rural development.

Key words: Agriculture policy, labor alteration, labor migration.

ხარისხის ხარჯების მართვის მოდელი და მისი დანერგვა ფარმაცევტულ წარმოებაში

ეკატერინე კოპლატაძე
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

ხარისხთან დაკავშირებული ხარჯების მართვა მრეწველობის სხვადასხვა დარგში გამოიყენება საერთო ხარჯების ახლებური გააზრებისთვის. ამ მეთოდოლოგიის განვითარება ჯოზეფ ჯურანის (ხარისხის მართვის სისტემის მეთოლოგიების ფუძემდებელი, ამერიკელი მეცნიერი) სახელთანაა დაკავშირებული. იგი საუბრობდა „ცუდი ხარისხის ხარჯებზე".

ბიზნესში სათანადო ზომების დროულად მიღება მომავალში დიდ ძალისხმევას გვაცილებს თავიდან. იგივე პრინციპით უნდა ვიხელმძღვანელოთ ხარისხთან და ხარისხის ღირებულებასთან მიმართებაშიც. თუ კარგი ხარისხის ღირებულებაში (COGQ) სწორად და დროულად მოხდება ინვესტირება, ეს მოგვიანებით ცუდი ხარისხის ღირებულებით (COPQ) გამოწვეულ გაცილებით მაღალ ხარჯებს აგვაცილებს თავიდან.

გაუმჯობესებული ხარისხის რაციონალიზაციისთვის საჭიროა, რომ ხარისხი წარმოდგენილი იყოს რიცხობრივი/ფულადი მაჩვენებლებით. ხარისხის ღირებულება იზომება და მას ანალიზი უტარდება ოპტიმალური დონის მისაღებად. აღნიშნულთან დაკავშირებით კარგი ხარისხის ღირებულება ცუდი ხირსხის ღირებულებას უნდა შევადაროთ და არჩევანი გონივრული განხილვის საფუძველზე გავაკეთოთ. მოცემული სტატიის ფარგლებში განხილულია კარგი ხარისხის ღირებულებაში ჩადებული ინვესტიციის მნიშვნელობა ცუდი ხარისხით გამოწვეულ ზარალთან შედარებით. გარდა ამისა, განიხილება საკითხი ხარისხის ღირებულებას და მთლიანად პროდუქტის ღირებულებას შორის კავშირების შესახებ.

საკვანძო სიტყვები: ხარისხი, ხარისხის ღირებულება, ფარმაცია, წარმოება, უხარისხობის ხარჯი, პრევენციის ხარჯი.

ძირითადი ტექსტი

ეკონომიკური მოსაზრებებიდან გამომდინარე, სამრეწველო პროდუქტის მომხმარებლებიც და მწარმოებლებიც უპირველესად ღირებულებაზე არიან ორიენტირებული და ხარისხს მეორეხარისხოვან თვისებად განიხილავენ. ეს გამოწვეულია სხვადასხვა მიზეზით, როგორიც არის მყიდველთა დაბალი შესყიდვისუნარიანობა, ბიზნესის წარმოების ხარჯების მუდმივი ზრდა, იმპორტირების ხარჯები, ინფლაცია, ვალუტის კურსის გათვალისწინება და ა.შ. შედეგად, მრეწველობა, როგორც ჩანს, სათანადო ყურადღებას არ უთმობს ინვესტირებას კარგი ხარისხის ღირებულებაში (პრევენცია, შეფასება და ა.შ) და აღნიშნულ საკითხს არ ითვალისწინებს შეუსაბამობის შემთხვევაში. ამიტომაც მრეწველობა იძულებული ხდება გაწიოს ხარჯები ცუდი ხარისხის ღირებულების სახით. ეს არა მხოლოდ წარმოების ძვირფასი რესურსების გაფლანგვაა, არამედ ასევე ცუდ გავლენას ახდენს ბრენდის რეპუტაციაზე და დაძაბულობას ქმნის საბოლოო მომხმარებელთან მიმართებაში.

მოცემული სტატიის მიზანია რაოდენობრივად განსაზღვრებადი ურთიერთდამოკიდებულების განხილვა „კარგი ხარისხის ღირებულებასა“ და „ცუდი ხარისხის ღირებულებას“ შორის. ამგვარი დამოკიდებულება შეიძლება მივიღოთ „კარგი ხარისხის“ ხარჯების გამოთვლით, რომელიც ხარისხიანი პროდუქტის წარმოებისათვის საჭირო პრევენციისა და შეფასების ხარჯებს წარმოადგენს. ამის შემდეგ აღნიშნული ღირებულება უნდა შევადაროთ „ცუდი ხარისხის“ ხარჯებს, რომელიც შიდა & გარე შეუსაბამობით გამოწვეული ხარჯებია. ამგვარი კვლევა შეიძლება ჩატარდეს რეალური შემთხვევების საფუძველზე ან შეიძლება მრეწველობის ექსპერტების მიერ გაკეთდეს ჰიპოთეტური შეფასებები.

ხარისხის მართვისადმი არსებული მიდგომები

ლიტერატურაში „ხარისხს“ აღწერენ როგორც: „მიზნისთვის შესაბამისობას“ (იურადნი და გრინა, 1970); „მოთხოვნებთან შესაბამისობას“ (ქროსბი, 1983); და „სწორი სამიზნის ერთგვაროვნებას“ (დემინგი, 1986).

1) ხარისხი გულისხმობს პროდუქტის მახასიათებლებს, რომელიც მომხმარებლის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს და ამგვარად უზრუნველყოფს მომხმარებლის კმაყოფილებას. მაგრამ უკეთესი ხარისხის უზრუნველყოფა, როგორც წესი, ინვესტირებას მოითხოვს და ამდენად, ჩვეულებრივ მოიცავს ხარჯების ზრდას. ამ თვალსაზრისით, უფრო მაღალი ხარისხი, ზოგადად, უფრო ძვირი ღირს.

2) ხარისხი გულისხმობს უნაკლობას - ისეთი ნაკლის, ხარვეზის არარსებობას, რომელიც სამუშაოს ხელახლა შესრულებას მოითხოვს ან რომელსაც შედეგად მოყვება მომხმარებლის უკმაყოფილება, რეკლამაცია მომხმარებლის მხრიდან, საექსპლუატაციო ჩავარდნა და ა.შ.

3) COQ განისაზღვრება როგორც შეუსაბამობებით გამოწვეული ხარჯები. (ქროსბი, 1983).

4) ხარისხის ღირებულება ჩვეულებრივ შეიძლება გავიგოთ როგორც მომხმარებლის და საზოგადოების მიერ მოთხოვნილი პროდუქტის ან მომსახურების ხარისხის მიუღწევლობასთან დაკავშირებული ხარჯები. მარტივად რომ ვთქვათ, ხარისხის ღირებულება არის ცუდი პროდუქტით ან მომსახურებით გამოწვეული ხარჯი (სუდჰაჰარი, 2009).

„კარგი ხარისხის ღირებულება“: ეს არის ხარჯები, რომელიც დაკავშირებულია პროდუქტის ხარისხის მიღწევასთან, შენარჩუნებასა და გაუმჯობესებასთან. კარგი ხარისხის ღირებულების ქვეკატეგორიებია - პრევენციის ხარჯები და შეფასების ხარჯები.

პრევენციის ხარჯები არის ხარჯები, რომელიც დაკავშირებულია პროცესებში ან პროდუქტში ცუდი ხარისხის გამოვლენის პრევენციის მცდელობასთან. პრევენცია ასახავს ხარისხის „პირველივე ჯერზე სათანადოდ შესრულების“ ფილოსოფიას, რაც ხარისხის მართვის პროგრამის საბოლოო მიზანს წარმოადგენს. პრევენციის ხარჯების მაგალითების სახით შეიძლება დავასახელოთ შემდეგი: ხარისხის დაგეგმვის ხარჯები, პროდუქტის შექმნის ხარჯები, პროცესის ხარჯები, სწავლების ხარჯები, საინფორმაციო ხარჯები.

შეფასების ხარჯები არის პროდუქტის ხარისხისა და სპეციფიკაციების დაკმაყოფილების მიზნით გამოყენებული მასალების, პროდუქტის და ნაწილების ტესტირების, გაზომვისა და გაანალიზების ხარჯები. შეფასების ხარჯების მაგალითის სახით შეიძლება დავასახელოთ: ინსპექციისა და ტესტირების ხარჯები, საანალიზო ხელსაწყოების ხარჯი, ოპერატორის ხარჯი.

ცუდი ხარისხის ღირებულება: ბესტერფილდი და სხვანი (1999, გვ. 142) აცხადებდნენ, რომ ცუდი ხარისხის ღირებულება სხვა ხარჯებისგან არ განსხვავდება და ამდენად, შესაძლებელია მისი პროგრამირება, ბიუჯეტში გაწერა, გაზომვა და გაანალიზიება, რაც ხელს შეუწყობს უკეთესი ხარისხის მიღწევას და მომხმარებლის კმაყოფილებას ნაკლებ ფასად. იქვე აღნიშნულია, რომ „ხარისხის ხარჯების შემცირებას გაზრდილ მოგებამდე მივყავართ“. ხარისხის ხარჯების მართვის მოდელები: ხარისხის ღირებულების სხვადასხვა მოდელი არსებობს. მათ შორის ყველაზე აღიარებული P-A-F (პრევენცია-შეფასება-შეუსაბამობა) არის ღირებულების კატეგორიზაციის სქემა. ABC მეთოდოლოგია მოქმედებაზე და პროცესზეა ორიენტირებული. სხვა ასეთ მოდელებს შორის არის "ქროსბის" მოდელი, შესაძლებლობების/არახელშესახები ღირებულების მოდელი და პროცესის ღირებულების მოდელი, მაგრამ არ არსებობს ისეთი გადაწყვეტა, რომელიც ყველა მოთხოვნას შეესაბამება. შესაბამისად, საჭიროა მოდელის არჩევა საკუთარი მოთხოვნების მიხედვით (იხ. ცხრილი 1).

კარგი ხარისხის ღრებულება, ცუდი ხარისხის ღირებულება: არ არსებობს პირდაპირი და უშუალოდ საკითხთან დაკავშირებული კვლევა ან ლიტერატურა, სადაც ეს ორი ღირებულება იქნებოდა შედარებული, განსაკუთრებით პაკისტანის საავტომობილო მრეწველობაში. ეს მკვლევარის მიერ მოცემული საკითხის საკვლევად არჩევას და COGQ -სა და COPQ შედარებითი კვლევის დაგეგმვას პაკისტანის საავტომობილო მრეწველობის ჩარჩოში უფრო ლოგიკურსა და მართებულს ჰხდის.

ცხრილი 1

ზოგადი მოდელი	ღირებულება/აქტივობის კატეგორიები
P-A-F მოდელები	პრევენცია + შეფასება + შეუსაბამობა
ქროსბის მოდელი	პრევენცია + შეფასება + შეუსაბამობა + შესაძლებლობა
შესაძლებლობის ან არახელშესახები ღირებულების მოდელები	შესაბამისობა +შეუსაბამობა; შესაბამისობა + შეუსაბამობა + შესაძლებლობა; ხელშესახები + არახელშესახები ღირებულებები; P-A-F შეუსაბამობის ღირებულება მოიცავს შესაძლებლობის ღირებულებას
პროცესის ღირებულების მოდელები	შესაბამისობა +შეუსაბამობა
ABC მოდელები	დამატებითი ღირებულება + დამატებითი ღირებულების გარეშე

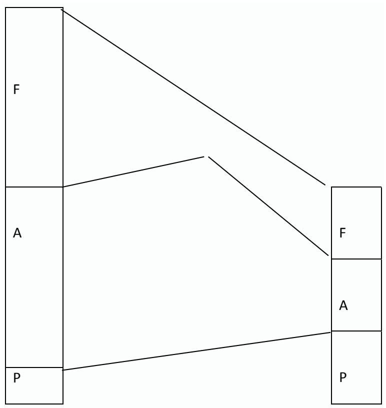
რა მეთოდით განისაზღვრება ხარისხის ხარჯები

COGQ -სა და COPQ-ს შესახებ რაოდენობრივად განსაზღვრებადი მონაცემების შესაგროვებლად გამოიყენება კითხვარისა და სტრუქტურირებული ინტერვიუს მეთოდები. ამ მიზნით არსებობს დეტალური და მრავალპუნქტიანი კითხვარი, რაც გამოთვლების ავტომატურად და რეალურ დროში გაკეთების საშუალებას იძლევა და შედეგებს ბლოკ სქემებზე გვიჩვენებს.

კარგი ხარისხის ღირებულებისთვის (პრევენცია + შეფასების ღირებულება), შიდასაწარმოო ინსპექციის ღირებულება (დროის გამოთვლა) არ არის გათვალისწინებული, რამდენადაც, ეს ჩვეულებრივ წარმოების თანამშრომელზეა დამოკიდებული - მას დამატებითი დრო არ ეძლევა ამ აქტივობისთვის და აქტივობა პარალელურად მიმდინარეობს. ზოგიერთ შემთხვევაში, სადაც დეტალური ინსპექცია ტარდება ნაწილების გარკვეული რაოდნეობის წარმოების შემდეგ, ეს ერთჯერადი დრო (დრო / პერიოდულობის რაოდენობა) ძალიან მცირეა და შესაძლებელია, რომ არ გავითვალისწინოთ.

ᲮᲐᲠᲘᲡᲮᲘᲡ ᲮᲐᲠᲯᲔᲑᲘᲡ ᲛᲔᲗᲝᲓᲝᲚᲝᲒᲘᲘᲡ ᲒᲐᲛᲝᲧᲔᲜᲔᲑᲐ

ხარისხთან დაკავშირებული ყველა ქმედება განისაზღვრება და იყოფა უხარისხობის, შეფასების ან პროფილაქტიკის კატეგორიებად. სხვადასხვა ხარჯის ამგვარი განხილვა გვიადვილებს გადავწყვიტოთ, რა მიმართულებით გამოვიყენოთ ძალისხმევა იმისათვის, რომ გავაუმჯობესოთ ქმედება და შევამციროთ ხარჯები.



დიაგრამა 01.

F – უხარისხობის, წარუმატებლობის

A – შეფასების

P – პრევენციის (პროფილაქტიკის)

ხარისხთან დაკავშირებული ხარჯების კვლევა სხვადასხვა ქვეყანაში და სხვადასხვა ინდუსტრიაში აჩვენებს, რომ მისი საერთო ღირებულება მთლიანი რეალიზაციის 15-30 % შეადგენს, აქედან კი 75 % მოდის უხარისხობის ხარჯებზე.

დიაგრამა 01 გვიჩვენებს, რა ხდება, როდესაც კომპანია იწყებს ხარისხის ხარჯების მართვას.

მარცხენა სვეტი წარმოადგენს ტიპიურ სიტუაციას კომპანიაში, რომელიც არ აკონტროლებს ხარისხთან დაკავშირებულ ხარჯებს. ცენტრალური ნაწილი გვიჩვენებს, თუ როგორ გამოიყენება აღნიშნული საშუალება. განსაკუთრებით ფარმა-

ცევტულ წარმოებაში, ამას შეიძლება თავდაპირველად თან ახლდეს შეფასების ხარჯების ზრდა, რადგანაც აუცილებელია ვიცოდეთ, რომ შეტანილი ცვლილებები საზიანო არ არის. მაგრამ უფრო ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში შეფასების ხარჯები შეიძლება შემცირდეს. მაგალითად, მომწოდებლის აუდიტის სისტემის დანერგვით (პროფილაქტიკის ხარჯების ზრდა), შესაძლებელი უნდა იყოს ნედლეულის შემოწმების ხარჯების შემცირება (შეფასების ხარჯების შემცირება).

თუმცა უფრო მნიშვნელოვანი შედეგია გავლენა უხარისხობის ხარჯებზე, რომელიც შეიძლება მნიშვნელოვნად შემცირდეს. ზემოთ მოყვანილ მაგალითში მომწოდებლის აუდიტის სისტემის დანერგვის საერთო გავლენა უნდა იყოს მოწოდებასთან, სპეციფიკაციის ხარისხის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული პრობლემის შემცირება და მასალის გადამუშავების ხარჯების შემცირება (უხარისხობის ხარჯების შემცირება). ამიტომ განაცხადა ფილიპ ქროსბიმ, რომ ხარისხი უფასოა.

არსებობს ხარისხის ხარჯების განსაზღვრის სხვადასხვა გზა. უპირველეს ყოვლისა, იგი შეიძლება გამოვიყენოთ როგორც კომუნიკაციის საშუალება, რათა ხარჯებთან დაკავშირებული საკითხები ყველასთვის ცნობილი იყოს კომპანიაში და ამდენად შეიძლება გავლენა მოახდინოს კომპანიის სტრატეგიაზე.

ფარმაცევტულ წარმოებასთან დაკავშირებით, მალკსა და მაკგერკს განხილული აქვთ კომპანიის მაგალითი, რომელიც ხარისხის ხარნების პროგრამის განსახორციელებლად იყენებს ტეფანის მეთოდოლოგიას. აღნიშნული პროგრამის შედეგად, ხარისხთან დაკავშირეული ხარჯები 11 პროცენტით შემცირდა.

რეკომენდაციები

მოცემული ინფორმაციის გათვალისწინებით, უპირველეს ყოვლისა, არსებობს ხარისხის ხარჯების მართვის - COQ ეფექტური პროგრამის საჭიროება; COQ -ს PAF (პრევენცია - შეფასება - შეუსაბამობა) მოდელი მართებული ინსტრუმენტია.

ორგანიზაციებს სჭირდებათ სამუშაო ადგილზე პროცესის შექმნა ხარისხის ღირებულების მონაცემების გათვალისწინე-

ბით. ეს მონაცემები ღონისძიებებად უნდა გარდაიქმნას ცუდი ხარისხის ღირებულების შესამცირებლად.

დეტალური კვლევა ნიმუშების დიდი მოცულობის გათვალისწინებით ნამდვილად სასარგებლო იქნებოდა. რეკომენდირებულია კვლევის ჩატარება ქვეყნის მრეწველობის მასშტაბით.

ხარისხთან დაკავშირებული ხარჯების ფარმაცევტულ წარმოებაში განხორციელებული პროექტების შესახებ ბევრი ნაშრომი არ არის გამოქვეყნებული. ჩემი აზრით, ამ ინდუსტრიაში ხარისხის მაღალი სტანდარტები უზრუნველყოფს იმას, რომ ხარისხზე დანახარჯები არ იყოს მნიშვნელოვანი, ამ პროექტის განხორციელებისთვის საჭიროა შესაბამისი კულტურის არსებობა, ასევე მაღალი რგოლის მენეჯმენტის მხარდაჭერა.

ᲚᲘᲢᲔᲠᲐᲢᲣᲠᲐ:

1. IOSR ბიზნესისა და მენეჯმენტის ჟურნალი (IOSR-JBM);

2. სათანადო წარმოების პრაქტიკა GMP ჟურნალი მე-8 ნომერი, აპრილი/მაისი 2012 „გაყალბების საწინააღმდეგო კანონმდებლობა: პოტენციური შედეგები კვალიფიცირებული პირისთვის. ვოლფგანგ შმიდტი, კონცეპტ ჰაიდელბერგი (ინგლისურ ენაზე);

3. სათანადო წარმოების პრაქტიკა GMP ჟურნალი მე-8 ნომერი, აპრილი/მაისი 2012 სათანადო დისტრიბუციის პრაქტიკა: ახალი სახელმძღვანელო და მისი მოსალოდნელი გავლენა ინდუსტრიაზე, დოქტორი ავშინ ჰუსეინი, ტაბრიზ კონსალტინგი (ინგლისურ ენაზე);

4. ქეით მაკკორმიკი „ხარისხი“ (ინგლისურ ენაზე);

5. ო.პ. გლუდკინი, ნ.მ. გორბუნოვი. ა. ი. გუროვი, ი.ვ.ზორინი „ერთიანი ხარისხის მართვა“ (რუსულ ენაზე);

REFERENCES:

1. IOSR Business and Management Journal (IOSR-JBM) (in Georgian language).

2. GMP Journal issue 8, April/May 2012 The AntiFalcified Legislation: Potential Consequences for QPs. Wolfgang Shmitt,Concept Heidelberg.

3. GMP Journal issue 8, April/May 2012 Good Distribution Practices: the new guideline and its consequences for industry" Dr. Afshin Hosseiny, Tabriz Consulting.

4. Kate McCormick "Quality".

5. O. P. Gludkin, n.m.Gorbunov. A.I.Gurov. I.V.Zorin "Total Quality Management" (in Russian language).

MODEL OF QUALITY COST MANAGEMENT AND ITS IMPLEMENTATION IN THE PHARMACEUTICAL INDUSTRY

Ekaterine Koplatadze,
PhD Student, Georgian Technical University

RESUME

Quality Cost management is applied for the brand new approach to overall costs in different fields of industry. The method was developed by Joseph Juran (American scientist, founder of the quality management system methods), who was one of the first to speak about the cost of poor quality.

An effort in time saves many more of future in business. The same could be applied to the quality and cost of quality. If it is invested rightly and timely for cost of good quality (COGQ) it will save much higher cost of poor quality (COPQ) on later stages.

For the rationalization of the improved quality, the quality needs to be provided in numeric / monetary values. The cost of quality is measured and analyzed to get optimum levels. In this connection it is required to compare the cost of good quality against the cost of poor quality and make a wise judgment of the better choice. This article considers the importance of investment on cost of good quality rather than bearing loss due to the poor quality. Furthermore, it demonstrates the correlation between the cost of quality and othe verall product cost.

Keywords: Quality; Quality cost; Pharmacy; Industry; Cost of non-conformancy; Cost of prevention.

ორგანიზაციის თვითგანვითარება, როგორც მართვის ობიექტი

ეკატერინე კვირიკაშვილი
საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა
ანდრია პირველწოდებულის სახელობის
ქართული უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

თვითგანვითარების პროცესის ძირითად კონკურენტულ უპირატესობად გამოყოფისას, აუცილებელია მისი, როგორც მართვის ობიექტის აღწერა. მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის იმ ელემენტების იდენტიფიცირება-გამოყოფა, რომლებიც ხელს უწყობენ თვითგანვითარებას და როგორც შედეგი, პერსონალის ინიციატივიანი ქცევის გამოვლენას.

ფინანსური დამოუკიდებლობისა და არასტაბილური, სწრაფადცვალებადი გარემოს პირობებში, ორგანიზაციის თვითგანვითარების მართვისთვის საჭიროა გამოყოფილი ელემენტების შესაფასებელი ინსტრუმენტის დამუშავება, რომელიც შესაძლებელს გახდის განისაზღვროს მიმდინარე მდგომარეობა, გამოვლინდეს თვითგანვითარების სფეროები, შემუშავდეს გაუმჯობესებისთვის ღონისძიებები, განხორციელდეს ცვლილებების პროექტები და შეფასდეს მათი შედეგიანობა. აუცილებელი ნაბიჯია ცნების, „ორგანიზაციის თვითგანვითარების მართვის" მკაფიო განსზღვრა.

მიზნის მისაღწევად სტატიაში გაანალიზებულია ადაპტური ორგანიზაციების სტრუქტურის კონცეფციები და თეორიები.

საკვანძო სიტყვები: თვითგანვითარება, სტრატეგია, მართვა, ინიციატივა, კულტურა, სტრუქტურა, ლიდერობა, მოტივაცია და სწავლება.

ძირითადი ტექსტი

არსებობს ადაპტური ორგანიზაციების შექმნის მეტ-ნაკლებად მკაფიოდ ჩამოყალიბებული კონცეფციები, რომლებიც ორგანიზაციულ განვითარებაში ასე თუ ისე, პერსონალს გააქტიურებისკენ უბიძგებენ: შემსწავლელი ორგანიზაციის კონცეფცია[1], სინერგიული ორგანიზაციის თეორია,[2] დეცენტრალიზებული ორგანიზაციის კონცეფცია,[3] თვითგანვითარებადი ორგანიზაციის თეორია.[4] მიუხედავად საკითხების მსგავსებისა, რომელთა გადაჭრა ამ კონცეფციების გამოყენებით ხდება, ისინი სტრუქტურით, დამუშავების დონითა და პრაქტიკაში რეალიზების შესაძლებლობებით ერთმანეთისგან განსხვავდებიან. თითოეული მათგანი რიგი თავისებურებებით გამოირჩევა (იხ. ცხრილი).

თეორიებისა და კონცეფციების წარმოდგენილი ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, მაგრამ საკმარისია გარკვეული მიგნებებისთვის. განხილულ თეორიებში გამოყოფილია ორგანიზაციის ელემენტები, რომლებიც შემსრულებლიდან ინიციატორისაკენ თანამშრომელთა ქცევის მართვისათვის ქმნიან პირობებს. დეტალურად განვიხილოთ თვითგანვითარებადი ორგანიზაციის ზოგიერთი თეორია:

თვითგანვითარებადი ორგანიზაცია:

თანამედროვე მენეჯმენტში თვითგანვითარებადი ორგანიზაციის თეორია დამუშავებულია თეორიისა და პრაქტიკის საფუძველზე, აერთიანებს და გამოყოფს ორგანიზაციის ძირითად ელემენტებს, რომლებიც ხელს უწყობენ ორგანიზაციის ადაპტური უნარების განვითარებას. თვითგანვითარებადი ორგანიზაცია იქმნება გარემოში ცვლილებების გამოსავლენად და მათ-

---

1 Сенге Питер М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации: пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп–Бизнес», 2009. გვ. 448.

2 Пригожин А.И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. გვ. 402.

3 Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация в централи-зованной компании): пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1996. გვ. 288

4 Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001.

