

ეკონომიკის კვლევის და განვითარების ინსტიტუტი
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

„ეკონომიკა და ფინანსები“

Institute of Economic Research and Development
Georgian Technical University

„Economics and Finance“

თბილისი / Tbilisi

3 / 2021

UDC(უაკ)050:[33+336] ე-491

ISSN – 2587 - 5000

საერთაშორისო, რეცენზირებადი და რეფერირებადი სამეცნიერო ჟურნალი „ეკონომიკა და ფინანსები“. გამოდის საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის, ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტისა და ეკონომიკის კვლევის და განვითარების ინსტიტუტის გადაწყვეტილებით.

International refereed and reviewed scientific journal „Economics and Finance“ published by the decision of Georgian Technical University’s Faculty of Business Technologie and Institute of Economic Research and Development.

ჟურნალი გამოდის 2018 წლიდან, წელიწადში ოთხჯერ.

The magazine has been published since 2018, four times a year.

გამომცემლობა: „დანი“ - თბილისი, ა. წერეტლის 122 / +995 599 789 003

საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალი “ეკონომიკა და ფინანსები”

ჟურნალის სარედაქციო კოლეგიის თავჯდომარე: გიორგი ცაავა
ჟურნალის მთავარი რედაქტორი: დავით ჩახვაშვილი

ჟურნალის სარედაქციო კოლეგია:

ლ. ბახტაძე (თსუ), რ. ბურდიაშვილი (სტუ), ნ. გრიგოლაია (თბილისის ღია უნივერსიტეტი), ს. გოგჩე (აფიონის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თურქეთი), მ. ვანიშვილი (სტუ), ნ. ვდოვენკო (უკრაინა), კ. ჯ. კარლოვითზი (უნგრეთი), რ. მარკს-ბიელსკა (ვორმის და მაზურის უნივერსიტეტი, პოლონეთი), ტ. ლიპაი (განათლების ეროვნული უნივერსიტეტი, ბელორუსი), ი. მაზური (უკრაინა), ვ. მოსიაშვილი (სეუ), მ. ნარსია (სეუ), ჯ. რედელშეიმერი (რობინსდეილ ამსტრონგის უმაღლესი სკოლა, აშშ), ნ. სამჭკუაშვილი (სეუ), მ. ტროჯაკი (იაგელონიის უნივერსიტეტი, პოლონეთი), ა. ქუთათელაძე (სტუ), რ. ქუთათელაძე (სტუ), მ. ჭელიძე (სტუ), ნ. ჭიკაიძე (სტუ), ო. ზუმბურიძე (სტუ)

International Scientific Journal “Economics and Finance”

Head of the editorial board of Journal: Giorgi Tsaava
Editor-in-Chief of Journal: Davit Chakhvashvili

Editorial board of Journal:

L. Bakhtadze (TSU), R. Burdiashvili (GTU), N. Grigolaia (TOU), C. Gokce (Afyon Kocatepe University, Turkey), M. Vanishvili (GTU), N. Vdovenko (Ukraine), T.J. Karlovitz (Hungary), R. Marks-Bielska (University of Warmia and Mazury in Olsztyn, Poland), T. Lipai (National Institute of Education, Belarus), I. Mazur (Ukraine), V. Mosiashvili (SEU), M. Narsia (SEU), J. Redelsheimer (Robbinsdale Armstrong High School, USA), N. Samchkuashvili, M. Trojak (Jagiellonian University, Poland), A. Kutateladze (GTU), R. Kutateladz(GTU), M. Chelidze (GTU), N. Chikaidze (GTU), O. Zumburidze (GTU)

ს ა რ ჩ ე ვ ი

ანი ბიბილური - მომსახურების პროცესი კომერციულ ბანკებში	6
გიორგი გარსევანიშვილი, კახაბერ მახვილამე - საქართველოს სოფლის მეურნეობის განვითარების პერსპექტივები	19
ქეთევან ვეზირიშვილი-ნოზაძე, ელენე ფანცხავა, თამარ კანაშვილი - მწვანე ეკონომიკის წახალისება - ქვეყნის მდგრადი განვითარების აუცილებელი ინსტრუმენტი	34
გიორგი გოგოლაძე, დავით ჩახვაშვილი - პერსონალის მართვის სტრატეგიის შემუშავების პროცედურული ასპექტები	46
ვ. ზეიკიძე, მ. ლომიშვილი, მ. გოგალაძე - პესტიციდების და სასუქების გამოყენების ინტეგრირებული მართვა ფერმერულ მეურნეობებში	61
რაჩიკ სურმალიანი - კადრების დენადობის ზოგადი მიმოხილვა (იძულებითი და ნებაყოფლობითი წასვლა სამსახურიდან)	68
დალი სილაგაძე - ლეჩხუმს დიდი ტურისტული პოტენციალი აქვს	78
სალომე ოდიშარია - საწარმოს ქონების გადასახადი საქართველოს საგადასახადო კოდექსისა და ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტების ჭრილში	91
ნინო სიბაშვილი - ბიზნესის კვლევის მეთოდების შედარებითი დახასიათება	101
დავით ჩახვაშვილი, იაკობ იაჟიანი - კორპორატიული კულტურის ტიპოლოგია და მოდელები	112
ვალერი მოსიაშვილი, თათია ბილისიეშვილი - ტურიზმის კვლევის მეთოდოლოგიის საკვანძო ელემენტები	122
ნარგიზა ქარქაშაძე, ნანა ბენიძე, ჯამბულ ბიწაძე - მუნიციპალური სატრანსპორტო სექტორის განვითარების პერსპექტივები (იმერეთის რეგიონის მაგალითზე)	138
ვალერი მოსიაშვილი, მეგი ბარათაშვილი - პიროვნული განვითარების უნარების მართვის გზები	149

Contents

Ani Bibluri - Service process in commercial banks	6
Giorgi Garsevanishvili, Kakhaber Makhviladze - Prospects for the development of agriculture in Georgia	19
Ketevan Vezirishvili-Nozadze, Elene Pantskhava, Tamar Kanashvili - Encouraging the green economy – as an essential tool for the sustainable development of the country	34
Giorgi Gogoladze, Davit Chakhvashvili - Procedural aspects of staff management strategy development	46
V. Zeykidze, M. Lomishvili, M. Gogoladze - Complex management of pesticide use and farm approval	61
Rachik Surmaliani - Overview of staff turnover (forced and voluntary dismissal)	68
Dali Silagadze - Lechkhumi has a great tourist potential	78
Salome Odisharia - Corporate property tax in accordance with the Tax Code of Georgia and financial reporting standards	91
Nino Sibashvili - Comparative characteristics of business research methods	101
Davit Chakhvashvili, Iakob Iazhian - Typology and models of corporate culture	112
Valeri Mosiashvili, Tatia Biliseishvili - Key elements of tourism research methodology	122
Nargiza Karkashadze, Nana Benidze, Jambul Bitsadze - Prospects for the development of the municipal transport sector (on the example of Imereti region)	138
Valeri Mosiashvili, Megi Baratashvili - Ways to manage personal development skills	149

მომსახურების პროცესი კომერციულ ბანკებში

Service process in commercial banks

ანი ბიბილური - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი
Ani Bibluri - Georgian Technical University
Georgian National University
anibibiluri@gmail.com

აბსტრაქტი: თითოეული ადამიანის ცხოვრების ყოველდღიურობაა მომსახურების პროცესი, ზოგიერთი ჩვენთაგანი თავად ვმუშაობთ მომსახურების სექტორში, შესაბამისად მოცემული საკითხი მნიშვნელოვანია და საჭიროებს განხილვას, რა წარმოადგენს მომსახურების პროცესს და რამდენად ხარისხიანად ვიღებთ ან ვაწვდით მას? მომსახურების სფერო საზოგადოების განუყოფელი ნაწილია, როგორც კი წარმოიშვა გარკვეული ტიპის ურთიერთობები ადამიანთა შორის, შესაბამისად გაჩნდა აუცილებლობა მიგველო სხვადასხვა სერვისები. მომსახურების პროცესი ორმხრივია, ერთი ვინც გასცემს საჭირო სერვისს და მეორე ვინც იღებს მას. მარტივად ჟღერს, თუმცა სწორედ ასეთ ურთიერთობებზეა დამყარებული მოკლევადიანი თანამშრომლობა, რომელიც შემდგომ შესაძლებელია იყოს გრძელვადიანი პერსპექტივით. საზოგადოების განვითარებამ მოიტანა სწორედ მომსახურების სექტორის დახვეწა და დამატებითი მოთხოვნების წარმოშობა. თუკი წლების წინ აქცენტი კეთდებოდა მხოლოდ ხარისხიან პროდუქციაზე, ფასზე ან სხვა მახასიათებლებზე, დღეს ბევრი წამყვანი ორგანიზაცია, მათ შორის კომერციული ბანკები მომხმარებელთა მოზიდვას მაღალი კლასის მომსახურებით, სერვისებითა და გარემოთი ცდილობს. ტექნოლოგიურმა განვითარებამ კი ეს პროცესი კიდევ უფრო მეტად დააჩქარა. მოცემული საკითხები დეტალურადაა განხილული თემაში და მოიცავს მომხმარებლის მომსახურების პროცესის შესახებ მსჯელობასა და მარკეტინგული მიქსის 4P-ის გამოყენების აუცილებლობას ორგანიზაციის საქმიანობაში.

საკვანძო სიტყვები: მომსახურების პროცესი, პერსონალი, პროდუქტი, ხარისხის მენეჯმენტი, მარკეტინგი.

Abstract: Everyday life of each person is a service process, some of us work in the service sector ourselves, therefore this issue is important and needs to be discussed, what is the service process and how well do we receive or deliver it? The service sector is an integral part of society, as soon as certain types of relationships between people arose, hence the need arose to receive various

services. The service process is two-way, one who provides the required service and the other who receives it. It sounds simple, but it is on such relationships that short-term cooperation is based, which can then be in the long run. The development of the society has brought about the refinement of the service sector and the emergence of additional demands. If years ago the focus was only on quality products, price or other features, today many leading organizations, including commercial banks, are trying to attract customers with high-class services, services and environment. Technological development has accelerated this process even more. These issues are discussed in detail in the topic and include a discussion of the customer service process and the need to use the 4P marketing mix in the organization.

Keywords: Service Process, Staff, Product, Quality Management, Marketing.

შესავალი: საბანკო სისტემამ საქართველოში განვითარების ხანგრძლივი და საკმაოდ რთული გზა გაიარა. ისტორიას თუკი გადავხედავთ ვნახავთ რომ, პირველი ქართული ბანკი თანამედროვე საბანკო სისტემასთან მიახლოებული ვარიანტი და მოდელი ილია ჭავჭავაძემ 1875 წელს დაარსა და სახელიც საკმაოდ საინტერესო შეურჩია - „თბილისის სათავადაზნაურო-საადგილმამულო ბანკი“, რომლის ძირითადი მიზანი სოციალური მიზნები იყო, ხოლო ბანკის მოგების გახარჯვისას პრიორიტეტი კერძო ინტერესების ნაცვლად, საზოგადო საჭიროებები გახდა ანუ აქ შეგვიძლია ვისაუბროთ, რომ ბანკის შექმნის იდეა ემსახურებოდა სოციალურ ინტერესებს და მოგების განაწილება მოხდებოდა მხოლოდ საზოგადოებრივ სიკეთეებზე, შესაბამისად სიტყვა კომერციული მოცემულ კონტექსტში შეიძლება ითქვას არ ჯდება. თუმცა დროთა სვლამ ბევრი რამ შეცვალა, მათ შორის საქართველოს დამოუკიდებლობის საკითხიც, შესაბამისად საჭიროა აღინიშნოს 1919-1920 წლები, როდესაც საბანკო სექტორმა უდიდესი წინსვლა განიცადა და დაარსდა საქართველოს ეროვნული ბანკი, რომელმაც სულ რაღაც 100 დღე იარსება, თუმცა ისტორიული თვალსაზრისით სამკაოდ დიდი მიღწევა აღმოჩნდა. სრულიად საინტერესო და განსხვავებული ხანა დადგა მე-20 საუკუნის 90-იანი წლებიდან, როდესაც საქართველომ

ამჯერად უკვე საბოლოოდ მოიპოვა დამოუკიდებლობა და საფინანსო სექტორმა ამოსუნთქა, თუმცა ეს ამოსუნთქვა საკმაოდ მძიმე აღმოჩნდა, რადგან ყოველივეს მოჰყვა საბანკო სისტემის ჩამოყალიბების ხანგრძლივი და რთული პერიოდი, ამავდროულად რიგი რეგულაციების შემოღება გახდა საჭირო. ფაქტიურად ქვეყანამ ყველაფერი თავიდან დაიწყო, საფინანსო-საბანკო სექტორმა მრავალ გამოწვევას გაუძლო და თუკი მანამდე ჩვენ ქვეყანაში 200-მდე ბანკი არსებობდა, დღეისათვის 2021 წელს უკვე 15 მოქმედი კომერციული ბანკია, რომელთა საქმიანობას არეგულირებს საქართველოს ეროვნული ბანკი, რომელიც წარმოადგენს ცენტრალურ ბანკს, არის ბანკთა ბანკი, მთავრობის ბანკირი და ფისკალური აგენტი.

თანამედროვე საბანკო სისტემა თუკი წლების წინ პირველ ნაბიჯებს დგამდა, დღეს მყარი და მზარდი სექტორია, სადაც მომხმარებელი პრიორიტეტია. ადრეულ პერიოდში აქცენტი, როგორც წესი, კეთდებოდა საბანკო პროდუქტებსა და გაყიდვებზე, რაც არასწორი პოლიტიკის შედეგი იყო, რადგან ნებისმიერი კომპანია თუნდაც კომერციული ბანკი, სამედიცინო დაწესებულება ან სხვა კლიენტზე მორგებულ სერვისებსა და პროდუქტებს საჭიროა აწვდიდეს, რადგან ორიენტირი კონკურენციის პირობებში უკვე მომხმარებელთა სურვილები და მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე მოდის. ამიტომ ვფიქრობ მომსახურების პროცესი და კლიენტებთან ურთიერთობის სტრატეგია ის საკვანძო საკითხია საიდანაც იწყება ურთიერთობა მომხმარებელსა და თუნდაც ბანკს შორის, თუმცა ამავდროულად არ უნდა დაგვავიწყდეს სწორი მარკეტინგული მიდგომების როლი მენეჯმენტის სტრატეგიულ გეგმაში.

ძირითადი ნაწილი: მომსახურების პროცესი ფართო თემაა, სადაც თავს იყრის სამი ძირითადი ტერმინი, როგორცაა: პროდუქტი, მომსახურება და ოპერაცია. **პროდუქტი** ეს არის ადამიანის შრომის შედეგი, რაიმე ნივთიერება ან საგანი, რომელიც აღქმადი და ხელშესახებია. **მომსახურება** წარმოადგენს საქმიანობას, ერთგვარ

სარგებელს, რომელსაც ერთი მხარე სთავაზობს მეორეს. ხოლო **ოპერაცია** გვევლინება ცალკეულ ქმედებად ან საქმიანობად, რომლისგანაც შედგება მთლიანი სამუშაო. სამივე კომპონენტი ურთიერთდაკავშირებული და ერთიანი ქმედების გამომხატველია ანუ ნებისმიერი ოპერაციის შესრულებისას ჩვენ ვიღებთ რაიმე ტიპის პროდუქტს და ამავდროულად ამ პროცესით ვიღებთ მომსახურებას. მაგალითად, რა საკვანძო საკითხებს შეიცავს ზოგადად ეს პროცესი? მოდით გამოვყოთ რამდენიმე მნიშვნელოვანი ასპექტი, როგორცაა:

- **მომსახურე პერსონალი** ანუ ადამიანი ან ადამიანთა გარკვეული ჯგუფი ვინც ჩვენთვის ასრულებს მოთხოვნილ ოპერაციას, გვაწვდის და გთავაზობს სასურველ და საინტერესო პროდუქტს, შესაბამისად აქედან გამომდინარე მათ ჩვენ შეგვიძლია ვუწოდოთ დაბალი რგოლის მენეჯერები, კერძოდ ისინი ვინც მუშაობენ უშუალოდ მომხმარებლებთან და ასრულებენ საშუალო რგოლის მითითებებს. უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტი განსაზღვრავს კომპანიის სტრატეგიასა და მიმართულებებს. ამიტომ მომსახურების პროცესის პირველი ტვირთი სამედიცინო დაწესებულებაში მოდის რეგისტრატურაზე, საბანკო სექტორში კი ძირითადი დატვირთვა მითერებსა და მოლარე-ოპერატორებზეა ანუ როდესაც პირველად შევდივართ კონკრეტულ ორგანიზაციაში ვინც გვხვდება და გვეგებება მისით იწყება კომპანიის აღქმა. შესასვლელიდანვე უნდა იგრძნობოდეს კომპანიის კულტურული დონე, ამიტომ მომსახურე პერსონალის თავაზიან მომსახურებაზეა დამოკიდებული რამდენად კომფორტული იქნება მომსახურების პროცესი, შესაბამისად წარმატებული და ხანგრძლივი ურთიერთობის აგების პერსპექტივაც გამოჩნდება. ამისათვის საჭიროა თანამშრომელთათვის სერვის პლუსის სწავლება, რაც მოიცავს ვიზუალური იერსახის დახვეწას, დრესკოდის არსებობას, თავაზიანი საუბრის მანერას, კეთილგანწყობილ გარემოსა და სხვა მრავალ ფაქტორს. მაგალითად, ბანკში სავალდებულოა

მომხმარებლის დახვედრა გარკვეული სტანდარტებით. პირველ რიგში მისალმება, თვალებით კონტაქტი და ღიმილი საუბრისას, კლიენტისთვის სახელით მიმართვა, მთელი მომსახურების პროცესში ყურადღებით მოსმენა, მათი საჭიროებების დადგენა და გასაგებ ენაზე საუბარი. დატვირთული საბანკო ტერმინებით ლაპარაკი კლიენტებში იწვევს გაურკვეველობის განცდასა და დისკომფორტს. ნებისმიერი საკითხის ახსნა საჭიროა მოხდეს მარტივი სიტყვებით. სწავლების პროცესში როგორც ხდება, ლექტორი ხომ ლექციას ხსნის ყველა სტუდენტისთვის გასაგები ფრაზებითა და კითხვების დასმის საშუალებასაც იძლევა. მომსახურებისას საუბრის ტონიც კი მნიშვნელოვანია, რამდენად მშვიდად და დაბალი ხმით ვესაუბრებით მათ. ქოლ ცენტრის ოპერატორებს ხშირად ასწავლიან საუბარის მანერას „ღიმილი ხმაში“, რათა მომხმარებლებს კომუნიკაციისას ტელეფონიდანაც კი აგრძნობინონ კეთილგანწყობა. სერვის პლუსი მოიცავს ასევე კონფლიქტების მართვის ხელოვნებას, თუ როგორ ვაქციოთ ნებისმიერი ნეგატიური სიტუაცია დადებით ფაქტორად, რადგან ერთი უკმაყოფილო კლიენტი, ნიშნავს დაკარგულ პოტენციურ ათ მომხმარებელს, რაც საბოლოოდ აისახება კომპანიის იმიჯსა და შემოსავლებზე.

- **მომსახურების ხარისხი**, რომელიც პრიორიტეტებიდან გამომდინარეობს ანუ თუკი უმაღლესი რგოლი ორიენტირებულია მხოლოდ მოგების მიღებაზე და ხარისხის მენეჯმენტის კულტურა ორგანიზაციაში არ არსებობს, მომსახურების დონე შესაბამისად დაბალია, რაც მოქმედებს მომსახურების პროცესზე და საბოლოოდ რთულდება მომხმარებლებთან კომუნიკაცია. ამიტომაცაა, რომ ბანკების უმეტესობა საკუთარ პერსონალს პირველ რიგში ასწავლის მომსახურების სტანდარტებს, რაც ბოლო წლებში გახდა აქტუალური, რადგან ორგანიზაციების უმეტესობამ დაინახა რომ მარტო პროდუქტი წარმატებას ვერ მოიტანს თუკი არ არის იგი მიწოდებული სწორად და ამავდროულად ლამაზად შეფუთული.

თუკი ყოველდღე მივდივართ მაღაზიაში და გვხვდება ცხოვრებით უკმაყოფილო მოლარე ან კონსულტანტი, რაღაც დროის შემდეგ შეიძლება სურვილიც დაგვეკარგოს მოცემულ ადგილზე დაბრუნების. ამიტომ ნებისმიერ კომპანიას, რომელსაც აქვს პრეტენზია ბაზარზე ოპერირების, საჭიროა ჰქონდეს ხარისხის სამსახური ანუ ჰყავდეს გუნდი, რომელიც გააკონტროლებს ყველაფერს. მათ შორის პერსონალის ქცევას, გარემოს, მომსახურების დონესა და სხვა მრავალ საკითხს. ამისათვის ერთ-ერთი მეთოდია მომხმარებელთა კმაყოფილების დონის კვლევა, კითხვარების შევსება, მათთან სატელეფონო კომუნიკაცია, რასაც მაგალითად, კომერციული ბანკები ყოველდღიურ რეჟიმში ახორციელებენ. ორგანიზაცია, სადაც ჰყავთ ძლიერი ხარისხის მენეჯერები ყოველთვის მიაღწევს წარმატებას და იქნება ძლიერი მოთამაშე საბაზრო კონკურენციის პირობებში. აქვე საჭიროა აღინიშნოს საქართველოს ეროვნული ბანკის მხრიდან მომხმარებლებთან აქტიური კონტაქტი, რაც გულისხმობს საბანკო-საფინანსო სექტორში არსებულ საკითხებთან დაკავშირებით მიმართვიანობის ზრდასა და შესაბამისი სტატისტიკის წარმოებას. ეროვნული ბანკი მუდმივად ორიენტირებულია მომხმარებელთა უფლებების დაცვის გაძლიერებისკენ.

- **ახალი ტექნოლოგიები**, რომელთა გამოყენება აუცილებელია, რადგან ბაზარზე ნოვატორული იდეების გარეშე გაუჭირდება კომპანიას გაჩერება, რადგან მსოფლიო მოიცვა ინოვაციებმა, შესაბამისად საჭიროა მოხდეს საინტერესო სიახლეების გადმოტანა და არსებულ ბაზარზე ადაპტაცია.

მოცემული სამი კომპონენტის სინთეზი მომსახურე პერსონალი, მომსახურების ხარისხი და ახალი ტექნოლოგიები ქმნიან მომსახურების პროცესს, რომელსაც ჩვენ ყოველდღიურად ვიღებთ სამედიცინო დაწესებულებაში, ბანკსა თუ მაღაზიაში. ამიტომ კომპანიების უმეტესობა, პირველ რიგში, დიდ ყურადღებას აქცევენ

მომსახურების პროცესს, თუ როგორ ხდება მომხმარებლის დახვედრა, მათთან კონტაქტი და ზოგადად მომსახურების მიწოდება რამდენად სწორად ხორციელდება. რა თქმა უნდა ამისათვის შესაბამისი გარემოს არსებობაც მნიშვნელოვანია. თუკი დავაკვირდებით ბოლო პერიოდში ორგანიზაციების უმეტესობა ცდილობს შექმნას ოჯახური გარემო ინტერიერში, რათა მომხმარებელმა მყუდროდ და კომფორტულად იგრძნოს თავი და თუკი დასჭირდება მსგავსი სერვისით სარგებლობა იგივე ადგილას დაბრუნების სურვილი ისევ გაუჩნდეს. რა თქმა უნდა, სადაც არ დაგზვდნენ კარგად იქ მეორედ მისვლა წარმოუდგენელია, თუკი არ ითხოვს ამას აუცილებლობა. ქართულმა ბანკებმა ისწავლეს მომხმარებელზე ორიენტირებული არამარტო გაყიდვები, არამედ მომსახურებაც, რადგან კარგი პერსონალი და კომფორტული გარემო კლიენტთა რაოდენობას ნამდვილად ზრდის, რაც საბოლოოდ მაინც გაყიდვების ზრდას უწყობს ხელს. რისთვის შეიქმნა VIP მომსახურება? იმისათვის რომ მაღალი შემოსავლების მქონე პირთათვის შეექმნათ მაქსიმალურად კარგი პირობები და განსაკუთრებული მომსახურება, რისთვისაც მსოფლიოს ყველა კომპანია ძალიან დიდ დროსა და ენერჯიას ხარჯავს. ასეთ საკითხებზე მუშაობს მსოფლიოს ნომერი პირველი ორგანიზაცია “The Financial Brand” (<https://thefinancialbrand.com>), რომელიც ერთგვარი სახელმძღვანელოა უმაღლესი რგოლის საბანკო მენეჯმენტისთვის. იგი წარმოადგენს ციფრულ გამომცემლობას, სადაც მარკეტინგული და სტრატეგიული საკითხები განიხილება, შესაბამისად ეხება კომერციულ ბანკებსა და საკრედიტო კავშირებს მოცემულ კონტექსტში. მუდმივად მზარდი ორგანიზაციაა, რომელიც დამოუკიდებელია 100%-ით და მათი სტატეები გაჯერებულია მხოლოდ ობიექტური ინფორმაციით. საბანკო სფეროს უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობას აქვს საშუალება გაეცნოს სიახლეებს, დაესწროს საინტერესო ვებინარებსა და მოიძიოს მათთვის საჭირო საკითხები ფინანსური ორგანიზაციების შესახებ, თუ როგორ ქმნიან

ისინი საკუთარ ბრენდსა და ზოგადად წარმატებულ ბიზნესს. ასევე ერთგვარი რეკომენდაციების მიღებაც შესაძლებელია სხვა კომპანიებისთვის თუ როგორ შექმნან შესაბამისი გარემო, სადაც თანამშრომელი და მომხმარებელი თავს იგრძნობენ კარგად. ვფიქრობ საბანკო სექტორის მენეჯემენტი სწორედ მსგავსი ინფორმაციების უწყვეტ ნაკადს საჭიროებს, რათა გააუმჯობესოს საქმიანობის სფეროები. პირველ რიგში, აუცილებელია სწორი *მიმართულებების გამოყოფა* ანუ რა გვინდა და საით მივდივართ, საჭიროა სწორი პრიორიტეტების განსაზღვრა. თუკი ვართ კარგი მენეჯერები აუცილებელია გადავხედოთ საკუთარ გუნდს, როგორ მუშაობენ ისინი. თუკი ყოველდღიურად ისინი უემოციოდ და დაღლილები შეხვდებიან მომხმარებლებს, რამდენად ეფექტური იქნება კომპანიის საქმიანობა. ამისათვის გარემო, ურთიერთობები და სამუშაო პირობები საჭიროა იყოს შესაბამისი. ადეკვატური ანაზღაურების დონე და დასვენების დრო ერთ-ერთი წამყვანი ფაქტორია. რატომ შეცვალეს ბანკების უმეტესობამ სამუშაო გარემო და ზოგიერთმა მათგანმა განიცადა რებრენდინგი? რისთვისაა საჭირო საკუთარი ბანკის ლოგო, ფერები და ა.შ. იმისთვის რომ მომხმარებლებისთვის იყვნენ გამორჩეულნი და ადვილად დასამახსოვრებელნი, ხოლო თანამშრომელი კომფორტულ გარემოში ბევრად მოტივირებული და აქტიურია, რაც აისახება მომსახურების პროცესსა და ხარისხზე. ინტერიერის დიზაინი საკმაოდ მნიშვნელოვანი ფაქტორია ანუ საუბარია *ფერსა და განათებაზე*. მაგალითად, თეთრი კედლები და უდიდდამო განათება ადამიანში კლავს ყოველგვარ შემოქმედებით უნარს. კარგია ლაბორატორიისთვის ან კლინიკისთვის, რადგან სინაზის და სტაბილურობის განცდას ბადებს, მაგრამ იქ სადაც საჭიროა ჰიპერაქტიური ქმედებები, წარმოსახვის გაღვიძება, საჭიროა სივრცის ფერებით გაჯერება და სხვადასხვა კომბინაციის შექმნა. ბანკების უმეტესობა ნარინჯისფერს, ლურჯს, იასამნისფერს და სხვადასხვა ფერთა შეხამებას იყენებს, რადგან, თითოეული ფერი ადამიანებისთვის ასოცირდება გარკვეულ დადებით ემოციასთან.

სასურველია მომსახურების პროცესის გაუმჯობესების მიზნით **სხვადასხვა სივრცის გამოყოფა**, სადაც კომუნიკაცია მოხდება პრივატული საუბრების რეჟიმში, რადგან დიდი და ღია სივრცე არაკომფორტულია მომხმარებლებისთვის და ამავდროულად თანამშრომლებისათვის. იცით როგორი თემაა, რომ წარმოვიდგინოთ სამედიცინო დაწესებულებაში ექიმს არ ჰქონდეს კაბინეტი და საჯაროდ მოხდეს საკუთარ პრობლემებზე საუბარი რიგში მყოფი ადამიანების თანდასწრებით. ანალოგიურად ბანკის შემთხვევაში კონფიდენციალური ინფორმაცია ანგარიშებისა და სხვათა შესახებ შეიძლება მესამე პირებმა ადვილად მოისმინონ, მაშინ როდესაც შეიძლება არ გვსურდეს პირადი შემოსავლების შესახებ ასე საუბარი ანუ იდეა გულისხმობს ყველა თანამშრომლისთვის ინდივიდუალური სივრცის გამოყოფას, სადაც შეძლებენ შეასრულონ საკუთარი საქმე შეფერხების გარეშე. აღსანიშნავია ისიც რომ საჭირო ფაქტორია **ექსპერტებისგან სწავლა**. დიახ, ნებისმიერი სფეროს წარმომადგენელი ვალდებულია განვითარდეს და ისწავლოს, რათა სამუშაო გარემო და მომსახურების ხარისხი გაუმჯობესდეს. არ უნდა მოგვერიდოს კონკურენტების შესწავლაც, რადგან ისინი გვაძლევენ საშუალებას შევადაროთ ჩვენი საქმიანობა სხვისას და საჭიროების შემთხვევაში შევიცვალოთ ისე, რომ არ დაგვარგოთ ჩვენი ძირითადი ღირებულებები და მიმართულებები. სწავლა არ ნიშნავს მიმბაძველობას, იგი გულისხმობს საჭირო უნარების გამომუშავებას, რაც დაგვეხმარება სწორი მიმართულებით განვავითაროთ ორგანიზაცია. მზა რეცეპტი სწორი მომსახურების პროცესის არ არსებობს, თითოეულ მომხმარებელთან საჭიროა ინდივიდუალური მიდგომები, რადგან ყველა ადამიანი ცალკე ინდივიდია, შესაბამისად რაც მოსწონს ერთს, შეიძლება მეორესთვის მიუღებელი აღმოჩნდეს, თუმცა ამისათვის ორგანიზაციების უმეტესობას აქვთ ხარისხის მართვის სამსახური და მარკეტინგული განყოფილებები, რომლებიც ცდილობენ თითოეული ადამიანისთვის მისაღები პროდუქტისა და მომსახურების შექმნაში მონაწილეობის მიღებასა და აუცილებლობის

დანახვას. ხარისხის სამსახური კომპანიის საქმიანობის წამყვანი სტრუქტურაა, რომელიც მართავს ორგანიაციას, როგორც ერთიან, მთლიან ორგანიზმს და იყენებს მენეჯმენტის სხვა სფეროებს წარმატების მიღწევაში. ხარისხის სამსახურის შემდეგ, მარკეტინგის როლი ორგანიზაციის საქმიანობაში ფასდაუდებელია, ამიტომ საჭიროა სწორად განვსაზღვროთ მისი არსი. ბევრი მიიჩნევს რომ ეს უბრალოდ გაყიდვებს გულისხმობს ან მხოლოდ რეკლამას, თუმცა მოცემული ტერმინი ბევრად ღრმა და მასშტაბურია, ვიდრე უბრალოდ გაყიდვები. მარკეტინგი ეს არის თავდაპირველად ბაზარზე დამკვიდრებისა და შემდგომ კი ადგილის შენარჩუნების მეთოდი. იგი გვევლინება გზად პროდუქტის შექმნიდან მის საბოლოო დანერგვამდე ანუ წარმოადგენს ხანგრძლივ და რთულ პროცესს, რომელსაც მომხმარებელი ვერ გრძნობს, რეალურად კი მიმდინარეობს. მარტივად, რომ ვთქვათ მარკეტინგი ბაზრის წესებით თამაშია, სადაც მომხმარებლის სურვილი უპირველესია, რადგან სხვანაირად გაყიდვები არ გვექნება. შესაბამისად, თუკი გვსურს ვიყოთ ბაზრის ლიდერი და მივიღოთ შესაბამისი შემოსავალიც, საჭიროა სწორი მარკეტინგული გათვლები, სტრატეგია და სწორი ხედვა. სწორედ ამიტომ ნებისმიერი ორგანიზაციის მენეჯმენტი მარკეტინგს იყენებს კარგი ეფექტისთვის ანუ ეფექტური სამუშაოსთვის, ხშირად კი პროდუქტსა თუ მომსახურებაზე მოთხოვნის გაჩენისთვის. ვფიქრობ, კომპანიისთვის მთავარი ელემენტია **4P** კონცეფცია, როგორცაა: პროდუქტი (Product), ფასი (Price), ადგილი (Place), სტიმულირება (Promotion), რომლებიც კომბინაციაში ქმნიან საინტერესო მარკეტინგულ კომპლექსს. თუმცა მკვლევარები აღნიშნავენ, რომ P-ს რაოდენობა დღეისთვის მრავალია, მაგრამ მოცემული ოთხი ელემენტი ზუსტად ასახავს კომპანიის სწორ მარკეტინგულ მიდგომებს.