თვითგანვითარებადი ორგანიზაციის ნიშნები	თვითგანვითარებადი ორგანიზაციის თეორიები				
	თვითგანვითარებადი ორგანიზაცია (მოლოდჩიკი.ა.ვ.2001წ.)	სინერგიული ორგანიზაცია (პრიგოჟინი.ი., 2007წ.)	დეცენტრალიზებული ორგანიზაციები (ვისსემ,1992წ.)	შემსწავლელი ორგანიზაცია (სენგე პ.1990წ.)	ფრაქტალური ორგანიზაცია (ვერნეკე 1999წ.)
თვითგანვითარებადი სტრუქტურების განპირობებულობა	კონკურენტული გადარჩენა და ადაპტირება გარემოსადმი	კონკურენტული გადარჩენა და ადაპტირება გარემოსადმი	რეაქცია სირთულეზე,გარემოს დინამიკაზე და მომხმარებელთა მოთხოვნებზე	სიცოცხლისუნარიანობა, ადაპტირება გარემოსადმი	საწარმოსა და სტრუქტურების ადაპტაცია დროის შეცვლილ მოთხოვნებთან
ტექნოლოგია	პირობების შექმნა ინიციატივის გამოსავლინებლად „ქვემოდან“თანამშრომელთაქცევის ვექტორის შეთავსება ორგანიზაციების მიზნებთან	კონსტრუქციული ძალების ძებნა სამ ორგანიზაციულ პოტენციალს შორის	სიახლოვე მომხმარებელთან დეცენტრალიზაციის ხარჯზე	ადამიანების საქმისადმი ერთგულების, მათი უნარის გამოყენება ისწავლონ და გააკეთონ რეფლექსია	საწარმოს დამოუკიდებლად მოქმედი სტრუქტურების შექმნა,რომელთაც შეუძლიათ სამეწარმეო აზროვნებადა საქმიანობა
ინიციატივის მიმართულება, განვითარების წყარო	ორმხრივი ინიციატივა „ქვევიდან“ ინიციატივის აქცენტით	ინიციატივა „ზევიდან“ განვითარებისათვის სინერგიკების ორგანიზაციული პოტენციალის უპირატესობით	დეცენტრალიზებული სტრუქტურების შექმნის ინიციატივა „ზევიდან“ უფლებებისა და პასუხისმგებლობის დელეგირებით	ორმხრივი ინიციატივა აქცენტით ინიციატივაზე „ქვემოდან“	ორმხრივი ინიციატივა აქცენტით ინიციატივაზე „ქვემოდან“
თანამშრომელთა ინიციატივა	ინიციატივა-პერსონალისა და ორგანიზაციის თვითგანვითარების წყაროა	ინიციატივა საშუალებას იძლევა საკუთარი თავის რეალიზების,თანამშრომლები არ ჩანან „ზემოდან“,მაგრამ მნიშვნელოვანნი არიან საერთო საქმისათვის	კონკურენციის წინააღმდეგობა სტრუქტურულ ერთეულში თანამშრომელთა ინიციატივის დახმარებით	ინიციატივა ვლინდება იმ შემთხვევაში, თუ მოხერხდა ინტელექტის, სულის, ნების გახსნა	ინიციატივა ვლინდება დასახული მიზნის მისაღწევად შესაფერისი მეთოდების არჩევაში და გამოყენებაში
მიზნობრიობა	ორგანიზაციის მიზნებთან თანამშრომელთაქცევის ვექტორის თანხვედრა	პირადი ინტერესების ღრმა ჩართვა შრომის შედეგებისა და ორგანიზაციის	სტრუქტურული ერთეულების დაინტერესება მაქსიმალური შედეგების მიღწევაში	ამოცანებისა და მიზნების საერთო გაგება,შეკრულობა,,საქმისა და ბედის	ცალკეული ფრაქტალების მიზნების ავტონომიურობა და მათი

		მიზნების მისაღწევად.თან ამშრომელთა სამსახურეობრივი ფუნქციები პროდუქტიულ გამოვლინებაში მაქსიმალურად ცენტრირებულია საერთო საქმეზე		ერთიანობის განცდა. საკუთარი ინტერესების წახალისება,რომლებიც შეესაბამებიან ორგანიზაციის ერთიან მიზანს.	თანხვედრა ორგანიზაციის მიზნებთან,თანამშრომელთა მიზნებისა და ფრაქტალის მიზნების თანხვედრა
სტრუქტურა	სტრუქტურული ქვეგანყოფილებების დამოუკიდებლობა, მათ შორის ფინანსურიც.უფლებებისადა პასუხისმგებლობის დელეგირება	ფუნქცია განაპირობებს ორგანიზაციის სტრუქტურას და არა პირიქით. დროებითი სტრუქტურების ინტეგრაცია ორგანიზაციის ძირითად სტრუქტურაში	სამეწარმეო პასუხისმგებლობის დეცენტრალიზაცია. სტრუქტურული შეკრულობა(გადაწყვეტილებების ერთობლივი მიღება)	სუსტ და ძლიერ სტრუქტურირებას შორის წონასწორობის ძებნა	დეცენტრალიზებული ჰორიზონტალური ორგანიზაციული სტრუქტურები უფლებებისა და პასუხისმგებლობის დელეგირებით
მოტივაცია	ქვეგანყოფილებათა ხელმძღვანელები მოტივირებულნი არიან მეწარმეობით,შემოსავლის წილით,თანამშრომლებს აქვთ შრომის გაზომვადი შედეგის განცდა და ხედავენ კავშირის დაჯილდოებასთან. შინაგანი მოტივაცია პირადი მიზნების მისაღწევად,შეჯიბრებითობა,შემოქმედებითი დამაბულობა	შეჯიბრებითობა და კონსტრუქციული ინტენსივობა, პირადი მოთხოვნილებებისა და ორგანიზაციის მიზნების თანხვედრა. ინოვატორების წახალისების სისტემა	კოლექტივისა და ქვეგანყოფილებების დაინტერესება მოგებით	ყველა დისციპლინის სისტემური ორიენტაცია:შინაგანი მოტივაცია,შეჯიბრებითობა,შემოქმედებითი დამაბულობა, მიზნობრივი ენთუზიაზმი, თვითსრულყოფა	შრომის ანაზღაურების პრემიალური სისტემა, მატერიალური სტიმულირება დამოკიდებულია ჯგუფური მიზნის მიღწევის ხარისხზე. შინაგანი მოტივაცია,რომელსაც ამოძრავებსპირადი ინტერესების მიღწევა
ლიდერობა	პირობების შექმნა ლიდერების ჩამოსაყალიბებლად, ურთიერთობები „მასწავლებელი-მიმდევარი"	ლიდერი აყალიბებს მასებში მიზნებს,იდეალებს,აზროვნების გარდაქმნის ნიმუშებს.ახასიათებს ინტერესების, მიზნების მექანიზმისა და შეთანხმების უნარი	ლიდერები-ნიჭიერი მეწარმეები არიან. მართვა თავისუფლების,სტაბილურობის,ჩართულობის ატმოსფეროში	უმაღლესი რგოლის ლიდერი-ქმნის გარემოს ინოვაციებისათვის, ამუშავებს მიზნებს,ფასეულობებს, პრინციპებს და აზოგიელებს მათ.ქსელური ლიდერი-იდეების ტრანსლიაცია, ურთიერთკავშირების	ლიდერები-ნიჭიერი მეწარმეები ,რომლებსაც აქვთ უნარი ითანამშრომლონ კოლეგებთან

				დამყარება ადგილებზე	
სწავლება	„ქვევიდან" სწავლების ინიციატივა,სწავლების სტიმულირება და გამოცდილების გაზიარება „ზევიდან"		თვითშესწავლის კულტურა გამოსაყენებელია ყველა პროექტისადმი,ურთიერთგახსნილობა	პირადი, ჯგუფური და ორგანიზაციული სწავლების ურთიერთკავშირი.პირობების შექმნა სწავლებისათვის	ჯგუფური სწავლება ჩართულობით,კვალიფიკაციის ამაღლების გაზრდილი მოთხოვნა. ინფორმაციის მუდმივი გაცვლა შიდა და გარე სამყაროსთან
კულტურა	კორპორატიული კულტურა,მიზნობრიობის, სარგებლიანობის,გახსნილობის,სამართლიანობის ფილოსოფია-ინსტრუმენტია ქცევისათვის საჭირო ვექტორის მისაცემად	ნდობა,ჩართულობა ორგანიზაციის სტრატეგიაში ჯგუფის საქმიანი ოპტიმიზმი საერთო წარმატებაში, ლიდერების მიერ კულტურის ჩამოყალიბება	ქვეგანყოფილების მაღალი შეკრულობის,ერთგულების,ურთიერთდახმარების,თავის თავზე რისკის აღების მზაობის კულტურა. კულტურა როგორც მართვის სტილი	შემსწავლელი ორგანიზაციის, თვითსრულყოფის კულტურა.დასახული შედეგების მისაღწევად, პიროვნების განვითარების მუდმივი მხარდაჭერის ატმოსფერო	წარმოების კულტურა,თანამშრომელთა ყველა ქმედებაში, დაფუძნებული მეწარმის გაგებაზე და აზროვნებაზე

ზე რეაგირებისათვის. ამგვარად, ორგანიზაციის განვითარება (თვითგანვითარება) ხდება ინიციატივიანი ქცევის გამოვლენის ხარჯზე, რომელიც, თავის მხრივ, იცვლება ორგანიზაციის ხუთი ელემენტის გავლენით.[1]

შიდა ფაქტორების უპირატესობით, მოტივაციის მოქნილი სისტემა გულისხმობს საქმიანობის შედეგების გაზომვის სწორი სისტემის ჩამოყალიბებას და შედეგების შესაბამის დაჯილდოებას. პრიორიტეტი ენიჭება შინაგან მოტივაციას, რომელიც დაფუძნებულია სამუშაოთი კმაყოფილებაზე, საქმიანობის შედეგთან თვითგაიგივებასა და „ვირტუალურ საკუთრებაზე".

მართვის დეცენტრალიზაცია. პრიორიტეტი ენიჭება უფლებებისა და პასუხისმგებლობის დელეგირების შესაძლებლობით დეცენტრალიზებულ სტრუქტურებს, რაც საშუალებას იძლევა საუკეთესოდ გამოვლინდეს ინიციატივა და შემოქმედებითობა.

1 Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001.

სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციონირება ხორციელდება ფინანსური დამოუკიდებლობის პრინციპით, ხოლო მათი შექმნა და დაშლა ხასიათდება თვითორგანიზებით.

პერსონალის კვალიფიკაციის განვითარება და ზრდა. მოტივაციის სისტემის წყალობით, მოთხოვნილი შედეგის მისაღწევად, ყველა თანამშრომელს შეგნებული აქვს თავისი ცოდნის, უნარებისა და შესაძლებლობების აქტუალურ მდგომარეობაში შენარჩუნების აუცილებლობა. ამ ცოდნის მიღების პროცესი კი ხდება თვითორგანიზაციის პრინციპით. თანამშრომლები დამოუკიდებლად ირჩევენ ამ ცოდნის მიღების გზებს, ორგანიზაცია კი ამისთვის უქმნის პირობებს.

ეფექტური ლიდერობა. თვითგანვითარებადი ორგანიზაციის თეორიაში, ინოვაციების წარმოქმნასა და მათ რეალიზებაში, მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავთ ლიდერებს. ლიდერს შეუძლია დაინახოს განვითარების პერსპექტივები, მიიტანოს ეს ხედვა თანამშრომლებამდე და თან გაიყოლოს ისინი საჭირო შედეგების მისაღწევად. ლიდერისთვის დამახასიათებელია მუდმივი სრულყოფა, რომელსაც მივყავართ ორგანიზაციის სრულყოფასთან. ორგანიზაცია, თავის მხრივ, ქმნის პირობებს მათი განვითარებისათვის და სწორი საკადრო პოლიტიკისა და უფლებამოსილებების დელეგირების ხარჯზე, ახალი ლიდერის გამოვლენისთვის.

ნორმებისა და წესების განმტკიცება ორგანიზაციულ კულტურაში. ორგანიზაციული კულტურა საშუალებას იძლევა განხორციელდეს თანამშრომელთა ქცევის საჭირო მიმართულებით ვექტორის შემობრუნება. ის ეყრდნობა კორპორატიულ ეთიკას, საჯაროობას, პირადი და ორგანიზაციული მიზნების თანხვედრას. ორგანიზაციის კულტურა აძლევს მიმართულებას თანამშრომელთა ქცევებს, რომლებიც მიმართულია საკუთარი და ორგანიზაციული განვითარებისაკენ.

თეორიის ანალიზი საშუალებას იძლევა დავასკვნა, რომ ისინი საქმიანობაში თანამშრომელთა ჩართვის ხარჯზე შემუშავებულია გარემოს გამოწვევებისა და დინამიკის საპასუხოდ. შრომისადმი, ქცევისადმი (რომელიც შეიძლება დავახასიათოთ,

როგორც ინციატივიანი, სამეწარმეო, ორგანიზაციის განვითარების (თვითგანვითარების) ხელშემწყობი), ცვლილებებზე დამოკიდებულების პასუხად, თვითგანვითარება ამა თუ იმ ხარისხში, ნებისმიერ ორგანიზაციაში არსებობს. როგორც აღნიშნა მ. ჰემმერმა, ცვლილებების გამოცნობა შეიძლება ატარებდეს სპონტანურ ხასიათს, როცა მათ აღმოაჩენენ წარმოების საქმიანობის მიღებული შედეგების მიხედვით, რასაც დინამიური გარემოს პირობებში იშვიათად მოაქვს დადებითი შედეგები.

თვითგანვითარებადმა ორგანიზაციამ საკუთარ თავში განაზოგადა ადაპტური სტრუქტურების განხილული თეორიები და შეითვისა ყველა ელემენტი, რომლებიც ზემოქმედებენ თანამშრომელთა ქცევაზე და ამით საშუალებას იძლევიან ვმართოთ ორგანიზაციის თვითგანვითარება: სტრუქტურა, კულტურა, სწავლება, მოტივაცია და ლიდერობა. უნდა აღინიშნოს, რომ განხილულ თეორიებში არ არის ინსტრუმენტები, რომელიც საშუალებას მოგვცემენ ვიმსჯელოთ ორგანიზაციის ადაპტურობის ხარისხზე, თვითგანვითარების შესაძლებლობებისა და თვისებების ქონა/არქონის ხარისხზე.

გ.შედროვიცკის[1] აზრით, მართვის განსახორციელებლად აუცილებელია: 1) ობიექტი, რომელსაც აქვს თვითმოძრაობა; 2) ობიექტის მოძრაობა, რომელიც ხორციელდება რაიმე ტრაექტორიით (ბუნებრივით, დასახულით (ხელოვნურით); 3) სუბიექტი, რომელიც გამოდის მმართველი სისტემის როლში და უკავშირებს თავის არსებობას ობიექტისა და მის ტრაექტორიას. 4) მოქმედება, რომლის დახმარებით ობიექტის ტრაექტორია შეცვლილი იქნება ბუნებრივიდან დასახულით; 5) ტრაექტორიის მიზანი: მისი იდეალური მდგომარეობა;

თვითგანვითარებაზე გადასვლისას მართვის ობიექტები, ორგანიზაციის გამოყოფილი ელემენტებია (**კულტურა, სტრუქტურა, ლიდერობა, მოტივაცია და სწავლება)**, რომლებიც ხელს უწყობენ/უშლიან ორგანიზაციის განვითარებაში თანამშრო-

---

1 Путеводитель по методологии организации, руководства и управления /Хрестоматия по работам Г.П. Щедровицкого – М.: Альпина Паблишер, 2012. – გვ. 197–52.

მელთა მიერ ინიციატივიანობას.

მოძრაობის ტრაექტორია მკვლევარებს აძლევს პასუხს შეკითხვაზე: „რა გზით მიიღწევა მიზანი?“ ანუ ორგანიზაციის განვითარება. გეგმიური ეკონომიკიდან მემკვიდრეობით მიღებული, ორგანიზაციებში გაბატონებული მართვის ადმინისტრაციული პრინციპები, სადაც ორგანიზაციის განვითარება ხორციელდება „ზემოდან“, პერსონალის საშემსრულებლო ქცევა გ.შედროვიცკის ტერმინოლოგიაში, შეიძლება აღინიშნოს, როგორც ბუნებრივი ტრაექტორია. ორგანიზაციული განვითარების განხორციელებისას, ინიციატივა „ქვემოდან“ (თვითგანვითარება) გამოდის როგორც დასახული ტრაექტორია.

ადმინისტრაციული ორგანიზაციის თვითგანვითარებადზე გადასვლის პროცესში მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ლიდერები-მართვის სუბიექტები. უმაღლესი რგოლის ლიდერების ამოცანა მდგომარეობს ისეთი გარემოს შექმნაში, რომლებიც ხელს უწყობს ინოვაციებსა და ცვლილებებს, ინოვაციებისათვის დაბრკოლებების აცილებას. შუა რგოლის ლიდერები აფართოებენ ქსელებს, რომელთა დახმარებით ხდება ცოდნისა და ინოვაციების გავრცელება, ხოლო ლიდერები ადგილზე ახორციელებენ ინოვაციური მეთოდების ინტეგრაციას კომპანიის ყოველდღიურ საქმიანობასთან.[1] ამასთან, აუცილებელია ლიდერების კრიტიკული მასა და მათი თანმხვედრი ძალისხმევა ორგანიზაციული სტრუქტურის ყველა დონეზე.

მოქმედება, რომლის დახმარებითაც ხდება ბუნებრივიდან სამიზნისკენ ტრაექტორიის გადაყვანა, არის ლიდერების ძალისხმევა მიმართული ორგანიზაციის გამოყოფილი ელემენტების ისეთი ტრანსფორმაციისკენ, როცა თანამშრომელთა ინიციატივა ხდება ორგანიზაციის განვითარების წყარო. ტრანსფორმაციის განხორციელების დროს მთავარ როლს თამაშობს ორგანიზაციის თვითგანვითარების ძირითადი ელემენტების (ლიდერობის, სტრუქტურის, კორპორატიული კულტურის,

---

1 Сенге Питер, М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / [Пер. с англ. Б. Пинскера,И.Татариновой]. М.: ЗАО«Олимп–Бизнес»,2009.გვ.303.

სწავლებისა და მოტივაციის პროცესები) და მათი შედეგების მდგომარეობის დიაგნოსტირება, რაც საშუალებას იძლევა გამოვავლინოთ გასაუმჯობესებელი სფეროები. ტრაექტორიის ცვლილების მიზანი არის პერსონალის ქცევის შეცვლა, რომლის დროსაც პერსონალის ინიცატივა გადაიქცევა ორგანიზაციის განვითარების წყაროდ. თვითონ ტრაექტორიის მიზანი კი არის ორგანიზაციული განვითარება (თვითგანვითარება).

შემსწავლელი ორგანიზაცია: შემსწავლელი ორგანიზაციის თეორიაში, რომლის აქტიური განვითარების დასაწყისს საფუძველი ჩაეყარა მეოცე საუკუნის 90-იან წლებში, ორგანიზაციის გადარჩენის მთავარი ფაქტორი გრძელვადიან პერსპექტივაში ადამიანების საქმისადმი ერთგულებისა და მათი სწავლის უნარების გამოყენებაა.

მ.პედლერი და სხვები[1] გამოყოფენ შემსწავლელი ორგანიზაციის შემდეგ ნიშნებს: მიდგომა სტრატეგიისადმი, თანამშრომლების ჩართვა მიზნების დამუშავებაში და გადაწყვეტილებების მიღება, ინფორმაციის ღიაობა, შინაგანი გარდაქმნა, შემოქმედებითობის აღრიცხვა და კონტროლი; სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ურთიერთობების აგება პრინციპით „მიმწოდებელი-მყიდველი", დაჯილდოების სისტემა, მოქნილი სტრუქტურა, რომელიც უფლების და პასუხისმგებლობის გადაცემის საშუალებას იძლევა; თანმშრომლები, როგორც გარემოს „სკანერები"; ორგანიზაციათაშორისი სწავლება; კლიმატი, რომელიც ხელს უწყობს სწავლებას; ყველა თანამშრომელისათვის თვითგანვითარების შესაძლებლობები.

ანდრეას შლეიხერი (დირექტორი განათლებისა და უნარ-ჩვევების საკითხებში, ასევე ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში გენერალური მდივნის სპეციალური პოლიტიკის მრჩეველი განათლების სფეროში (OECD) პარიზში[2]) თავის სტატიაში საუბრობს, რომ დღევანდელ სამყა-

1 Pedler M, Burgoyne J., Bojdell T. The Learning Company, A Strategy for Sustainable Development: Mc Graw-Hill Book Company. New York, 1994.

2 http://oecdeducationtoday.blogspot.fr/2016/07/how-to-transform-schools-intolearning.html).

როში სკოლებს სჭირდებათ უფრო სწრაფად განვითარება, ვიდრე ოდესმე, რათა ეფექტურად უპასუხონ სწრაფი ტემპებით ცვალებადი სამყაროს გამოწვევებს. დღეს ბევრი სკოლა ისევ ისე გამოიყურება როგორც ერთი თაობის წინ. მასწავლებლების დიდი ნაწილი არ ეცნობა 21-ე საუკუნის შემსწავლელთა განსხვავებული საჭიროებების საპასუხო აუცილებელ პედაგოგიურ მიდგომებს და არ იყენებს მათ პრაქტიკაში. ბევრი მეცნიერი, განათლების სპეციალისტი და პოლიტიკის შემქმნელი პირი მსოფლიო მასშტაბით ამბობს, რომ უნდა მოხდეს სკოლების რეკონცეპტუალიზაცია ''მსწავლელ ორგანიზაციებად'', რომლებიც უფრო სწრაფად მოახდენენ რეაგირებას გარე სამყაროში მომხდარ ცვლილებებზე, დანერგავენ ინოვაციებს ორგანიზაციაში და გააუმჯობესებენ მოსწავლეთა შედეგებს. ასეთი სკოლების შექმნის დიდი სურვილისა და მხარდაჭერის მიუხედავად, აღნიშნულ კონცეფციასთან დაკავშირებით კვლევის ჩატარების ან მისი პრაქტიკაში დანერგვის კუთხით, მხოლოდ მცირე პროგრესი შეინიშნება. პროგრესის ნაკლებობა ნაწილობრივ გამოწვეულია იმით, რომ სრულყოფილად არ ხდება კონცეფციის ''სკოლები როგორც მსწავლელ ორგანიზაცია'' გააზრება.

The OECD-UNICEF. OECD (The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციისა და გაეროს ბავშთა ფონდის განათლების დოკუმენტი ''რა აქცევს სკოლას მსწავლელ ორგანიზაციად'' უნდა განვიხილოთ, როგორც პირველი ნაბიჯი აღნიშნული კონცეფციისადმი ერთიანი გაგების ჩამოყალიბებაში. კონცეფცია ეფუძნება არსებულ ლიტერატურას და აღიარებულია ყველა ამ პროცესში ჩართული პირის მიერ, როგორებიც არიან, მეცნიერები, განათლების ექსპერტები, პოლიტიკის შემქნელები, მოსწავლეები და მშობლები.

ლიტერატურის სიღრმისეული შესწავლაზე დაყრდნობით აღნიშნული დოკუმენტი გვთავაზობს ინტეგრირებულ მოდელს, რომელიც შედგება 7 ურთიერთგადამფარავი „ქმედებაზე ორიენტირებული" სფეროსგან. აღნიშნული სფეროები გვიჩვენებენ, თუ როგორ უნდა მოხდეს სკოლის გადაქცევა მსწავლელ ორგანიზციად:

1. თითოეული მოსწავლის სწავლაზე ორიენტირებული ხედვის შექმნა და გაზიარება;

2. ყველა დასაქმებული პირისთვის უწყვეტი სწავლის შესაძლებლობების შექმნა და მხარდაჭერა;

3. გუნდური სწავლისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობა ყველა დასაქმებულ პირს შორის;

4. კვლევის, ინოვაციისა და ძიების კულტურის ჩამოყალიბება;

5. ცოდნისა და სწავლის შექმნისა და გაცვლის სისტემის დანერგვა.

6. სწავლა გარესამყაროსგან და გარესამყაროსთან ერთად; სწავლა უფრო ფართო სასწავლო სისტემაში.

7. სასწავლო ლიდერობის მოდელირება და განვითარება.

რომ შევაჯამოთ, სკოლას როგორც მსწავლელ ორგანიზაციას აქვს შესაძლებლობა, შეიცვალოს და გონივრულად მოახდინოს ადაპტირება ახალი სამყაროსა და გარემოებების გათვალისწინებით, რადგანაც მისი წევრები, ინდივიდუალურად და ერთობლივად სწავლობენ, თუ როგორ უნდა განახორციელონ საკუთარი ხედვა. ზემოთ ხსენებული შვიდივე სფერო, თავის მხრივ, მოიცავს რამდენიმე თემას : ოთხი T; ნდობა, დრო, ტექნოლოგია და ერთად ფიქრი. მართალია, ამ თემებიდან ზოგიერთი უფრო მეტად მნიშვნელოვანია კონკრეტული ქმედებისთვის, ვიდრე სხვა ქმედებისას, მაგრამ, მთლიანობაში, ოთხივე მათგანი ახდენს გავლენას. მაგალითდ, ნდობა ქმნის ისეთ ურთიერთობებს, რომლებიც აუცილებელია მსწავლელი ორგანიზაციების წარმატებული ფუქნციონირებისთვის, ხოლო სკოლის განვითარების ყველა ასპექტი კი მოითხოვს დროს.

დასკვნა

1. **ორგანიზაციის თვითგანვითარების მართვა** - ორგანიზაციის ლიდერების მიზანმიმართული განპირობებული ერთობლივი საქმიანობაა მისი იმ ძირითადი ელემენტების ნაწილობრივი ან მთლიანი ტრანსფორმაციისათვის, რომლებსაც შეუძლიათ უზრუნველყონ თანამშრომელთა ქცევის ისეთი ცვლილება, რომლის დროსაც პერსონალის ინიციატივა თვითონ ორგანიზაციის

განვითარებისათვის გახდება ძირითადი წყარო. ამასთან, მოცემული საქმიანობა დაფუძნებულია ორგანიზაციის ძირითადი ელემენტების მდგომარეობის (ლიდერობის, სტრუქტურის, კორპორატიული კულტურის, სწავლებისა და მოტივაციის პროცესები) და მათი შედეგების მდგომარეობის დიაგნოსტირებაზე.

2. თვითგანვითარებადი ორგანიზაციის თეორია განაზოგადებს ადაპტური სტრუქტურების თეორიას.

3. ორგანიზაციის ძირითად ელემენტებს, რომლებიც ხელს უწყობენ განვითარებას, მიკუთვნებულია: სტრუქტურა, კულტურა, სწავლება, მოტივაცია და ლიდერობა.

4. თვითგანვითარების მართვა მოითხოვს მართვის მოტივაციის სტრატეგიის შემუშავებას, რომელსაც საფუძვლად დაედება დიაგნოსტიკური ინსტრუმენტები, რომლებიც საშუალებას იძლევიან ვიმსჯელოთ შესაძლებლობების არსებობა/ არარსებობის და განვითარების ხარისხის შესახებ, გამოვავლინოთ გასაუმჯობესებელი სფეროები, შევიმუშავოთ ღონისძიებები სრულყოფისათვის, რეალიზება გავუკეთოთ ცვლილებების პროექტებს და შევაფასოთ მათი შედეგიანობა.

ორგანიზაციის ტრანსფორმაცია შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა მეთოდის და ინსტრუმენტის გამოყენებით, მაგრამ მსგავსი გადასვლის დროს ძირითად ორიენტირი უნდა გახდეს ორგანიზაციის თვითგანვითარების მართვის სტრატეგია. ზოგასაგანმანათლებლო სკოლაში თვითგანვითარების ელემენტების მდგომარეობის განსაზღვრა უნდა განხორციელდეს სპეციალიზირებული სადიაგნოსტიკო ინსტრუმენტებით, რომლებიც მაქსიმალურად შეესაბამებიან შემუშავებულ სტრატეგიას და საშუალებას იძლევიან შევაფასოთ ყველა ელემენტი.

5. სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციონირება ხორციელდება ფინანსური დამოუკიდებლობის პრინციპით, ხოლო მათი შექმნა და დაშლა ხასიათდება თვითორგანიზებით. ვინაიდან სკოლის სამართლებრივი ფორმა და არსებული რეგულაციები არ იძლევა საშუალებას, სკოლის სტრუქტურულ ერთეულებს ჰქონდეთ ფინანსური დამოუკიდებლობა, საჭიროა ფინანსურ მართვაში სკოლის ყველა თანამშრომლის მაქსიმალური ჩართვა

და გადაწყვეტილების მიღების პროცეში აქტიური მონაწილეობა. მაგ. კათედრებს, საკუთარ საჭიროებზე დაფუძნებით, უნდა ჰქონდეთ საკუთარი ბიუჯეტის განსაზღვრისა და მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესების მიზნით, შესაბამისი დაფინანსების მიღების უფლება.

ლიტერატურა:

1. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация в централи-зованной компании): пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1996. გვ. 288

2. Пригожин А.И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. გვ. 402.

3. Путеводитель по методологии организации, руководства и управления /Хрестоматия по работам Г.П. Щедровицкого – М.: Альпина Паблишер, 2012. – გვ. 197–52.

4. Сенге Питер М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации: пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп–Бизнес», 2009. გვ. 448.

5. Сенге Питер, М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / [Пер. с англ. Б. Пинскера,И.Татариновой]. М.: ЗАО«Олимп–Бизнес»,2009.გვ.303.

6. Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001.

7. Pedler M, Burgoyne J., Bojdell T. The Learning Company, A Strategy for Sustainable Development: Mc Graw-Hill Book Company. New York, 1994.

8. http://oecdeducationtoday.blogspot.fr/2016/07/how-to-transform-schools-intolearning.html)

REFERENCES:

1. Vissema H. Management divisions of the company (entrepreneurship and coordination in a centralized company. Tran. with English. M .: INFRA-M, 1996. p. 288

2. Prigozhin A.I. Dezorganizaciya: prichini, vidi, preodolenie [Dis-

organization: causes, types, overcoming]. Moscow, Alpina Business Books Publ., 2007. p.402

3. Schedrovitsky G.P. - A guide to the methodology of organization, leadership and management. Moscow: Alpina Pablisher, 2012. - p. 197-52.

4. Senge Peter M. The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization: Per. with English. M .: ZAO Olimp-Business, 2009. p. 448.

5. Senge Peter, M. The fifth discipline. The art and practice of the learning organization / [Trans. with English. B. Pinsker, I. Tatarinova]. M .: ZAO Olimp-Business, 2009.p.303.

6. MolodcHik A.V. Theory and practice form a self-developing. Ekaterinburg: Uro RAN, 2001.

7. Pedler M, Burgoyne J., Bojdell T. The Learning Company, A Strategy for Sustainable Development: Mc Graw-Hill Book Company. New York, 1994.

8. http://oecdeducationtoday.blogspot.fr/2016/07/how-to-transform-schools-intolearning.html)

SELF-DEVELOPMENT, AS THE OBJECT OF MANAGEMENT

Ekaterine Kvirikashvili
PhD Student, the St. Andrews
the First-Called Georgian University

RESUME

While allocating the process of self-development as the main competitive advantage, it is necessary to describe it as management object. It is important to identify and emphasize the elements of the organization that promote the self-development and as a result - the personnel initiative behavior.