პროდუქტი ეს არის საქონელი ან მომსახურება, რასაც სთავაზობს კომპანია ბაზარს, შესაბამისად იგი მოიცავს ყველა დეტალს,

როგორცაა შეფუთვა, სასაქონლო ნიშანი და ა.შ. პროდუქტის ვიზუალი ან მომსახურების სწორი მიწოდება განსაზღვრავს რამდენად მიიზიდავს იგი მომხმარებელს, კარგად შეფუთული პროდუქცია ყოველთვის იქცევა ყურადღებას. პროდუქტი იყიდება თავისუფლად მაშინ, როდესაც ეფექტურია მისი ლოგო, ბრენდი და სწორად არის მიწოდებული ინფორმაცია. მაგალითად, თუკი ხალიჩების მაღაზია გვაქვს ზუსტად უნდა აღვწეროთ პროდუქტი და არ მოვიგონოთ რომ დაფრინავს ან სხვა უნარებით გამოირჩევა ანუ არ მივაწეროთ პროდუქტს ან მომსახურებას ის მახასიათებლები რაც მას არ გააჩნია, რადგან გამოიწვევს არსებულ მომხმარებელთა ნდობისა და პოტენციური კლიენტების დაკარგვას, შესაბამისად წესი პირველი: არ ვქმნით ფუჭ ილუზიებს და **ფასსაც** ადეკვატურს ვადებთ მას. ფასი ხომ ეს არის თანხა, რომელსაც მყიდველები იხდიან პროდუქტსა ან მომსახურებაში. დიდი ფასი ან ძალიან იაფი პროდუქტი ყოველთვის იწვევს დამატებით კითხვებს, თუ რამდენად ადეკვატურია იგი. თუკი ჩვენი კომპანია შოკოლადის მწარმოებელია და ფასი დავადეთ ბაზარზე არსებულ პროდუქტებთან შედარებით 10-ჯერ მეტი, საჭიროა გვეჩვენოს ამის საფუძველი, რა გამოარჩევს მას სხვებისგან. გამორჩეულობა აუცილებელია დავამტკიცოთ, რათა პროდუქცია აღმოჩნდეს კონკურენტუნარიანი, სხვა შემთხვევაში გაყიდვების ოდენობა იქნება ძალიან მცირე. თუკი საბანკო პლასტიკური ბარათები ჩვენს ბანკში მაღალი საკომისიოებით გამოირჩევა, მაშინ საჭიროა კონკურენტების შეთავაზებასთან შედარებით ჩვენი გამოირჩეოდეს რაიმე სხვა მახასიათებლით. მაგრამ **ადგილსაც** დიდი როლი აქვს, რადგან გაყიდვების არხი თუ არ გვაქვს შესწავლილი არავინ შეიძენს პროდუქტს ან მომსახურებას. წარმოიდგინეთ ინდოეთში დავიწყეთ თეთრი, ტრადიციული საქორწილო კაბების გაყიდვა, მიიღებს კი ბაზარი ჩვენს პროდუქტს? რა თქმა უნდა არა, რადგან ბაზარზე შესვლისას საჭიროა სწორი ადგილი შევარჩიოთ, გავითვალისწინოთ კულტურული ღირებულებები და ტრადიციები, რადგან სხვანაირად პროდუქტისა

და მომსახურების *სტიმულირებას* ვერ შევძლებთ. ვერ დავარწმუნებთ ჩვენ ინდოელებს რომ იყიდონ თეთრი საქორწილო კაბა, ისე როგორც არ იქნება დიდად გაყიდვადი საქართველოში ინდური სარი, რადგან კულტურული და ტრადიციული ფაქტორი ბევრს განსაზღვრავს. ასევე ტურისტული საბანკო ბარათი, რომელიც რამდენიმე ბანკს აქვს, მისი გაყიდვები ბევრად მაღალი, რა თქმა უნდა, ტურისტებისთვის აქტიურ ქალაქებში იქნება, ვიდრე სხვაგან. ამიტომ რეკლამა, გამოფენები და პრეზენტაციები ეფექტური რომ იყოს, საჭიროა სხვადასხვა საკითხების გათვალისწინება. შესაბამისად საბანკო სექტორი აქტიურად უნდა მუშაობდეს ყველა მიმართულებით, რადგან საბანკო მენეჯმენტი ეს არის ნაზავი ხარისხის, მარკეტინგისა და პერსონალის სწორი მართვის. მართალია ჩვენი საბანკო-საფინანსო სექტორი სხვა ქვეყნებთან შედარებით ახალგაზრდაა, მაგრამ წინ ბევრი გამოწვევა ელოდება, რომელსაც აუცილებლად ღირსეულად დამლევს, რაშიც აუცილებლად დაეხმარება მომსახურების პროცესის სწორი დაგეგმვა, რადგან მომსახურების სფერო ჩვენი ყოველდღიურობაა, წარმოადგენს ამოუწურვად სფეროსა და სიახლეებით სავსეა, ამისათვის კომპანიის ხარისხის სამსახური და ზოგადად ხელმძღვანელობა ორიენტირებული უნდა იყოს მარკეტინგის გონივრულად გამოყენებისკენ.

დასკვნა: მომსახურების პროცესი უმნიშვნელოვანესია ორგანიზაციისთვის, რადგან იგი უზრუნველყოფს ახალი კლიენტების მოძიებასა და ძველის შენარჩუნებას, შესაბამისად ბანკი, სადაც ახალი ტექნოლოგიები, მიდგომები და საბანკო ბიზნეს პროცესები აქტიურ ფაზაშია ყოველთვის მიმზიდველი და მოთხოვნადი იქნება როგორც მომხმარებლებისთვის, ასევე ინვესტორებისა და პარტნიორებისთვის. გამოწვევების საპასუხოდ კი ხარისხის მენეჯმენტთან ერთად ორგანიზაციებს აქვს დამატებითი იარაღი მარკეტინგი, რომელსაც კარგი მენეჯერი იყენებს

პროდუქტისა და მომსახურების შექმნიდან მის საბოლოო დანერგვამდე. ორგანიზაცია, სადაც თითოეული სტრუქტურული ერთეული მუშაობს სწორად, თანმიმდევრულად და ორგანიზებულად, ყოველთვის შეძლებს წარმატებულ საქმიანობას, რადგან ნებისმიერი კომპანია მთლიანი ორგანიზმია, სადაც თითოეულ მექანიზმს თავის ფუნქცია გააჩნია. კარგი მენეჯერების გუნდი გონივრულად მართავენ კომპანიას, სტრატეგიული დაგეგმვის წყალობით კი ყველა შესაძლებლობას იყენებენ, როგორც დამატებით საფეხურს წარმატების მიღწევისკენ.

ბიბლიოგრაფია:

1. ცაავა გ., ხანთაძე გ., „საბანკო მენეჯმენტი“ (თეორი, მეთოდები და პრაქტიკა), გამომცემლობა „დანი“, 2015. გვ. 800.
2. ცაავა გ., ხანთაძე გ., „საბანკო საქმე“ (სახელმძღვანელო), გამომცემლობა „დანი“, 2014. გვ. 600.
3. ცაავა გ., ბურდიაშვილი რ., მოსიაშვილი ვ., „ფული, ფულის მიმოქცევა და კრედიტი“, გამომცემლობა „დანი“, 2017. გვ. 670.
4. ნანიტაშვილი მ., შუბლაძე გ., „მარკეტინგის მენეჯმენტი“, გამომცემლობა „უნივერსალი“, 2014. გვ. 475.

Bibliography:

1. G. Tsaava, G. Khantadze, "Banking Management" (Theory, Methods and Practice), Dani Publishing House, 2015. p. 800.
2. G. Tsaava, G. Khantadze, "Banking" (textbook), Dani Publishing House, 2014. p. 600.
3. G. Tsaava, R. Burdiashvili, V. Mosiashvili, "Money, Money Circulation and Credit", Dani Publishing House, 2017. p. 670.
4. M. Nanitashvili, G. Shubladze, "Marketing Management", Universali Publishing House, 2014. p. 475.

საქართველოს სოფლის მეურნეობის განვითარების პერსპექტივები Prospects for the development of agriculture in Georgia

გიორგი გარსევანიშვილი - საჯარო მმართველობის დოქტორი
კახაბერ მახვილაძე - ბიზნეს ადმინისტრირების დოქტორი
Giorgi Garsevanishvili - Doctor of Public Administration
Kakhaber Makhviladze - Doctor of Business Administration

რეზიუმე: ნაშრომში განხილულია საქართველოს ეკონომიკისა და მისი ერთ-ერთი საკვანძო დარგის - სოფლის მეურნეობის ზოგადი მდგომარეობის შესახებ. გაანალიზებულია ეკონომიკური უსაფრთხოების მიღწევის შესაძლებლობები საჯარო მმართველობის თვალსაზრისით და აქცენტირებულია უმნიშვნელოვანესი კომპონენტის - ინვესტიციების შესახებ, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელია სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება. გამოვლენილია არსებული პრობლემები სოფლის მეურნეობის სექტორში და დასახულია მისი დაძლევის გზები.

გააზრებულია უცხოური ინვესტიციების როლი და მისი დანიშნულება სოფლის მეურნეობის განვითარებისათვის და მისი ეფექტიანობის გასაზრდელად. აგრარული პოლიტიკის ერთ-ერთი მთავარი მიზანი ადამიანის სიცოცხლისათვის აუცილებელი კვების გაუმჯობესება და მისი ჯანმრთელობისათვის საჭირო სურსათის ხარისხის ამაღლებაა.

სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია კონკურენტუნარიანი წარმოებისაკენ მიმართულებით აგრარული პოლიტიკის შემუშავება და ამ სექტორში ფინანსური რესურსების მობილიზება. დღის წესრიგში უნდა მოექცეს სოფლის მეურნეობაში ინოვაციური მოღვაწეობის გაუმჯობესების მიმართულებები.

საკვანძო სიტყვები: ეკონომიკური უსაფრთხოება. სოფლის მეურნეობა. აგრარული წარმოება. ინვესტიცია. პოლიტიკა. საჯარო მმართველობა

Summary: This work includes discussion of Georgian economy and one of its main field – general condition of agriculture. Is analyzed ways to achieve economic safety in terms of public administration and is accented on the most important

component – regarding investments, through which improving social status is available. Is identified problems in agricultural sector and the ways of solving them.

Is clarified role of foreign investments and their importance in developing agriculture and in raising its effectiveness. One of the main idea of agricultural politics is improving Humans food ration and raising quality of groceries needed for human health.

It is vital to develop agricultural politic which will be aimed to create competitive manufacturing and mobilizing financial resources in this sector. Areas of improving innovation in agriculture should be on the agenda.

Keywords - Economic Security. Agriculture. Agrarian production. Investment. Politics. public administration.

შესავალი: მე-20 საუკუნის დასასრულს, ყოფილ საბჭოთა კავშირში განვითარებული ეკონომიკური და პოლიტიკური პროცესების შედეგად საქართველომ სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობა მოიპოვა. ცენტრალიზებულ - მბრძანებლური ეკონომიკიდან საბაზრო ეკონომიკის რელსებზე გადასვლამ, ღრმა ეკონომიკურმა კრიზისმა, ქვეყანაში გაჩაღებულმა სამოქალაქო დაპირისპირებებმა და კრიმინალური სამყაროს ბატონობამ მკვეთრად შეცვალა საქართველოს სოციალურ - ეკონომიკური მდგომარეობა. დაეცა წარმოების მოცულობა, დაქვეითდა ცხოვრების დონე და ეკონომიკა ველარ ვითარდებოდა.

ქვეყნის უახლოესი ისტორიის მანძილზე განხორციელებულმა ეკონომიკურმა და პოლიტიკურმა რეფორმებმა სასურველი შედეგი ვერ გამოიღო. ამიტომ არის, რომ დღეს საქართველო განვითარების უაღრესად საპასუხისმგებლო ეტაპზე იმყოფება. ცხოვრების დონე არასაკმარისი ტემპებით ვითარდება, სიღარიბისა და უმუშევრობის პრობლემა კვლავაც გადაუჭრელია. ფაქტობრივად სახელმწიფოს სოციალურ - პოლიტიკური და ეკონომიკური პოლიტიკა ვერ

უზრუნველყოფს თანამედროვე გამოწვევებით გამოწვეული პრობლემების მოგვარებას, რითაც ქვეყანა რიალურად დადგა ეკონომიკური უსაფრთხოების პრობლემის წინაშე.

30 წელი შესრულდა სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენიდან. განვლილი პერიოდი, განსაკუთრებით 1991 – 2019 წლები, რიგი პროგრესული ღონისძიებების მიუხედავად, უნდა შეფასდეს მაღალი ეროვნული პოტენციალის არაჯეროვნად გამოყენებისა და არაეფექტიანი სახელმწიფო მმართველობის ხანად.

სოფლის მეურნეობა საქართველოში - არსებული ვითარება: ისტორიულად ქართული სახელმწიფოებრიობა მიწათმოქმედებას უკავშირდება, ამ დროს კი - საქართველოში სოფლის მეურნეობა მატერიალური წარმოების ყველაზე სუსტი დარგია. 2018 წლის მონაცემებით სოფლის მეურნეობა შეადგენს საქართველოს ეკონომიკის 7.8% - ს, ხოლო სექტორში დასაქმებულთა წილი მთლიანი დასაქმების 39%-ია. 2020 წლის მონაცემებით სოფლის მეურნეობაში 659 ათასი ადამიანი იყო დასაქმებული, რომლის უმეტესობა საკუთარ მეურნეობაშია დასაქმებული. 2013 – 2019 წლებში სოფლის მეურნეობის საშუალო ზრდის ტემპი 1,5% იყო. სოფლის მეურნეობის მთავარი დარგებია: მებოსტნობა, მეაბრეშუმეობა, მებოცვრეობა, მევენახობა, მეთევზეობა, მეთესლეობა, მემცენარეობა, მეცხვარეობა, მეცხოველეობა, მეღორეობა, მეხილეობა, მიწათმოქმედება. მასში დასაქმებულია მსოფლიო მოსახლეობის 40-45%, ამასთან განვითარებულ ქვეყნებში ეს მაჩვენებელი არ აღემატება 5-6%.

სოფლის მეურნეობის განვითარების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემა ქალაქისკენ, კერძოდ, თბილისისკენ მიგრაციაა. თუ გადავხედავთ წლების მიხედვით სოფელში მცხოვრებთა რაოდენობას ვნახავთ, რომ ბოლო წლებში ეს ციფრი მნიშვნელოვნად იკლებს.

ცხრილი #1 სოფლის მოსახლეობის რიცხოვნობა წლის დასაწყისისათვის

წელი	სოფლის მოსახლეობა (ათასი კაცი)	სოფლის მოსახლეობა პროცენტობით მთელ მოსახლეობასთან
2001	1 807.2	44.8
2002	1 744.2	43.7
2003	1 730.6	43.6
2004	1 717.7	43.6
2005	1 703.8	43.5
2006	1 691.4	43.5
2007	1 683.2	43.5
2008	1 672.3	43.5
2009	1 665.4	43.5
2010	1 654.5	43.5
2011	1 643.4	43.5
2012	1 610.0	43.1
2013	1 599.7	43.0
2014	1 595.7	42.9
2015	1 586.3	42.6
2016	1 577.1	42.3
2017	1 564.5	42.0
2018	1 554.8	41.7
2019	1 539.1	41.3
2020	1 522.4	41.0

ცხრილი # 2 სასურსათო პროდუქტების საშუალო წლიური ფასი

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ბროხის ხორცი	6.92	6.82	7.48	7.43	7.94	10.97	12.10	11.59	12.68	12.55	12.43	13.96	14.45	16.59
ლორის ხორცი	7.24	6.60	9.82	11.05	9.07	11.15	12.24	10.62	11.70	12.18	11.83	12.78	13.08	13.84
ქათმის ხორცი	6.59	6.59	7.07	6.45	6.71	7.16	6.92	6.53	6.41	6.56	6.37	6.65	6.79	7.09
ძეხვი მონარმული	4.97	5.59	6.23	6.59	6.88	7.27	7.66	7.58	7.40	7.58	7.69	7.71	7.72	8.24
თევზი გაყინული	4.22	4.59	4.56	4.79	5.19	5.73	5.67	5.77	5.35	5.55	5.70	5.84	6.02	7.60
თევზის კონსერვი, 0.250 კგ	0.85	0.83	0.95	1.10	1.22	1.25	1.82	2.11	2.58	2.84	3.06	3.31	3.63	3.92
მწესუმზირი ს ზეთი, 1 ლიტრი	2.46	2.90	4.20	2.89	3.35	4.19	3.78	3.54	3.22	3.63	3.79	3.87	3.99	3.97
ახალი რძე, 1 ლიტრი	1.14	1.40	1.77	1.82	1.40	2.04	1.78	2.29	2.38	2.42	1.84	1.93	1.96	...
ყველი იმერული კვერცხი, 10 ცალი	4.85	5.25	6.27	5.50	6.16	7.01	7.49	7.31	8.02	7.87	7.60	8.38	8.49	9.52
შაქარი	2.85	2.49	2.80	2.73	2.88	3.10	3.04	3.00	2.90	2.99	2.99	3.13	3.24	3.33
შაქარი	1.38	1.24	1.18	1.48	1.97	2.26	1.80	1.54	1.55	1.58	1.89	2.13	1.77	1.87
ხორბლის ფქვილი	0.98	1.17	1.52	1.34	1.40	1.73	1.55	1.62	1.63	1.69	1.70	1.75	1.82	2.06
პური I ხარისხის ფქვილისაგან	0.96	1.09	1.33	1.25	1.32	1.56	1.49	1.55	1.56	1.59	1.60	1.62	1.69	1.88
ბრინჯი	1.40	1.48	2.01	1.67	1.81	1.87	2.12	2.12	2.04	2.37	2.27	2.63	2.73	3.34
მაკარონი	2.00	2.28	3.01	3.02	2.58	3.01	3.20	3.06	3.09	3.54	3.43	3.69	3.55	3.87
კარტოფილი	0.76	0.89	0.86	0.79	0.89	1.22	0.87	0.92	1.32	1.11	0.95	1.05	1.10	1.26
კომოსტო	0.64	0.61	0.68	0.54	0.73	0.89	0.67	0.65	0.69	0.85	0.59	0.79	0.79	1.17
ხაჭვი	0.87	0.94	0.80	0.94	1.45	1.34	0.96	1.09	1.11	1.25	1.18	1.07	1.16	1.61
ვაშლი	1.05	1.82	1.16	1.71	1.60	2.68	1.56	1.70	1.62	2.01	2.39	2.33	2.16	2.22
ლობიო ხმელი	2.78	3.15	3.11	2.71	3.38	3.78	3.72	4.08	4.58	4.44	4.34	4.88	4.95	4.76

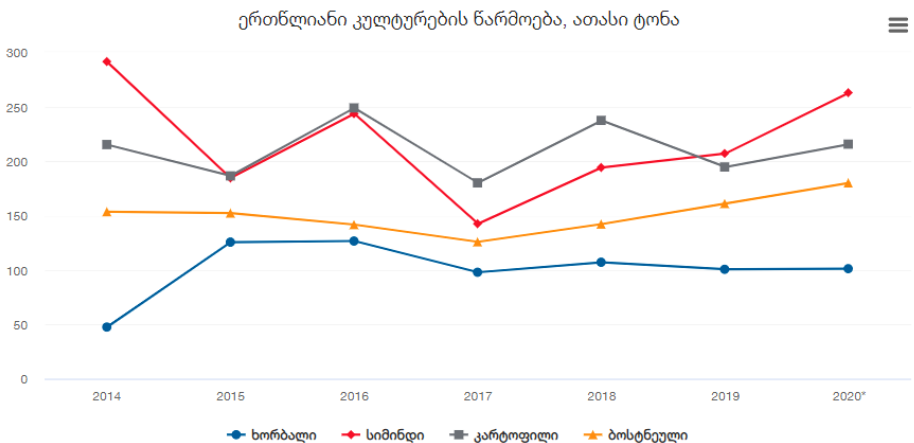
საქართველო პატარა განვითარებადი ქვეყანაა, ძირითადად მთიანი. განსხვავებული რელიეფი სხვადასხვა მიკროკლიმატს ქმნის. განსხვავებულია ნალექების რაოდენობაც, რაც მნიშვნელოვანია სოფლის მეურნეობის სხვადასხვა სახის პროდუქციის წარმოებისათვის. სოფლად მცხოვრები მოსახლეობისთვის დაბალპროდუქტიული, თვითკმარი და ნახევრად თვითკმარი ფერმერული მეურნეობები ცხოვრების ძირითადი წყაროა. ბოლო 2 ათეული წლის განმავლობაში მატერიალური წარმოების ეს ძირითადი დარგი ხელისუფლების მხრიდან დახმარების გარეშე იმყოფებოდა, რამაც მრავალი პრობლემისა და გამოწვევის წინაშე

დააყენა. მნიშვნელოვნად დაბალი იყო სოფლის მეურნეობის საქონლის ფასებიც, რაც თავისმხრივ უარყოფით მოტივაციას ახდენდა მეტი წარმოებისთვის. ცხრილით გამოსახულია წლების განმავლობაში სასურსათო პროდუქტების საშუალო წლიური ფასი.

მართალია, 2013 წელს ხელისუფლებაში მოსულმა ახალმა მმართველმა პარტიამ რიგი რეფორმები განახორციელა, მოსახლეობას სოფლის მეურნეობის ნაწარმის მოსაყვანად ვაუჩერები დაურიგა და აგრარული სექტორის წარმოება 11,3% - ით გაიზარდაა, მაინც დარგის პროდუქტიულობა, დამატებული ღირებულება და მომგებიანობის დონე დაბალია. ექსპერტთა აზრით, მოსახლეობის სიღარიბის სხვა მიზეზებთან ერთად, ერთ-ერთ გამომწვევ მიზეზად სოფლის მეურნეობის მოდერნიზების კრახი მიიჩნევა. ეკონომიკური განვითარება ბუნებრივ რესურსებზეა დამოკიდებული. უმთავრეს რესურსად ითვლება მიწა, რომელიც იმავდრულად ქვეყნის ეროვნული სიმდიდრეა. მრავალი წელია მიწის გამოყენებას სათანადო ყურადღება არ ექცევა. უდავოა, რომ მიწის რესურსების რაციონალურ მართვაზეა დამოკიდებული ეროვნული ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურების ჩამოყალიბება და ქვეყნის უსაფრთხოება. დღეს მთავარია მიწის საკითხის გადაწყვეტა, რომელიც სისხლხორცეულად არის დაკავშირებული ქვეყნის ბედთან, ის შემოქმედებით და სასიცოცხლო სივრცეა. წლებია ხელისუფლებაც და მიწის მფლობელებიც სასოფლო - სამეურნეო მიწის გამოყენებას პასუხისმგებლობით არ ეკიდებიან. ქვეყნის დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ გადაიდგა ნაბიჯები მიწის პრობლემების მოსაგვარებლად, მაგრამ უშედეგოდ. დღევანდელი მონაცემებით სასოფლო - სამეურნეო მიწების უმრავლესობა გამოუყენებელია. მიწის მთლიანი ფონდის 50% -ზე მეტი აღურიცხავი, დაურეგისტრირებელი და უპატრონოა. ექსპერტთა შეფასებით, მიწის პოლიტიკის ერთ-ერთი განზომილება მისი პრივატიზებაა. მიწა არა მხოლოდ ეკონომიკური, ბუნებრივი

რესურსი და წარმოების და ძირითადი საშუალება, არამედ იგი ჩვენი იდენტობის დამდგენი ეროვნული საუნჯე - მიწის სამკვიდროა. დღის წესრიგში დგება მიწათმოქმედებისა და მიწათსარგებლობის მკაფიო სამართლებრივი მოწესრიგების საკითხი. საქართველო ისტორიულად აგრარულ ქვეყნად ითვლება. არსებობს მრავალი ტრადიცია სასოფლო - სამეურნეო ნაწარმის წარმოების. ამჟამად, უცხოეთიდან შემოსული აგრარული ნაწარმი მკვეთრად ჭარბობს ადგილობრივს. საქართველოს სოფლის მეურნეობის ნაწარმის ათვისება და გადამუშავება მკვეთრად გააუმჯობესებს ქვეყნის საექსპორტო პოტენციალს. საქართველოს ძირითადი მარცვლეული კულტურებია სიმინდი და ხორბალი. ხორბლის 80% მოდის კახეთის რეგიონში, სიმინდის მოსავლიანობის კუთხით კი - იმერეთი, სამეგრელო და კახეთი გამოირჩევა. კარტოფილი სამცხე-ჯავახეთში მოჰყავთ. ვაშლის წილის 87% შიდა ქართლზე მოდის, ყურძნის 72% კახეთის, თხილის 56% სამეგრელოს, ციტრუსის 73% -აჭარის. თუ ბოლო წლებს გადავხედავთ ერთწლიანი კულტურების წარმოების თვალსაზრისით არსებითად არაფერია შეცვლილი

გრაფიკული გამოსახულება #1



სათემო მიწათმფლობელობის არარსებობის გამო სოფელი კარგავს საკუთარ იდენტობას. აქტუალურია მიწის დაცვის საკითხი. ექსპერტთა აზრით, მიწის, სამკვიდროს მოვლა - პატრონობის დაცვა შეადგენს ყოვლისმომცველ, ადგილობრივი თემისა და ეროვნული სახელმწიფოს ძირეულ, საარსებო (ეგზისტენციურ) ფუნქციას. მათივე შეფასებით, სასოფლო თემმა აუცილებლად უნდა დაიბრუნოს უპირობო უფლება საკუთარ სამკვიდროზე. ეს მიწა არა სახელმწიფო, არამედ მუნიციპალური საკუთრება უნდა იყოს. ამასთანავე, სასოფლო თემის გამოცოცხლების და მისი განვითარების ერთ-ერთი საშუალება - სასოფლო - სამეურნეო კოპერაციის წახალისება უნდა იყოს. კოოპერატივები ქმნიან კოოპერაციის პროცესში მოსახლეობის მასობრივი ჩართულობის პირობებს, რაც სამეწარმეო განვითარების შესაძლებლობებს ქმნის.

სოფლის მეურნეობის განვითარების შესაძლებლობები: გარდა აღნიშნულისა, ეკონომიკური განვითარების თანამედროვე პირობებში აქტუალური საკითხია სოფლის განვითარებისა და აგრარული წარმოების მასშტაბების ზრდისათვის, განვითარებულ ქვეყნებში მიღებული სოფლის განვითარების მოდელების მეთოდის დანერგვა. საქართველოს სოფლის მეურნეობის მეცნიერებათა აკადემიის აკადემიკოსის, პროფესორ პ.კოლუაშვილის მოსაზრებით „საქართველოში აუცილებელია დაინერგოს სოფლის განვითარების ევროპული მოდელები, რომელშიც ცალკეულ ქვეყნებში რამდენიმე კონცეფციის სახით არსებობს“.

დღეს, სიღარიბე, სოციალურ მოვლენად მიიჩნევა და ამით საზოგადოების წინაშე დგება სოციალური უსაფრთხოების პრობლემა. უმწვავესი პრობლემა, რომელიც ძირითადად საფრთხეს უქმნის სოციალურ უსაფრთხოებას, მოსახლეობის დიდი ნაწილის გაღარიბება და ცხოვრების დონის მკვეთრი დაქვეითებაა. სწორედ, მიმდინარე პერიოდში საქართველოსთვის ყველაზე დიდი გამოწვევა სწრაფად მზარდი და კონკურენტუნარიანი ეკონომიკის შექმნაა,

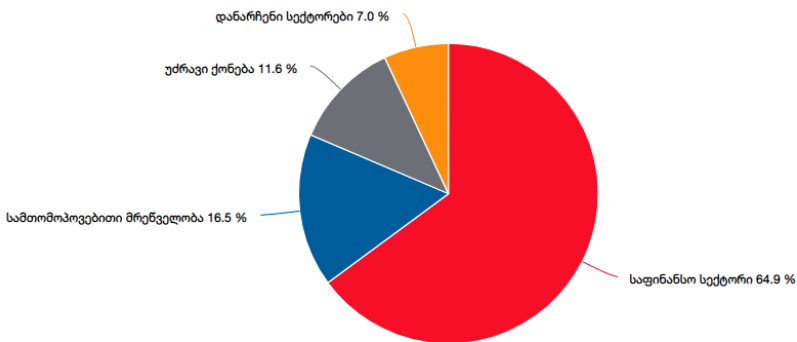
რომელიც სიღარიბის დაძლევის და მოქალაქეთა კეთილდღეობას უზრუნველყოფს. ამასთანავე, გლობალიზაციის პირობებში სულ უფრო აქტუალური ხდება მოქალაქეთა დაცვა უხარისხო, ჯანმრთელობისა და ზოგიერთ შემთხვევაში - სიცოცხლისათვის საშიში სასურსათო ნაწარმისაგან. არასაიმედო, ფალსიფიცირებული, გენეტიკურად მოდიფიცირებული საკვების მზარდი რაოდენობა უარყოფიდად მოქმედებს გარემოზე, ეკონომიკის განვითარებასა და ადამიანის ჯანმრთელობაზე. ამიტომ არის, რომ სასურსათო უსაფრთხოების საკითხის შესწავლა თანამედროვე მსოფლიოში განსაკუთრებული ინტერესის საგანს წარმოადგენს. სასურსათო უსაფრთხოების უზრუნველყოფა და სიღარიბის დაძლევა ნებისმიერი სახელმწიფოსათვის არსებითად მნიშვნელოვანია, ამიტომაც მოცემული საკითხი აქტუალურია, როგორც ქვეყნის ასევე მსოფლიო და გლობალურ დონეზე. სასურსათო პოლიტიკა განსაკუთრებით აქტუალური განვითარებად სახელმწიფოებშია, რომლებიც განვითარების გარდამავალ ეტაპზე იმყოფებიან და სასურსათო პოლიტიკისა და რეგულირების სრულყოფას საჭიროებენ.

სასურსათო უსაფრთხოება სასურსათო უზენებლობასაც მოიცავს. ჯანსაღი და უვნებელი სურსათის უზრუნველყოფა სახელმწიფოს პრეროგატივაა, რომელმაც კოორდინირებულად უნდა იმოქმედოს, როგორც იმპორტირებული საკვები საქონლის ნორმებთან შესაბამისობის დადგენისა და რეგულაციების დანერგვის კუთხით, ასევე ითანამშრომლოს ქვეყნის შიგა კერძო სექტორთან და აქტიურად ჩაერთოს წარმოების სრულ პროცესში, რაც გულისხმობს კონსულტაციებსა და ინფორმირებულობას მეწარმეებისათვის სურსათის უვნებლობისა და ხარისხის უზრუნველყოფის შესახებ. ამ მხრივ, განსაკუთრებით აღსანიშნავია მცირე და საშუალო ბიზნესის მხარდაჭერა, რომელთა მნიშვნელოვანი ნაწილი სოფლის მეურნეობის ნაწარმის მწარმოებელია.