In the conditions of financial independence and unstable, fast changeable environment, it is necessary to work out the instrument which assesses the elements for managing the self-development of organization. This condition promotes to define the current condition, to identify the spheres for self-development, to work out the activities for development, implementation projects for changes and evaluation their effectiveness.

The necessary step is to define the phrase “management of self-development process of organization” clearly. In order to achieve the goal, the theory and concept of adaptive organizations are analyzed.

Keywords: self-development, strategy, management, initiative, culture, structure, leadership, motivation and training.

კონფლიქტური და სტრესული სიტუაციების მართვა ორგანიზაციაში

თამარ ვანიშვილი
ბიზნესის ადმინისტრირების
აკადემიური დოქტორი

რეზიუმე

განხილულია თანამედროვე ორგანიზაციაში, ცვლილებების განხორციელების პროცესში, კონფლიქტური და სტრესული სიტუაციების მართვა, კონფლიქტოგენები და უკონფლიქტო ურთიერთობის წესები, კონფლიქტოლოგია და მისი როლი ორგანიზაციულ ქცევაში, კონფლიქტოლოგიური კომპეტენტურობის დანერგვის ეფექტურობა ორგანიზაციაში, კონფლიქტების და სტრესის მართვა, როგორც მართვის სტრატეგია ორგანიზაციაში.

შესავალი

ორგანიზაციული კულტურის სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფენომენის სირთულე და მნიშვნელობა, სერიოზულ ამოცანებს აყენებს ცივილიზებული მენეჯმენტის განხორციელებაში. არ არის საკმარისი გამოაცხადო მიზნები და ამოცანები, მნიშვნელოვანია, რათა მათ შეაღწიონ ადამიანთა ცნობიერებაში, ფსიქოლოგიასა და ქცევებში, წარმართონ მათი საქმიანობა. ასევე, არ შეიძლება მოეპყრო ორგანიზაციულ კულტურას პასიურად, როგორც ისეთს, რომელიც სტიქიურად ყალიბდება და მკვიდრდება ორგანიზაციაში; ნათელია, რომ ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით, ჭეშმარიტი ორგანიზაციული კულტურის მიღწევა მოითხოვს აქტიურ, მიზანმიმართულ მუშაობას და მენეჯმენტის მიერ იმის ხელშეწყობას, რაც ჭეშმარიტი ორგანიზაციული კულტურის განვითარებას აფერხებს. ორგანიზაციაში ფსიქოლოგიური სირთულე განისაზღვრება ადამიანთა მდგომარეობის გარჩევითაც-მესაკუთრისა და დაქირავებული მუშაკების შემოსავლების არათანაბარი განაწილებით, ფუნქცია-მოვალე-

ობების, უფლებების განსხვავებით, მუშაკების ინდივიდუალური თავისებურებების მრავალსახეობითა და სხვ.

მცდარია წარმოდგენა იმაზე, რომ ორგანიზაციის მუშაობაში შესაძლებელია მაქსიმალური შედეგების მიღწევა, როდესაც მხოლოდ ცალ-ცალკე, ინდივიდუალურად უდგები თითოეულ მუშაკს და აიძულებ მას სათანადოდ იმუშაოს. სისტემას აქვს არა ნაწილები, არამედ ფუნქციურად ერთმანეთთან დაკავშირებული ელემენტები. ამიტომ, ერთის ცვლილება გავლენას ახდენს მეორეზე, ხოლო სხვების და მთელი სისტემის პირობების ცვლილება აისახება თითოეულზე. მართვაში არ არის ფსიქოლოგიური ანალიზის არავითარი „უჯრედები", არავითარი „ერთეულები", რომელიც შეიძლება იყოს ამოგდებული მართვის სისტემიდან და არ იყოს სრულყოფილი. მისი წარმატებისათვის საჭიროა, რომ მთელი პერსონალი მუშაობდეს ორგანიზებულად და მეგობრულად, რაც ქმნის თითოეული მუშაკის წარმატების სასურველ პირობებს. ინდივიდის ფსიქოლოგია განიხილება არა ცალკე, არამედ საწამოს პერსონალის საერთო შრომით სისტემასთან კავშირში.

ის ორგანიზაცია, სადაც მენეჯმენტი და თანამშრომლები მდინარის სხვადასხვა მხარეს იმყოფებიან, თუ მოახერხებს და გაუთავებელი ვაჭრობის რეჟიმიდან გადავა თანამშრომლობის რეჟიმში, ანუ შეძლებს გადავიდეს თანამშრომლების ნაპირზე (მათი გადმოყვანა მენეჯმენტის ნაპირზე ფაქტიურად შეუძლებელია), მათთან ერთად დაიწყოს ორგანიზაციის პრობლემების მოგვარება, გამოუყენებელი შესაძლებლობების გამოყენება, მიზნების დასახვა და მოქმედება მის მისაღწევად, შეძლებს უფრო მეტი ფასეულობა ამოიღოს ამ საგანძურიდან. ადამიანის რესურსი ამოუწურავია, თუმცა ის რესურსი, რომელსაც ისინი თავისი ორგანიზაციისთვის იყენებენ, ძირითადად ლიმიტირებულია და ძალიან ახლოს არის იმ სარგებელთან, რომელსაც ისინი ორგანიზაციისგან იღებენ. ადამიანები ქმნიან იმდენს ან დაახლოებით იმდენს, რასაც აქედან იღებენ და კმაყოფილდებიან ამით. დღეს, როგორც არასდროს, მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანებმა ბევრად უფრო მეტი აკეთონ, ვიდრე აკეთებენ, თუ-

ნდაც მეასედი იმისა, რაც შეუძლიათ. ეს არის ყველაზე დიდი რეზერვი ნებისმიერი ორგანიზაციის მომავალი განვითარებისათვის.

სტრესები. ნებისმიერმა ცვლილებამ ორგანიზაციაში შესაძლოა წარმოქმნას დისკომფორტი, ე.წ. რთული მდგომარეობა და ასევე **ნევროზის ან სტრესის** მიზეზიც გახდეს. ცვლილებების განხორციელება უკეთესობისაკენ - აუცილებლობაა, მაგრამ არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ არაფერია უფრო რთული, ვიდრე რაიმეს შეცვლა. ზოგადად, ადამიანებისთვის დამახასიათებელია სწრაფვა თვითრეალიზაციისაკენ, სინამდვილისადმი შემოქმედებითი დამოკიდებულება. ცვლილებების განხორციელების პროცესში, მათ, პრაქტიკულად, უწევთ არასტანდარტული მოქმედება და აზროვნების სტერეოტიპებზე უარის თქმა, ხანდახან კი თავიანთი ფსიქოლოგიის მსხვრევაც, რადგან ვერასოდეს შექმნი რაიმე ორიგინალურს თუ რისკზე არ მიდიხარ.

ამ დროს ყველაზე „რთულად" აღიარებული ფაქტორია **სტრესი,** მისი არსებობა ორგანიზაციულ ქცევაში გარდაუვალია და ჩვეულებრივ მოვლენად შეიძლება ჩაითვალოს. ადამიანის ინდივიდუალობიდან გამომდინარე, მათი რეაქცია სტრესებზე განსხვავებულია. მაგალითად, დავალება, რომელიც ერთი მუშაკისათვის რთული და საინტერესოა, მეორესთვის შეიძლება დიდი პრობლემა იყოს. მუდმივი ზეწოლა ინდივიდებზე, ასევე, მის გონებრივ და ფიზიკურ მდგომარეობაზე, იწვევს უარყოფით ემოციურ ზემოქმედებას. მეტისმეტი სტრესი გავლენას ახდენს მუშაკების გარეგნობაზე, რაც ხელს უშლის დაკისრებული სამუშაოს შესრულებაში, ასევე აზიანებს მის ჯანმრთელობას და ხშირ შემთხვევაში შეუძლებელი ხდება ადეკვატური გადაწყვეტილების მიღება. მუშაკები, რომლებიც სტრესის ქვეშ ექცევიან მუდმივად განიცდიან დისკომფორტს, არიან უფრო აგრესიულები და არ გამოსდით გუნდურად მუშაობა.

მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ სტრესმა ადამიანს, არ უნდა მოუტანოს უბედურება. კანადელი მეცნიერი **ჰანს სელიე,** რომელმაც პირველმა ჩამოაყალიბა სტრესული მდგომარეობების კონცეფცია და ჯერ კიდევ 1936 წელს შემოი-

ლო ტერმინები „სტრესი" და „ადაპტაციური სინდრომი", მიიჩნევდა, რომ სტრესი - ორგანიზმის ნორმალური რეაქციაა მისთვის წაყენებულ მოთხოვნებზე, სასიცოცხლო ძალების აქტივიზაციის, წარმოქმნილი წინააღმდეგობების დაძლევის პირობა. სელიეს მიხედვით, სტრესი ისევე საჭირო და სასარგებლოა, როგორც სიცოცხლის საკმაზი და არომატიც. თავი კი ორგანიზმზე ისეთ ზეგავლენას უნდა ავარიდოთ, რომელიც არღვევს მისი ადაპტაციის უნარს.

თანამედროვეობაში ასევე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მეორე მნიშვნელოვანი ფაქტორის - **კონფლიქტური და ამავე დროს სტრესული სიტუაციების** აღმოჩენასა და მისი გამომწვევი ფაქტორების შესწავლას. ამ დროს ხდება კონფლიქტური სიტუაციების სუბიექტური და ობიექტური მხარეების გამოვლენა, სოციალური ფაქტორების გათვალისწინება, კონფლიქტების გამოვლინების ფორმების განხილვა და შემდგომ მათი აღმოფხვრის ეფექტური გზების დასახვა.

კონფლიქტი არის თემა, რომელშიც ადამიანები ყველაზე მეტად არიან ჩართულები, ღმერთის და სიყვარულის შემდეგ [1, გვ. 271].

ზოგადად, კონფლიქტი ეს არის სერიოზული უთანხმოება, განხეთქილება, შეჯახება დაპირისპირებულ მხარეებს შორის; ის ასახავს ადამიანის კომპლექსებს, ფსიქიკის სირთულეებსა და განსაკუთრებულობას, დაძაბულ მდგომარეობას, ჯგუფური ყოფის პრობლემებს და სხვ. ორგანიზაციებში ვლინდება სხვადასხვა სახის კონფლიქტები: შიგაპიროვნული, პიროვნებათაშორისი, პიროვნებასა და ჯგუფს შორის, ჯგუფური, შრომითი, ინოვაციური, მმართველობითი [2, გვ. 161-208] და სხვ.

ყველაზე ზოგადი წარმოდგენები კონფლიქტების შესახებ ორგანიზაციაში იძლევა საფუძველს ჩაითვალოს, რომ ამა თუ იმ კონფლიქტის წარმომქმნელი ადამიანებია, რომლებიც შეადგენენ ორგანიზაციის პერსონალს, როგორც ცალკეული ადამიანები, ასევე ჯგუფები, მთლიანობაში კოლექტივი, ასევე სოციალური კავშირების ერთობლიობა, თანამშრომლების ქცევის ფორმები, მათი დამოკიდებულებები და ურთიერთქმედება, ორ-

განიზაციის ფუნქციონირების პირობები, ესა თუ ის პრობლემური სიტუაცია.

კონფლიქტების წყაროებსა და მასთან დაკავშირებულ სტრესებზე მართებულად მსჯელობისას გვერდს ვერ ავუვლით პიროვნების დახასიათებას, იმ უამრავი ფაქტორის გარკვევას, რომლებიც არსებით გავლენას ახდენენ ადამიანის ქცევაზე. სამართლიანად მიიჩნევა, რომ დედამიწაზე არ არსებობს ორი ერთნაირი ადამიანი. ადამიანები იბადებიან თავისუფალი და თანასწორი ღირსებითა და უფლებებით, მიუხედავად ამისა, რეალობაში ისინი ერთნაირები არ არიან. ისინი განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან სქესითა და ასაკით, ჯანმრთელობის მდგომარეობითა და ფიზიკური ძალით, სულიერი თვისებებითა და გარეგნული მიმზიდველობით, გონებრივი შესაძლებლობებითა და ნებისყოფით, ზნეობრივი პრიორიტეტებითა და ცხოვრებისეული გამოცდილებით. ყოველი ადამიანი, თავისი განვითარებისა და სრულყოფის შესაბამისად, სულ უფრო თავისებური და თვითმყოფადი ხდება. სწორედ ამიტომაცაა მნიშვნელოვანი თანამედროვე ჰუმანიზმი: პიროვნებისადმი მზრუნველი დამოკიდებულება, მისი ღირსებისა და უფლებების პატივისცემა, რწმენის, სასარგებლო ინიციატივის, შრომისა და შემოქმედების თავისუფლების დაცვა, ადამიანის დამონებისა და დამცირების ნებისმიერი ფორმის გამორიცხვა.

ადამიანთა არაერთგვაროვნების, კონკრეტული ადამიანის დამახასიათებელი ინდივიდუალური და საზოგადოებრივად მნიშვნელოვანი თვისებებით წარმოდგენის უპირობოდ აღიარებიდან გამომდინარე, აუცილებელია გაკეთდეს დასკვნა იმის შესახებ, რომ არ არსებობს ადამიანი, რომელსაც მხოლოდ ღირსებები გააჩნია. ყოველი ადამიანი უნდა მივიღოთ ისეთი, როგორიც არის, მაქსიმალურად სრული ინფორმაცია გვქონდეს იმ ადამიანის შესახებ, რომელთანაც ურთიერთობა და ურთიერთქმედება გვაკავშირებს. ეს ყოველთვის სასარგებლოა იმისთვის, რომ უკეთ გავუგოთ ადამიანებს, შეგნებულად მივუდგეთ კონფლიქტებს და მათი წარმომქმნელი მიზეზების გარკვევას. ანგარიშგასაწევია ის ფაქტიც, რომ ნებისმიერი ადამიანის ქცევა,

მისი ქმედებები, რეაქცია ამა თუ იმ ცხოვრებისეულ სიტუაციაზე, გამოხატავს მისთვის დამახასიათებელ, როგორც რაციონალურ, ასევე ემოციურ თვისებებს, ამა თუ იმ მიდრეკილებებს, შეხედულებებს, მოტივებს.

რაც შეეხება ხელმძღვანელს, მისი მუშაობის 70-80% დაფარული თუ აშკარა წნეხის ქვეშ მიმდინარეობს, რომელთა იგნორირება იწვევს კონფლიქტებს, ხოლო კონფლიქტებს აუცილებალდ თან სდევს კომუნიკაბელურობის, კომუნიკაციების დარღვევა. კონფლიქტური სიტუაციის დარეგულირებისათვის, ადამიანი უნდა ფლობდეს მაღალ ფსიქოლოგიურ კულტურას, რაც გამოიხატება მომთმენი ადამიანის პოზიციის დაკავებაში და სიტუაციის მისი მხრიდან გარკვევაში. ამავე დროს, სრული უკონფლიქტობისაკენ მისწრაფება საშიში ილუზიაა. წინააღმდეგობები ბუნებრივი და აუცილებელია, მაგრამ ფსიქოლოგიურად კულტურული ადამიანი ახერხებს მათ გადაჭრას კატასტროფებისა და ბრძოლების გარეშე, რასაც **სტენდალის** მოსაზრებაც ადასტურებს: „დაყრდნობა შეიძლება მხოლოდ იმაზე, რაც წინააღმდეგობას გვიწევს".

კონფლიქტების დაახლოებით 90% წარმოიქმნება მათი მონაწილეების სურვილების გარეშე. ეს ხდება ჩვენი ფსიქიკის თავისებურებების გამო, აგრეთვე იმიტომ, რომ ადამიანთა უმრავლესობამ ან არ იცის მათ შესახებ, ან არ აქცევს დიდ ყურადღებას. კონფლიქტის წარმოქმნაში მთავარი როლი ე.წ. **კონფლიქტოგენებს** უჭირავთ. ეს სიტყვა „კონფლიქტის ხელშემწყობს" ნიშნავს. სიტყვებს, მოქმედებებს, ან უმოქმედობას, რომლებსაც შეუძლიათ კონფლიქტის წარმოქმნა - კონფლიქტოგენებს ვუწოდებთ. ამ შემთხვევაში სასურველია გავითვალისწონოთ უკონფლიქტო ურთიერთობის წესები:

1. არ გამოიყენოთ კონფლიქტოგენები;
2. არ ვუპასუხოთ კონფლიქტოგენზე კონფლიქტოგენით;
3. გამოამჟღავნეთ ემპათია მოსაუბრის მიმართ;
4. გამოამჟღავნეთ, რაც შეიძლება მეტი კეთილგანწყობა.

არსებობს, საწინააღმდეგო კონფლიქტოგენის ცნება. ყველაფერი, რაც მეორე ადამიანის განწყობას გააუმჯობესებს: შექე-

ბა, კომპლიმენტი, ღიმილი, ყურადღება, ინტერესი მისი პიროვნებისადმი, პატივისცემა და ა.შ [3, გვ 79-81].

იზრდება კონფლიქტების გადალახვის შესახებ მეცნიერების - **კონფლიქტოლოგიის** როლი ორგანიზაციულ ქცევაში. იგი შეისწავლის სხვადასხვა სახის კონფლიქტებს, როგორც სოციალურ ჯგუფებსა, ასევე ცალკეულ ადამიანებს შორის. კონფლიქტოლოგიის შესწავლის საგანია -კონფლიქტების სოციალური ბუნება, მიზეზები, ტიპები და დინამიკა. კონფლიქტოლოგია, ასევე, მოიცავს მათი პრევენციისა და რეგულირების გზებს, მეთოდებსა და საშუალებებს.

კონფლიქტოლოგიური კომპეტენტურობის დანერგვა ორგანიზაციაში, მოგვცემს მენეჯერსა და მომუშავეს შორის კომპლექსური მმართველობის დარეგულირების საშუალებას. ამ დროს ხდება მომუშავეზე ინდივიდუალური მიდგომა, მათი პროფესიულ დონეზე შესწავლა და ყველა იმ ფსიქოლოგიური ფაქტორის გათვალისწინება, რომელიც არეგულირებს კონფლიქტურ სიტუაციებს.

კონფლიტოლოგიური კომპეტენტურობა საშუალებას აძლევს ხელმძღვანელს გაერკვეს კონფლიქტური სიტუაციის წარმოშობის მიზეზებში, ოპონენტების ინდივიდუალურ-პიროვნულ განსხვავებულობაში, მათ ემოციურ მდგომარეობასა და მათი აღმოფხვრის სტრატეგიის ფორმირებაში. კონფლიქტოლოგიური კომპეტენტურობის მაღალი დონე მმართველის პროფესიონალიზმში მდგომარეობს. კონფლიქტოლოგიური კომპეტენტურობა, კონფლიქტების დიაგნოსტიკის და პროფილაქტიკის საშუალებაა ოპონენტების შესაძლო დიაპაზონზე, რომელიც კონკრეტულ პროფესიულ სიტუაციის შეთავაზების შესაძლებლობას იძლევა [4].

კონფლიქტების მართვის შესაძლებლობა, უპირველესად დაკავშირებულია, როგორც საზოგადოების, ასევე ადამიანის ბუნების გაგებასთან, ხოლო კონფლიქტის შედეგები მართვის ეფექტიანობაზე შემდეგნაირადაა დამოკიდებული: თუ მართვა ხორციელდება სათანადო დონეზე, კონფლიქტს შეიძლება მოჰყვეს დადებითი შედეგები, კერძოდ, შეიძლება გაუმჯობესდეს

მუშაობა ოპტიმალური გადაწყვეტილების მისაღებად, გაიზარდოს ალტერნატივების რაოდენობა და გაუმჯობესდეს თანამშრომლობა მომავალში. არასწორი მართვის შემთხვევებში კონფლიქტმა შეიძლება გამოიწვიოს შემდეგი დისფუნქციური შედეგები: შრომის მწარმოებლურობის შემცირება, კადრების დენადობის გაძლიერება, დაუკმაყოფილებლობის გრძნობის გაჩენა, სულიერი მდგომარეობის დაცემა, სამომავალოდ თანამშრომლობის პერსპექტივების შემცირება, კომუნიკაციების შესუსტება, არაფორმალური ჯგუფებისა და ორგანიზაციებისადმი ლოიალობის ამაღლება და ა.შ [5, გვ. 141].

ზოგადად, სტრესული და კონფლიქტური სიტუაციების აღმოჩენა ორგანიზაციაში ხდება უწყვეტი მონიტორინგის ჩატარების საფუძველზე, რომელიც შეიძლება იყოს: სისტემატიური ანკეტური გამოკითხვები, მათი ანალიზი და აუდიტი, რომელიც პრობლემის ძირეული აღმოფხვრის თუ არა, შეჩერების და შემდგომი განვითარების ხელშეშლის საშუალებას იძლევა.

დასკვნა

კონფლიქტების და სტრესის მართვა - ეს არის მართვის სტრატეგია ორგანიზაციაში, რომელიც იძლევა პრინციპებს, მეთოდებს, სოციალურ-ეკონომიკური მექანიზმების პროგრამებს. ის საშუალებას გვაძლევს, მოვახდინოთ ორგანიზაციაში, სოციალურ-შრომითი კონფლიქტების წარმოშობის დიაგნოსტიკა და მინიმუმამდე დავიყვანოთ კონფლიქტებზე კონფლიქტებითვე ურთიერთქმედების ალბათობა.

აქედან გამომდინარე, შესწავლილი და დამუშავებული მასალა შესაძლებელია გამოვიყენოთ პრაქტიკაში, ცვლილებების განხორციელების პროცესში კონფლიქტური და სტრესული სიტუაციების აღმოფხვრისა და თავიდან აცილებისათვის, შესაძლო და დასაშვები არასასურველი სიტუაციების განეიტრალებისათვის. ამ სისტემაში შეიძლება ჩართული იყოს პერსონალის მართვის სამსახური, მენეჯერი, კონფლიქტმენეჯერი, ფსიქოლოგი.

რა რჩევა შეგვიძლია მივცეთ მენეჯერებს, რომლებიც გა-

დაჭარბებული კონფლიქტების წინაშე დგანან და მისი შემცირება სურთ? ხშირად კონფლიქტებს იწვევს პიროვნებების ცხოვრებისეული სირთულეები. განვითარებულ საზოგადოებაში კონფლიქტები ნაკლებია, ვიდრე ღარიბ ქვეყნებში, ე.ი. ის დამოკიდებულია მეტწილად კეთილდღეობაზე. კონფლიქტი ზოგ ადამიანს სიამოვნებას ანიჭებს და ცდილობს გამოიწვიოს, ხოლო დიდ ნაწილს კონფლიქტი არ სიამოვნებს, ამიტომ, არ იფიქროთ, რომ კონფლიქტის მომგვარებელი მხოლოდ ერთი მიდგომაა ყოველთვის სწორი. შეარჩიეთ სიტუაციის შესაბამისი კონფლიქტის გადაწყვეტის საშუალება, ამისათვის საჭიროა თანამშრომლობა, კომპრომისები, საღი აზროვნება, მოსმენა, სიტუაციის სიღრმისეული შესწავლა და ანალიზი, მუდმივი განვითარება, სწავლა, წარსულის და აწმყოს ერთმანეთთან დაკავშირების უნარი, ნდობის დანერგვა და გაღრმავება და ა.შ.

ადამიანებს ზოგადად, ცვლილებების ეშინიათ. ერთადერთი, რაც ჩვენ დადებით შედეგზე გაგვიყვანს არის ის, რომ ბოლომდე მივყვეთ ცვლილებების განხორციელების პროცესს და შევძლოთ კონფლიქტური და სტრესული სიტუაციების მართვა. ნათელია, რომ ნებისმიერი კონფლიქტის საფუძველს წარმოადგენს სიტუაცია, რომელიც მოიცავს ან მხარეთა საპირისპირო პოზიციებს რაიმეს შესახებ, ურთიერთსაწინააღმდეგო მიზნებსა და მათი მიღწევის საშუალებებს, ან ოპონენტთა ინტერესების, სურვილების, გატაცებების შეუთავსებლობას. ეფექტურია ურთიერთობა, როდესაც ურთიერთობაში ადამიანს შეუძლია კონფლიქტების თავიდან აცილება, ან უკიდურეს შემთხვევაში მათი განეიტრალება. მაშასადამე, იმისათვის, რომ ვმართოთ კონფლიქტები, უნდა შეგვეძლოს მათი წინასწარჭვრეტა, აუცილებელია მიზეზების ცოდნა, რომლებმაც მიგვიყვანა კონფლიქტურ სიტუაციებამდე, ყველაზე მნიშვნელოვანია, როდესაც კონფლიქტს შევხედავთ, როგორც რეგულირებად სიტუაციას [6, გვ. 273-274]. როგორც **ჰეგელი** ამბობდა: „ჭეშმარიტების კრიტერიუმია შეუთავსებლობა, მისი არარსებობა კი, ცდომილებაა“.

კონფლიქტური და სტრესული სიტუაციის მართვის დროს,

რომელიც თანამედროვე ორგანიზაციული კულტურის განვითარებისკენ და ჩამოყალიბებისკენ არის მიმართული, ხშირ შემთხვევაში, შეუთავსებლობა ჭეშმარიტების საზომადაც გვევლინება. ეს კი გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, როცა ის სწორ გზაზე გვაყენებს, რადგან კონფლიქტურ სიტუაციებში ხომ გამარჯვებული არ არსებობს, ამიტომ, სასურველია, სიტუაცია მხარეთა შეთანხმებით და უმტკივნეულოდ მოგვარდეს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. რობინსი ს. პ., ჯაჯი ტ. ა. ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები. თბილისის ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბ., 2009, - 416 გვ.

2. ფარესაშვილი ნ. კონფლიქტების მართვა. „უნივერსალი", თბ., 2012.

3. შატაკიშვილი ლ., მიქაძე ზ., ბესტავაშვილი ბ. ეფექტური ბიზნეს-კომუნიკაცია. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, თბ., 2007, - 182გვ.

4. Калмыкова О. Ю., Гагаринский А. В. Управление Конфликтами В Организации. Статья, 2012 г.

5. შუბლაძე გ., მღებრიშვილი ბ., წოწკოლაური ფ. მენეჯმენტის საფუძვლები, გამომც. „უნივერსალი", თბ., 2008, - 193 გვ.

6. ამინოვი ი. ი, ერიაშვილი ნ.დ. საქმიანი ურთიერთობის ფსიქოლოგია. თბ., 2014.

7. ერიაშვილი ნ. დ., სტოლიარენკო ა. მ. მენეჯმენტის ფსიქოლოგია. თბ., 2014.

8. Калмыкова О. Ю., Гагаринский А. В. Управление Конфликтами В Организации. Статья, 2012 г.

9. Калмыкова О. Ю., Гагаринская Г. П, Внедрение организационного

конфликтменеджмента в систему стратегического управления. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» 5 (24), сентябрь – октябрь,2014.

10. Пивоворова С.Э., Сравнительный Менеджмент. М.-Питер. 2006, - 480 с.

11. ვანიშვილი თ.ა. მართვის თანამედროვე მოდელის ფორმირება და ორგანიზაციული ქცევის რეგულირების პრინციპები (მონოგრაფია). საგამომცემლო სახლი „ტექნიკური უნივერსიტეტი", თბ., 2017, - 209 გვ.

12. ვანიშვილი თ.ა. პიროვნების სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინება ორგანიზაციულ კულტურასა და მენეჯმენტში. ჟურნალი „ეკონომიკა" № 7-9, თბ., 2015, გვ. 145-155.