არსობდა სოფლის მეურნეობის განვითარების სტრატეგია 2015 – 2020 და საქართველოს სოფლის განვითარების სტრატეგია 2017 – 2020, რომლებიც მოცემულ დარგში მიმდინარე რეფორმების განმსაზღვრელი ძირითადი დოკუმენტები იყო. სტრატეგია მიზნად ისახავდა ქვეყანაში სოფლის მეურნეობის განვითარებას მცირე ფერმერთა გაძლიერებითა და წარმოების ზრდის ხელშეწყობით, ხოლო სოფლის განვითარების სტრატეგიის მიზანი იყო - სოფლის მოსახლეობის ცხოვრების ხარისხის და სოციალური მდგომარეობის მუდმივი ზრდის უზრუნველყოფა. მიუხედავად ამისა, დღევანდელი ცხოვრების პირობები და არსებული მდგომარეობა განსხვავებულია. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის არსებული ასოცირების ხელშეკრულების თანახმად: საქართველო იღებს ვალდებულებებს ხელი შეუწყოს სოფლის მეურნეობას და სოფლის განვითარებას, პოლიტიკისა და საკანონმდებლო ბაზის პროგრესული დაახლოების გზით.

გრაფიკული გამოსახულება #2

პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები უმსხვილესი ეკონომიკის სექტორების მიხედვით 2020 წელს, წინასწარი მონაცემებით



უცხოური ინვესტიციები: საყოველთაოდაა ცნობილი, რომ ქვეყნის ეკონომიკაზე მრავალი ფაქტორი ახდენს გავლენას, რომელთაგან აღსანიშნავია ინვესტიციების მობილიზება და მისი რაციონალური

გამოყენება. უცხოური ინვესტიციები მოზიდვა კი ეკონომიკაში მნიშვნელოვანი პრიორიტეტი და სტაბილური ეკონომიკური ზრდის წინაპირობაა. მსოფლიო გამოცდილება ადასტურებს, რომ პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები უმნიშვნელოვანესი არხია, რომლის მეშვეობითაც განვითარებადი ქვეყნები ახორციელებენ ტურიზმის სექტორის, სასტუმროების ბიზნესის, მშენებლობისა და სოფლის მეურნეობის განვითარებას. აღსანიშნავია, რომ 2007 – 2018 წლებში საქართველოში შემოსული პირდაპირი უცხოური ინვესტიციიდან ყველაზე მეტი ტრანსპორტსა და კავშირგაბმულობაში ჩაიდო, ხოლო ყველაზე ნაკლები აგრარულ სექტორში.

ცხრილი #3 პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები საქართველოში ეკონომიკის სექტორების მიხედვით

ათასი აშშ დოლარი								
წელი	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
სულ	1,039,174.2	1,836,980.0	1,728,758.1	1,652,577.3	1,978,281.5	1,306,290.0	1,310,773.7	616,865.5
მათ შორის:								
სოფლის მეურნეობა, თევზჭერა	12,512.7	12,290.3	18,591.3	9,611.1	14,147.4	-1,796.0	5,700.4	8,901.5
სამთომშპოვნებითი მრეწველობა	43,704.9	45,349.2	88,027.8	49,730.7	51,835.2	62,278.6	52,359.0	101,494.9
დამამუშავებელი მრეწველობა	107,256.7	253,648.5	104,668.3	123,557.5	99,343.2	169,523.8	115,349.4	68,085.7
ენერჯეტიკა	246,093.9	190,019.8	123,680.6	145,008.1	278,975.1	122,337.3	261,558.0	5,808.1
მშენებლობა	79,564.3	324,456.9	144,392.4	176,511.7	176,713.0	173,752.2	35,273.6	62,194.6
სასტუმროები და რესტორნები	-6,595.8	140,648.4	170,200.1	119,912.8	109,486.4	82,259.2	120,163.7	-221,461
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	151,644.5	440,536.0	608,150.6	662,792.9	524,931.9	163,071.7	126,829.4	60,535.8
მათ შორის:								
ტრანსპორტი	607,476.5	575,719.0	475,462.0	203,345.0	54,765.6	12,525.1
კავშირგაბმულობა	674.1	87,073.9	49,469.9	-40,273.4	72,063.8	48,010.7
ჯანდაცვა და სოციალური დახმარება	924.7	-8,861.3	140,306.0	29,572.5	5,917.7	12,383.1	13,535.5	10,206.6
უმრავლესობა ¹	69,673.5	168,463.8	94,437.7	55,475.8	222,644.1	130,716.7	8,661.8	71,808.4
საფინანსო სექტორი ²	174,492.3	126,558.4	201,636.9	124,062.2	308,777.0	274,021.5	272,126.4	400,345.7
დანარჩენი სექტორები ¹	159,902.3	143,870.1	34,666.2	156,341.9	185,510.6	117,741.9	299,216.5	48,945.7

მის შემდგომ პერიოდშიც, საქართველოს მთავრობის მიერ სოფლის მეურნეობის გაუმჯობესებისათვის ინვესტიციების რაოდენობა მიზერულია. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2018 წლის მონაცემებით სოფლის მეურნეობის სექტორში ინვესტიციების საერთო მოცულობა იმდენად მცირეა, რომ მისი წვლილი ნულს უახლოვდება. არც 2019 და 2020 წელი იყო განსხვავებული, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ამ წლებში ზოგადად ინვესტიციებს გლობალურმა პრობლემამ კორონავირუსით გამოწვეულმა პანდემიამ შეუშალა ხელი, თუმცა რაც განხორციელდა თუნდაც 2020 წელს, სოფლის მეურნეობაში მისი წილი მაინც მინიმალურია.

სოფლის მეურნეობის პოტენციალის ათვისება და მიზნობრივი გამოყენება ქვეყნის ეკონომიკისათვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. აუცილებელია კონკურენტუნარიანი წარმოებისაკენ მიმართული აგრარული პოლიტიკის შემუშავება და ამ სექტორში ფინანსური რესურსების მოზიდვა. წამყვანი ქვეყნების სოფლის მეურნეობის გამოცდილება, მემცენარეობისა და მეცხოველეობის ახალი ჯიშებისა და ტექნოლოგიების გავრცელება უმთავრესი წყაროა პროდუქტიულობის ზრდის მასშტაბებისა. ამასთანავე, აგრარული პოლიტიკის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიზანს ადამიანის სიცოცხლისათვის აუცილებელი კვების გაუმჯობესება და მისი ჯანმრთელობისათვის საჭირო სურსათის ხარისხის ამაღლება უნდა წარმოადგენდეს. აღნიშნული კი მოითხოვს ქვეყნის სასურსათო უსაფრთხოების უზრუნველყოფას, რაც საქართველოს ბუნებრივი რესურსებისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს ძირითადი ვალდებულებაა.

ცნობილი ხდება, რომ საქართველოს მთავრობა 2022 წლიდან უცხოური ინვესტიციების ახალ ნაკადს ელის, რაც ემყარება ქვეყნის საინვესტიციო მიმზიდველობის საერთაშორისო აღიარებას. დღეს ქვეყანა მსოფლიოს მიმზიდველ საინვესტიციო ლოკაციათა

ოცეულშია. სპეციალურად უცხოელი ინვესტორებისათვის ხელისუფლებამ დაამტკიცა უცხოური საინვესტიციო პროექტების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამა „ FD გრანტი“, რომელიც სააგენტო „აწარმოე საქართველოში“ განახორციელებს. მთავრობის გადაწყვეტილებით გადამამუშავებელ ინდუსტრიაში ფულის დაბანდებისას საქართველო ინვესტორებს მილიონიან გრანტს სთავაზობს. ამ შემთხვევაში უცხოური კაპიტალით შექმნილ კომპანიებს, რომლებიც ჩვენს ქვეყანაში შემოსვლას, ახალი საწარმოების გახსნას ან წარმოების გადმოტანას მოისურვებენ, სულ მცირე 10 მილიონიანი ლარის ინვესტირების ვალდებულებას აიღებენ და მინიმუმ 150 ადამიანს დაასაქმებენ. აღნიშნული ვალდებულების შესრულების ფარგლებში მიიღება თანადაფინანსება - გრანტი 1 მილიონი ლარის ოდენობით. „ FDI“ - ის გრანტით ამჟამად ათამდე საერთაშორისო კომპანიაა დაინტერესებული.

მიმდინარე წლის 7 მაისს საქართველოს პრემიერ - მინისტრის მრჩეველად უცხოური ინვესტიციების დარგში სლოვაკი ეროვნების ვაზილ ჰუდაკი დაინიშნა. მისივე განცხადებით საქართველოს რესურსები არ არის საკმარისი ყველა საჭიროების დასაკმაყოფილებლად და საჭიროა სხვა აქტივობების მობილიზება. გააკეთებს აქცენტებს სტრატეგიულ - პრიორიტეტულ მიმართულებებზე და მჭიდრო ურთერთობა ექნება ევროკავშირთან, საერთაშორისო სავალტო ფონდთან, მსოფლიოს ბანკოტთან და სხვა საერთაშორისო საფინანსო ორგანიზაციებთან.

დასკვნა

1. საქართველოს ხელისუფლების მიერ ტრადიციული სოფლის მეურნეობის დარგი და სოფლის განვითარება უნდა გამოცხადდეს პრიორიტეტულ მიმართულებად. სოფლის მეურნეობის განვითარების დაბალი დონე სოფლად სიღარიბის

მასშტაბებში აისახება. სოფლის მეურნეობის განვითარების პრიორიტეტულობა სოციალური პრობლემების გადაჭრასთან ერთად ხელს შეუწყობს ეკონომიკის განვითარებას. ამ მიმართულებით მთავარი აქცენტი უნდა გაკეთდეს სოფლის მეურნეობის ნაწარმის გადამუშავებაზე. ბაზარზე გაჩნდება მაღალი ხარისხის ქართული ჩაი, ხილისა და ციტრუსის წვენები და სხვ. ქვეყანაში წარმოებული ნაწარმის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისა და მის საერთაშორისო ბაზარზე დამკვიდრების მიზნით ხელი უნდა შეეწყოს ექსპორტის განვითარების დამხმარ სისტემების შექმნას.

2. ქვეყნის ეკონომიკური უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ერთ - ერთი მძლავრი საშუალებაა ინდუსტრიული სოფლის მეურნეობისა და თვითკმარი წარმოების განვითარება.
3. საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს სოფლის მეურნეობის სექტორში მოქმედი ბიზნესისთვის საინვესტიციო რესურსებზე ხელმისაწვდომობის ზრდის ხელშეწყობა. სიღარიბისა და უმუშევრობის დამარცხება შესაძლებელი გახდება მხოლოდ სამუშაო ადგილების შექმნით, რომელიც უცხოური ინვესტიციების მოზიდვითაა შესაძლებელი.

ლიტერატურა

1. გარსევანიშვილი გ. „ეკონომიკური უსაფრთხოების უზრუნველყოფა საქართველოს სახელმწიფო მართვის სისტემაში“. სადისერტაციო ნაშრომი დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად. თბილისი 2020 წ.
2. საქართველოს ეროვნული უსაფრთხოების კონცეფცია.
3. გველსიანი რ. გოგორიშვილი ი. „ეკონომიკური პოლიტიკა“ ტ2. თბილისი 2009წ.
4. ოთინაშვილი რ. „საქართველოს ეკონომიკა“ თბილისი 2012 წ.
5. კოლუაშვილი პ. „გადავაქციოთ ყოველი სოფელი მწარმოებლურ ბრენდად“ ჟურნალი „ეკონომიკა“ N1-2 თბილისი 2015 წ.
6. „საქართველოს ეკონომიკა“ 2020 წ.

7. საქართველოს ეკონომიკის კვარტალური მიმოხილვა 2018 წლის 1 კვარტალი. „საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი“.
8. კოლუაშვილი პ. „სოფლის განვითარების ევროპული მოდელები“. for.ge/view/17342a/soflis-ganvitarebis-eropuli-modelebi-da-saqartvelo.html.
9. კოლუაშვილი პ. ზარდიაშვილი დ. „მიწის სახელმწიფო პოლიტიკის საფუძვლებისთვის“. <https://agronews.ge/mitsis-sakhelmtsipho-politikis-saphudzvlebishvis/>
10. კოლუაშვილი პ. ჩხეიძე პ. და სხვ „ფრთხილად! - უპირობო პროვატიზაცია ეწინააღმდეგება მიწის სისტემური პოლიტიკის შექმნის საფუძვლებს“. <https://agronews.ge/phrthkilad-upiroboprovatizatsia-etsinaaghmdegeba-mitsis-sistemuri-politikis-sheqmnis-saphudzvlebs/>
11. კოლუაშვილი პ. ზარდიაშვილი დ. „მიწის საკითხი არსებითად არის დაკავშირებული ქვეყნის ბედთან“. <https://agronews.ge/mitsis-sakithkhi-arsebithad-aris-dakavshirebuli-qveqhnis-bedthan/>
12. <https://www.geostat.ge> სტატისტიკური ინფორმაცია - სოფლის მეურნეობა და სასურსათო უსაფრთხოება

**მწვანე ეკონომიკის წახალისება - ქვეყნის მდგრადი განვითარების
აუცილებელი ინსტრუმენტი**
**Encouraging the green economy – as an essential tool for the sustainable
development of the country**

ქეთევან ვეზირიშვილი-ნოზაძე - სტუ-ს პროფესორი
ელენე ფანცხავა - სტუ-ს ასისტენტ პროფესორი
თამარ კანაშვილი - სტუ-ს დოქტორანტი
Ketevan Vezirishvili - Nozadze GTU Professor
Elene Pantskhava - GTU Assistant Professor
Tamar Kanashvili - GTU PHD candidate

ანოტაცია: მდგრადი განვითარება წარმოადგენს ნებისმიერი ქვეყნის სტაბილური განვითარების მნიშვნელოვან წინაპირობას და გამონაკლისი არც საქართველოა. საქართველოს მთავრობის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულებაა ეკონომიკური განვითარების პროცესში ბუნებრივი რესურსების რაციონალური გამოყენება, ეკოლოგიური უსაფრთხოებისა და მდგრადობის უზრუნველყოფა და ბუნებრივი კატასტროფების რისკების თავიდან აცილება. გადაწყვეტილებების მიღებისას, აუცილებელია, როგორც ეკონომიკური მიზანშეწონილობის შეფასება, ასევე ეკოლოგიური და სოციალური ეფექტიანობის გათვალისწინება. სწორედ ასეთი ურთიერთკავშირი ემსახურება ადამიანის კეთილდღეობას. ამ მიზნის მისაღწევად მნიშვნელოვანია მწვანე ეკონომიკის წახალისება, რომელიც ქვეყნის მდგრადი განვითარების ერთ-ერთ აუცილებელ ინსტრუმენტს წარმოადგენს და ამავე დროს, მწვანე ზრდის წახალისება გრძელვადიან პერსპექტივაში ხელს შეუწყობს ბიზნესის მხრიდან დანახარჯების შემცირებას, ასევე ბიზნესის ახალი მიმართულებების განვითარებას.

საკვანძო სიტყვები: მწვანე ეკონომიკა, მდგრადი განვითარება, ბუნებრივი რესურსები

Abstract: Sustainable development is an important precondition for the stable development of any country and Georgia is no exception. One of the priorities of the Government of Georgia is the rational use of natural resources in the process of economic development, ensuring environmental security and sustainability and avoiding the risks of natural disasters. While making decisions, it is necessary to assess both economic feasibility and environmental and social efficiency. It is this

kind of relationship that serves human well-being. In order to achieve this, it is important to encourage the green economy, which is one of the essential tools for sustainable development of the country, and at the same time, encouraging green growth in the long run will help reduce costs for businesses, as well as the development of new business directions.