REFERENCES:

1. Robbins S. P., Jazi t. A. Basics of organizational behavior. Tbilisi Ilia State University, Tbilisi, 2009, - 416 p. (in Georgian Language);

2. Paresashvili N. Conflict management. "Universal", Tbilisi, 2012. (in Georgian Language);

3. Shatakishvili L., Mikadze Z., Bestavashvili B. Effective business-communication. Georgian Technical University, Tbilisi, 2007, - 182p. (in Georgian Language);

4. Kalmikova O.Yi., Gagarinski A.V. Management of conflicts in organization. Article, 2012. (in Russian Language);

5. Shubladze G., Mgebrishvili B., Tsotskolauri F. Basics of management, Publishing "Universal", Tbilisi, 2008, - 193 p. (in Georgian Language);

6. Aminov I.I, Eriashvili N.D. Psychology of Business Relations. Tbilisi, 2014.

7. Eriashvili D., Stollarenko A.M. Psychology of Management. Tbilisi, 2014. (in Georgian Language);

8. Kalmikova O.Yi., Gagarinski A.V. Management of conflicts in organization. Article, 2012. (in Russian Language)

9. Kalmikova O.Yi., Gagarinskaia G.P. Implementation of organizational conflict-management in system of strategic maangement. Internet-journal "Naukovedenie" 5 (24), September-October, 2014. (in Russian Language)

10. Pivovarova S.E., Comparative management. MOscow-Saint Petersburg. 2006, - 480 p. (in Russian Language)

11. Vanishvili T.A. Formation of modern model of management and principles of regulatory organizational behavior (monograph). Publishing House "Technical University", Tbilisi,2017, - 209 p. (in Georgian Language);

12. Vanishvili T.A. Consideration of social and psychological factors of personality in organizational culture and management. Journal "Economics" No. 7-9, Tbilisi, 2015, pp. 145-155. (in Georgian Language);

MANAGEMENT OF CONFLICT AND STRESS SITUATIONS IN THE ORGANIZATION

Tamar Vanishvili
Academic Doctor of Business Administration

RESUME

The paper considers in the modern organizations, in the process of carrying out changes, management of conflict and stressful situations, rules of conflicts generating and conflict less relations, conflictology and its role in organizational behaviors, the effectiveness of conflictological competence in the organization, management of conflicts and stresses as a management strategy in the organization.

Keywords: Modern organizational culture, conflicts, conflictogens, conflictology, conflictological competence, stress, stressors, conflicts and stress management.

ელექტროტექნიკის მაღაზიათა ქსელი და თანამედროვე მარკეტინგული მიდგომები

ირაკლი კინწურაშვილი
აკ. წერეთლის სახ. უნივერსიტეტის
ასოც. პროფესორი. ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი.

რეზიუმე

ნაშრომში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა საქართველოში მოღვაწე ერთ-ერთ სოლიდურ კომპანიას „მეგატექნიკის" მაღაზიათა ქსელს, რომელმაც მარკეტინგისა და მართვის თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით სერიოზულ წარმატებებს მიაღწია და საოჯახო ტექნიკის საქონლის ბაზარზე ერთ-ერთი მოწინავე კომპანია გახდა.

კვლევის მიზანია აღნიშნული ფირმის მიერ გადადგმული ნაბიჯების, გამოყენებული მარკეტინგული სტრატეგიების გამოკვლევა და საქმიანობასთან დაკავშირებით წარმოჩენილი სიძნელეების დაძლევის გზების ძიება. ხაზგასმითაა აღნიშნული, რომ ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებისათვის საჭიროა ამ სფეროში მოქმედმა კომპანიებმა განახორციელონ ისეთი ღონისძიებები, რომელიც ხელს შეუწყობს მომხმარებელთა ფართო მასების საოჯახო ტექნიკით მომარაგებას. აღსანიშნავია, რომ მომხმარებლები რომლებიც შეიძენენ რომელიმე კომპანიისაგან საქონელს ან მომსახურებას შეღავათიანი პირობებით, მომავალში ანხორციელებენ განმეორებით შესყიდვას და თანდათან ხდებიან მოცემული კომპანიის მუდმივი კლიენტები.

ნაშრომში ყურადღება გამახვილებულია იმ მართვის თანამედროვე სისტემაზე, რამაც საშუალება მისცა აღნიშნულ კომპანიას გამხდარიყო წარმატებული. აქ საუბარია თანამშრომელთა გადამზადებისა და სახელფასო ანაზღაურების სისტემაზე, ასევე მეგატექნიკის მაღაზიებში მომუშავე პერსონალზე. ყურადღებაა გამახვილებული აგრეთვე საბარათე სისტემაზე, რომლის მეშვეობითაც ნებისმიერ ბარათის წარმომდგენს შეუძლია ისარგებლოს დაწესებული შეღავათებით მთელი ქვეყნის

მასშტაბით. აღსანიშნავია ისიც, რომ მეგატექნიკამ ერთ-ერთმა პირველმა შესთავაზა მომხმარებელს ონლაინ შესყიდვები და ონლაინ 0%-იანი განვადებები, რამაც ფართე გამოხმაურება ჰპოვა მომხმარებლებში.

ნაშრომში გამოკვეთილია სეგმენტთა მოთხოვნები, მათი სურვილები შეიძინონ საქონელი კიდევ უფრო შეღავათიანი ფასებით, თუმცა აღნიშნულია სეგმენტი, რომელიც მზად არის ცნობილი ბრენდების საქონელი უყოყმანოდ შეიძინონ ფირმის მიერ შეთავაზებულ ფასებში. დამუშავებულია რეკომენდაციები და წინადადებები, რომელთა გათვალისწინება საშუალებას მისცემს აღნიშნულ კომპანიას კიდევ უფრო გაზარდოს გაყიდვების მოცულობა და გამოყონ კიდევ ახალი საბაზრო სეგმენტები, რომელიც გააფართოვებს მეგატექნიკის საქონლით დაინტერესებულთა ბაზარს.

ძირითადი ტექსტი

დღევანდელ მსოფლიოში მიმდინარე ეკონომიკური მოვლენები, საწარმოთა შორის კონკურენტული ურთიერთობები, მოითხოვენ მწარმოებელთა ბაზარსა და მომხმარებლებზე ორიენტაციას. მართვის ასეთი მეთოდი კი მოითხოვს საწარმოთა სტრატეგიულ და მიზნობრივ მართვას.

საქართველოში დღეისათვის არსებული ეკონომიკური მდგომარეობა მეწარმეებისაგან მოითხოვს დანერგონ თანამედროვე ტექნოლოგიები, შეისწავლონ და გამოიყენონ თანამედროვე მარკეტინგისა და მენეჯმენტის პრინციპები. ზოგადად ფირმების სასაქონლო პოლიტიკა უნდა ეყრდნობოდეს შემდეგ ძირითად მოთხოვნებს: მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფების მიერ მოხმარების, მოთხოვნისა და მოთხოვნილებების, მათი ცვლილების ხასიათისა და თავისებურებების შესწავლა. ამ ჯგუფების საქონლისადმი მოთხოვნის სპეციფიკის გამოვლენა. ყველა იმ ფაქტორის დადგენა, რომლებიც გავლენას ახდენენ მოთხოვნისა და მოთხოვნილებების ფორმირებაზე. ამასთანავე გათვალისწინებული უნდა იქნას მომხმარებლის სურვილი - ბაზარზე იხილოს სამამულო წარმოების საქონელი თუ მომსა-

ხურეობა, ჰქონდეს ამ საქონლის ფართო და მრავალფეროვანი არჩევანი. ამ პირობებში ქართული ფირმებისათვის მნიშვნელოვანია მომხმარებლისათვის მისაღები სასაქონლო პოლიტიკის გატარება, რისი მიღწევაც შეიძლება, უპირველეს ყოვლისა, მარკეტინგული კვლევებით.

სწორედ მარკეტინგული კვლევის საფუძველზე შეიძლება აღნიშნული პრობლემის გადაწყვეტა და მომხმარებელთა, რაც შეიძლება ფართო სპექტრის მოთხოვნების შესაბამისი სასაქონლო პოლიტიკის გატარება, ე.ი. მომხმარებელთა მუდმივად ცვალებადი მოთხოვნილებების სწრაფად და ხარისხიანად დაკმაყოფილება.

სწორედ ამგვარ ელექტროტექნიკის სოლიდურ კომპანიას წარმოადგენს ”მეგატექნიკის” მაღაზიათა სავაჭრო ქსელი. საქართველოში მისი პირველი მაღაზია გაიხსნა 1997 წელს. თავდაპირველად, იგი კორეული კომპანია DAEWOO-ს ოფიციალური წარმომადგენელი იყო საქართველოში. ბაზარზე 3 წლიანი წარმატებული მუშაობის შემდეგ ”მეგატექნიკამ” გაფართოება დაიწყო და იაპონური კომპანია JVC-ის ოფიციალური წარმომადგენლობით საქართველოს ბაზარზე ისეთი ბრენდები შემოიტანა, როგორიცაა : JVC, LG, SAMSUNG, SHARP, TOSHIBA, HITACHI, PANASONIC, PHILIPS და სხვა.

2003 წლისთვის ”მეგატექნიკა” ერთ-ერთი სოლიდური კომპანია იყო საქართველოში, რომელსაც JVC-ის სახელით იცნობდა ქართველი მომხმარებელი. პოპულარობის ზრდასთან ერთად, კომპანია თანდათან ზრდიდა სავაჭრო ქსელს და 2004 წელს საქართველოში ”ჯი-თი-სი”-ის ქსელში ”მეგატექნიკის” ახალი მაღაზია გახსნა. მაღალი კონკურენციის პირობებში კი, ”მეგატექნიკამ” შესძლო ქართულ ბაზარზე ლიდერობის შენარჩუნება. 2005 წელს კომპანიის სავაჭრო ქსელს კიდევ ერთი მაღაზია შეემატა, რომელიც ”მეგალაინშია” განთავსებული.

2006 წელს ”მეგატექნიკამ” ქ. თბილისში, მარჯანიშვილის #16-ში კიდევ ერთი მაღაზია გახსნა, რომელიც მომსახურების მაღალი დონით (რაც მენეჯერების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე მუდმივი ზრუნვითაა განპირობებული), ბრენდების ფართო

არჩევანით (ზომის, ფერის, ფუნქციონალური მრავალფეროვნება) და ქართულ ბაზარზე თანამედროვე ტექნოლოგიების შემოტანით გამოირჩევა სხვა ფირმებისგან.

2007 წელს "მეგატექნიკა" გახდა სონის და ელექტროლუქსის ოფიციალური დისტრიბუტორი საქართველოში. ამავე წელს მეგატექნიკა იღებს ხარისხის მართვის სერთიფიკატს ISO 9001-2000 ინგლისური კომპანია "Global Certification"-სგან.

2008 წელს მეგატექნიკა გახდა Fagor-Mastercook-ის ოფიციალური დისტრიბუტორი საქართველოში. 2009 წელს კი TOSHIBA-ის ექსკლუზიური წარმომადგენელი საქართველოში.

2010 წელს თბილისში გაიხსნა მეგატექნიკის კიდევ ორი მაღაზია, აკ. წერეთლის გამზ. 140-სა და სავაჭრო სახლ "თბილისი ცენტრალში". 2012 წელს თბილისში მეგატექნიკის კიდევ ერთი მაღაზია გაიხსნა ვაჟა-ფშაველას გამზ. 39-ში. 2013 წელს ქ. ქუთაისში გაიხსნა მეგატექნიკის მაღაზია - ჭავჭავაძს 67ბ-ში. ასევე 2013 წელს ქ. რუსთავში გაიხსნა მეგატექნიკის რიგით მეშვიდე ფილიალი - შარტავას გამზ. #19-ში.

ყველაზე მნიშვნელოვანია ის, რომ "მეგატექნიკა" ფართოდ იყენებს თანამედროვე ტექნოლოგიებს და პირველად საქართველოში მომხმარებელს საშუალება მისცა ვებ-გვერდის საშუალებით მიიღოს ინფორმაცია და შემდეგ, "ონლაინ-მაღაზიის" დახმარებით შეიძინოს ნებისმიერი პროდუქცია ონლაინ 0%-იანი განვადებით. გარდა ამისა, კომპანია ცდილობს, სისტემატიურად მოამარაგოს ქართული ბაზარი თანამედროვე და უახლესი ტექნიკით. ყოველივე ეს "მეგატექნიკას" აახლოვებს დასავლურ სტანდარტებთან. სანდოობა, მრავალწლიანი გამოცდილება და მომსახურების მაღალი დონე კი, სულ უფრო ზრდის "მეგატექნიკის" კლიენტების რიცხვს.

ჩვენ ჩავატარეთ გამოკითხვა ქ. ქუთაისში ჭავჭავაძის #67ბ-ში განთავსებულ მეგატექნიკის მაღაზიაში, 3-დღის განმავლობაში გამოვკითხეთ 200 მომხმარებელი, რომლებმაც განახორციელეს სხვადასხვა საოჯახო ტექნიკის შეძენა. აღსანიშნავია, რომ მომხმარებელთა უმეტესობა ყურადღებას ამახვილებდა თანამედროვე ტელევიზორების შეძენაზე, ასევე მომხმარე-

ბელთა სოლიდურმა ნაწილმა შეიძინა მაცივრები და სარეცხი მანქანები, ყურადღებას იმსახურებდა სიმფერის გაზქურები. გამოიყო ახალგაზრდა მომხმარებელთა სეგმენტი, რომელთაც წარმოადგენდნენ სტუდენტები და თინეიჯერები, რომლებიც ყურადღებას ამახვილებდნენ ნოუთფუკებზე, აიპადებზე, ჯიპადებზე და თანამედროვე ანდროიდის ტიპის მობილურ ტელეფონებზე.

მეგატექნიკის მაღაზიაში გამოფენილი საოჯახო ტექნიკიდან ჩვენ გამოვყავით ტელევიზორები და სარეცხი მანქანები, რომლებიც ყველაზე მეტი რაოდენობით გაიყიდა. აღნიშნული ტექნიკა დავყავით 3 ჯგუფად: მაღალფასიან, საშუალოფასიან და შედარებით იაფფასიან საქონლად და მოვახდინეთ სხვადასხვა ფირმის ერთგვაროვანი საქონლის ზომის, მონაცემების და ფასის მიხედვით შედარება.

კვლევამ გვიჩვენა, რომ მომხმარებლები კეთილგანწყობილნი არიან მეგატექნიკის მიერ შეთავაზებული საქონლის მიმართ და აღნიშნავენ, რომ აქ მათ შეუძლიათ შეიძინონ საოჯახო ტექნიკა შეღავათიანი ფასებითა და გამარტივებული საბანკო მომსაახურების დახმარებით, რაც გამოიხატება 0%-იანი განვადებით ნებისმიერ საოჯახო ტექნიკაზე. ამასთან აღსანიშნავია, რომ მაღაზიის მიერ წარმოდგენილი არჩევანი მათ საშუალებას აძლევთ სხვადასხვა ფასში შეიძინონ სხვადასხვა ფირმის მიერ შეთავაზებული ერთგვაროვანი საქონელი. მაგალითად:

სხვადასხვა ფირმების Led. ტელევიზორების ფასების შედარება

ფირმის სახელწოდება	42 დიუმიანი	32 დიუმიანი
SAMSUNG	949ლ.	725ლ.
HITACHI	850ლ.	525ლ.
HISENSE	760ლ.	519ლ.

ცხრილიდან ნათლად ჩანს, რომ სხვადასხვა ბრენდების ერთგვაროვანი, ერთი და იმავე მონაცემების მქონე led - ტელევიზორები განსხვავდებიან ფასებით, რაც საშუალებას აძლევთ მომხმარებლებს მიიღონ დადებითი გადაწყვეტილებები და განახორციელონ შესყიდვები.

მეგატექნიკა სთავაზობს მომხმარებელს N რაოდენობის პროდუქციას.

სარეცხი მანქანების ფასების შედარება

ფირმის სახელწოდება	7 - კგ.	5 - კგ.
SAMSUNG		
LG	810	690
HISENSE	680	550

სარეცხ მანქანებზე დაკვირვებამაც და გამოკითხულთა ანალიზმაც იგივე შედეგი მოგვცა, რაც led ტელევიზორებზე დაკვირვებამ. აქაც გამოიყო სეგმენტი მაღალფასიანი, საშუალოფასიანი და შედარებით იაფფასიანი. მომხმარებლები აქაც დაიყო სამ ნაწილად და მათაც განახორციელეს სასურველი შესყიდვები.

გამოკითხულთა ნაწილმა, რომლებმაც შეიძინეს მაღალფასიანი სარეცხი მანქანები განმარტავდნენ, რომ ისინი ენდობიან ფირმის ლოგოს (სახელწოდებას) და ამიტომ არჩევენ გადაიხადონ უფრო მეტი და მიიღონ მეტი სამომხმარებლო დაკმაყოფილება, ისინი ფიქრობდნენ, რომ SAMSUNG - ისა და LG - ის სარეცხი მანქანები უფრო საიმედო საოჯახო ტექნიკას წარმოადგენს და ამიტომ აკეთებდნენ შესაბამის არჩევანს. რაც შეეხება უფრო მცირეფასიან შემსყიდველთა სეგმენტს - ისინი აღნიშნავდნენ, რომ მათ ჰქონდათ HISENSE - ის ფირმაზე ინფორმაცია, ზოგიერთ მათგანს უკვე ჰქონდა შეძენილი აღნიშნული ფირმის სხვა ტექნიკა და კმაოფილებას გამოთქვამდნენ მათ სამომხმარებლო თვისებებზე, ამიტომ უაზრობად თვლიდნენ მეტის გა-

დახდას მაშინ, როცა საშუალება ჰქონდათ შეეძინათ იდენტური საქონელი ბევრად იაფად.

ალნიშნულმა კვლევამ გვიჩვენა და კიდევ ერთხელ დაადასტურა ის, რომ არსებობენ ფირმის ლოგოს ერთგული მომხმარებლები, რომლებიც უპირატესობას მაინც რომელიმე კონკრეტულ ფირმას ანიჭებენ და მოცემულ მომენტში მზად არიან გადაიხადონ უფრო მეტი სასურვრლი ფირმის საქონლის შესაძენად, თუმცა გამოიყო მეორე სეგმენტიც, რომლებიც მზად არიან საქონელი შეაფასონ არა ფირმის სახელწოდების მიხედვით, არამედ მისი სამომხმარებლო თვისებებით და ამასთანავე ისარგებლონ შეთავაზებული იაფი ფასით.

ჩვენ ავლნიშნეთ, რომ კვლევის პერიოდში მეგატექნიკის მალაზიაში სხვა მრავალი სახის საოჯახო ტექნიკაც გაიყიდა. მომხმარებლები კმაყოფილებას გამოთქვამდნენ შენაძენ საქონელზე, ალნიშნავდნენ მომსახურების მალალ დონეს, სერვისსა და ასევე მომავალ საგარანტიო მომსახურებას, , რომ სამომავლოდ ისევ აპირებდნენ მოსვლას მეგატექნიკის მალაზიაში სხვს ტექნიკის შესაძენად, ხაზგასმით ამბობდნენ, რომ მეგატექნიკის მალაზიათა ქსელი ერთ-ერთი წარმატებული კომპანიაა საქართველოში.

ELECTRO-TECHNICAL STORES NETWORK AND MODERN MARKETIMNG METHODS

Irakli Kintsurashvili
A. Tsereteli State UniversityAssoc. Professor,
Academic Doc. in Economics

RESUME

In this work, the attention is paid to one of the solid companies in Georgia, 'Mega technique' store network, that succeeded in marketing and management modern technology usage and it became one of the leader companies on the household technique goods market.

The aim of this research is to find out the ways to cope with the obstacles and all the steps it passes through. There is also emphasized the fact that to develop the country's economy it's essential to support the vast majority of customers with household techniques supply. It should be noted that customers who purchase some goods in reduced rates, they buy another goods in the future and little by little become their permanent clients.

In this work, main attention is paid on modern management system, that helped the company to succeed, that is co-workers training and salary system and also the staff working in Mega Technique stores. It also includes the card system with the help of which any card performer can benefit with appointed relief in the whole country. It should be also marked that Mega technique is one of the first stores that offered customers online purchase and 0% deferred payment, which had a wide response in consumers.

This work defines segment requirement, their wishes to purchase the goods in more preferential price, though there exists a segment, which is ready to buy well-known brand goods without hesitation in price offered by the company.

Many recommendations and offers are processed in this work and they can help the company increase purchase volume and mark new market segments, which will expand the market.

კომერციულ ბანკებში შიდა აუდიტის სამსახურის ორგანიზების ფორმები

ნათია ხოჭოლავა
სტუ- დოქტორანტი

რეზიუმე

საბანკო სისტემამ ჩამოყალიბების გრძელი და რთული გზა გამოიარა. ჩვენ ქვეყანაში საბანკო სისტემის განვითარების პერიოდი, მინიმუმ, ორ საკითხზე გვაფიქრებს: საიმედოა თუ არა საბანკო სისტემა და საკმარისად ეხმარება თუ არა იგი ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებას. თანამედროვე საზოგადოება ხასიათდება ფინანსური ბაზრის აქტიური განვითარებით და ეს გარკვეულ მოთხოვნებს უყენებს ბანკებს ფინანსურ საქმიანობასთან მიმართებით.

ყველას კარგად გვახსოვს 2007-2008 წლის მსოვლიო კრიზისი და რომ არა ის დიდი დახმარება, რაც მაშინ იქნა მიღებული, წარმოუდგენელია, თუ რა მდგომარეობაში იქნებოდა ეკონომიკა და კერძოდ საქართველოს საბანკო სისტემა. დღეისათვის ეკონომიკურ ლიტერატურაში არ არის სრული კონსენსუსი იმის თაობაზე, თუ რა იყო გლობალური ფინანსური დისბალანსის წარმოშობის მიზეზი. ავტორთა უმრავლესობა თანხმდება, რომ მნიშვნელოვანი პრობლემები იყო რეგულირებისა და ზედამხედველობის სფეროში. ამჟამად, მნიშვნელოვანი ნაბიჯების გადადგმა სწორად ამ მიმართულებით ხდება საბანკო ზედამხედველობის ბაზელის კომიტეტის მესამე შეთანხმება კაპიტალის ადეკვატურობის, სტრეს-ტესტირებისა და საბაზრო ლიკვიდობის რისკების სტანდარტების შესახებ შემუშავდა სწორად გლობალური ფინანსური კრიზისის შედეგად გამოვლენილი ხარვეზების აღმოსაფხვრელად. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია თავად საბანკო სტრუქტურის მმართველობითი კულტურის განვითარება, რაც თავისთავად გულისხმობს კორპორატიული მართვის მაღალი სტანდარტების შემუშავებასა და დანერგვას.

კომერციული ბანკების მმართველობითი დონის დახვეწისათვის ბევრი რამ გაკეთდა. ორგანიზაციული სტრუქტურის ჩამოყალიბება, პერსონალის შერჩევა, საინფორმაციო უზრუნველყოფის საკითხები, მმართველობის ანგარიში და ფინანსური ანალიზი საკმაოდ მაღალ დონეზე განიხილება. თუმცა, კომერციულ ბანკებში შიდა აუდიტის გამოყენებაზე იგივეს ვერ ვიტყვით. გამოკითხვების თანახმად, სამწუხაროდ რიგ დაწესებულებეში აუდიტის სამსახური არსებობს, ცალსახად მხოლოდ და მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ აღნიშნული საკანონდებლო მოთხოვნებით არის სავალდებულო. ტოპ-მენეჯერების კონტროლის ერთ-ერთ საშუალებას კი სწორედ შიდა აუდიტი წარმოადგენს.

შესავალი

კომერციული ბანკისთვის შიდა აუდიტის ორგანიზების საკითხები ინდივიდუალურად წყდება. შიდა აუდიტის სამსახურის ფორმა ბანკის სპეციფიკასა და ზომაზე, მისი საქმიანობის პროფილზეა დამოკიდებული, იმაზე, თუ რა რისკების წინაშე დგას იგი. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია აქტივების, პასივებისა და კერძო კაპიტალის მოცულობა, საქმიანობის მიმართულების მრავალფეროვნება და ოპერაციების სახეები, ბანკის საფილიალო ქსელის განვითარება და შიდა კონტროლის სისტემის წყობა, აღრიცხვისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების ავტომატიზაციის ხარისხი, კადრების კვალიფიკაციის დონე და სხვა ფაქტორები.

საკვანძო სიტყვები: შიდა აუდიტის სამსახური, შიდა აუდიტის კომიტეტი, სასპონსორო ორგანიზაციების კომიტეტი, აუდიტორთა საერთაშორისო ინსტიტუტი, კორპორატიული მართვის სტანდარტები, საბანკო ზედამხედველობის ბაზელის კომიტეტი.

ძირითადი ტექსტი

დამოუკიდებელი და ობიექტური შიდა აუდიტი მართვის ყველა დონის, მათ შორის ბანკის მენეჯმენტსა და სამეთვალყურეო საბჭოს შორის, ეფექტურ ურთიერთქმედებას უნდა უწყობდეს

ხელს. ბანკის მესაკუთრეები, აქციონერთა საერთო კრებისა და სამეთვალყურეო საბჭოს სახით, ბანკის საქმიანობის უმთავრეს ასპექტებთან დაკავშირებით უნდა იღებდნენ გადაწყვეტილებებს, მათ შორის ისეთებთან დაკავშირებითაც, რომლებმაც შეიძლება გავლენა იქონიონ აქციონერთა უფლებებსა და მდგომარეობაზე.

პრაქტიკაში ყველაზე ხშირად შიდა აუდიტის ორგანიზების სამი სახე გვხვდება:

შიდა აუდიტის სამსახური. შიდა აუდიტის კერძო სამსახური, როგორც წესი, რთული სტრუქტურისა და ტერიტორიულად გაშლილი ფილიალებისა მქონე ბანკებს აქვთ. იგი მსხვილ და მცირე ზომის ბანკებშიც ყალიბდება, რომლებიც საქმიანობის მრავალფეროვნებით ხასიათდებიან. ასევე, შესაძლოა თავად ცენტრალური ხელმძღვანელობა იყოს დაინტერესბული დამოუკიდებელი წყაროსგან მიიღოს უტყუარი ინფორმაცია მართვის ყველა დონის ხელმძღვანელთა ქმედებებზე. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შიდა აუდიტის სამსახურის არსებობა ბაზელის კომიტეტის და რიგ ქვეყნებში, ისევე როგორც საქართველოში საკანონდებლო მოთხოვნითაც არის გათვალისწინებული.

შიდა აუდიტის სამსახურის, როგორც დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეულის, ორგანიზება მნიშვნელოვან დანახარჯებს მოითხოვს, ვინაიდან საჭიროა მაღალკვალიფიცირებული პერსონალი, ტექნიკური და პროგრამული უზრუნველყოფა.

სამსახურის შექმნის გადაწყვეტილების მიღება ბანკის ხელმძღვანელობისგან ისეთი დავალებების გადაწყვეტას მოითხოვს, როგორებიც არის: შესაბამისი საორგანიზაციო სტრუქტურის არჩევა, პერსონალის ოდენობა და სამსახურის დაქვემდებარება.

შიდა აუდიტის სამსახურის ჩამოყალიბებას როგორც თავისი უპირატესობა, ასევე ნაკლიც გააჩნია. უდაო უპირატესობას წარმოადგენს ის გარემოება, რომ სამსახურის პერსონალმა კარგად იცის, თუ როგორ არის ორგანიზებული შიდასაბანკო პროცესები. გარდა ამისა, თუ აუდიტორულ დავალებებს ბანკის თა-

ნამშრომლები ასრულებენ, მათ მიერ შეძენილი უნარები, ცოდნა და სამუშაო გამოცდილება ორგანიზაციის კაპიტალად რჩება.

ნაკლოვანებებს შეიძლება მივაკუთვნოთ არასაკმარისად შემუშავებული ნორმატიულ-საკანონმდებლო სამართლებრივი ბაზა. ეკონომიკის მართვის გარკვეული დარგობრივი პრინციპებისა და ბანკების მუშაობის საქმიანობის მაჩვენებლების გავლენა; ასევე, მოკლე ვადებში კვალიფიცირებული კადრების მომზადების აუცილებლობა.

აუთსორსინგის გამოყენება. ამ შემთხვევაში შიდა აუდიტის ფუნქციები მთლიანად გარე კონსულტანტებს ან სპეციალიზირებულ კომპანიებს გადაეცემა. აუთსორსინგის გამოყენებისას ბანკს შიდა აუდიტის ორგანიზებისთვის ნაკლები დანახარჯები და ძალისხმევა დასჭირდება. გარდა ამისა, ეს შემოწმებების ჩატარების მოკლე ვადებში დაწყების საშუალებას იძლევა.

შიდა აუდიტის ორგანიზაცია - კო-სორსინგი. შიდა აუდიტის ორგანიზების ამ სახის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ ბანკის ფარგლებში შიდა აუდიტის სამსახური იქმნება, მაგრამ აუცილებლობის შემთხვევაში გარე კონსულტანტებსაც იწვევენ.

აუთსორსინგსა და კო-სორსინგს, ასევე, თავისი უპირატესობები და ნაკლოვანებები გააჩნიათ. უპირატესობებს უნდა მივაკუთვნოთ, პირველ რიგში ის, რომ შესაძლებელია სხვადასხვა დარგის სპეციალისტების მომსახურებით სარგებლობა. მეორე რიგში, ეს შიდა აუდიტების ჩატარების უახლეს, მოწინავე მეთოდიკასთან წვდომას გვაძლევს, მესამე კი - აუდიტორული რესურსების მოზიდვის საკითხში მოქნილობას უზრუნველყოფს. აუთსორსინგისა და კო-სორსინგის ძირითად ნაკლს ის გარემოება წარმოადგენს, რომ გარე პირისთვის კოლექტივში გაწევრიანება, ბიზნესის ორგანიზების თავისებურებების გაგება და საქმიან სფეროში ჩართვა ძალიან რთული იქნება.

შიდა აუდიტის სამსახურის, როგორ კონტროლის ორგანოს ჩამოყალიბება შრომატევადი პროცესია, რომელიც რიგი პრობლემების გადაწყვეტას მოითხოვს. შიდა აუდიტი სამსახურის სტრუქტურა რამოდენიმე განმსაზღვრელ ფაქტორზეა დამოკიდებული: აუდიტის სამსახურის როლი და ამოცანები ბანკში,

რისკებისადმი დაქვემდებარების ხარისხი, კომპანიის საკონტროლო გარემოს სიმწიფის დონე. პრაქტიკაში შიდა აუდიტის სამსახურის სამი სქემის გამოყოფა შეიძლება: ცენტრალიზებული, დეცენტრალიზებული და იერარქიული.

ცენტრალიზებული სქემისას შიდა აუდიტი სათაო ორგანიზაციის დონეზე არსებობს. შიდა აუდიტის სამსახურის თანამშრომლებს შეუძლიათ ან სათაო ბანკში მუშაობა ან ფილიალურ სისტემაში ყოფნა, მაგრამ სათაო ოფისის ხელმძღვანელს ექვემდებარებიან.

დეცენტრალიზებული სქემისას შიდა აუდიტის სამსახურის თანამშრომლები ფილიალებში იმყოფებიან და ბანკის ფილიალების დაქვემდებარებაში არიან. შესაბამისად არ არის შიდა აუდიტის სათაო ოფისის ბაზა შექმნილი.

იერარქიული სტრუქტურისთვის დამახასიათებელია შიდა აუდიტის სამსახურის როგორც სათაო ბანკის და ასევე ფილიალების დონეზე არსებობა. ამგვარი სქემისას ადგილობრივი შიდა აუდიტის სამსახური ექვემდებარება ცენტრალური ოფისს.

ნებისმიერ შემთხვევაში, შიდა აუდიტის სამსახურის ორგანიზება კომპლექსური პროცესია, რომელიც შემდეგ ეტაპებს მოიცავს:

1. ზოგადი სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების განსაზღვრა, რომელთა მისაღწევად/გადასაწყვეტადაც ყალიბდება შიდა აუდიტის სამსახური;

2. სამსახურის სტრუქტურის შემუშავება, ბანკის „სუსტი ადგილების“ გამოვლენა და მათი გაძლიერების გზების ძიება. მოცემული ეტაპი ბანკის ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მისი საქმიანობის, შიდა კონტროლის სისტემის არსებული ელემენტების და საბუღალტრო აღრიცხვის სქემის სრული კვლევით იწყება;

3. შიდა აუდიტის ადგილისა და ბანკის სხვა ქვედანაყოთან მისი ინტეგრაციის ხარისხის განსაზღვრა;

4. შიდა აუდიტის სამსახურის საკადრო შემადგენლობის ჩამოყალიბება;

5. „შიდა აუდიტის სამსახურის დებულების“ შემუშავება, სამსახურის თანამშრომელთა სამსახურეობრივი ინსტრუქციების, შიდა აუდიტორული შემოწმებების ჩატარების გეგმებისა და მეთოდიკების შემუშავება.

ეფექტურად ფუნქციონირებადი შიდა აუდიტის სამსახური ბანკის მართვის სისტემის ხარისხის გაზრდისკენ არის მიმართული, ასევე, გარე კონსულტანტების მოწვევასთან შედარებით რიგი უპირატესობები გააჩნია. პრაქტიკამ აჩვენა, რომ:

- გარე კონსულტანტების მომსახურებისგან განსხვავებით, კომერციული ორგანიზაციას შიდა აუდიტის მომსახურებით სარგებლობა ნებისმიერ მომენტში შეუძლია, რაც ამავდროულად ზრდის თავად შიდა აუდიტის სამსახურის მუშაობის ოპერატიულობასაც;
- შიდა აუტიდის სამსახურის თანამშრომლებს მოცემული ბანკის ორგანიზაციული, ეკონომიკური, ფინანსური და ბიზნეს სფეროში უფრო ღრმა ცოდნა გააჩნიათ;
- შიდა აუდიტის სამსახურის მუშაობაში კომერციული ბანკის სხვა სტრუქტურული ქვედანაყოფების მაღალკვალიფიცირებული სპეციალისტების პოტენციალის გამოყენებაა შესაძლებელი;
- შიდა აუდიტორები თავისი ბანკის საქმიანობის ზრდით და რეალიზაციითი არიან დანტერესებულნი, რადგან ბანკის თანამშრომლები არიან და საკუთარი საქმიანობის დონის ამაღლებაზე მუშაობენ.

აქედან გამომდინარე, შიდა აუდიტის სამსახურმა ორგანიზაციას სარგებლობა რომ მოუტანოს, ის მის ორგანული ნაწილი უნდა იყოს. დამოუკიდებელი იყოს შესამოწმებელი სტრუქტურების ხელმძღვანელობისგან, მისი თანამშრომლები კი თავისი საქმიანობის მაღალი შეეგების მიღწევისთვის მოტივირებულნი უნდა იყვნენ.

ბანკებში შიდა აუდიტის ორგანიზების საკითხი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს პრეროგატივას წარმოადგენს. საზანკო ზედამხედველობის ბაზელის კომიტეტის მოთხოვნის - „საკრედიტო ორგანიზაციებში კორპორატიული მართვის სრულყოფა“

- თანახმად ყველა მსხვილი ბანკის სამეთვალყურე საბჭომ უნდა შექმნას აუდიტის კომიტეტი.

სასპონსორო ორგანიზაციების კომიტეტი COSO "ორგანიზაციის რისკების მართვის კონცეპტუალურ საფუძვლებში" ხაზს უსვამს, რომ „შიდა აუდიტის ქვედანაყოფი იმგვარად ეწყობა, რომ ორგანიზაციის საქმიანობის შეფასების ობიექტურობა და უზენაესი მმართველობისა და სამეთვლყურეო საბჭოს აუდიტორული კომიტეტისადმი წვდომა იქნას უზრუნველყოფილი, ხოლო ორგანიზაციის ფარგლებში მთავარი აუდიტორის დაქვემდებარების დონე შიდა აუდიტის განყოფილებას თავისი ფუნქციების ეფექტურად შესრულების საშუალებას უნდა აძლევდეს". აღნიშნული ამოცანის შესრულებას შიდა აუდიტის სამსახურის სამეთვლყურეო საბჭოსადმი (აუდიტის კომიტეტი) დაქვემდებარება მაქსიმალურად პასუხობს.

აუდიტორთა საერთაშორისო ინსტიტუტი შიდა აუდიტის დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფისთვის - ხელმძღვანელობასთან (მენეჯერებთან) მისი მჭიდრო თანამშრომლობის პირობებში - ისეთი სისტემის დადგენას სთავაზობს, რომელშიც შიდა აუდიტი ადმინისტრაციულად აღმასრულებელ ორგანოებს, ფუნქციურად კი სამეთვალყურეო საბჭოს აუდიტის კომიტეტს უნდა ექვემდებარებოდეს.

სამწუხაროდ საქართველოში შიდა აუდიტის პრობლემები ნაკლებად არის შესწავლილი და მათი გავლენის ხარისხიც სუსტად არის დამუშავებული. ეროვნული ბანკის მიერ მიღებული კანონდებლობით თუ შემოვიფარგლებით, ამჟამად მოქმედი დებულებებია კომერციულ ბანკებში შიდააუდიტორული საქმიანობისადმი მოთხოვნების შესახებ და კომერციულ ბანკებში რისკების მართვის თაობაზე, 2014-2015 წწ. ჩვენი აზრით, სრული დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფისთვის ყველაზე ოპტიმალურია შიდა აუდიტის სამსახურის აუდიტის კომიტეტის მეშვეობით სამეთვალყურეო საბჭოსადმი დაქვემდებარება.

აუდიტის კომიტეტის წარმოქმნის საწყის ეტაპზე მათი ფუნქციები შემდეგით საკითხებით შემოიფარგლებოდა:

- აუდიტორების მიერ შემოწმებული წლიური ანგარიშგე-

ბის ანალიზი და დირექტორთა საბჭოსადმი გაცემული რეკომენდაციების დამტკიცება;

- შიდა და გარე აუდიტორების ურთიერთობის ზედამხედველობა;
- ხელმძღვანელობისადმი შიდა კონტროლთან დაკავშირებული გაცემული რეკომენდაციების ანალიზი.

ამოცანების გართულების პროცესის შესაბამისად აუდიტის კომიტეტების მოვალეობებიც გაფართოვდა. მისი სპეციფიური ფუნქციები ბანკის კონკრეტული მოთხოვნებიდან გამომდინარე იცვლება, მაგრამ ზოგადად აუდიტის კომიტეტი აანალიზებს:

- რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის სისტემის ადეკვატურობას;
- საანგარიშგებო წლის წინასწარი შედეგების გამოცხადებას და ფინანსური ანგარიშგების პაკეტს;
- ბანკის ფინანსურ მდგომარეობასთან დაკავშირებულ ახსნა-განმარტებებს;
- ბუღალტრული აღრიცხვასა და ანგარიშგების შედგენის არსებით საკითხებს;
- შუალედურ ფინანსურ ანგარიშგებას და მისი მომზადების პროცესს;
- შესაბამისი კანონებისა და ნორმატიული აქტების შესრულებაზე კონტროლის პროცესს და ყველა იურიდიულ საკითხს, რომლებსაც ბანკის ფინანსურ ანგარიშგებაზე არსებითი გავლენის მოხდენა შეუძლიათ;
- ეთიკის შიდა კოდექსის დაცვას და მისი კონტროლის პროცესს.

ყურადღება უნდა მივაქციოთ იმას, რომ აუდიტის კომიტეტი არ არის მოწოდებული ანგარიშგების უტყუარობის, შიდა კონტროლის სისტემის საიმედოობის და ა.შ. გარანტის როლი შეასრულოს, არამედ მას მენეჯმენტის მიერ ანგარიშგების უტყუარობის ვალდებულებების შესრულების, შიდა კონტროლის სისტემის აგების და ა. შ. გარანტის როლი აკისრია.აუდიტის კომიტეტი უშუალო შემოწმებებს არ ატარებს, ამიტომ, ის ბან-

კში საქმის ვითარების თაობაზე ობიექტურ წყაროს საჭიროებს. კორპორატიული მართვის მოწინავე პრაქტიკის შესაბამისად აუდიტის კომიტეტი დამოუკიდებელი და არააღმასრულებელი დირექტორებისგან შედგება, ატარებს სხდომებს, სულ მცირე, კვარტალში ერთხელ, რეგულარულად აბარებს ანგარიშს სამეთვალყურეო საბჭოს. გარდა ამისა, თითოეული მისი წევრი ფინანსების სფეროში საბაზისო ცოდნას ფლობს, მინიმუმ ერთი წევრი კი ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების სპეციალისტია.

დასკვნა

ამგვარად, ზემოხსენებულიდან გამომდინარე ბანკებში შიდა აუდიტის მუშაობის ორგანიზების თაობაზე ზოგიერთი რეკომენდაციის მიცემის საშუალება გვეძლევა. კერძოდ, საჭიროა:

- ბანკებში ძლიერი შიდა აუდიტის განყოფილებების შექმნა და შიდა კონტროლის სისტემის სხვა მონაწილეებთან მათი ურთიერთქმედების უზრუნველყოფა;
- შიდა აუდიტის მუშაობის ორგანიზების მეთოდური მითითებების შემუშავებისთვის გარე აუდიტორული კომპანიებიდან გამოცდილი სპეციალისტების/კონსულტანტების მოწვევა;
- აუდიტის კომიტეტის შექმნა დირექტორთა/სამეთვალყურეო საბჭოს იმ წევრებისგან, რომლებიც არ არიან ბანკის თანამშრომლები და რომლებიც შიდა აუდიტის განყოფილების მუშაობის კურირებას განახორციელებენ;
- შიდა აუდიტორების საქმიანობის ბანკის ხელმძღვანელობისგან დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. აუდიტი და მარწმუნებელი მომსახურება. კაპლან ფაინენშიალ ლიმიტედი 2009წ.

2. ე. ბარათაშვილი, ლ. ქოქიაური - მენეჯმენტის პრინციპები. 2011 წ.

3. ცაავა გ., ხანთაძე გ. - საბანკო საქმე (თეორია, მეთოდები

და პრაქტიკა), სახელმძღვანელო. - თბილისი, გამომცემლობა „დანი“, 2014. – 600 გვ.

4.კომერციულ ბანკებში შიდააუდიტორული საქმიანობისად-მი მოთხოვნების შესახებ დებულება- საქართველოს ეროვნული ბანკი 2015 წ.

REFERENCES:

1. Audit and Assurance. Kaplan Financial Limited 2009

2. E. Baratashvili, L. Kokoyauri – Principles of Management. 2011

3. Tsaava G., Khantadze G. Chavchavadze Ave. - Banking (Theory, Methods and Practice), Manual. - Tbilisi, publishing house "Dani", 2014. - 600 p.

4. Regulation on the requirements of internal audit activity in commercial banks - National Bank of Georgia 2015.

ORGANIZING FORMS OF INTERNAL AUDIT SERVICE FOR COMMERCIAL BANKS

Khocholava Natia
GTU, PhD student

RESUME

The banking system has a long and hard way of establishing. At the time of our banking system development, at least, we think of two issues: whether a banking system is reliable or not enough to support the development of the country's economy. The modern society is characterized by the active development of the financial market and puts certain demands on banks in respect of financial activities.

We all remember well the crisis of 2007-2008 and if it was not great assistance, it is unthinkable what the economy would be, and

in particular the banking system of Georgia. In today's economic literature there is no complete consensus about the reason for the global financial imbalance. Most authors agree that there are significant problems in regulation and supervision. At present, significant steps are taken in this direction - the Third Agreement on Banking Supervision Basel Committee on Capital Adequacy, Stress-Testing and Market Liquidity Risk Standards has been developed to eradicate the gaps revealed by the global financial crisis. At the same time, the development of the management structure of the bank structure itself, which implies the development and implementation of high standards of corporate governance.

Much has been done to improve the management level of commercial banks. The establishment of organizational structure, selection of personnel, information security issues, management report and financial analysis are discussed at a very high level. However, we can not afford to say the same regarding use of internal audit in commercial banks. According to the polls, unfortunately there are a number of audit services in a certain institution is unambiguous only because of requirements of the legislative requirements. Besides, one of the control tools of top managers is the internal audit.

Keywords: Internal Audit department, Internal Audit Committee, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Institute of International Auditors, Corporate Management Standards, Basel Committee on Banking Supervision**.**

თანამედროვე გამოწვევებზე საპასუხოდ ორგანიზაციის მართვის თვითგანვითარების პრინციპებზე გადასვლა

ეკატერინე კვირიკაშვილი
საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა
ანდრია პირველწოდებულის სახელობის
ქართული უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

მსოფლიოს ინტელექტუალურ საზოგადოებაში ხდება იმ თეორიული და პრაქტიკული საკითხების აქცენტირება, რომლებიც ორგანიზაციის მართვის ეფექტურობას უკავშირდება.

სხვა ფაქტორებთან ერთად, ორგანიზაციის ეფექტურობას განაპირობებს მდგომარეობა, როდესაც ორგანიზაცია მუდმივად ზრუნავს თვითგანვითარებაზე, ორიენტირებულია სიახლეების ათვისებაზე, აქვს თანამშრომლების უწყვეტი სწავლისა და განვითარების ხელშემწყობი უკუკავშირის მექანიზმი.

სტატიაში წარმოდგენილია მრეწველობისა და საზოგადოების ევოლუციის პროცესში მართვის უმთავრესი პრინციპების ცვლის დინამიკა. დახასიათებულია გარემოს ძირითადი მაჩვენებლები, რომელთა შესაბამისად მოხდა მართვის პრინციპებისა და ინსტრუმენტების განვითარება.

საკვანძო სიტყვები: თვითგანვითარება, მართვა/მენეჯმენტი, ორგანიზაცია, სტრატეგია, კონკურენცია, თანამშრომელი, მომხმარებელი, მოთხოვნა, მარკეტინგი.

ძირითადი ტექსტი

ორგანიზაცია ინარჩუნებს უნარს ეფექტურად იარსებოს მანამ, სანამ პასუხობს გარემოს გამოწვევებს[1]. მიზნების მისაღწევად აუცილებელი ორგანიზაციის მართვის პრინციპები, ორგა-

---

1 Карпов А.Л. Конкурентоспособность фирмы: эффективность и устойчивость в агрессивной внешней среде // Журнал экономической теории. 2009. № 4. გვ. 18.

ნიზაციის მაჩვენებლები იცვლება დროში, აქვთ ევოლუციური ხასიათი და პირდაპირ არის დაკავშირებული საზოგადოების განვითარების ეტაპებთან. არ არსებობს უნივერსალური მეთოდები და მყარი პრინციპები, რომლებიც გახდიან მართვას ეფექტურს,[1] მაგრამ „მმართველობითი აზრი ტრიალებს სამი მოვლენის ირგვლივ - ამოცანები, ადამიანი და მმართველობითი საქმიანობა".[2] მათზე აქცენტები კეთდებოდა იმის მიხედვით, თუ როგორ იცვლებოდა მართვის ობიექტის ფუნქციონირების გარე პირობები. არჩევანი ერთი ან მეორე მეთოდის გამოყენების სასარგებლოდ განპირობებულია იმის მიხედვით, თუ როგორია გარემო პირობების ვრცელი ნაკრები (ისტორიული, ნაციონალური, პოლიტიკური, რელიგიური, კულტურული გეოგრაფიული და სხვ.), მაგრამ ყველაზე მეტ ინტერესს წარმოადგენს სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები.

მენეჯმენტის, როგორც კვლევის დამოუკიდებელი დარგის შექმნის მომენტიდან, ეგრეთწოდებული მასიური წარმოების ეპოქიდან (1900-1930 წწ) წარმოებები ფუნქციონირებდნენ არაგაჯერებული ბაზრების პირობებში, პირველადი მოთხოვნილების საგნებზე მოთხოვნა მნიშვნელოვნად აჭარბებდა შეთავაზებას, მომხმარებელი მზად იყო შეეძინა საქონელი მისაღებ ფასად, არ მოითხოვდნენ განსაკუთრებულ ნაირსახეობებს.[3]

ორგანიზაციებს ჰქონდათ ექსტენსიური ზრდის უზარმაზარი პერსპექტივა, ხოლო მომხმარებელთა ინდივიდუალური მოთხოვნების არარსებობის გამო, არ იყო საქონლისა და ტექნოლოგიების სრულყოფის აუცილებლობა. მეწარმის ძირითადი ამოცანა პროდუქციის გამოშვების ხარჯის შემცირებისათვის მასიური წარმოების მექანიზმის დამუშავება და ოპტიმიზაცია იყო,[4] ხოლო მარკეტინგის ამოცანები დასული იყო მისაღებ ფა-

---

1 Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури М.: Дело, 2002. გვ. 61.

2 Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент :учеб. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Экономистъ, 2005. გვ. 53.

3 Гольдштейн Г.Я. Стратегические аспекты управления НИОКР: Монография. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2000. გვ.207.

4 Ансофф И.Стратегическое управление. М.,1989.გვ. 9.

სებში სტანდარტული პროდუქტების ნაკრების შეთავაზებაზე. ამის გარდა, მასიური წარმოების ეპოქა ხასიათდება საზოგადოების მხრიდან მეწარმის საქმიანობაზე პოლიტიკური და სოციალური კონტროლის არარსებობით.[1]

ამ მოცემულობაზე მენეჯმენტის პასუხი მართვის სკოლისა და ადმინისტრაციული მართვის სკოლის ჩამოყალიბება გახლდათ. მმართველობით ნაწილში, რომელიც ეხებოდა მართვის ობიექტს, ძირითადი აქცენტი კეთდებოდა მუშების შრომაზე, რომელთა ეფექტურობას და მწარმოებლობას წინასწარ განსაზღვრავდა ორგანიზაციის ძირითადი კონკურენტული უპირატესობა. გამოიყენებოდა შემეცნების ისეთი მეთოდები, როგორებიცაა დაკვირვება, გაზომვა, ანალიზი. მკვლევარები, ძირითადად, საწარმოო ურთიერთობების რაციონალიზაციისა და შრომის ორგანიზაციის ფუნქციონირების კანონზომიერებების საფუძველზე, ოპერაციების შესრულების ოპტიმიზაციის გზით, მუშის მწარმოებლობის გაზრდაზე მუშაობდნენ. ამ პერიოდის დამსახურებაა მენეჯმენტის, როგორც მეცნიერების შემდგომი განვითარებისათვის, ორგანიზაციის სტრუქტურის შექმნის საწყისი პრინციპების, მართვის საბაზისო ფუნქციების გამოვლენა.[4] საზოგადოების მხრიდან შრომითი ურთიერთობების პოლიტიკური და სოციალური კონტროლის არარსებობა, საშუალებას იძლეოდა ადამიანი განხილულიყო, როგორც შრომითი რესურსი „დიდი მექანიზმის პატარა ჭანჭიკი“.[2] ზუსტად ამიტომ, მეცნიერული მართვის სკოლისა და ადმინისტრაციული სკოლის ფუძემდებლებმა, საჭირო ყურადღება არ დაუთმეს ადამიანურ ფაქტორს. მენეჯმენტის განვითარების მომდევნო

1 Гольдштейн Г.Я. იქვე.

4Гвишиани Д.М. Организация и управление. 3-е, перераб. М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. გვ. 64-66.

2 Смирнова М.А. От управления персоналом и управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом при помощи инноваций // Сборник материалов по итогам Третьей международной научно-практической онлайн-конференции, Москва, 27–30 ივლისი 2011 წელი / Под общей редакцией профессора О. Н. Мельникова. М.: Креативная экономика, 2011. გვ. 456-470.

ეტაპი 30-იანი წლების დასაწყისია, როცა სამომხმარებლო საქონლის ბაზრები ახლოს იყვნენ გაჯერებასთან. გაზრდილმა კონკურენციამ მართვის ამოცანები გადაანაცვლა ბაზარზე საქონლის დაწინაურების, რეკლამის, გასაღების ორგანიზაციის მიმართულებით, ხოლო წარმოებული საქონლის გაყიდვის მეთოდები გადაიქცა მარკეტინგის თვითმიზნად,[1] გაყიდვების აქტიური სტიმულირების აუცილებლობამ რეკლამის ძირითადი საშუალებების: გაზეთების, რადიოს, ტელევიზიის შეძენასთან ერთად, მიგვიყვანა მარკეტინგის კომპლექსური კონცეფციის დამუშავებასთან. მენეჯმენტის პასუხი მსგავს პოლიტიკურ და სოციალურ ზემოქმედებებზე იყო ადამიანურ ურთიერთობათა სკოლის ჩამოყალიბება. ექსტენციური მეთოდებიდან ინტენსიურზე გადასვლამ, წარმოებებისაგან მოითხოვა მართვის ახალი ფორმები - შრომითი ამოცანებიდან სოციალურ-შრომით ურთიერთობებეზე აქცენტის გადატანა. საზოგადოების განვითარებასთან, კონკურენციის გაძლიერებასთან და გარემოს დინამიკასთან ერთად, მართვის ადმინისტრაციულ-მბრძანებლობითი მეთოდებიდან უფრო „რბილ" ფორმებზე ხდება გადასვლა. ანსოფის აზრით, დამდგარი ღრმა ცვლილებები დაკავშირებულია საზოგადოების მიერ „ეკონომიკური კეთილდღეობის ახალი დონის" მიღწევებთან, ამას კი თავის მხრივ მივყავართ იმასთან, რომ მოთხოვნა ცხოვრების დონისადმი მიეკუთვნება უფრო მეტად თვისებრივ მაჩვენებლებს, ვიდრე რაოდენობრივს.

ბიზნესის ახალი მოთხოვნების საპასუხოდ ჩამოყალიბდა ქცევითი მეცნიერების სკოლა, რომლის დამფუძნებლებმა გამოიკვლიეს მოტივაციის მექანიზმები, ურთიერთქმედების სოციალური ასპექტები, ლიდერობა, სამუშაოს შინაარსის გავლენა ეფექტურობაზე, შრომითი საქმიანობის ხარისხი და სხვ. მენეჯმენტის ობიექტის აქცენტი მიმართული იყო პერსონალის ქცევისაკენ, როგორც ორგანიზაციის არსებობის წარმატებულობის ძირითადი ფაქტორისაკენ.

შემდგომში, ტექნიკური საშუალებებისა და ინფორმაციის დამუშავების რაოდენობრივი მეთოდების სწრაფმა განვითა-

1 Ансофф И. Стратегическое управление. М., 1989. გვ. 10.

რებამ, XX საუკუნის 50-იან წლებში მიგვიყვანა რაოდენობრივი სკოლის დაარსებასთან. შეზღუდული რესურსების პირობებში, გადაწყვეტილებების დროული მიღებისათვის იგი ეფუძნებოდა მათემატიკური მოდელირებისა და ოპტიმიზაციის მეთოდების, თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებას. მოდელირებამ საშუალება მისცა გაემარტივებინათ რეალობა, მუდმივადცვალებადი ფაქტორების რაოდენობის შემცირებით მართვად რაოდენობამდე.[1] განვითარებულ ქვეყნებში ბაზრების გაჯერებულობამ განაპირობეს გლობალიზაციის პროცესის დასაწყისი და **ტნკ** (ტრანსნაციონალური კორპორაციები) წარმოქმნა, რამაც გამოიწვია გარემოს გართულება, კონკურენციის გამძაფრება და სულ უფრო მეტი გაურკვევლობა. მართვის აუცილებლობა, რომელიც მიმართულია მომავლისაკენ, რეალიზდა სტრატეგიული მენეჯმენტის წარმოქმნით. ორგანიზაციის მართვის პარამეტრებს შორის წინა პლანზე გამოდის: მისია, მიზნები, სტრატეგია და მისი რეალიზაცია, კონკურენტული უპირატესობები,[2] ხარისხი, აგრეთვე ადამიანური რესურსები. ამგვარად, გარემო პირობების შეცვლამ მიგვიყვანა იქამდე, რომ შეიცვალა წარმოების წარმატების ფაქტორები. **XX** საუკუნის დასაწყისში მეწარმეებს აფიქრებდათ ბაზრების შექმნა, ისინი შეცვალეს ისეთი მმართველობის მომხრეებმა, რომლებიც სრულყოფდნენ წარმოების მექანიზმებს, რითაც ამაღლებდნენ საქმიანობის ეფექტურობას. შემდეგ მწარმოებლები სრულყოფდნენ პროდუქციის გასაღების მექანიზმებს. 50-იანი წლების დასაწყისიდან მძაფრდება კონკურენცია, გარემოს დინამიზმმა და სამეცნიერო-კვლევითმა და სამუშაოების მიღწევებმა გამოიწვიეს სტრატეგიული მენეჯმენტის განვითარების აუცილებლობა.

საზოგადოებრიობის გავლენას და „მომხმარებლის დიქტატურას" მივყავართ ხარისხის მართვის კონცეფციის განვითა-

---

1 Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Дело, 2002. გვ. 71.

2 Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001. გვ. 25. პროცესებისა და სისტემების იხ. Деминг Э. Выход из кризиса. М.: Альпина бизнес букс, 2007. С. 46; EFQM в России. http://www.efqm-rus.ru/

რებასთან. გარემო აღარ არის სტაბილური, ხოლო საწარმოოს მართვისათვის საჭიროა გარემოს მუდმივი კვლევა.

ცხრილში განზოგადოებული და წარმოდგენილია გარემოს ძირითადი მაჩვენებლები მრეწველობისა და საზოგადოების განვითარების პოზიციიდან, რომელთა შესაბამისად მოხდა მართვის პრინციპებისა და ინსტრუმენტების ევოლუცია.