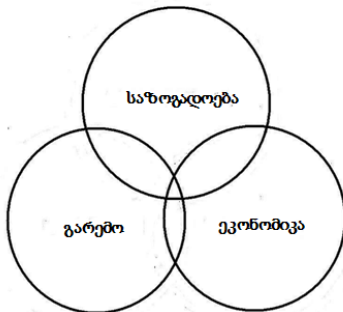
Keywords: Green economy, sustainable development, natural resources

ძირითადი ნაწილი: რატომ მწვანე ეკონომიკა? მწვანე ეკონომიკის კონცეფცია დაიწყო მდგრადი განვითარების იდეიდან და დაფუძნებულია მდგრად და გრძელვადიან განვითარების სტრატეგიაზე. ზოგადად, მწვანე ეკონომიკა ეს არის ეკონომიკური განვითარების მოდელი, რომელიც დამყარებულია მდგრად განვითარებასა და ეკოლოგიური ეკონომიკის ცოდნაზე. გვაქვს ასევე, მწვანე ეკონომიკის უფრო ვრცელი განმარტება, რომელიც შემოთავაზებულია გაეროს გარემოს დაცვის პროგრამის მიერ და მის მიხედვით მწვანე ეკონომიკა არის ეკონომიკური განვითარების ის მოდელი, რომელიც ამცირებს გარემოსდაცვით რისკებს და ეკოლოგიურ პრობლემებს, მიზნად ისახავს მდგრად განვითარებას და გარემოზე უარყოფითი ზეგავლენის შემცირებას. ის მჭიდრო კავშირშია ეკოლოგიურ ეკონომიკასთან, ხელს უწყობს სიღარიბის აღმოფხვრასა და მდგრადი განვითარების მიღწევას, შესაბამისი პოლიტიკის მეშვეობით აერთიანებს გარემოსდაცვით, სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებს. მწვანე ეკონომიკა ეკონომიკის სხვა დარგებისგან იმით განსხვავდება, რომ პირდაპირ აფასებს ქვეყნის ბუნებრივ კაპიტალს, რომელსაც აქვს ეკონომიკური ღირებულება. მისი განვითარება ხელს უწყობს ბუნებრივი რესურსების გონივრულ გამოყენებას, ამცირებს გარემოზე უარყოფით ზემოქმედებას, იზიდავს მწვანე ინვესტიციებს და ქმნის ახალ სამუშაო ადგილებს. საბოლოო ჯამში კი, მისი ძირითადი მიზანი არის მოსახლეობის კეთილდღეობის ამაღლება გრძელვადიან პერიოდში.

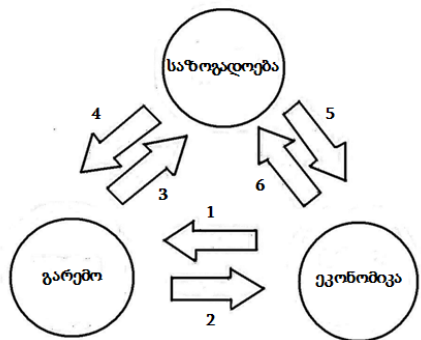
რაც შეეხება მდგრად განვითარებას, ტერმინმა „მდგრადი განვითარება“ (Sustainable Development) ფართო გავრცელება ჰპოვა ბოლო 20-30 წლის მანძილზე, თუმცა დღემდე მისი ექსკლუზიური დეფინიცია არ არსებობს და სხვადასხვა შემთხვევაში იგი საკმაოდ განსხვავებული მნიშვნელობით შეიძლება იქნეს გამოყენებული. ადრეულ ეტაპზე მდგრადი განვითარება ძირითადად ეკოლოგიურ კონტექსტში განიხილებოდა.

ტერმინი „მდგრადი ეკონომიკური განვითარება“ პირველად გამოყენებული იყო გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გარემოსა და განვითარების საერთაშორისო კომისიის მიერ, რომელსაც ხელმძღვანელობდა ნორვეგიის პრემიერ-მინისტრი გ. ბრუნტლანდი. 1987 წელს გავრცელდა აღნიშნული კომისიის მოხსენება-„ჩვენი საერთო მომავალი“ (Our Common Future), რომელშიც შემოთავაზებული იყო მდგრადი ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია. მისი არსი მდგომარეობდა იმაში, რომ უნდა გაგრძელებულიყო ეკონომიკის უწყვეტი განვითარება ახლანდელი თაობის მოთხოვნათა დაკმაყოფილების გასაუმჯობესებლად, ოღონდ მომავალი თაობების არსებობისათვის ზიანის მიყენების გარეშე.

მდგრადი განვითარების სისტემის კომპონენტები



მდგრადი განვითარების სისტემის კომპონენტების ურთიერთქმედება



მდგრადი განვითარების თანამედროვე კონცეფცია ეყრდნობა სამი კომპონენტის, საზოგადოების, გარემოსა და ეკონომიკის ინტერესების ოპტიმალურ თანწყობას, ეკვილიბრიუმს. მდგრადი განვითარების კონცეფციის ვიზუალიზაციის ბევრი განსხვავებული სქემა არსებობს, თუმცა მათი უმეტესი ნაწილი აქ მოცემულ დიაგრამებზე ნაჩვენებია ვარიანტის ნაირსახეობას წარმოადგენს დეტალიზაციის სხვადასხვა დონით. აღნიშნული სამი კომპონენტის ურთიერთქმედების მექანიზმები კომპლექსური და ამავდროულად ძალიან დინამიურია.

აქედან გამომდინარე, ფაქტობრივად შეუძლებელია მდგრადი განვითარების უნივერსალური, ცალსახად სწორი სტრატეგიის ერთხელ არჩევა და მისი განუხრელად იმპლემენტაცია. შესაბამისად, ყველა ქვეანა ინდივიდუალურად განსაზღვრავს, როგორც სტრატეგიულ მიზნებს, ასევე სამოქმედო ტაქტიკას.

2001 წელს, გეტებორგის სამიტზე ევროკავშირმა, ევროკომისიის რეკომენდაციით დაამტკიცა „ევროკავშირის მდგრადი განვითარების სტრატეგია“, რომელმაც შექმნა მდგრადი განვითარების არა მარტო ევროპული ბირთვი, არამედ მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა იოჰანესბურგში, მდგრადი განვითარების 2002 წლის მსოფლიო სამიტის გადაწყვეტილებებზე და მნიშვნელოვანწილად აისახა საერთაშორისო განვითარების პროექტების(მათ შორის, გაეროს ეგიდით) რეალიზაციაში.

მდგრადი განვითარების ინდიკატორთა სისტემა (EU SDIs), რომელსაც დღეს ევროკავშირი იყენებს, ერთმნიშვნელოვნად წარმოადგენს საკითხისადმი საფუძვლიანი მიდგომის მაგალითს. აღნიშნული სისტემა ოპერირებს 10 თემის ფარგლებში 3 დონეზე განაწილებული 100-ზე მეტი ინდიკატორით. ეს სექტორებია:

1. სოციალურ-ეკონომიკური განვითარება;
2. მდგრადი მოხმარება და წარმოება;
3. სოციალური ჩართულობა;
4. დემოგრაფიული ცვლილებები;
5. ჯანდაცვა;
6. კლიმატის ცვლილება და ენერგეტიკა;

7. მდგრადი სატრანსპორტო სისტემა; 8. ბუნებრივი რესურსები; 9. გლობალური თანამშრომლობა; 10. ეფექტური მმართველობა (Good Governance).

2015 წლის 25 სექტემბერს გაეროს წევრი ქვეყნები შეთანხმდნენ მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის დოკუმენტზე, (UN Agenda for Sustainable Development) სათაურით- „ ჩვენი სამყაროს გარდაქმნა: 2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისათვის“. ეს დღის წესრიგი მოიცავს 17 მიზანს და 169 ამოცანას.(Sustainable Development Goals, SDGs).

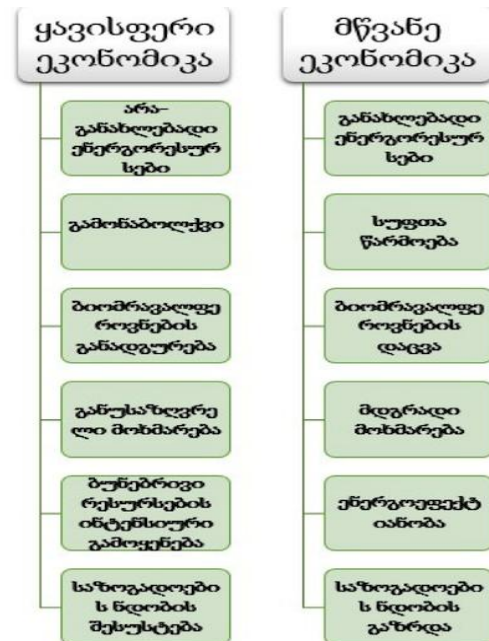
მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელება დაიწყო 2016 წლის 1 იანვარს და დასრულდება, ანუ მიზნები მიიღწევა 2030 წლის 31 დეკემბრისათვის. თუმცა რიგი ამოცანები, რომლებიც ეფუძნება წინასწარ საერთაშორისო შეთანხმებებს, შესაძლოა 2030 წლის 31 დეკემბრამდე იქნეს მიღწეული.

მწვანე ეკონომიკა არ მიჯნავს ერთმანეთისაგან კერძო და სახელმწიფო სექტორს. იგი ცდილობს მოძებნოს ეკონომიკური გადაწყვეტილების პოზიტიური ალტერნატივა, აქედან გამომდინარე, მწვანე ეკონომიკის მთავარი რეგულატორი არა სახელმწიფო ან კერძო ბიზნესია, არამედ საზოგადოება, რომელიც ირჩევს და თავად მართავს მას.

მრავალი სპეციალისტის აზრით, მწვანე ეკონომიკა მოიცავს ექვს მთავარ სექტორს, ესენია: 1) განახლებადი ენერჯია (მზის, გეოთერმული, ქარის, ბიოგაზის და სითბური უჯრედების ენერჯია); 2) მწვანე შენობები (მწვანე პროდუქტები და მასალები, ენერჯის მწვანე მოდიფიკატორები); 3) სუფთა ტრანსპორტი (ალტერნატიული საწვავი, ჰიბრიდული და ელექტრო სატრანსპორტო საშუალებები); 4) წყლის მენეჯმენტი (წყლის და წვიმის გამწმენდი სისტემები, შიდა წყლის ლანდშაფტი); 5) ნარჩენების მართვა (ნიადაგის ნაყოფიერების გაუმჯობესება, უტილიზაცია); 6) მიწის მართვა (ორგანული სოფლის მეურნეობა, ტყეების განაშენიანება, ურბანული ტყეები და პარკები).

„მწვანე ეკონომიკა“ და „ყავისფერი ეკონომიკა“ - ხშირად მწვანე ეკონომიკას განიხილავენ „ყავისფერ ეკონომიკასთან“ შეპირისპირებით. ყავისფერი ანუ ტრადიციული ეკონომიკა დაკავშირებულია წარმოების პროცესში ნახშირბადის მაღალ შემცველობასთან, რესურსების მფლანგველურ მოხმარებასა და სოციალურ ექსკლუზიურობასთან. ის ეფუძნება ამოწურვადი და არაგანახლებადი საწვავის გამოყენებას. ამის საწინააღმდეგოდ კი მწვანე ეკონომიკა ხასიათდება ნახშირბადის დაბალი შემცველობით, რესურსების რაციონალური მოხმარებით, იგი არა მხოლოდ ინარჩუნებს, არამედ აღადგენს ბუნებრივ კაპიტალს. ყავისფერი და მწვანე ეკონომიკების შედარებითი ანალიზი მოცემულია გრაფიკის სახით:

გრაფიკი1. ყავისფერი და მწვანე ეკონომიკების შედარებითი ანალიზი;



მწვანე ეკონომიკის პრინციპები: არსებობს გარკვეული პრინციპები რომლებიც განსაზღვრავს იმას, თუ როგორი უნდა იყოს მწვანე ეკონომიკა. სწორედ ეს პრინციპები იქნა შემოთავაზებული 2012 წელს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გარემოს დაცვის პროგრამის -UNEP – ის მმართველთა საბჭოს მიერ. ეს პრინციპებია: 1) მდგრადობის პრინციპი-მწვანე ეკონომიკა ხელს უწყობს განვითარებას; 2) სამართლიანობის პრინციპი- უზრუნველყოფს თანასწორობას; 3) ღირსების პრინციპი-ქმნის კეთილდღეობას ყველასთვის; 4) ჯანსაღი პლანეტის, უსაფრთხოების პრინციპი- აუმჯობესებს ბუნებრივი გარემოს საზღვრებს; 5) მონაწილეობისა და ჩართულობის პრინციპი; 6) სათანადო მმართველობის და ანგარიშვალდებულების პრინციპი; 7) მოქნილობის პრინციპი- უზრუნველყოფს ეკონომიკურ სოციალურ და მდგრად განვითარებას; 8) ეფექტიანობისა და საკმარისობის პრინციპი- ავითარებს მდგრად მოხმარებასა და წარმოებას; 9) მომავალი თაობების პრინციპი- ახდენს ინვესტირებას მომავალში.

მწვანე დასაქმება, მწვანე ზრდა და მისი ინდიკატორები: „მწვანე დასაქმება“ გულისხმობს ისეთი სამუშაო ადგილების შექმნას, სადაც გამოიყენება ეკოლოგიურად სუფთა და რესურსდამზოგი ტექნოლოგიები. მწვანე სამუშაო ადგილი ერთმანეთისგან ორი კრიტერიუმით შეიძლება განვასხვაოთ: 1) პროდუქციის გამოშვების მიხედვით; 2)წარმოების პროცესის მიხედვით. პირველი კრიტერიუმის მიხედვით სამუშაო ადგილები დაკავშირებულია ეკოლოგიურად სუფთა პროდუქციის გამოშვებასთან, ხოლო მეორე კრიტერიუმის მიხედვით ეკოლოგიურად სუფთა ტექნოლოგიების გამოყენებასთან. მსოფლიოში „მწვანე“ სამუშაო ადგილების შეფასება სხვადასხვა მაჩვენებლების მიხედვით ხდება და ეს მოცემული ქვეყნის სპეციფიკაზეა დამოკიდებული. რაც შეეხება „მწვანე ზრდას“, ის გულისხმობს ერთდროულად ეკონომიკურ ზრდასა და გარემოს სტაბილურობას. მწვანე ზრდის ინდიკატორები

შემუშავებულია „ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის“ (OECD) მიერ. ინდიკატორების ჩამონათვალი ინარჩუნებს მოქნილობას, ისე, რომ თითოეულ ქვეყანას შეეძლოს მათი ადაპტაცია მათ კონკრეტულ სიტუაციაზე. ეს ამარტივებს მოცემული ინდიკატორების გამოყენებას. მოცემულ ეტაპზე ასეთი ინდიკატორებია:

- გარემოს და რესურსების პროდუქტიულობა;
- ბუნებრივი რესურსების ბაზა;
- ცხოვრების ხარისხის ეკოლოგიური გაზომვა;
- ეკონომიკური შესაძლებლობები და პოლიტიკური პასუხისმგებლობა;
- სოციალურ-ეკონომიკური კონტექსტი და ზრდის თავისებურებები;

მწვანე ეკონომიკა, გლობალური მწვანე ეკონომიკის ინდექსი და საქართველო: საქართველოში „მწვანე“ ეკონომიკის ფორმირების მიმართულებით გარკვეული ინსტიტუციური საფუძვლები მომზადებულია. კერძოდ, მიღებულია „საქართველოს კანონი გარემოს დაცვის შესახებ“; საქართველოს გარემოს დაცვის მოქმედებათა სამი ეროვნული პროგრამა; საქართველოს კანონი – „ნარჩენების მართვის კოდექსი“ და ასევე „ნარჩენების მართვის 2016-2030 წლების ეროვნული სტრატეგიისა და 2016-2020 წლების ეროვნული სამოქმედო გეგმა, სადაც ასახულია საქართველოს გარემოსდაცვითი მიზნები და პრიორიტეტები, განსაზღვრულია უახლოეს 5 წელიწადში განსახორციელებელი ამოცანები, რომლებიც აუცილებელია გარემოს მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს დაკვეთით გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის კორპორაციის (GIZ) მიერ მომზადდა მწვანე ზრდის პოლიტიკის დოკუმენტი. ამასთან ერთად, 2016 წლის ნოემბერში საქართველო შეუერთდა „მწვანე ზრდის დეკლარაციას“, რომლის შესაბამისად ქვეყნები აცხადებენ, რომ გააძლიერებენ მწვანე

ზრდის სტრატეგიაზე მუშაობას იმის გათვალისწინებით, რომ მათში ერთდროულად იყოს გათვალისწინებული „მწვანე“ და „ზრდა“, ასევე ხელს შეუწყობენ მწვანე ინვესტირებას. გარდა ამისა აღსანიშნავია ასევე რამოდენიმე პოზიტიური აქტივობა, რომელსაც ადგილი აქვს საქართველოში „მწვანე“ ეკონომიკის ფორმირების მიმართულებით.