პერიოდი შედარების პოზიცია	**მასიური წარმოების ეპოქა**(1900-1930)	**მასიური გასაღების ეპოქა (ინდუსტრიული ეპოქა)**(1930-1950)	**პოსტინდუსტრიული ეპოქა**(1950-1990)	**ახალი ეკონომიკის ეპოქა**(1990-დან
მოთხოვნა	ბაზრის გაჯერება მასიური მოთხოვნილების საქონელით, სტაბილურად მზარდი მოთხოვნა	მასობრივი მოთხოვნილების პროდუქტებზე მოთხოვნილება ახლოა გაჯერებასთან, „მომხმარებელთა დიქტატურა". მოთხოვნის დიფერენციაცია	მომხმარებელთა ინდივიდუალური მოთხოვნები. მოთხოვნების შესახებ საიმედო პროგნოზების არარსებობა	მომხმარებელთა მუდმივად ცვალებადი მოთხოვნები, სტაბილური მოთხოვნის არარსებობა
კონკურენცია	ფასების კონკურენცია, კონკურენციის დონე დაბალი	კონკურენციის დონე იზრდება	კონკურენციის საერთაშორისო მასშტაბი	სახელმწიფო საზღვრების წაშლა. საერთაშორისო კონკურენციის გამძაფრება, ბაზრის გლობალიზაცია
სოციუმის გავლენა ბიზნესზე	მინიმალური	პროფკავშირების წარმოშობა,შრომის კანონმდებლობის მიღება, საგანმანათლებლო საქმიანობის შესამლებლობების გაფართოება	ეკოლოგიური უსაფრთხოება, მონოპოლიების შეზღუდვა, რეკლამის მოთხოვნა, გაყიდვის შემდეგი პასუხისმგებლობა. საზოგადოებრივი ძალების დაინტერესება მართვის პრინციპების განსაზღვრაში	ეკოლოგიური უსაფრთხოება, მონოპოლიების შეზღუდვა, რეკლამის მოთხოვნა, გაყიდვის შემდეგი პასუხის მგებლობა.საზოგადოებრივი ძალების დაინტერესება მართვის პრინციპების განსაზღვრაში
სამეცნიერო კვლევითი და საცდელ-საკონსტრუქტ ორო სამუშაოები	პრაქტიკულად არ არსებობს. არ არის ახალის ძიების სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი აუცილებლობა	მეცნიერული კვლევების აუცილებლობას აცნობიერებენ მხოლოდ ბიზნესის მსხვილი მოთამაშეები, წამყვან ორგანიზაციებში მეცნიერული კვლევებისათვის ლაბორატორიების შექმნა, ორგანიზაციის შიგნით სიახლეების შემოტანის პრაქტიკის დასაწყისი,	მეცნიერული კვლევები და საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოების და ბიზნესის მჭიდრო კავშირი, ფუნდამენტური მეცნიერებების მზარდი როლი ბიზნესის პროგრესის უზრუნველყოფაში	ინოვაციები, როგორც საწარმოს კონკურენტუნარიანობის მთავარი პირობა

		მეცნიერებისა და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების განვითარება ბიზნესისაგან დამოუკიდებლად		
საქონლისა და ტექნოლოგიების დაძველების სისწრაფე	დაბალი	დაბალი, საჭიროა პროდუქციისდა ტექნოლოგიების თანდათანობითი სრულყოფა	საშუალო/მაღალი	მაღალი
მომავალი	ჩვეულებრივი	ემორჩილება ექსტრაპოლიციას	მოულოდნელი, მაგრამ პროგნოზირებადი	მოულოდნელი, არაპროგნოზირებადი
მარკეტინგი	პროდუქტების სტანდარტული ნაკრები მისაღებ ფასად	მარკეტინგის კომპლექსური კონცეფციის გამოყენება წარმოებული საქონლის გასაყიდად	აგრესიული მარკეტინგი	მომხმარებელთა მოზიდვა და გრძელვადიანი პარტნიორული ურთიერთობები

ცალკე ეპოქის გამოყოფა - „ახალი ეკონომიკის ეპოქის“ დაკავშირებულია ისეთი ძირითადი ფაქტორების დომინირებასთან (გლობალიზაცია, ინოვაციებისა და ცოდნის პრიორიტეტული როლი),[1] რომლებიც დღეს მთავარ გავლენას ახდენენ თანამედროვე მსოფლიო საზოგადოების განვითარების მიმართულებაზე და როგორც შედეგი, იცვლება მართვის პრინციპების პრიორიტეტი თვითგანვითარების მიმართულებით.

გლობალიზაციამ გამოიწვია ეროვნული ბაზრების საზღვრების წაშლა და გლობალური კონკურენციის განვითარება. კონკურენტუნარიანობა დაფუძნებულია საქონლის მუდმივ განახლებაზე და მის ადაპტაციაზე კლიენტების ცვალებად მოთხოვნილებასთან.[2] “განუწყვეტელი ბრძოლა მოდერნიზა-

1 Михайленко В.Б. На пути к новой парадигме мирового хозяйства // Вопросы новой экономики. 2010. 3 (15). გვ. 24; Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки : в 2 т. / Рос. акад. наук, Урал. отд-ние; под общ. ред. А.И. Татаркина. М.: ЗАО "Издательство "Эконо-мика"; Екатеринбург : УрО РАН, 2011. Т. 2 : Проблемы ресурсного обеспечения саморазвития территориальных социально-экономических систем. გვ. 387 .; Суховей А.Ф., Голова И.М. Инновационные возможности как ресурс социально-экономических преобразований в РФ // Журнал экономической теории. 2012. №2. გვ. 35–47; Чуйкин А.М. Концепция динамических способностей и анализ стратегического потенциала обучающейся орга-низации // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2011. № 9. გვ. 147–162

2 Рулёва Ю.С. Интеллектуализация менеджмента в условиях новой

ციისთვის-ეს ერთადერთი ფაქტორია, რომელიც ახასიათებს თითოეულ მწარმოებელს.[1] საქონლისა და მომსახურეობის სასიცოცხლო ციკლის მნიშვნელოვან შემცირებას

მივყავართ იქამდე, რომ ორგანიზაციების ეფექტური მუშაობისას ვლილებების მართვა იძენს ძირითად მნიშვნელობას.[2]

ახალი ეკონომიკის არსია "ორგანიზების, მართვის, მარკეტინგის მთლიან ჯაჭვში, კვლავწარმოების პროცესის მრავალფეროვანი ინოვაციური საქმიანობა."[5] ინოვაციების თავისებურება ინდუსტრიამდელ და ინდუსტრიულ ეკონომიკაში მდგომარეობდა იმაში, რომ მათ ჰქონდათ ფრაგმენტული ხასიათი, ინოვაციების გავრცელება ხდებოდა ნელა, დეველოპერების მონოპოლია დიდხანს ნარჩუნდებოდა. თანამედროვე პირობებში პროდუქტების სიცოცხლის ვადა მკვეთრად შემცირდა, დამუშავების, დანერგვისა და ინოვაციების დაძველების პროცესი უფრო შემჭიდროებულ ვადებში ხდება.[3] ამის გარდა, ყველგან განვითარებულია დაგროვების, სრულყოფის პროცესები და კონკურენცია უბრალოდ კი არ მძაფრდება, არამედ ტოტალურ ხასიათს ატარებს. „მართვისა და ორგანიზაციის სფეროშიც კი შეიძლება ვილაპარაკოთ კონკურენციის შესახებ დროსთან მიმართებაში".[4]

კონკურენტულ ბრძოლაში მოგების ძირითადი წყარო და მთავარი იარაღი ისეთი ადამიანის შემოქმედების პროდუქტი

экономики // Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина, 2009. № 23. გვ. 47-63.

1 "Варнеке Х.-Ю.Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие: Пер. снем. М.: МАИК «Наука/ Интерпериодика», 1999. გვ 19.

2 Авилова Т. В. Конкурентное преимущество в условиях "новой экономики" // Проблемы современной экономики. 2009. № 2 (30). http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2613.

5 Авдокушин Е. Ф. О сущности и особенностях новой экономики // Вопросы новой экономики. 2011. №1 (17). გვ. 11.

3 Рулёва Ю.С. Интеллектуализация менеджмента в условиях новой экономики//Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина, 2009. № 23. გვ. 47-63.

4 Варнеке Х.-Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие: пер. с нем. М.: МАИК «Наука/ Интерпериодика», 1999. გვ. 19.

ხდება, რომელსაც აქვს აუცილებელი ცოდნა და შესაძლებლობები მოიძიოს, გენერირება გაუკეთოს და გამოიყენოს ინოვაციები. ასე, რომ ახალი ეკონომიკის არსებითი ნაწილი არის ცოდნის ეკონომიკა,[1] რომელშიც განვითარების ძირითადი ფაქტორები არის ცოდნა და ადამიანური კაპიტალი. აქედან გამომდინარე, დინამიური გარემოს ერთ-ერთი ძირითადი მოთხოვნა ორგანიზაციისადმი არის ცოდნის მართვის სისტემის არსებობა, რომელიც ქმნის ცოდნის მოძიების, გენერირების, გაცვლისა და შენახვის შესაძლებლობას. ორგანიზაციის ყველა მაჩვენებელი უნდა დაემორჩილოს გარემოს ახალ მოთხოვნებს. ისინი მიმართული უნდა იყოს სწრაფადცვალებადი პირობებისადმი საქმიანობის ადაპტაციისკენ.[2] **საწარმოს სტრატეგიული წარმატების ძირითადი ფაქტორი არის უნარი სწრაფად შეიცვალოს და განვითარდეს დინამიური გარემოს მოთხოვნების საპასუხოდ.**[3]

მოთხოვნადი ხდება ისეთი თვითგანვითარებადი სტრუქტურები, რომლებიც გამოიყენებენ თვითგანვითარების პრინციპებს.[4]

ის მომავალი, რომელზეც მეოცე საუკუნის დასასრულს ლაპარაკობდა პ.სინგე, როცა წარმატებული გახდებიან მხოლოდ ის ორგანიზაციები, რომლებმაც ისწავლეს მართვის ყველა დონეზე ადამიანების საქმისადმი ერთგულებისა და მათი სწავლის უნარის გამოყენება,“ უკვე დადგა.[5]

XXI საუკუნის დასაწყისში გამოჩნდა შრომები, რომლებიც ინოვაციურობას და ორგანიზაციების დინამიურობას , პერსონალის ინოვაციურ, სამეწარმეო ქცევასთან აკავშირებენ.[6]

---

1 Авдокушин Е.Ф. О сущности и особенностях новой экономики // Вопросы новой экономики. 2011. №1 (17) გვ. 15.

2 Сизов В.С. Принципы менеджмента в новой экономике // Вопросы новой экономики. 2010. № 3 (15).გვ. 15.

3 Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург:УрО РАН, 2001. გვ. 26.

4 Хиценко В.Е. Модель жизнеспособной фирмы Стаффорда Бира // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. №3. http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/14.shtml.

5 Сенге Питер, М. Указ. соч. გვ. 3.

6 Широкова Г.В., Ежова Я.С. Становление внутрифирменного

„ახალი ეკონომიკური სისტემების მობილურობა, მათი თვითგა-ნვითარების სისწრაფე, უშუალოდაა დამოკიდებული მათი პერ-სონალის უნარებსა და კრეატიულობაზე“. [1]

შესაბამისი პირობებისა და პროცესების შექმნა ორგანიზა-ციაში საშუალებას იძლევა ვმართოთ მსგავსი ქცევის ინტენ-სიურობა. ორგანიზაციებს აქვთ მართვის ახალი მიდგომების მოთხოვნილება, რომლების შეესაბამებიან ახალ ეკონომიკას. აქსიომა ხდება, რომ ახალი ეკონომიკა ითხოვს ახალ მენეჯმე-ნტს, რომელსაც უწოდებენ „ნეომენეჯმენტს“[2]

გლობალურმა კონკურენციამ, საზოგადოების პოლიტიკურ-მა და სოციალურმა გავლენამ, ბანკების მოთხოვნილებებისა და ვალდებულებების ზეწოლამ ორგანიზაციები ყოფნა-არყოფნის ზღვარზე დააყენა. გაჩნდა ისეთი მექნიზმების შექმნის საჭირო-ება, რომელებიც ახალ პირობებში ადაპტაციის, მოტივაციის, ლიდერობის გრძელვადიანი კონკურენტული უპირატესობების სისწრაფის მართვას გახდიდა შესაძლებელს. მომწიფდა დაკვე-თა, რომ ორგანიზაციულ განვითარებაში მონაწილეობა მიიღონ თანამშრომლებმა, სადაც ისინი დაჯილდოვდებიან ინიციატივი-სათვის, ექნებათ პასუხისმგებლობა თავის ქმედებებზე და არა გაუთვალისწინებელ შედეგებზე. [3]

предпринимательства в российской ком-пании: формирование, развитие и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2012. Том 10. № 1. გვ. 117 – 140; Kleysen R. F., Street C.T. Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior // Journal of Intellectual Capital. 2001. Vol. 2. № 3. გვ. 284-296; Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervi-sor Supportiveness on Innovative Behavior // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78. № 4. გვ. 573-579.

1 Пашкус Н. А., Пашкус В. Ю. Новая экономика: понятие, принципы, системный подход //Вестник уд-муртского университета. 2007. № 2. გვ. 207-214.

2 Сизов В. С. Принципы менеджмента в новой экономике // Вопросы новой экономики. 2010. № 3 (15). გვ. 4-22. „მენეჯმენტი 2.0“. Хэмел Г. Менеджмент 2.0: новая версия для нового века // Harvard Business Review. 2009. ოქტომბერი. გვ. 91–100.

3 Фей К.Ф., Денисон Д.Р. Организационная культура и эффективность: можно ли применить американскую теорию в России? URL: sserussia.

ᲓᲐᲡᲙᲕᲜᲐ

1. მრეწველობისა და საზოგადოების ევოლუციის პროცესში იცვლებოდა მართვის უმთავრესი პრინციპებიც. გლობალიზაციის, ინოვაციებისა და ცოდნის ძირითადი როლი „ახალი ეკონომიკის" ეპოქაში კარნახობს ორგანიზაციის ფუნქციონირების სხვა წესებს, სადაც წინა პლანზე გამოდის ორგანიზაციული ცვლილებების სისწრაფე, ხოლო ამ მოთხოვნის შესრულება შეუძლებელია ადამიანის როლის გაზრდის გარეშე.

2. მმართველობის თანამედროვე პირობებში ჩნდება მოთხოვნილება თვითგანვითარებად სტრუქტურებზე, რომლებიც გამოიყენებენ თვითორგანიზაციის პრინციპებს. [1]

როგორც წარმატებული ორგანიზაციების პრაქტიკა აჩვენებს (მაგალითად: Google (აშშ), Morning Star (აშშ), Semco (ბრაზილია), Toyota (იაპონია) და სხვა.), ორგანიზაციის განვითარების პროცესში მთელი პერსონალის ჩართვა, უფლებებისა და პასუხისმგებლობის დელეგირება, ინიციატივა და თვითსწავლის კულტურის გაზრდა, ორგანიზაციის თანამშრომელთა მიერ ინიციატივიანი, სამეწარმეო ქცევის დემონსტრირება სასტიკ კონკურენტულ ბრძოლაში საკვანძო ფაქტორი ხდება. თუმცა მენეჯმენტში, ახალი კონცეფციების და თანამშრომლების მიერ ეფექტური მართვის რეალური ფაქტების მიუხედავად, ორგანიზაციების უმრავლეობაში მართვის ადმინისტრაციული მეთოდები დღემდე დომინირებს. [2]

3. იმის მიზეზი, რომ თვითგანვითარებადი ორგანიზაციები გვხვდება საკმაოდ იშვიათად, ჩემი აზრით არის ის, რომ არ არსებობს ტრადიციული მართვის პრინციპებიდან ახალზე გადას-

org›materials/wp/wp98-101R.pdf

1 Хиценко В.Е. Модель жизнеспособной фирмы Стаффорда Бира // Менеджмент в России и за рубежом.1999. №3. URL: http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/14.shtml.

2 Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки : в 2 т. / Рос. акад. Наук, Урал. отд-ние; под общей ред. А.И. Татаркина; [редкол. : Татаркин И.А. (отв. ред.) и др.]. М.: ЗАО «Издательство «Экономика»; Екатеринбург : УрО РАН, 2011. Т.1: Теория и методология формирования саморазвивающихся социально-экономических систем. გვ.308.

ვლისთვის პროცესების მართვის გამოცდილება.

აუცილებელია განვაზოგადოთ თეორიული მასალა თვით-განვითარებისა და თვითგანვითარებადი ორგანიზაციების შესახებ, მივცეთ მკაფიო განსაზღვრება ცნებას „თვითგანვითარების მართვა“ გამოვყოთ ორგანიზაციის თვითგანვითარების ელემენტები.

გამოყენებული წყაროები:

1. Авдокушин Е. Ф. О сущности и особенностях новой экономики // Вопросы новой экономики. 2011. №1 (17).

2. Авилова Т. В. Конкурентное преимущество в условиях «новой экономики» // Проблемы современной экономики. 2009. №2(30). http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2613.

3. Варнеке Х.Ю.Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие: Пер. снем. М.: МАИК «Наука/Интерпериодика», 1999.

4. Деминг Э. Выход из кризиса. М.: Альпина бизнес букс, 2007. С. 46; EFQM в России. http://www.efqm-rus.ru/

5. Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001.

6. Михайленко В.Б. На пути к новой парадигме мирового хозяйства // Вопросы новой экономики. 2010. 3(15). გვ.24; Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки : в 2 т. / Рос. акад. наук, Урал. отд-ние; под общ. ред. А.И. Татаркина. М.: ЗАО «Издательство «Экономика»; Екатеринбург : УрО РАН, 2011. Т.2: Проблемы ресурсного обеспечения саморазвития территориаль-ных социально-экономических систем. გვ. 387.; Суховей А.Ф., Голова И.М. Инновационные возможности как ресурс социально-экономических преобразований в РФ// Журнал экономической теории. 2012. №2. გვ. 35–47; Чуйкин А.М. Концепция динамических способностей и анализ стратегического потенциала обучающейся орга-низации // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2011. № 9.

7. Пашкус Н. А., Пашкус В. Ю. Новая экономика: понятие, принципы, системный подход //Вестник уд-муртского университета. 2007. № 2.

8. Рулёва Ю.С. Интеллектуализация менеджмента в условиях новой экономики // Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина, 2009. № 23.

9. Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки : в 2 т. / Рос. акад. Наук, Урал. отд-ние; под общей ред. А.И. Татаркина; [редкол. : Татаркин И.А. (отв. ред.) и др.]. М.: ЗАО «Издательство «Экономика»; Екатеринбург : УрО РАН, 2011. Т.1: Теория и методология формирования саморазвивающихся социально-экономических систем.

10. Сенге Питер, М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / [Пер. с англ. Б. Пинскера, И. Татариновой]. М.: ЗАО «Олимп–Бизнес», 2009.

11. Сизов В.С. Принципы менеджмента в новой экономике // Вопросы новой экономики. 2010. № 3 (15).

12. Фей К.Ф., Денисон Д.Р. Организационная культура и эффективность: можно ли применить американскую теорию в России? URL: sserussia.org›materials/wp/wp98-101R.pdf

13. Хиценко В.Е. Модель жизнеспособной фирмы Стаффорда Бира // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. №3. http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/14.shtml.

14. Широкова Г.В., Ежова Я.С. Становление внутрифирменного предпринимательства в российской ком-пании: формирование, развитие и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2012. Том 10. № 1. გვ. 117 – 140; Kleysen R. F., Street C.T. Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior // Journal of Intellectual Capital. 2001. Vol. 2. № 3. გვ. 284-296; Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervi-sor Supportiveness on Innovative Behavior // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78. № 4. Avdokushin E.F On the essence and features of the new economy / / Issues of the new economy.

REFERENCES:

1. Avdokushin E.F. On the essence and features of the new economy / / Questions of the new economy. 2011. № 1 (17).

2. Avilova T. V. Competitive advantage in the conditions of the "new economy" // Problems of the modern economy. 2009. № 2 (30).

3. Varneke, Kh.-Yu. Revoliutsiia v predprinimatelskoy kulture. Fraktalnoe predpriiatie [The revolution in entrepreneurial culture. Fractal company]. Moscow: MAIK Nauka/Interperiodika», 1999.

4. Deming, W. Edwards. Out of the Crisis. Moscow: Alpina Business Books, 2007. S. 46; EFQM in Russia.

5. Molodchik A. V. Theory and practice of a self-developing organization formation. Ekaterinburg, 2001. 246 p.

6. Mikhailenko V.B. Towards a new paradigm of the world economy // Issues of a new economy. 2010. 3 (15). p .24; Self-developing socio-economic systems: theory, methodology, projections: in 2 tons / Ros. acad. Sciences, the Urals.under the Society. Ed. A.I. Tatarkin. M .: ZAO "Ekonomika" Publishing House, Ekaterinburg: UB RAS, 2011. T. 2: Problems of Resource Support for Self-Development of Territorial Socio-Economic Systems., 387. Sukhovey A.F., Golova I.M. Innovative Opportunities as a resource of socio-economic transformations in the Russian Federation // Journal of Economic Theory 2012. №.2 p. 35-47; Chuikin A.M. The concept of dynamic abilities and analysis of the strategic potential of the learning organization // Bulletin of the Baltic Federal University. I. Kant, 2011. № 9.

7. Pashkus, V.Y Pashkus, N.A. Innovations in the education system: the concept, features, approaches to comparison. Bulletin of Udmurt University. 2007. № 2.

8. Y. S. Rulyova. Intellectualization of management in the conditions of the new economy // Bulletin of the Ryazan State University. S.A. Yesenin, 2009. № 23.

9. Self-developing socio-economic systems: theory, methodology, projections: in 2 t/ Ros. acad. Science, the Urals. separation; under the general ed. A.I. Tatarkina; [rarely. : Tatarkin IA (editorial editors),

etc.]. M .: ZAO “Publishing house” Economics “; Ekaterinburg: UrB RAS, 2011. T.1: Theory and methodology of the formation of self-developing socio-economic systems.

10. Peter M. Senge, The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization 10. Senge Peter, M. The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization / [Trans. with English. B. Pinsker, I. Tatarinova]. M .: ZAO Olimp-Business, 2009.

11. Sizov V.S. Principles of management in a new economy // Issues of a new economy. 2010. № 3 (15).

12. Fei K.F., Denison D.R. Organizational culture and effectiveness: is it possible to apply the American theory in Russia? URL: sserussia.org›materials/wp/wp98-101R.pdf

13. Khitsenko V.E. Model of the viable company Stafford Bir // Management in Russia and abroad. 1999. №3.

14. Shirokova G.V., Ezhova Y.S. Formation of intra-firm entrepreneurship in the Russian company: formation, development and prospects // The Russian Journal of Management. 2012. Volume 10. № 1. p. 117-140; Kleysen R. F., Street C.T. Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior // Journal of Intellectual Capital. 2001. Vol. 2. № 3. გვ. 284-296; Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervi-sor Supportiveness on Innovative Behavior // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78. № 4. Avdokushin E.F On the essence and features of the new economy / / Issues of the new economy.

MOVE TO SELF-DEVELOPMENT PRINCIPLES OF ORGANIZATION MANAGEMENT IN RESPONSE TO THE MODERN CHALLENGES

Ekaterine Kvirikashvili
PhD Student, The St. Andrews
the First-Called Georgian University

RESUME

In the world of the intellectual society, there are focuses on theoretical and practical issues that connected to the effectiveness of management of the organization.

Along with other factors, the efficiency of the organization determineed by the situation when the organization constantly cares about continuous self-development, oriented on innovation, has a feedback mechanism for staff learning and development.

Changes of dynamics of the major principles of management in the process of evolution of industry and society are presented in the article. There are characterized the main indicators of the environment. These characteristics were used for development of management principles and instruments.

Keywords: self-development, management, organization, strategy, competition, employee, user, demand, marketing.

თანამედროვე საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების გლობალიზაცია და საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია

გიორგი ლოხიშვილი
სტუ მაგისტრანტი
თამთა უთნელიშვილი
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

თანამედროვე საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების გლობალიზაცია და საერთაშორისო ეკონომიკურ ინტეგრაცია მიზნად ისახავს ქვეყნების ეკონომიკათა დაახლოებას, ეკონომიკური კავშირების გაღრმავებას და მათ შორის ერთობლივი ეკონომიკური პრობლემების გადაწყვეტის გზებს. საერთაშორისო ეკონომიკური გლობალიზაცია გამოხატავს საზღვრებს მიღმა ქვეყნების ეკონომიკურ საქმიანობას ვაჭრობის ლიბერალიზაციით, სავაჭრო და საინვესტიციო ბარიერების მოხსნით, თავისუფალი სავაჭრო ზონების შექმნით და ა.შ. გარდა ამისა, გლობალიზაციისა და ინტეგრაციის პროცესები მოიცავს სახელმწიფოთაშორისო და მსოფლიო ეკონომიკურ ბაზარზე (ეკონომიკური, სამართლებრივი, საინფორმაციო, პოლიტიკური) მსხვილი რეგიონების ჩართვას. ის გავლენას ახდენს თითქმის ყველა სფეროზე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. მათ შორის, ეკონომიკაზე, პოლიტიკაზე, იდეოლოგიაზე, სოციალურ სფეროზე, კულტურაზე, ეკოლოგიაზე, უსაფრთხოებაზე, ადამიანის ცხოვრების წესსა და არსებობაზე.

საკვანძო სიტყვები: გლობალიზაცია, საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობები, საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია, ინტეგრაციული გაერთიანება, ეროვნული მეურნეობა, მსოფლიო ეკონომიკური ურთიერთობები, მიკრო დონე,

მაკრო დონე, ტრანსნაციონალიზაცია, ტრანსნაციონალური კაპიტალი, საგარეო ვაჭრობა, ეკონომიკა.

შესავალი

საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაციის პროცესები და მსოფლიო ეკონომიკის გლობალიზაცია და ტრანსნაციონალიზაცია საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების თანამედროვე განვითარების ძირითადი მიმართულებებია. გლობალიზაცია - ეს არის წარმოებისა და კაპიტალის ინტერნაციონალიზაციის თანამედროვე სტადია, რომელიც დაიწყო და გრძელდება დაახლოებით 100 წელი. ინტერნაციონალიზაციის პროცესი დაჩქარდა და გაღრმავდა მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, რაც, ერთის მხრივ, გამოიხატა ტრანსნაციონალური ბანკების საქმიანობის მასშტაბის მკვეთრი გაფართოებით, ხოლო, მეორე მხრივ, ინტეგრაციული ეკონომიკური პროცესების განვითარებით, რომლებიც მიკრო დონიდან გადავიდნენ მაკრო დონეზე და მიიღეს რეგიონული ეკონომიკური ინტეგრაციული გაერთიანების ფორმა. XX საუკუნის 90-იან წლებში მოხდა გადასვლა თვისობრივად ახალ ხარისხში, რომელმაც ინტერნაციონალიზაციის გზაზე ახალი ერა დაიწყო გლობალიზაციის სახელწოდებით. ამავე დროს ტერმინი „გლობალიზაცია“ უფრო ხშირად იხმარება თანამედროვე საერთაშორისო ურთიერთობების ანალიზისას და აქტიურად გამოიყენება მსოფლიოში მიმდინარე პროცესების დასახასიათებლად.

ძირითადი ტექსტი

საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია ითვალისწინებს ეროვნული ეკონომიკის ერთიან საერთაშორისო ეკონომიკასთან ადაპტაციას და დაახლოებას, მათ ჩართვას საერთაშორისო რეპროდუქციის პროცესში. საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია შეიძლება შეფასდეს, როგორც ქვეყნების ეკონომიკური კავშირი, ცალკეულ ეროვნულ მეურნეობებს შორის შრომის განაწილების საფუძველზე, მათ ეკონომიკურ ურთიერთობებს სხვადასხვა დონეზე და სხვადასხვა ფორმით. სა-

ერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია - ეს არის საკმაოდ ეფექტიანი და პერსპექტიული ეტაპი მსოფლიო ეკონომიკის განვითარებისა და ეროვნული მეურნეობების ინტერნაციონალიზაციის კუთხით თანამედროვე გლობალიზაციის პირობებში, რომელიც მიზნად ისახავს ეროვნულ ეკონომიკათა დაახლოებას, ეკონომიკური კავშირების გაღრმავებას და ქვეყნებს შორის ერთობლივი ეკონომიკური პრობლემების გადაწყვეტის გზებს. აქედან გამომდინარე, ეკონომიკური ინტეგრაცია შეიძლება ჩაითვალოს, როგორც ქვეყნებს შორის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და ეროვნულ მეურნეობათა დაახლოების მექანიზმი, რომელიც რეგულირდება და განისაზღვრება სახელმწიფოთაშორისი შეთანხმების საფუძველზე. ეკონომიკური ინტეგრაცია აისახება, სხვადასხვა ქვეყნების ეროვნულ მეურნეობებს შორის თანამშრომლობით და მათი სრული ან ნაწილობრივი უნიფიკაციით, ბარიერების აღმოფხვრით, საქონლის, მომსახურების, კაპიტალის და შრომის დანაწილებით ორ ქვეყანას შორის; ცალკეული ქვეყნის ბაზრის ერთმანეთთან დაახლოებით, რათა შექმნას ერთი საერთო ბაზარი და საერთო ეკონომიკური განვითარების მოდელი. ეკონომიკური ინტეგრაციის პროცესები მიმდინარეობს, როგორც ორმხრივ, ასევე რეგიონულ და გლობალურ დონეზე. თანამედროვე მსოფლიოში ასეთი გაერთიანებები ხშირად რეგიონული განვითარების მიზნით გამოიყენება. რეგიონში იქმნება ერთიანი რეგიონალური მეურნეობის კომპლექსი საერთო ტრანსნაციონალური და მთავრობათაშორისი ინტერესების საფუძველზე.

საერთაშორისო ურთიერთობაში გლობალიზაციას ერთ-ერთი ძირითადი როლი აკისრია. ეკონომიკური ურთიერთობები გლობალიზაციის პროცესის მნიშვნელოვანი ნაწილია, რომელიც წარმოადგენს ინტერნაციონალიზაციას და მსოფლიო როგორც ერთი სავაჭრო ბაზარი ღიაა ტრანსნაციონალური კომპანიებისა და რეგიონებისათვის. საერთაშორისო ურთიერთობების გლობალიზაცია-ეს არის ურთიერთდამოკიდებულება და ურთიერთქმედება საზოგადოებრივი ცხოვრების და საქმიანობის სხვადასხვა სფეროში. ის გავლენას ახდენს თითქმის

ყველა სფეროზე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. მათ შორის, ეკონომიკაზე, პოლიტიკაზე, იდეოლოგიაზე, სოციალურ სფეროზე, კულტურაზე, ეკოლოგიაზე, უსაფრთხოებაზე, ადამიანის ცხოვრების წესსა და არსებობაზე.

გლობალიზაციის პროცესი მოიცავს მსოფლიო ეკონომიკის სხვადასხვა სფეროებს, კერძოდ: საშინაო, საერთაშორისო, მსოფლიო ვაჭრობის, მომსახურების, ტექნოლოგიების, (შრომის ბაზარი, კაპიტალი, ინფორმაცია); საერთაშორისო საფინანსო-საკრედიტო და სავალუტო (საგრანტო დაფინანსება და დახმარება, კრედიტები და სესხები, საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობები, ფასიანი ქაღალდების ოპერაციები, სპეციალური ფინანსური მექანიზმები და ინსტრუმენტები, სავალუტო ოპერაციები); სამრეწველო, სამეცნიერო-ტექნიკური, ტექნოლოგიური, საინჟინრო და ინფორმაციული თანამშრომლობა. მსოფლიო ეკონომიკის გლობალიზაცია - გავლენას ახდენს: რეგიონულ და ეროვნულ ეკონომიკაზე (მაკრო-დონეზე); სასაქონლო, სავალუტო და საფინანსო ბაზრებზე, შრომის ბაზარზე (შუალედურ დონეზე); ინდივიდუალური კომპანიები (მიკრო დონეზე). მაკროეკონომიკურ დონეზე, გლობალიზაცია გამოიხატება ქვეყნების მისწრაფებით ეკონომიკურ საქმიანობაში ქვეყნის საზღვრებს მიღმა. ვაჭრობის ლიბერალიზაცით, სავაჭრო და საინვესტიციო ბარიერების მოხსნით, თავისუფალი სავაჭრო ზონების შექმნით და ა.შ. გარდა ამისა, გლობალიზაციის და ინტეგრაციის პროცესები მოიცავს მსოფლიო ეკონომიკურ ბაზარზე (ეკონომიკური, სამართლებრივი, საინფორმაციო, პოლიტიკური) მსხვილი რეგიონების ჩართვას. მაკროეკონომიკურ დონეზე, გლობალიზაცია გამოიხატება კომპანიების გაფართოებით საზღვრებს გარეთ ბაზრებზე. ყველაზე დიდი ტრანსნაციონალური კორპორაციები მოქმედებენ გლობალური მასშტაბით. მათი ბაზარი შეიძლება იყოს ნებისმიერი სფერო მომხმარებლის მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად, ეს იქნება ეროვნული თუ საერთაშორისო ბაზარი. კომპანიები ფიქრობენ გლობალური კატეგორიის მომხმარებელზე, ტექნოლოგიაზე, ღირებულებაზე, მიწოდებაზე, სტრატეგიულ მოკავშირეებსა

და კონკურენტებზე. სხვადასხვა საწარმოების პროექტირება, პროდუქციის წარმოება და მარკეტინგი განლაგებულია სხვადასხვა ქვეყნებში რომლებიც ერთიანდებიან საერთაშორისო მაშტაბით და ქმნიან ტრანსნაციონალურ კომპანიას, რომელიც საშუალებას იძლევა გადალახონ ბევრი ბარიერი (ხელსაყრელი პირობები, რეპროდუქცია, უკეთესი ფასები ბაზარზე, საუკეთესო ამონაგები და ა.შ.)

გლობალიზაცია და განსაკუთრებით მსოფლიო ეკონომიკური ურთიერთობები - პოზიტიური პროცესია, რომელიც გამოხატავს მსოფლიო საზოგადოების განვითარების თანამედროვე პირობებს. უპირველეს ყოვლისა აღსანიშნავია სამეცნიერო და ტექნიკურ-ეკონომიკური პროგრესი. გლობალიზაცია გარდაუვალი ეტაპია კაცობრიობის აღმავლობის და განვითარების გზაზე, რაც საბოლოო ჯამში ბევრი მიმართულებით პოზიტიურ გარდაქმნებს წარმოშობს მსოფლიოში, მაგრამ როგორც ყოველთვის ასეთი დიდ-მასშტაბიანი გარდაქმნების შემდეგ შესაძლებელია ნეგატიური გარდაქმნებიც გამოიკვეთოს. გლობალიზაციის უდიდეს მრავალფეროვნების გამო, ასეთი ზემოქმედების დაძლევა ძალიზედ რთულია. გლობალიზაციის გავლენის ტრადიციული შეფასება ინდივიდუალურ კონტექსტში არ არის საკმარისი და ზოგადი დასკვნები არ არის ძალიან საიმედო განსხვავებული ურთიერთობებისა და ურთიერთდამოკიდებულებების გამო. მთელი მსოფლიო ეკონომიკა, მისი ცალკეული სფეროები და სექტორები ძალიან მობილურია. მდგომარეობა რეგიონებში და ზოგადად ქვეყნებში მუდმივად იცვლება, რაც იწვევს მსოფლიო ეკონომიკაშიც გარდაქმნებს. ეს უკანასკნელი კი მჭიდროდ განსაზღვრავს ინდივიდუალური, ეროვნული და ტრანსნაციონალური კომპანიების მომავალს.

თანამედროვე მსოფლიო ლიტერატურაში გლობალიზაციის გავლენას საერთაშორისო ეკონომიკურ ურთიერთობებზე ახასიათებს შემდეგი ტენდენციები:

- ქვეყანათაშორის საზღვრებზე გამტარიანობის გაფართოება.

- ტრანსნაციონალური კაპიტალის, ადამიანური რესურსის, ინფორმაციისა და მომსახურების მკვეთრი ზრდა.
- ერთიანი სტანდარტების მასობრივი განაწილება მსოფლიოს ყველა კუთხეში.
- არასახელმწიფო რეგულატორთა როლის გაძლიერება მსოფლიო ეკონომიკაში და საერთაშორისო ურთიერთობებში.
- კომუნიკაციის ერთიანი სივრცის ჩამოყალიბება, რომელიც მკვეთრად გააძლიერებს სოციალიზაციის შესაძლებლობას.

მსოფლიო ეკონომიკის ჩამოყალიბება საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაციით, საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების ახალი ეტაპია. ამჟამად საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია წარმოადგენს ეროვნული ეკონომიკის განვითარებისათვის ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან ფაქტორს და ხასიათდება თანამედროვე საერთაშორისო ურთიერთობებში ისეთი პროცესებით, როგორებიცაა: ვაჭრობის გაძლიერება, წარმოება, ტექნოლოგია, ფინანსურ კავშირები, გლობალიზაცია და ეკონომიკის ინტერნაციონალიზაცია (სახელმწიფოთაშორისი ასოციაციების აქტიური ფორმირება, მონაწილე სახელმწიფოების რიგი უფლებამოსილების გადაცემით).

საერთაშორისო ინტეგრაციული პროცესები, უნდა შეიცავდეს:

- შრომის თანაბარი განაწილება.
- ინტეგრაციულ გაერთიანებაში, მონაწილე ქვეყნების გეოგრაფიული მდებარეობა, საერთო საზღვრების ქონა და ისტორიულად ჩამოყალიბებული ეკონომიკური კავშირები.
- თანაბარი დონის სოციალურ-ეკონომიკური ფონი და ეროვნული კანონმდებლობის მსგავსება საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების შესახებ, რომლითაც ხელმძღვანელობენ მოკავშირე ქვეყნები.

საერთაშორისო ეკონომიკური გაერთიანება ხასიათდება ეკონომიკის მარეგულირებელი ერთიანი მექანიზმების ჩამოყალიბებით, უფრო მჭიდრო თანამშრომლობით არა მარტო ეკონომიკურ სფეროში, არამედ შეთანხმებული სახელმწი-

ფოთაშორისი ეკონომიკური პოლიტიკის განხორციელებაში. ერთი მხრივ, საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია გულისხმობს, როგორც მეწარმეობის ეკონომიკური ურთიერთობების სფეროში დაახლოებისა და გაერთიანების პროცესს, მეორე მხრივ, ამ პროცესების შედეგებს. საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია ხორციელდება ორ დონეზე: პირველი - საერთაშორისო ეკონომიკური ორგანიზაციების მეშვეობით, ხოლო მეორე - რეგიონული ინტეგრაციის ასოციაციების მეშვეობით. მნიშვნელოვანია ხაზგასმით აღინიშნოს, რომ ინტეგრაციის პროცესების შედეგად სახელმწიფოთაშორისო ეკონომიკის ეტაპობრივი ფორმირება ხდება პოლიტიკურად ერთიანი და განუყოფელი სივრცე, რომელიც არის დამოუკიდებელი პირი საერთაშორისო ეკონომიკურ ურთიერთობებში. ეს საშუალებას აძლევს ინტეგრაციის გაერთიანების წევრ ქვეყნებს გააუმჯობესონ ეროვნული ეკონომიკის ეფექტიანობა და ეროვნული რესურსების გამოყენება და გააძლიერონ ეკონომიკური განვითარების ტემპი.

დასკვნა

საერთაშორისო ეკონომიკური ინტეგრაცია საკმაოდ ეფექტიანი და პერსპექტიულია მსოფლიო ეკონომიკის განვითარებაში. ეკონომიკური კავშირების ინტერნაციონალიზაცია თვისობრივად ახალი და უფრო კომპლექსური ეტაპია, რომელსაც თან ახლავს საერთაშორისო სამართლებრივი შეთანხმებები ნორმებისა და წესების შესახებ პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სამართლებრივ ჩარჩოებში. ინტეგრაციის ამ ეტაპზე არა მარტო ეროვნული ეკონომიკის დაახლოება ხდება, არამედ ეკონომიკური პრობლემების ერთობლივი გადაწყვეტილებების სამართლებრივი უზრუნველყოფა. საერთაშორისო ინტეგრაციისგან განსხვავებით, გლობალიზაცია წარმოადგენს მსოფლიო ეკონომიკაში მონაწილეთა შორის ყოვლისმომცველი სისტემის შექმნის პროცესს. იგი ასახავს შრომის საერთაშორისო დანაწილებას, ინტენსიფიკაციას და თანამშრომლობის განვითარებას, რაც ხელს უწყობს ეროვნული ეკონომიკის ურთიერთდამოკი-

დებულების გაძლიერებას. გლობალიზაცია გამოხატავს საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების ისეთ ფორმებს როგორიცაა: მსოფლიო და საგარეო ვაჭრობა, წარმოების საერთაშორისო გადაადგილება და სხვა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. მექვაბიშვილი ე. ეკონომიკის გლობალიზაცია: მიმართულებები, გამოწვევები, პერსპექტივები., თბ., 2009.

2. კაკულია რ. გლობალური ეკონომიკა - თანამედროვეობის ფენომენი, ჟ. ეკონომიკა და ბიზნესი #2., 2017.

3. Crafts N. Globalization and Growth in the Twentieth Century – IMF. Wash., 2000.

REFERENCES

1. Mekvabishvili E. Economics Globalization: Directions, challenges, perspectives., Tb., 2009.

2. Kakulia R. Global Economy - Phenomenon of Modernity, J. Economics and Business # 2., 2017.

3. Crafts N. Globalization and Growth in the Twentieth Century – IMF. Wash., 2000.

GLOBALIZATION OF MODERN INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS AND INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION

Giorgi Lokhishvili
Master's Degree Student,
Georgian Technical University
Tamta Utnelishvili
PhD Student,
Georgian Technical University

RESUME

The article is dedicated to the topical issues of international economic globalization and international economic integration as a specific phenomenon in the world economy, which aims to draw near the nation's economy by means of deepening the economic tides and including the ways of solution of the cooperative economic problems. The international economic globalization expresses an economic activity by trade liberalization of the countries beyond the boundaries, by the removal of the trade and investment barriers, by creating the free trading zones, etc. In addition, the globalization and integration processes include the inclusion of the large regions into the interstate and world economic (economic, legal, informational, political) market. It affects almost all the fields in the social life, including economics, policy, ideology, social field, culture, ecology, security, the way of human life and existence.

KEY WORDS: Globalization, International Economic Relations, International Economic Integration, Integration Association, National Economy, World Economic Relations, Micro Level, Macro Level, Transnationalization, Transnational Capital, Foreign Trade, Economics.

ლიდერობის თავისებურებები და ქალთა ლიდერობისათვის დამახასიათებელი პრობლემატიკა ფრანგულ ორგანიზაციებში

ნინო ცხოვრებაშვილი
საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა ანდრია
პირველწოდებულის სახელობის ქართული
უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

ლიდერობის ფენომენი, თავისი კომპლექსურობიდან გამომდინარე სხვადასხვა მეცნიერების კვლევის ობიექტია. მას სწავლობს როგორც ანთროპოლოგია, სოციოლოგია, ფსიქოლოგია, ასევე, მენეჯმენტი, სოციალური მეწარმეობა. საკითხის აქტუალურობა პლატონისა და არისტოტელეს ეპოქიდან იღებს სათავეს. ჰიუგო გროტიუსიდან მოყოლებული, მრავალი მეცნიერი განიხილავდა სოციალური მოწყობის და მართვის საკითხებს. ჯერ კიდევ 18 -ე საუკუნეში "სოციალურ კონტრაქტში" ჟან ჟაკ რუსო სოციალური მოწყობის მისეულ ხედვას გვთავაზობს. შესაბამისად, ლიდერობის მრავალი დეფინიცია არსებობს.

მიუხედავად სოციუმის (ორგანიზაციის) ზომისა და სექტორისა თავისებურებებისა, ნებისმიერ ორგანიზაციას წარმატებისათვის სჭირდება კარგი ხელმძღვანელი. ლიდერობა შეიძლება უკავშირდებოდეს ერთ ინდივიდს ან ჯგუფს. ორივე შემთხვევაში ლიდერს ანიჭებენ განსაკუთრებულ სტატუს აზრის გამოთქმისას და გადაწყვეტილების მიღებისას. ლიდერობის სტილი განსხვავდება ეპოქის, ქვეყნების, ორგანიზაციის და სხვადასხვა მახასიათებლების მიხედვით. სტატიაში განხილულია, საფრანგეთის, როგორც ერთ-ერთი მოწინავე ქვეყნის დამოკიდებულება ამ ფენომენისადმი და ქალთა ლიდერობისადმი.

საკვანძო სიტყვები: ლიდერობა, ორგანიზაციული კულტურა, პროფესიული თანასწორობა, ანაზღაურება, სტერეოტიპული აზროვნება.

ძირითადი ტექსტი

საფრანგეთში ისევე, როგორც ევროპის წამყვან ქვეყნებში, ორგანიზაციის წარმატება მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია ხელმძღვანელზე და მართვის სტილზე. ფრანგული მიდგომის თანახმად, ხელმძღვანელს, რომელსაც ლიდერობა სურს, არა მხოლოდ ზეგავლენის მოხდენა უნდა შეეძლოს ჯგუფზე, არამედ მოთხოვნების შეჯერების საფუძველზე უნდა მოახერხოს ცვლილებების განხორციელბა და ღირსეული ადგილის მოპოვება კონკურენტებს შორის. ლიდერობის ფენომენზე საუბრისას ყურადღებას აქცევენ ძალაუფლების წარმომავლობას და განასხვავებენ ორ მიდგომას:ა.პიროვნება ლიდერობს ჯგუფში ზემდგომიდან მინიჭებული უფლების საფუძველზე ან ბ. თავად მოიპოვა აღიარება კოლექტივში.

ფრანგებისათვის ლიდერობა ერთგვარი სინთეზია იერარქიულ თანამდებობას და პირად ავტორიტეტს შორის. ზოგადად, ლიდერობის ფენომენი გარშემომყოფთა აღქმის და შეფასების სისტემაზეა დამოკიდებული, რადგან კონკრეტული პიროვნება ლიდერად მაშინ შეიძლება ვაღიაროთ, თუ მას გარშემომყოფები აღიქვამენ ამგვარად. იმისათვის რომ, ფრანგული „ლიდერშიპის" თავისებურება გავიგოთ, საჭიროა, მენეჯერების ხედვის გაცნობა ამ საკითხთან დაკავშირებით.

არსებობს მრავალი საინტერესო კვლევა, სადაც ფრანგი საწარმოს მმართველები აფიქსირებენ მოსაზრებებს ლიდერობის ფენომენთან დაკავშირებით. ერთ- ერთმა ასეთმა გამოკითვამ, რომელშიც მონაწილეობას 452 ფრანგი ხელმძღვანელი პირი იღებდა, ნათლად აჩვენა, რომ თავად მენეჯერებისათვის ლიდერის საფეხურამდე ასვლა ძალიან მნიშვნელოვანი და ამავდროულად რთული პროცესია. მნიშვნელოვანი იმდენად, რამდენადაც ლიდერი ორგანიზაციის წარმატების და სტაბილური განვითრების გარანტია. ლიდერის და მენეჯერს შორის განსხვავება ძირითადად ცვლილებებს და ინოვაციას უკავშირდება. ლიდერი ცვლილებების მომტანია და ამასთან, უპირობოდ, საუკეთესო შედეგის გარანტი. მენეჯერი- კარგი შემსრულებელი და ორგანიზატორი. ლიდერი შეიძლება იყოს

კარგი მენეჯერი, ოღონდ კანსაკუთრებული თვისებებით გამორჩეული, რომელიც მუდამ ისწრაფვის ცვლილებებისკენ და სიახლისკენ. მიუხედავად იმისა, რომ ლიდერს უნდა ახასიათებდეს ქარიზმატულობა და განსაკუთრებული ხედვა, კონსენსუსის მიღწევის და სტაბილურობის შენარჩუნების უნარი ლიდერის უპირობა თვისებად რჩება. კომუნიკაციის სწორედ წარმართვა ერთ-ერთი მთავარი საკითხია საბოლოო შედეგის მისაღწევად, რომელიც თავისთავად გულისხმობს ორგანიზაციაში ლეგიტიმურობის შენარჩუნებას და სწორი სტრატეგიის მოძებნას გარშემო მყოფებთან, პარტნიორებთან და კონკურენტებთან ურთიერთობისას. ფრანგი მენეჯერების ასეთი ხედვა უახლოვდება მკველვარ კონგერ და კანუნგოს მოსაზრებას ქარიზმატულ ლიდერზე.[1] კომუნიკაციის საკითხი იმდენად დიდი მნიშვნელობის აღმოჩნდა, რომ ახალგაზრდა ქალბატონმა მორომ, ფიგაროს ყოფილმა ლიტერატურულმა კრიტიკოსომა და ამჟამინდელმა მეწარმემ გადაწყვიტა გამოცდილება კომუნიკაციის, სწორედ ურთიერთობების და მეტყველების საკითხების განხილვაში გამოეყენებინა და გამონათქვამების ხარისხის ორგანიზაცია დააფუძნა. იგი განსაკუთრებულ ყურადღებას ხელმძღვანელ პირთა (ლიდერთა) და დასაქმებულთა შორის ურთერთობის მანერაზე ამახვილებს.

როდესაც ფრანგული წამყვანი ორგანიზაციების დირექტორების დოსიეებს შევისწავლივით ერთ თავისებურებას შევნიშნავთ, თუ 90 წლებში ერთი პრესტიჟული ინსტიტუტის დიპლომს ფლობდა ხელმძღვანელი 2000- იანი წლებიდან მართველთა დიდ რაოდენობა ორი ან მეტი დიპლომის მფლობელია. არის შემთხვევები, როდესაც გენერალურ დირექტორებს დოქტორის ხარისხიც აქვთ მოპოვებული. ფრანგულ საზოგადოებაშიც ხშირია შემთხვევები, როდესაც დიდი ორგანიზაციების დამფუძნებლის შვილები განსაკუთრებული პრივილეგიების მეშვეობით აღწევენ მაღალ საფეხურებს სამსახურეობრივ საქმიანობაში. ამ საკითხზე მიძღვნილი ნაშრომების თანახმად რამდენიმე

1 A. Conger, R. N. Kanungo, Charismatic leadership in Organisation

ავტორი პროტექცია, პრივილეგიის სამ ჯგუფს გამოყოფს:[1]

1.პრივილეგირებულნი სახელმწიფოდან- კადრები, რომელნიც სახელმწიფო უწყებებიდან ხვდებიან მაღალ თნამდებობებზე;

2. პრივილეგირებულნი კაპიტალით-კადრები, რომლებსაც მემკვიდრეობით ერგოთ ქონება და მათ შორის მართვის სადავეები;

3. პრივილეგირებულნი საკუთარი კარიერით. კადრები, რომლებმაც მრავალი წლის მანძილზე სხვადასხვა საფეხური გაიარეს, რომ მართველობით ორგანოებამდე მიეღწიეთ. ბოლო წლებში მომრავლდა შემთხვები წამყვან თანამდებობებზე უცხოური წარმომავლობის ხელმძღვანელების დანიშვნისა. 2000 წლამდე თუ CAC 40 წამყვანი პირები ფრანგები იყვნენ, 2005 წლიდან საგრძნობლად გაიზარდა უცხოელი დირექტორების რიცხვი.

მიუხედავად იმისა, რომ საფრანგეთი ევროპის ერთ-ერთ წამყვან ქვეყნად არის მიჩნეული, ქალები მაინც ნაკლებად არინ წარმოდგენილი ორგანიზაციების მართვის საბჭოებში. **2011 წელს მიღებული კოპე ზიმერმანის[2] კანონი უშუალოდ ავალდებულებს მეწარმეებს, რომ საშუალო და დიდი საწარმოების მართვის საბჭოებში თანაბარი რაოდენობით იყოს წარმოდგენილი მამაკაცები და ქალები.** სასურველი შედეგის მიღებას ფრანგები 2017 წლისთვის ვარაუდობდნენ, თუმცა, 2013 წლის კვლევების თანახმად, ისინი საკმაოდ დამაიმედებელ პროგნოზს აკეთებენ. 2012 წელს ქალთა როადენობამ მართვის ორგანოებში 23, 7 % მიაღწია, რაც საკმაოდ დამაიმედებელი მაჩვენებელია წინა წლებთან შედარებით, როდესაც ეს მაჩვენბელი მხოლოდ 8, 5 % აღწევდა [3]

სოციალური გარემო, გავლენიან პირთა კავშირები, პოსტებზე ყოფნის ხანდაზმულობა თავისთავად მოქმედებს გადაწყვე-

---

1 Cac 40 , Representatation des dirigent de nationalité étrangère de 1990 a 2010.

2 Loi N 2011/103 du 27janvier 2011 , dote loi Cope Zimmermann

3 Figaro Economie, jeudi 14 Fevrier , 2013

ტილების მიღებაზე და რისკების გათვლის სისწორეზე. **განსაკუთრებულ წარმატებას ფრანგებისათვის ისეთი ლიდერები აღწევენ, ვისაც კრიტიკის არ ეშინია და, მეტიც, მზადაა ასეთი თანამშრომლები დაასაქმონ.** ამის ნათელი მაგალითია ცნობილი სადაზღვევო კომპანიის „აქსას" დირექტორის გადაწყვეტილება, რომელმაც ერთ-ერთი კონფერენციის დროს კრიტიკულად განწყობილ ინდოელ სტუდენტს მოუსმინა და სავიზიტო ბარათიც გადასცა. თხუთმეტ დღეში ეს სტუდენტი უკვე „აქსას" თანმშრომელი გახდა[1]

ეკონომიკური განვითარების და თანამშრომლობის ორგანიზაციის მონაცემების მიხედვით, ორგანიზაციებში თანაბარი რაოდენობით წარმოდგენილი ქალი და მამაკაცი 0,4 % ყოველწლიური ეკონომიკური ზრდის გარატი იქნება. მათი მოსაზრებით ამაგავრი პარიტეტი მკვეთრად გაზრდის კონკურენციის დონეს, როგორც საწარმოებს შორის ქვეყნის მაშტაბით, ასევე ქვეყნის ფარგლებს გარეთ. მათი მონაცემების მიხედვით, ყველაზე რენტაბილური საწარმოების ტოპ მენაჟერები ქალები არიან.[2]

მედეფის, ფრანგული ორგანიზაციების ფედერაციის, პრეზიდენტის პერ გატაზისთვის თანასწორი რაოდენობით წარმოდგენილი ქალი და მამაკაცი იმდენად მნიშვნელოვანია მომავალი საფრანგეთისთვის, რომ მან სპეციალური კომიტეტი **შექმნა „პროფესიული თანასწორობა და პარიტეტი".**

სტატისტიკის ინტიტუტის ინფორმაციით, 1962 წელს 19 მილიონი ფრანგი მუშაობდა რომელთაგან ორ მესამედს მამაკაცები წარმოადგენდნენ. 2011 წელს ციფრები შემდეგნაირად გადანაწილდა 26, 5 მილიონი დასაქმებული , რომელთაგან 52 პროცენტი მამაკაცია. ასევე საყურადღებოა, რომ უვადო კონტრაქტები გაცილებით ხშირია მამაკაცებში ვიდრე ქალებში. კონკრეტულად, 83 პროცენტი დასაქმებულ ქალებში და 87 პროცენტი

მამაკაცებში. „ინტერიმებში" და კვალიფიკაციის ასამაღლებელ პოსტებზეც მცირედით მამკცები ლიდერობენ, როგორც

1 Henri de Castries , PDG d'Axa , l'un des leaders mondiaux
2 OCDE, rapport 2013

პადეკალეს რეგიონში ასევე ნაციონლურ დონეზე.[1]

საფრანგეთის სტატისტიკის ინსტიტუტმა 2013 წელს ნაშრომი მიუძღვნა ქალთა და მამაკაცთა(ლიდერთა) ხელფასებს შორის სხვაობას. 2010 წელს კერძო სექტორში 28 პროცენტით ნაკლებ ხელფასს იღებდნენ ქალები მამკაცებთან შედარებით ერთიდაიგივე სამუშაოს შესრულებაში. ეს პროცენტული მაჩვენებელი იცვლება სექტორების მიხედვით. სამწუხაროდ, არ არსებობს სექტორი, რომელშიც არ დაფიქსირდა სხვაობა. როდესაც ქალსა და მამკაცს შორის ლიდერობას ვანსხვავებთ იმ სტერეოტიპებს ვეხებით, რომლებიც ათწლეულებების მანძილზე ყალიბდებოდა ჩვენს საზოგადოებაში და საკუთარ ცნობიერებაში. ალბათ რთული წარმოსადგენია, რომ ჯერ კიდევ 1965 წლამდე საფრანგეთში ქალს არ ჰქონდა უფლება ჰქონოდა საკუთარი საბანკო ანგარიში და ემუშავა ქმრის ნებართვის გარეშე. 1804 წლიდან მოყოლებული ნაპოლეონის მიერ შექმნილი კოდექსი მოქმედებდა და ფრანგ ქალებს საკმაოდ დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებდა. ამ მხრივ, თანასწორობის აღდგენისათვის ქალთა უფლებების სამინისტრო სხვადასხვა სააგენტოებთან ერთად საინტერესო მეთოდებს მიმართავს და ახალისებს კერძო სტრუქტურებს. მაგალითად, ოქროს პალმაყველაზე ფემინიზირებულ საწარმოს. ეს პრიზი 2015 წელს ფირმა „სოდექსომ“ აიღო. პრიზის მოსაპოვებლად საწარმომ უნდა შეძლოს სხვადასხვა კრიტერიუმის დაკმაყოფილება. საფრანგეთის მთვრობის განწყობა ქალთა უფლებების მიმართ ნათლად ჩანდა პრემიერ მინისტრის ვოლსის გუნდის წარდგენისას, სადაც სრულად იყო დაცული პარიტეტი და არ შეინიშნებოდა დისკრიმინაციული დამოკიდებულება არცერთ საფეხურზე. საფრანგეთში ეს საკითხი იმდენად დიდ მნიშვენელობას იძენს, რომ გარდა სხვადასხვა ორგანიზაციების მიერ მოწყობილი წამახალისებელი კონკურსებისა, უშუალოდ ქალთა და ოჯახის სამინისტრო ახალისებებს ე. წ. თანასწორობის მარკის გადაცემას. სამინისტროს ვებ გვერდზე განცხადებულია სახელმწიფოს მხარდაჭერა ყველა იმ ორგანიზაციისა თუ სტრუქტურის მიმა-

1 Insee, recensement 2011

რთ, რომელიც იცავს ბალანსს და თანასწორ დამოკიდებულებას მამაკაცსა და ქალს შორის. სერთიფიკატის მინიჭებისას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შემდეგ სამ ფაქტორს: ა).პროფესიული თანასწორობა ბ).კადრების მართვა და გ).შვილიანი პირის ჩართულობა პროფესიულ საქმიანობაში. (l'accompagement de la parentalité dans le cadre professionnel) „პარანტალიტე" ითვალისწინებს მშობლის აქტივობას იურიდიულ, ეკონომიკურ, სოციო- პოლიტიკურ და კულტურულ დონეზე. პირველი ასეთი მარკის გადაცემა ანუ ლაბელიზაცია მოხდა 2015 წელს და მას შემდეგ მრავალმა ორგანიზაციამ მოიპოვა ეს ჯილდო.