რაც შეეხება გლობალური მწვანე ეკონომიკის ინდექსს(GGEI), ეს არის ქვეყნების მწვანე ეკონომიკური საქმიანობის საზომი. ამ ინდექსის გაანგარიშება დაიწყო 2010 წელს და დღესდღეობით გამოიყენება სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების. კერძო სექტორის, სამოქალაქო საზოგადოებებისა და სხვათა მიერ. ინდექსის გაანგარიშებისას გამოიყენება შემდეგი ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მაჩვენებლები: ლიდერობა და კლიმატის ცვლილება, სექტორთა ეფექტიანობა, ბაზრები და ივესტიციები, გარემო. 2020 წელს GGEI ინდექსი 20 ძირითადი მაჩვენებლის მიხედვითაა გაანგარიშებული, რომლებიც ზემოთ აღნიშნულ 4 ძირითად ჯგუფში ერთიანდება.

2020 წლის მონაცემებით, საქართველო 130 ქვეყანას შორის 44-ე ადგილს იკავებს (0,52 მაჩვენებლით) და უსწრებს ისეთ ქვეყნებს, როგორცაა თურქეთი, ესტონეთი, ლატვია, აზერბაიჯანი, უკრაინა და სხვა. ქვეყნების პირველი ათეული კი ასე გამოიყურება:

ქვეყანა	2020 წლის შედეგები
შვედეთი	0.76
შვეიცარია	0.75
ისლანდია	0.71
ნორვეგია	0.70
ფინეთი	0.69
გერმანია	0.69
დანია	0.68
ტაივანი	0.67
ავსტრია	0.65
საფრანგეთი	0.64

გრაფიკი 2. GGEI ინდექსის მიხედვით ქვეყნების პირველი ათეული 2020 წლის მონაცემებით;



დასკვნა: საბოლოოდ, დასკვნის სახით შეიძლება ვთქვათ, რომ ეკონომიკის გამწვანება შეიძლება მდგრადი განვითარების და სიღარიბის აღმოფხვრის მექანიზმი გახდეს. მწვანე ეკონომიკის შედეგია სწორედ ადამიანის გაუმჯობესებული კეთილდღეობა და სოციალური თანასწორობა. „ მწვანე“ ეკონომიკაზე გადასვლა დამოკიდებულია ეკონომიკის განვითარების საერთო დონეზე. მართალია საქართველოში საზღვარგარეთის დახმარების შედეგად ეს პროცესი შესაძლოა დაჩქარდეს, მაგრამ ის იმდენად რთულია რომ მთელ ეკონომიკაში უნდა მოხდეს ღრმა თვისებრივი ცვლილებები. ქვეყანას შეუძლია გამოიყენოს მწვანე ეკონომიკის პრინციპები ან მათი ელემენტები სტაბილური განვითარებისა და კონკურენტული უპირატესობის მისაღწევად. თუმცა, ისიც აღსანიშნავია, რომ სტაბილურობის მიღწევა დამოკიდებულია ძლიერ ინტერეს-ჯგუფთა კოორდინირებულ მოქმედებაზე. არსებული მდგომარეობით კი ბევრად უფრო მეტია საჭირო მწვანე ეკონომიკის სრულყოფილად განვითარებისთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ქ. ვეზირიშვილი-ნოზაძე, ე.ფანცხავა. ,, სითბო-სიცივით მომარაგების ახალი ენერგეტიკული სისტემების დანერგვა საქართველოს სოფლის მეურნეობაში“, III ქართულ-პოლონური საერთაშორისო სამეცნიერო-ტექნიკური კონფერენციის ,,სატრანსპორტო ხიდი ევროპა-აზია“-ს შრომათა კრებული,ქუთაისი, საქართველო 24-26.10.2017.
2. ქ. ვეზირიშვილი-ნოზაძე, ე. ფანცხავა, ,, განახლებადი, არატრადიციული ენერგორესურსების მენეჯმენტი და მათი ათვისების პროგრამის დამუშავება საქართველოში“, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია ,,მეცნიერება პრაქტიკისა და განვითარებისათვის 22-24 თებერვალი, 2019 წ.ბაქო, აზერბაიჯანი.
3. ქ. ვეზირიშვილი-ნოზაძე, ე. ფანცხავა, ,,ენერგოეფექტურობა-ქვეყნის თანამედროვე განვითარების ქვაკუთხედი“, III საერთაშორისო კონფერენცია, თანამედროვე განვითარების ეკონომიკური სამართლებრივი და სოციალური პრობლემები.2019 “. 20-21 სექტემბერი.
4. ქ. ვეზირიშვილი-ნოზაძე, ე.ფანცხავა , ,,საქართველოს ელექტროენერგეტიკული სექტორის განვითარების ანალიზი და შუქ-ჩრდილები(შედეგები)“, II საერთაშორისო სამეცნიერო-ტექნიკური კონფერენცია "ენერგეტიკის თანამედროვე პრობლემები და მათი გადაწყვეტის გზები", თბილისი, საქართველო, 2020წ. 7-10 დეკემბერი.
5. ნინო ტალიკაძე, მწვანე ეკონომიკის კონცეფცია და საქართველოს პოზიცია გლობალურ მწვანე ეკონომიკაში. URL
6. www.conferenceconomics.tsu.ge
7. გარემოსდაცვითი ინფორმაციის და განათლების ცენტრი, მწვანე ეკონომიკა
www.eiec.gov.ge
8. რამაზ აბესაძე, ,,მწვანე“ ეკონომიკა:არსი და გამოწვევები conferenceconomics.tsu.ge
9. OECD.Stat.Green Growth Indicators,URL - Stats.oecd.org
10. Knoema, Global Green Economy Index 2020, URL - Knoema.com

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. პაპავა ვ. „საქართველოს ეკონომიკა: რეფორმები და ფსევდორეფორმები“. თბილისი, „ინტელექტი“, 2015;
2. სილაგამე ა. „ეკონომიკური დოქტრინები“. თბილისი, „ინოვაცია - 2012“;
3. ქ. შენგელია, „ცხოვრების დონის გაუმჯობესების ძირითადი მიმართულებები საქართველოში“, ჟურნ. ეკონომიკა, 2017წ. №6.
4. ქ. შენგელია, „ბიზნესის სოციალური პასუხისმგებლობის ამდლების ძირითადი ტენდენციები საქართველოში“, საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალი „სეუ და მეცნიერება“, 2018 წ.
5. Galbraith J.K. Economics in the Century Ahead. “The Future of Economics.” Oxford, Blackwell, 1992;
6. Porter M. Competitiveness Advantages of Nations. “Harvard Business Review”, 1990, v 2;
7. Stiglitz J. The Price Inequality. “W.W. Norton & Company”, New York-London, 2012;
8. <http://gov.ge/index.php>. გადამოწმებულია 20/02/2021.

პერსონალის მართვის სტრატეგიის შემუშავების პროცედურული
ასპექტები
Procedural aspects of staff management strategy development

დავით ჩახვაშვილი - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ბიზნესისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტის პროფესორი

Davit Chakhvashvili - Georgian Technical University
Professor in the Faculty of Business and Technology

გიორგი გოგოლაძე - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი

Giorgi Gogoladze - Georgian Technical University
Master of Human Resource Management

აბსტრაქტი: მოცემულ სტატიაში ჩვენ განვიხილეთ თეორიული დებატები ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვის (HRM) მოდელების ბუნებისა და მნიშვნელობის შესახებ; ჩვენ შევეცადეთ გამოგვეკვლია ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მენეჯმენტის, (SHRM) მიდგომის ადგილი და მნიშვნელობა ადამიანური რესურსების მართვის სისტემაში. ჩვეულებრივ, HRM-ის სტრატეგიული მიდგომაში, ჩვენ ვვულისხმობთ მენეჯერულ პროცესს, რომელიც მოითხოვს ადამიანური რესურსების (HR) პოლიტიკის და პრაქტიკის ორგანიზაციის სტრატეგიულ მიზნებთან თანხვედრას. ცნობილია, რომ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში და ზოგჯერ დღესაც, მკვლევართა წრეებში ტერმინი "ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი" დავის ობიექტია. ასევეა ცნება SHRM-ის საკითხშიც. დებატების ერთ-ერთი ასპექტი კონცეპტუალური სიცხადის არარსებობაა. ჩვენი სტატია, პერსონალის მართვის სტრატეგიის შემუშავების პროცედურული ასპექტების კონცეპტუალიზაციის მოკრძალებული მცდელობას წარმოადგენს.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა, კონცეპტუალიზაცია, ორგანიზაციული ქცევა, პერსონალის მართვის სისტემა, კონსტრუქციული ქაოსი, პერსონალის პოტენციალის შეფასება.

Abstract: In this article, we have discussed theoretical discussions about the nature and significance of strategic human resource management (HRM) models; We tried to study the place and importance of the strategic human resource

management (SHRM) approach in the human resource management system. Typically, in a strategic approach to human resource management, we mean a management process that requires aligning human resource (HR) policies and practices with the strategic objectives of the organization. It is well known that for some time, and sometimes even today, the term "human resource management" has been a subject of controversy in academia. There is also a concept in the SHRM question. One aspect of the discussion is the lack of conceptual clarity. Our article is a humble attempt to conceptualize the procedural aspects of developing an HR strategy.

Keywords: Strategic Human Resource Management, Conceptualization, Organizational Behavior, Personnel Management System, Constructive Chaos, Personnel Capacity Assessment.

შესავალი: თანამედროვე ბიზნეს ორგანიზაციის მოდელების წარმოქმნა და მათი განხორციელება შიდა და უცხოურ კომპანიებში მოითხოვს პერსონალის მართვის სტრატეგიის სამეცნიერო შეხედულებების გადახედვას, აუცილებელია სტრატეგიის განვითარების ახალი მიდგომების ჩამოყალიბება და სტრატეგიული პერსონალის მართვის ახალი კონცეფციების შექმნა ორგანიზაციის პროგრესული ფორმებისა და კომპანიების მართვის კონტექსტში.

პერსონალის მართვის მიდგომა იცვლება, როდესაც არსებული მეთოდები და პრინციპები არ უზრუნველყოფს კომპანიის რესურსების ეფექტურ გამოყენებას და მის კონკურენტუნარიანობას. ჩვენ ვსაუბრობთ როგორც ინდივიდუალური ფორმა და ბიზნეს ორგანიზაციების ქვეყნის ან ქვეყნების ჯგუფი. ბიზნეს ორგანიზაციის გარე და შიდა პირობებში ცვლილებების შედეგად არსებობს ობიექტური საჭიროება იმ ცვლილებების თეორიული გაგებისათვის, რომლებიც მოხდა (და ხდება), რაც იწვევს მენეჯმენტის ახალი მიდგომების განვითარებას.

ორგანიზაციების ქცევა და მათი ლიდერების ქმედებები არ შეიძლება შემცირდეს მარტივი რეაგირება შიდა და გარე გარემოში

ცვლილებების მიმართ. ცვლილებების მოსალოდნელი, რეგულირების საჭიროება და კომპანიის მიზნების ადაპტირება სულ უფრო მეტად აღიარებულია. ასეთ პირობებში ორგანიზაციის განვითარების მართვის ეფექტური საშუალებაა სტრატეგიული მენეჯმენტის მეთოდოლოგია, რომლის არსი კომპანიის გრძელვადიანი მიზნების მისაღწევად კონკურენტული უპირატესობების შენარჩუნების საფუძველზე და გარე გარემოში ცვლილებების ადეკვატურად რეაგირებაა. ამისათვის, ერთის მხრივ, უნდა იყოს კარგად ორგანიზებული ინტეგრირებული სტრატეგიული დაგეგმვა, მეორეს მხრივ - კომპანიის მართვის სტრუქტურა უნდა აშენდეს ისე, რომ უზრუნველყოს გრძელვადიანი სტრატეგიის განვითარება მისი მიზნების მისაღწევად და ამ სტრატეგიის განხორციელების მართვის მექანიზმების შექმნა გეგმების სისტემის მეშვეობით.

პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ ის ორგანიზაციები, რომლებიც ახორციელებენ ინტეგრირებული სტრატეგიული მენეჯმენტის მუშაობას უფრო წარმატებულები არიან და მოგება უფრო მაღალია. წარმატებისთვის აუცილებელია ძალების მიზანმიმართული კონცენტრაცია და კარგად შერჩეული სტრატეგია.

ძირითადი ტექსტი: სტრატეგიული მენეჯმენტის სფეროში ორმოცზე მეტი წლის კვლევამ თეორიული კონცეფციების, მეთოდოლოგიებისა და ინსტრუმენტების საკმაოდ დიდი რაოდენობა ჩამოაყალიბა. ამჟამად შემოთავაზებულია სტრატეგიული ანალიზისა და დაგეგმვის ბევრი მეთოდი, ასევე კომპანიის განვითარების სტრატეგიის განვითარების მიდგომები.

ამავდროულად, თანამედროვე ბიზნეს ორგანიზაციის მოდულების წარმოქმნა და მათი განხორციელება შიდა და უცხოურ კომპანიებში მოითხოვს სამეცნიერო შეხედულებების გადახედვას ორივე ორგანიზაციული სტრატეგიისა და პერსონალის მართვის

სტრატეგიაზე, აუცილებელია სტრატეგიის განვითარების ახალი მიდგომების ჩამოყალიბება და სტრატეგიული პერსონალის მართვის ახალი კონცეფციების შექმნა ორგანიზაციის პროგრესული ფორმებისა და კომპანიების მართვის კონტექსტში. ჩვენ ვსაუბრობთ, პირველ რიგში, პროცესის ორიენტირებული ორგანიზაციების შესახებ, რომლებიც ბიზნესის დაშლა ურთიერთდაკავშირებული ბიზნეს პროცესების კომპლექსში, განახორციელებენ ინდივიდუალური საქმიანობის ინტეგრირებულ მენეჯმენტს, რომლებიც ქმნიან ღირებულებას მომხმარებელზე.

კარგად განსაზღვრული HR ბიზნეს პროცესი გვაძლევს ეფექტურ ჩარჩოს კომპანიის გრძელვადიანი ადამიანური რესურსების საჭიროებების განსაზღვრისა და ამ საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად ღონისძიებების დაგეგმვის მიზნით. იგი ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- მიმდინარე და მომავალი საჭიროებების განსაზღვრა;
- არსებული ან სასურველი კულტურის ორგანიზაცია;
- აქვს უნარი შეცვალოს ბიზნესის განვითარების მიმართულება;
- ეხმარება ორგანიზაციას გარე ზეწოლის შემსუბუქებაში;
- ძირითადი საჭიროებებზე ფოკუსირება;

პერსონალის მენეჯმენტის პროცესის მიდგომის დანერგვით, ორგანიზაციას აქვს შემდეგი შესაძლებლობები.¹

შესაძლებლობა 1. პროცესის მიდგომა საშუალებას გაძლევთ ოპტიმიზირდეთ პერსონალის მართვის სისტემა, გახადოთ იგი გამჭვირვალე მენეჯმენტისთვის და შეძლოთ მოქნილი რეაგირება

¹ Маврина И. Н. - стратегического управления персоналом. Екатеринбург. УрФУ. 2014

გარე გარემოში მომხდარ ცვლილებებზე. პროცესის მიდგომის შემოღებისას რეგულირდება შემდეგი:

- მიზნებისა და საქმიანობის დაგეგმვის პროცედურა;
- პერსონალის მართვის სისტემის პროცესებსა და ქვედანაყოფებს შორის ურთიერთქმედება;
- პროცესის მფლობელთა და სხვა ოფიცერთა პასუხისმგებლობა და უფლებამოსილება;
- საგანგებო სიტუაციებში დასაქმებულთა მოქმედებების ბრძანება;
- ხელმძღვანელობისთვის ანგარიშგების პროცედურა და ფორმები;
- მთლიანობაში ორგანიზაციის პერსონალის მენეჯმენტის ეფექტურობისა და ეფექტურობის აღმნიშვნელი ინდიკატორების სისტემა;
- საქმიანობის შედეგების განხილვისა და მენეჯმენტის გადაწყვეტილებების მიღების წესი გადახრების აღმოფხვრისა და დაგეგმილი მიზნების მისაღწევად.