ლიდერობის საკითხთან მიმართებაში, სტერეოტიპული აზროვენების შედეგია, როდესაც მენეჯერული პოზიაცია ხშირად მამაკაცის საქმედ მიაჩნიათ და ქალს ხელმძღვანელის პოზიციისთვის უუნაროდ ხედავენ. ფრანგული ენაში, სადაც მდედრობითი და მამრობითი სქესის კატეგორია არსებობს პროფესიათა გარკვეული ნაწილი მხოლოთ მამრობით სქესში იხმარება. მაგალითად: პრეზიდენტი, მენეჯერი, ექიმი, ავტორი, პროფესორი, მინისტრი , არქიტექტორი .... პროფესიის აღმინიშვნელ ზოგიერთ სახელს კი გააჩნია მდედრობითი ფორმაც, რომლებიც ფრანგულმა აკდემიამ ლეგიტიმურად სცნო ჯერ კიდევ 1935 წელს. მაგალითად: დირექტორი, ხელოვანი, ადვოკატი, კომპოზიტორი.

მიუხედავად დადებითი ტენდენციებისა, რაც შეინიშნება ქალთა კვოტის გაზრდაში წამყვან თანმდებობებზე, სახელფასო განაკვეთის სხვაობა მამაკცების ხელფასთან მიმართებაში, საკამათო თემად რჩება ფრანგულ საზოაგადოებაში. დამაიმედებელი პროგნოზი არც საერთაშორისო ეკონომიკურ ფორუმს აქვს. მამაკაცთა და ქალთა საკითხებზე მომუშავე სპეციალისტ სადია ზაჰიდის კვლევების თანახმად, რომელიც საერთშორისო ეკენომიკურ ფორუმის რაპორტებისთვის ტარდება, სახელფასო ბალანსი მიღწეული იქნება 2189 წლისთვის.[1] ქალბატონ მმართველებთნ დაკავშრებით ხშირად იყენებნ ინდექს ტეას, L'index de l'activité entrepreneuriale totale ou index TEA (Total

1 **Résumé analytique Rapport mondial sur les salaires 2016/17, გვ 3**

Early-Stage Entrepreneurial Activity) რაც განსაზღვრას 18 დან 65 წლამდე ადამიანების აქტიურობას, რომლებიც სამ ნახევარ წელიწადზე მეტხანს ფლობენ საწარმოს დამფუძნებლის ან ხელმძღვანელის სტატუს. ქალები ძირითადად მცირე საწარმოების დამფუძნებლებად გევლინებიან. ე.წ. ინდივიდუალური საწრმოების დამფუძნებელები 2011 წლის მონაცემებით 38 პროცენტი ქალია. ისინი უმეტესად განათლებისა და სოციალურ საქმიანობასთან დაკავშირებულ პროექტებში ლიდერობენ.

სამუშაო ბაზრის ფემინიზაციისათვის და ქალთა ლიდერობის ხელშეწყობისათვის ფრანგებმა 2014 წელს მამებზე დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის კანონს უყარეს კენჭი, რომელიც 2015 წლიდან ძალაში შევიდა. მამებს, დედების მსაგვსად, შეუძლიათ დეკრეტული შვებუელბის აღება. ორგანიზაციას არ აქვს უფლება რომელიმე მშობელს ამ შვებულების გამოყენებაზე უთხრას უარი. ამრიგად, ერთდროულად ორივე მშობელს შეუძლია დეკრეტულ შვებულებაში გავიდეს და თანაბრად გაიზიარონ ბავშვის გაზრდის სირთულე.

მიუხედავად მრავალი კანონისა და ხელშეწყობისა, საფრანგეთის მოქალექქეებისთვის ქალბატონების დასაქმება მრავალ სირთულესთნ არის დაკავშირებული. **თანასწორობის დიდი საბჭოს მონაცემების თანახმად, 2010 წელს ქალთ დასაქმების მაჩვენებელი 20 და 64 წლის მანდილოსნებში, 64, 8 % იყო, რომელიც ევროპულ საშუალო მაჩვენებლს ოდნავ უსწრებს. ამ ინდექსში ევროპის მასშტაბით უპირობო ლიდერები გერმანია და ინგლისია.**

დასკვნა

არსებულმა კვლევებმა დაგვნახა რომ, საფრანგეთში, თვით ევროპის ერთ-ერთ წამყვან ქვეყანაში, ჯერ კიდევ არსებობს ქალთა ლიდერობის პრობლემა და სახელფასო სხვაობა მამაკაცსა და ქალს შორის. დამაიმედებელია საკონონმდებლო ბაზის შექმნა, რომელიც თანასწორ უფლებიანობას შეუწყობს ხელს და გამორიცხავს დისკრიმნიაციულ მიდგომას. მაგალითისათვის, კოპე

ზიმერმანის კანონი და კაცების დეკრეტულ შვებულებაში გასვლა შეიძლება მოვიყვანოთ. აღმასრულებელ დონეზე თვალნათელია მთავრობის მონდომება ქალის ლიდერობის ხელშეწყობისათვის. ამას მოწმობს ქალთა უფლებებისა და ოჯახის სამინისტროს დაფუძნება და ანტიდისკრიმინაციული პროექტების უპრეცედენტო მხარდაჭერა. ეს მხარდაჭერა გამოიხატება ქალების პოზიციის გაძლიერების სანაცვლოდ სხვადასხო შეღავათების დაწესებაში ან სპეციალური პრესტიჟული ტიტულების მინიჭებაში.

ლიტერატურა:

1. კანუნგო, კონჯერი „ქარიზამტული ლიდერი ორგანიზაციაში“
2. უცხოელი წარმომავლობის ლიდერები 1990 წლიდან- 2010 წლამდე, CAC 40 სია
3. კოპე ზიმერმანის კანონი, 2011 წელი, 27 იანვარი
4. ჟურნალი „ ფიგარო“ 2013 წელი, 14 თებერვალი
5. ჰენრო დე კასტრი, აქსას პრეზიდენტის გამოსვლა
6. ეკონომიკური განვითარების და თანამშრომლობის ორგანიაცია. 2013
7. საფრანგეთის სტატისტიკისა და ეკონომიკური კვლევების ინსტიტუტი. კვლევები.2011
8. მსოფლიო შემაჯამებელი „რაპორტი“ ხელფასებზე 2016/17

REFERENCES

1. Conger, R. N. Kanungo, Charismatic leadership in Organisation
2. Cac 40 , Representatation des dirigent de nationalité étrangère de 1990 a 2010
3. Loi N 2011/103 du 27janvier 2011 , dote loi Cope Zimmermann
4. Figaro Economie, jeudi 14 Fevrier , 2013
5. Henri de Castries , PDG d'Axa , l'un des leaders mondiaux
6. OCDE, rapport 2013
7. Insee, recensement 2011
8. Résumé analytique Rapport mondial sur les salaires 2016/17

THE CHARACTERISTICS OF WOMEN'S LEADERSHIP IN FRENCH ORGANIZATIONS

Nino Tskhovrebashvili, PhD Student ,
PhD Student, St. Andrew the First Called
Georgian University Of the Patriarchate of Georgia

RESUME

Leadership phenomenon is a subject of research of various scientists because of its complexity. Leadership studies anthropology, sociology, psychology, management and social entrepreneurship. France which is one of the leading countries in Europe is still facing a problem of women's leadership and a wage difference between men and women. It is encouraging to create a law that will facilitate the equality and exclude the discriminatory approach, like for example, the law of Copé Zimmermann.

At the executive level it is obvious that the government commits the promotion of women's leadership. This is confirmed by establishing women's and family rights and providing the unprecedented support to the anti-discrimination projects. This support is expressed in giving different preferences to women or granting them with the special prestigious titles for strengthening women's positions.

Keywords: Gender and leadership, organizational culture, professional equality, equal remuneration, stereotype.

საინტერესო ნაშრომი

რევაზ შენგელია
ემდ, სტუ პროფესორი

რეცენზია ბიზნესის ადმინისტრირების აკადემიური დოქტორის თამარ ვანიშვილის მონოგრაფიაზე: **„მართვის თანამედროვე მოდელის ფორმირება და ორგანიზაციული ქცევის რეგულირების პრინციპები" - თბილისი, გამომცემლობა, „ტექნიკური უნივერსიტეტი", 2017. 209 გვ**

თანამედროვე პრინციპებზე აგებული ორგანიზაცია მოითხოვს ცვლილებებს ორგანიზაციულ ქცევაში, კერძოდ ორგანიზაციის მართვაში, მენეჯმენტში, რაც ახალი დონის მენეჯერების ჩამოყალიბებასა და ახლებური მიდგომების დანერგვას გვთავაზობს. საჭიროა შევისწავლოთ, გავიაზროთ და დავნერგოთ ჩვენთვის მისაღები ყველა ის მოწინავე გამოცდილება, რაც განვითარებულ ქვეყნებში დაგროვდა.

გამწვავებული კონკურენცია, გადარჩენის ინსტინქტები და პირველობის მუდმივი დაუოკებელი ამბიცია სულ უფრო მეტ ორგანიზაციას აიძულებს, ეძებოს განვითარების ახალ-ახალი შესაძლებლობები, მიჰყვეს ცვლილებებს მართვის საკითხებში, რადგან მრავალი ინოვაცია და მოდელი ინერგება, ჩვენ კი მნიშვნელოვნად ჩამოვრჩებით დროის მოთხოვნებს. თანამედროვე ორგანიზაცია მაშინ არის წარმატებული, როდესაც ის მუდმივად ახერხებს იყოს საინტერესო-საზოგადოებისთვის, სასარგებლო-მომუშავეებისთვის, ეფექტიანი-გრძელვადიანი სიცოცხლისუნარიანობის თვალსაზრისით.

თანამედროვე ორგანიზაციის მართვის პროგრესულ მოდელში, ძირითადი

აქცენტი კეთდება როგორც ადამიანისეული რესურსების მოტივაციაზე, ისე ადამიანთა შორის კომუნიკაციაზე. გასათვალისწინებელია ფსიქოლოგიური ფაქტორები, რომელთა გავლენაც მნიშვნელოვნად აფერხებს ან აჩქარებს ცვლილებების განხორციელების პროცესს. აქედან გამომდინარე, ერთ-ერთი აქტუალური საკითხია პერსონალის ორგანიზაციული ქცევის (კონკრეტულად, ქ. გორის საწარმოთა მაგალითზე) თავისებურებების შესწავლა და მისი რეალიზაციისათვის მეთოდიკური და პრაქტიკული რეკომენდაციების შემუშავება, თეორიულად კი როგორც პირის ქცევისა და თვისებების ფსიქოლოგიური ანალიზი, ისე სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორები და მათი ზეგავლენა ორგანიზაციასა და მენეჯმენტზე, რასაც მიზნად ისახავს სარეცენზიო ნაშრომი.

ნაშრომში განხილულია მოტივაციის თანამედროვე და კლასიკური თეორიები, რომლის საფუძველზეც დამუშავებულია მოტივაციური ურთიერთქმედების კომპლექსური მოდელი, რაც ორგანიზაციის და ინდივიდის მოტივაციური პრიორიტეტების თანხვედრას გულისხმობს; განხილულია ორგანიზაციული კულტურა, კულტურათაშორისი კონტექსტი, კულტურული კონტექსტი და მათი სხვადასხვაობა, ადამიანისეული კაპიტალის როლი ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაში, კომუნიკაციის პროცესი, სახეობები და მათი შედარებითი ანალიზი; დახასიათებულია „შედარებითი მენეჯმენტი" და მისი მიდგომა „მოტივაციის პროცესის მართვაზე"; დასაბუთებულია პიროვნების სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინების აუცილებლობა, რომელიც საჭიროა ორგანიზაციაში ქცევის რეგულირებისა და სრულყოფისათვის; განხილულია ლიდერის პიროვნული თვისებების გამოვლენა „დიდი ხუთეულის მოდელისა" და „მაიერს ბრიგსის ტიპთა ინდიკატორის" საშუალებით, ლიდერის თვისებებისა და ქცე-

ვითი თეორიების შეჯამება, ასევე „მეხუთე დონის მენეჯერისა“ და „ახალის ტიპის ლიდერის“ დახასიათება, რომელიც საჭიროა მართვის თანამედროვე მოდელის ჩამოყალიბებისათვის.

დანართის სახით ნაშრომს თან ერთვის, ორგანიზაციაში - ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის მაჩვენებლის გამოსათვლელად ორეტაპიანი გამოკითხისათვის ჩასატარებელი „კითხვარი” და „ანკეტური გამოკითხვა”. ნაშრომის კვლევის შედეგები, დასკვნები და რეკომენდაციები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მეცნიერ-თანამშრომლების, დოქტორანტების, მაგისტრებისა და სტუდენტებისათვის, ასევე, ნებისმიერ ორგანიზაციასა და საწარმოში ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის გასაუმჯობესებლად.

საშა ტერნესი
„ბლუორჩარდ ფაინანს-ის" ვიცე-პრეზიდენტი

პრეს რელიზი

„ბლუორჩარდის" ინვესტორთა ვიზიტი საქართველოში

ციურიხი, 15 აგვისტო 2017- 12-15 აგვისტოს „ბლუორჩარდის" ორგანიზებით მოეწყო შვეიცარიელი ინვესტორებისა და უძრავი ქონების სექტორის წარმომადგენლების სამუშაო ვიზიტი საქართველოში. აღნიშნული ვიზიტის ძირითადი მიზანი საქართველოში უძრავი ქონების სექტორში არსებული სიტუაციის შესწავლა და ამ სფეროს წარმომადგენლებთან შეხვედრა იყო.

ძლიერი მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების, ასევე ხელსაყრელი დემოგრაფიული და ურბანიზაციული მდგომარეობის გათვალისწინებით, აშკარაა, რომ საქართველოში იზრდება ხელმისაწვდომი და ენერგო ეფექტური უძრავი ქონების მიმართ მოთხოვნა. სწორედ ამიტომ შვეიცარელი ინვესტორებისა და უძრავი ქონების წარმომადგენლების მაღალი დონის დელეგაციის ვიზიტის მიზანი იყო საქართველოში განხორციელებული სხვადასხვა პროექტების გაცნობა და ადგილობრივ კოლეგებთან შეხვედრა, რაც მომავალში შვეიცარიულ მხარესთან თანამშრომლობის გაღრმავებას და საქართველოში უძრავი ქონების სფეროში ინვესტიციების განხორციელებას შეუწყობს ხელს.

2017 წლის შემოდგომაზე „ბლუორჩარდი" დააარსებს „კავკასიის უძრავი ქონების ფონდს", რომელიც კავკასიის რეგიონის მასშტაბით ენერგო ეფექტური უძრავი ქონების მშენებლობაში ინვესტიციებს განახორციელებს. ამჟამად ენერგო ეფექტური

შენობების რაოდენობა საქართველოში მცირეა, რაც საშუალებას იძლევა მომავალში „კავკასიის უძრავი ქონების ფონდის" მიერ დაფინანსებული პროექტების განხორციელების შედეგად მნიშვნელოვნად შემცირდეს გამონაბოლქვი CO2-ის მოცულობა. გარდა ამისა, ხარისხიანი შენობების სიმცირე, ასევე აშენებული სახლების ათვისების მაღალი დონე და უძრავი ქონების სფეროს შემოსავლიანობა „კავკასიის უძრავი ქონების ფონდის" ინვესტორების მნიშვნელოვან ფინანსურ სარგებელს განაპირობებს. არსებული შენობების განახლებისა და ახალი სახლების აშენების შედეგად, „ბლუორჩარდის" ახალი ფონდი საქართველოში ენერგო ეფექტური მშენებლობის ტენდენციის დამკვიდრებას შეუწყობს ხელს.

მიმდინარე წლის ივლისში „ბლუორჩარდმა" „ტერნესის უძრავი ქონების ფონდი" შეიძინა, რომელიც პიონერია საქართველოში მაღალშემოსავლიან უძრავ ქონებაში განხორციელებულ კოლექტიურ ინვესტიციებში. აღნიშნული ფონდის გამოცდილება „ბლუორჩარდის" უძრავი ქონების სფეროში საქმიანობას გააფართოებს და განავითარებს. „ტერნესის უძრავი ქონების ფონდი" საშა ტერნესის მიერ დაარსდა, რომელიც ამჟამად „ბლუორჩარდის" ვიცე-პრეზიდენტია უძრავი ქონების საკითხებში. საშა ტერნესს აქვს განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნების ფინანსური ბაზრების 20 წლიანი ხელმძღვანელობის გამოცდილება. იგი 2007 წლიდან ცხოვრობს საქართველოში, სადაც თავდაპირველად იყო პროკრედიტ ბანკის ფინანსური დირექტორი, ხოლო მოგვიანებით ამავე ბანკის გენერალური დირექტორი. საშა ტერნესი იკავებდა ასევე საქართველოს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის თანამდებობას. „ბლუორჩარდის" წარმომადგენლობითი ოფისი საქართველოში 2013 წელს გაიხსნა. ამჟამად ოფისში 14 თანამშრომელი მუშაობს.

„საქართველომ ბოლო ათწლეულების მანძილზე მნიშვნელოვანი პროგრესი განიცადა ეკონომიკის განვითარებისა და ინვესტიციების მოზიდვის თვალსაზრისით. ჩვენ მოხარულნი ვართ, ვიმუშაოთ ქვეყნის განვითარების კუთხით არსებული გამოწვევების დასაძლევად" - აცხადებს პიტერ ფანკონი, „ბლუორჩა-

რდის“ დირექტორთა საბჭოს თავმჯდომარე.
დამატებითი ინფორმაციისათვის მიმართეთ

Tahmina Theis-ს:
+41 44 441 55 50
tahmina.theis@blueorchard.com
www.blueorchard.com

„ბლუორჩარდ ფაინანსი“ არის ინვესტიციების მენეჯმენტის სფეროში წამყვანი საერთაშორისო კომპანია, რომელიც ხელს უწყობს ინკლუზიურ და მდგრად ზრდას და უზრუნველყოფს მნიშვნელოვან ფინანსურ სარგებელს საკუთარი ივნესტორებისათვის. „ბლუორჩარდი“ პარტნიორებს სთავაზობს სხვდასხვა სახის ინვესტიციის განხორციელების საშუალებას; კომპანია ლიდერია საჯარო - კერძო პარტნიორობის კუთხით. „ბლუორჩარდი“ წარმოდგენილია მსოფლიოს განვითარებად და წამყვან ბაზრებზე; კომპანიის წარმომადგენლობითი ოფისები ოთხ კონტიტენტზე მდებარეობს; ყოველივე ამის წყალობით „ბლუორჩარდი“ ეხმარება საკუთარ პარტნიორებს, განახორციელონ წარმატებული ინვესტიციები და შეასრულონ დასახული ამოცანები.

„ბლუორჩარდი“ 2001 წელს გაეროს ინიციატივით დაარსდა. კომპანია მიკროსაფინანსო სფეროში განხორციელებული ინვესტიციების პირველი კომერციული მენეჯერია. ნოუ-ჰაუზე და გამოცდილებაზე დაყრდნობით „ბლუორჩარდმა“ გააფართოვა აქტივების კლასები, რომლებიც მოიცავენ კრედიტს, კერძო კაპიტალს და მდგრად ინფრასტრუქტურას.

დღეისათვის „ბლუორჩარდმა“ 4 მილიარდ ამერიკულ დოლარზე მეტის ინვესტიცია განახორციელა 70 განვითარებად და წამყვან ბაზრებზე, რითაც მნიშვნელოვანი სოციალური გავლენა მოახდინა. „ბლუორჩარდი“ FINMA-ს მიერ ავტორიზებული შვეიცარიული აქტივების მენეჯერია. კომპანიის ლუქსემბურგის ერთეული ლიცენზირებული ალტერნატიული ინვესტიციების ფონდის მენეჯერია (AIFM), რომელიც CSSF-ის მიერაა ავტორიზებული. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ.: www.blueorchard.com.

NEWS RELEASE

BlueOrchard Investor Field Trip to Georgia

Zurich, 16 August 2017 – BlueOrchard conducted a field trip for a delegation of potential investors and leading Swiss real estate representatives to get first-hand information on the real estate sector and meet local partners in Georgia on 12-15 August 2017.

Driven by strong macroeconomic fundamentals, favorable demographics and urbanization, the need for affordable and energy efficient real estate in Georgia is on the rise. It is within this context that a high-caliber delegation of potential investors and leading Swiss real estate representatives conducted a three-day trip to inspect various projects and meet local partners and industry representatives with the aim of fostering relationships and exploring opportunities for business and investment in the real estate sector in Georgia.

As previously announced, BlueOrchard will launch in autumn the Caucasus Real Estate Fund providing energy-efficient and climate neutral property investments in the Caucasus region. The energy efficiency of the building stock in Georgia is low, offering ample opportunity for savings and CO_2 reduction. Furthermore, low vacancy rates, shortage of quality real estate and high yields promise attractive financial returns for investors. With its new fund, BlueOrchard unlocks the significant potential for enhancing energy efficiency through upgrading of existing and development of new properties in Georgia.

In July, BlueOrchard acquired TERNES Real Estate Fund, the pioneer in collective real estate investments in Georgia which gradually passes into BlueOrchard's real estate activities and broadens the firm's sustainable infrastructure investment expertise. TERNES Real Estate Fund was founded by Dr. Sascha Ternes, who has joined BlueOrchard as Senior Vice-President Real Estate. Sascha has over

20 years of experience in emerging markets, real estate and finance. He resides in Tbilisi since 2007, where he initially served as CFO and later as CEO of ProCredit Bank Georgia and subsequently as Deputy CEO of Bank of Georgia. BlueOrchard opened a local office in Tbilisi in 2013, and currently has a team of 14 staff on-site.

"Georgia has undergone transformative changes in the past decades, progressively developing its economy and offering attractive investment opportunities. We are excited to work together with our strong network to take a leading role in addressing the development challenges within Georgia" says Peter A. Fanconi, Chairman of the Board of BlueOrchard.

For further information, please contact:
Tahmina Theis
+41 44 441 55 50
tahmina.theis@blueorchard.com
www.blueorchard.com

შპს ჟურნალი „ეკონომიკა“
მისამართი: თბილისი – 0171, მ. კოსტავას ქ. 63.
ტელ: 599 56-90-78.
economics.bpengi.com
E-mail: economica_2008@yahoo.com
E-mail: economica_1918@yahoo.com

ООО журнал «ЭКОНОМИКА»
Адрес Тбилиси - 0171, ул. М. Костава 63
Тел. 599 56-90-78
economics.bpengi.com
E-mail: economica_2008@yahoo.com
E-mail: economica_1918@yahoo.com

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ბიზნესტექნოლოგიების, საინჟინრო ეკონომიკის,
მედიატექნოლოგიებისა და
სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტები.
სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

გადაეცა ასაწყობად 05.10.2017 წ.
ხელმოწერილია დასაბეჭდად 15.10.2017 წ.
სააღრიცხვო-საგამომცემლო თაბახი 14,25.
დაიბეჭდა 27.10.2017 წ.

სამეცნიერო სტატიის
წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი:

ჟურნალში გამოქვეყნებული სტატია უნდა მოიცავდეს მეცნიერული კვლევის **ახალ** შედეგებს ეკონომიკის შემდეგ თეორიულ და გამოყენებით სფეროებში:

ეკონომიკური რეფორმა; ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები; ეკონომიკურ მოძღვრებათა ისტორია; საბაზრო ეკონომიკის სამართლებრივი უზრუნველყოფა; ფინანსები, ბანკები, ბირჟები; რეგიონული ეკონომიკა; დარგობრივი ეკონომიკა; ბიზნესის, მარკეტინგის, მენეჯმენტის აქტუალური საკითხები; მსოფლიო ეკონომიკა; რეცენზიები ბოლო პერიოდში გამოქვეყნებულ მონოგრაფიებსა და სახელმძღვანელოებზე.

მიღებულ სტატიებს იხილავს რედკოლეგია და დადებითი რეცენზიის შემთხვევაში აქვეყნებს, ასევე განათავსებს ინტერნეტში – ელექტრონულ ჟურნალში.

სტატიები მიიღება ქართულ, რუსულ, ინგლისურ, გერმანულ, ფრანგულ და ესპანურ ენებზე, ქვეყნდება ორიგინალის ენაზე.

სტატიის გაფორმების წესი

სტატიის მინიმალური მოცულობა 5 გვერდი A4 ფორმატის;

რეზიუმე ქართულ, რუსულ და/ან **ინგლისურ** (აუცილებლად) ენებზე (**100-250** სიტყვა);

საკვანძო სიტყვები ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

სტატიის დასახელება ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

ავტორის (ავტორთა) სახელი, გვარი, აკად. ხარისხი ქართულ და ინგლისურ ენაზე, ელექტრონული მისამართი და ტელეფონის ნომერი;

სტატიის **შესავალი, ძირითადი ტექსტი** და **დასკვნითი** ნაწილი;

გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

ქართული ტექსტისთვის გამოიყენეთ ქართულ შრიფტი Acadnusx; ხოლო ინგლისური და რუსული ტექსტების შრიფტი – Times New Roman; შრიფტის ზომა 12, ინტერვალი 1,5, ყველა კიდიდან დაშორება იყოს 2 სმ.

ჟურნალი“ეკონომიკა“
გამოდის 1918 წლიდან.

გამოცემა გამოდიოდა შემდეგი სახელწოდებებით:
საქართველოს ეკონომისტი (1918 N1- N6),
ეკონომისტი (1925-1926),
საქართველოს ეკონომისტი (1926-1931),
საქართველოს სოციალისტური მეურნეობა (1931-1941),
საქართველოს ეკონომისტი (1958-1967),
საქართველოს სახალხო მეურნეობა (1967 N4 დან-1973),
ეკონომისტი (1974-1990),
ეკონომიკა (1991 წლიდან -).

სხვა სათაურით

საქართველოს ეკონომისტი.
საქართველოს სოციალისტური მეურნეობა.
საქართველოს სახალხო მეურნეობა.
ეკონომისტი.
ეკონომიკა.
Экономист Грузии.

ISSN: 0206-2828.
განახლებული ISSN 2587-4713

UDC: 338(922)(05)