ორგანიზაციაში პროცესის მიდგომის დანერგვა, პირველ რიგში, გულისხმობს მუშაობას ბიზნეს პროცესების აღწერასა და რეგულირებაზე, რომლის ფარგლებშიც:

- ხორციელდება პროცესებში ჩართული სამუშაოს შედეგებზე პასუხისმგებლობის განაწილება;
- განისაზღვრება როგორც პროცესებთან ურთიერთქმედების სისტემა;
- განისაზღვრება პროცესების ფუნქციონირებისათვის საჭირო დოკუმენტაციის ჩამონათვალი (ინსტრუქციები, რეგლამენტები, დებულებები, მეთოდები, სამუშაოს აღწერილობები და ა.შ.);

- შედგენილია ამ დოკუმენტაციის შემუშავებისა და განხორციელების გრაფიკი;
- დადგენილია ინფორმაციის შეგროვების პროცესების, მეთოდებისა და ფორმების შესრულების ინდიკატორები და მენეჯერებისთვის ანგარიშგების პროცედურა;
- განისაზღვრება პროცესების ნორმალური მიმდინარეობის დამახასიათებელი ინდიკატორების საზღვრები;
- დადგენილია კრიტერიუმები, რომლითაც იწყება მუშაობა გადახრის მიზეზების აღმოსაფხვრელად.

შესაძლებლობა 2. პროცესის მიდგომა საშუალებას გაძლევთ მიიღოთ და გამოიყენოთ დაბალანსებული ქულა, ორგანიზაციის ბიზნესის დაგეგმვის თითოეულ ეტაპზე პერსონალის მენეჯმენტის პროექციაში. ინდიკატორების სისტემა, რომელიც აგებულია პროცესის პერსონალის მენეჯმენტის ფარგლებში, სტრუქტურირებულია ოთხი მიმართულებით.

მთლიანობაში პერსონალის მენეჯმენტის ინდივიდუალური პროცესების შესრულების ინდიკატორები (პერსონალის მხრივ დაგეგმილი შედეგების მიღწევა დასაქმების, ტრენინგის და ა.შ. სფეროში). პერსონალის მართვის ინდივიდუალური პროცესების შესრულების მაჩვენებლები (მიღებული შედეგების თანაფარდობა დახარჯულ დროს, ფინანსურ და სხვა რესურსებს) და HR ბიზნეს პროცესებით წარმოებული „პროდუქტების“ მაჩვენებლები; პერსონალის მენეჯმენტის საქმიანობის შედეგებით მომხმარებელთა კმაყოფილების მაჩვენებლები. პროცესის მიდგომის შემოღებისას შემუშავებულია ინდიკატორების ორსაფეხურიანი სისტემა:

ა) ინდიკატორებს, რომლითაც პროცესის მფლობელი აფასებს თავისი პროცესის და მის შემადგენლობაში შემავალი სამუშაოების ეფექტურობასა და ეფექტურობას;

ბ) ინდიკატორებს, რომლითაც პროცესის მფლობელი ზედამხედველობას წარუდგენს პროცესის შედეგებს. ადამიანური რესურსების მართვის საკვანძო პროცესებს შორის ასევე არის HR სტრატეგიის შემუშავების პროცესი. ამ პროცესის მფლობელი არის გენერალური დირექტორის მოადგილე ადამიანური რესურსების საკითხებში. პერსონალის მენეჯმენტი ხორციელდება საანგარიშგებო ინდიკატორების საფუძველზე, რომლებიც პროცესის მფლობელებს გადასცემენ მაღალ მენეჯმენტს.²

შესაძლებლობა 3. პროცესის მიდგომა უზრუნველყოფს ორგანიზაციის მენეჯმენტის ნდობას, რომ პერსონალის მენეჯმენტის სისტემა მიზნად ისახავს ეფექტურობის მუდმივ გაუმჯობესებას და დაინტერესებული მხარეების ინტერესების მაქსიმალურად განხილვას, რადგან სისტემა ემყარება ორგანიზაციის პერსონალის მუშაობის გაზომვას, დაგეგმვას. და პერსონალის მუშაობის მუდმივი გაუმჯობესების მიღწევა

შესაძლებლობა 4. პერსონალის მენეჯმენტის შემუშავებული და დანერგული ბიზნეს პროცესების მენეჯმენტის სისტემა (SMS) უზრუნველყოფს პროცესის მიდგომის განხორციელებას BSC (ბალანსირებული ქულების) მოთხოვნების შესაბამისად. პერსონალის მენეჯმენტის ბიზნეს პროცესების ასეთი ორგანიზაცია საშუალებას გაძლევთ მიაღწიოთ კონკურენტულ უპირატესობას შრომის ბაზარზე.

შესაძლებლობა 5. პერსონალის მენეჯმენტში პროცესის მიდგომის დანერგვა და დაბალანსებული ქულის შემუშავება უზრუნველყოფს მკაფიოდ განსაზღვრული პროცედურისა და

² Betcherman Gordon - Управление персоналом и эффективность предприятий.- М.: «Финансы и статистика», Перевод с английского. 2017.

პასუხისმგებლობის საკითხს დოკუმენტაციის შემუშავებაზე, დამტკიცებაზე და შენარჩუნებაზე.

შესაძლებლობა 6. პერსონალის მენეჯმენტის პროცესისადმი მიდგომის საფუძველია გადაწყვეტილების მიღება ფაქტებზე დაყრდნობით, ამიტომ ორგანიზაციაში ინფორმაციული სისტემის არსებობას დიდი მნიშვნელობა აქვს. ორგანიზაციაში დანერგილი ინფორმაციული სისტემა საშუალებას აძლევს პროცესის მფლობელებს ობიექტური ინფორმაცია მიიღონ მენეჯმენტისთვის, თუ იგი აგებულია ერთიანი ორგანიზაციის მართვის სისტემის საფუძველზე, რომელიც ემყარება პროცესის მიდგომას. იმ შემთხვევაში, თუ ავტომატიზაციის სისტემა განხორციელდება პერსონალის მენეჯმენტის საჭიროებების გათვალისწინების გარეშე, მაშინ ასეთი პროექტის წარმატებლად დასრულების ალბათობა ძალიან მაღალია.

პერსონალის მართვის სისტემის განვითარების თანამედროვე ტენდენციები: მართვის თეორიაში არსებული ე.წ. „ევოლუციური ტალღის“ თეორიის პრინციპების შესაბამისად, პერსონალის მართვის სისტემის ტიპების ცვლილება ხდება უეცრად და თანმიმდევრულად, სადაც ყოველ წინა ეტაპზე იქმნება რეორგანიზაციის წინაპირობები. შედეგად, ობიექტურად ჩნდება კითხვა სისტემების ტიპების შეცვლის სიჩქარეზე. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, რამდენ ხანს შეიძლება და უნდა იმუშაოს სისტემამ პერსონალის მენეჯმენტის წინა პარადიგმების ჩარჩოებში და როგორ შეიძლება გაკეთდეს ეს „ნახტომი“ ახალ სისტემაში.³

ერთი შეხედვით, პოზიცია თეორიულად სწორი ჩანს, რომლის მიხედვითაც, რაც უფრო სწრაფად შეიცვლება ტიპები, მით უფრო სწრაფად შეიძენს სისტემა უფრო სრულყოფილი ინსტრუმენტის

³ Desler G. - Human Resource Management., Florida., Pearson fducation., 2010

მახასიათებლებს, რომელიც აკმაყოფილებს თანამედროვე მეცნიერებისა და თეორიის ცნებებს. ამასთან, ჩვენი აზრით, არ უნდა დაივიწყოს სისტემის ფორმირებაზე გავლენის მომტანი ფაქტორები. როგორც ზემოთ დადასტურდა, ორგანიზაციის განვითარების თითოეულ პერიოდში, სხვადასხვა ფაქტორის ზემოქმედების ძალა და ბუნება მნიშვნელოვნად განსხვავდება და დამოკიდებულია ეკონომიკის განვითარების ზოგად დონეზე. დასტურია ის ფაქტიც, რომ პერსონალის მართვის სისტემა არსებითად არის ნაწილი, ზოგადი განათლების სისტემების ქვესისტემა - ორგანიზაციის მენეჯმენტი, რეგიონული მენეჯმენტი, საზოგადოების სოციალური და შრომითი პროცესების მართვა. ამიტომ, როგორც ქვედა რიგის ფორმირება, მისი განვითარების ტემპები ობიექტურად განსაზღვრულია სუპერსისტემების განვითარების კანონებით. ჩვენ, სისტემების განვითარების არაწრფივობის პოზიციას ვიცავთ, ვეთანხმებით მათ, ვინც უარყოფს იდეას მათი ცვლილების მოკლევადიანი და შედარებით უმტკივნეულოდ. კვლევის საგანთან დაკავშირებით, ეს ნიშნავს, რომ პერსონალის მართვის სისტემების განვითარება წინასწარ განისაზღვრება საზოგადოების ეკონომიკის განვითარებით და საკმაოდ ხანგრძლივი პროცესია.

მეცნიერთა უმეტესობა აღიარებს, რომ ინდუსტრიული პერიოდის ნიშნები დამახასიათებელია რუსეთის ეკონომიკის განვითარების მიმდინარე ეტაპზე. ორგანიზაციებში მიმდინარე სოციალური და შრომითი პროცესების ანალიზმა აჩვენა, რომ ინდუსტრიული პერიოდის საწყის ეტაპზე დამახასიათებელი სისტემის „პერსონალის განყოფილება“ კვლავ უპირატესად რჩება.⁴ ეს საშუალებას გვაძლევს დავასკვნათ, რომ რუსულ ორგანიზაციებში პერსონალის მართვის სისტემის განუვითარებლობა ქვეყნის

⁴ ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვის კონცეპტუალური საფუძვლები - პრობლემები HR სტრატეგიების განვითარებაში. გამომცემლობა CBGL 2011

ეკონომიკის განვითარების ერთ-ერთი მთავარი დაბრკოლებაა, ვინაიდან არ მონაწილეობენ ზრდის ინტენსიური ფაქტორები, რომლებიც წარმოადგენენ მისი შრომის პოტენციალის ეფექტურ გამოყენებას და განვითარებას. ბაზრის გარდაქმნების პროცესებში. ჩვენ ვხედავთ ამ სიტუაციის მიზეზს იმაში, რომ წინასწარ, ეკონომიკის რადიკალური გარდაქმნის დასაწყისში, სათანადო ყურადღება არ მიექცა სოციალურ და შრომითი ურთიერთობების საკითხებს, არ შექმნილა წინაპირობები სისტემის სისტემადან გადასვლისთვის. "პერსონალის განყოფილების" ტიპი "პერსონალის მართვის" ტიპამდე. დაგროვილი პრობლემების სწრაფად გადალახვისა და უშუალოდ "ადამიანური რესურსების მართვის" სისტემებში გადასვლის მცდელობა ხვდება პერსონალის წინააღმდეგობას ინოვაციური ცვლილებების მიმართ, რაც გამოწვეულია კონტროლის ობიექტის მოტივაციური სტრუქტურის დეფორმაციებით, საგნების განუვითარებლობით და ნაკლებობა ტექნოლოგია პერსონალის მართვის სისტემის შინაარსობრივ სტრუქტურაში. მოუმზადებელი გარემო უარყოფს ახალ სისტემას, როგორც უცხოელს.

ავტორების მიერ შემოთავაზებული ზოგადი ალგორითმი გადასვლისთვის, წინა კვლევის შედეგების გათვალისწინებით, ასეთია: საძირკვლის აგება, სისტემის საფუძველი, ობიექტისა და საგნის განვითარების ჩათვლით; სისტემის დანერგვა; სისტემის ფუნქციონირების მექანიზმების კორექტირება, რის შედეგადაც მან მაქსიმალური ეფექტი უნდა მისცეს დროის ამ მონაკვეთში; გაუმჯობესების რეჟიმში შემდეგი ტიპის სისტემაში გადასვლის საფუძვლების მომზადება, ხერხემლის ელემენტების ფორმირების ჩათვლით; რეორგანიზაცია. ამრიგად, დაცულია ციკლურობის, ევოლუციური, ნახტომი, უწყვეტობის და თანმიმდევრულობის პრინციპები.

"პერსონალის განყოფილების" პრინციპების საფუძველზე პერსონალის მართვისას, როგორც შრომის ორგანიზება, შრომის წახალისება და პერსონალის შეფასება. პირველ მათგანში დომინირებდა: შრომის რაციონირება და რეგულირება, სამუშაო ადგილების ორგანიზაცია, როგორც ორგანიზაციული და ტექნიკური ფაქტორი შრომის პროცესში.

შრომის სტიმულირების პროცესში უპირატესობა მიენიჭა შესრულებასა და ანაზღაურებას შორის ურთიერთობის ტენდენციებს. პერსონალის შეფასება ემყარებოდა დასაქმებულის სამუშაო ადგილის მოთხოვნების შესაბამისობის დადგენას.

მომავალში, "პერსონალის მენეჯმენტის" ტიპის სისტემაში, შრომითი წახალისება ხელს უწყობს მოტივაციას, შრომის ეფექტურობის პირობითობის გამო არა მხოლოდ შესრულების ინდიკატორებით, არამედ შრომითი ქცევის მახასიათებლებით, სტიმულირების დიაპაზონი გავლენა პერსონალზე. იცვლება პერსონალის შეფასების ხარისხობრივი შინაარსი, სადაც საფუძვლად დაედო პროფესიონალურად მნიშვნელოვანი თვისებების შეფასებას, რაც ასახავს სამუშაო ადგილის მოთხოვნებს და ორგანიზაციის სოციალურ გარემოს, კორპორაციულ ურთიერთობებს (ერთგულება, ფირმისადმი ერთგულება, განვითარების უნარი).⁵

დასკვნა: ეკონომიკური განვითარების პოსტ-ინდუსტრიული პერიოდისთვის დამახასიათებელი "ადამიანური რესურსების მართვის" სისტემებში, ჩვენი აზრით, "პერსონალის განვითარების" ელემენტი ერთ-ერთი ხერხემალია, რომელიც ანაცვლებს შრომის დანაწილებას. ეს განპირობებულია ადამიანური კაპიტალის თეორიისა და სტრატეგიულად ორიენტირებული კონცეფციის

⁵ პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ქეშელაშვილი გ., ხარხელი მ., ტიელიძე შ., ჭურაძე გ. HRM-ს სრულყოფის საკითხები, ჟურნ. „ეკონომიკა და ბიზნესი“ #2, 2017

გავლენით და გამოიხატება პერსონალის მზარდი ჩართულობით ორგანიზაციის სტრატეგიული განვითარების ელემენტებსა და პირობებში. ამ ტიპის სისტემაში მთავარია ხერხემალი, არის შრომითი საქმიანობის მოტივაცია, რომელიც მიზნად ისახავს ორგანიზაციის მიზნების მის თანამშრომლებს სუბიექტურად პირადი მნიშვნელობას, შრომითი ქცევის შინაგანი განმსაზღვრელების გააქტიურებას. პერსონალის შეფასება სულ უფრო რთულ და სისტემურ ხასიათს ატარებს და განიხილება, როგორც პერსონალის მართვის მთელ რიგ საკითხებზე მენეჯერული გადაწყვეტილებების მიღების წინაპირობა.

"სოციალური მენეჯმენტის" ტიპის პერსონალის მართვის სისტემები, მრავალი მეცნიერის აზრით, დამახასიათებელია ინფორმაციული, გლობალიზებული საზოგადოებისთვის და განისაზღვრება ინტელექტუალური კაპიტალის, "პულსაციური" მენეჯმენტის თეორიების ზეგავლენით, რომლებიც ემყარება საკუთარი თავის პრინციპებს. სისტემების ორგანიზება, მათი სტრუქტურირების მრავალფეროვნება, პერსონალის კრეატიულობისა და ცოდნის გავრცელება. ამიტომ, ჩვენი აზრით, აუცილებელია სისტემის შემქმნელთა შორის ისეთი ელემენტების ჩათვლით, როგორცაა პერსონალის განვითარება, შეფასება და გუნდის შექმნა.

პერსონალის განვითარება, ზემოთ აღნიშნული თეორიების შესაბამისად, წინასწარ განსაზღვრავს ორგანიზაციის განვითარებას არაპროგნოზირებად, დინამიურ საბაზრო გარემოში. ეს უნდა მოხდეს პრიორიტეტული განვითარების სქემების შესაბამისად. ამავდროულად, პერსონალის ძირითადი თვისებები უნდა იყოს: ცოდნის სირთულე (მეცნიერების გადაკვეთაზე გადაჭრის გზები და საქმიანობის სახეები), იდეის განხორციელების უნარი, გუნდში მუშაობის უნარი, არაფორმალური ხელმძღვანელობა და ა.შ.

ვინაიდან სოციალური მენეჯმენტის პირობებში პროგნოზირებულია ურთიერთობების სახელშეკრულებო ფორმების უპირატესობა, პროექტზე ორიენტირებული დროებითი სოციალური ჯგუფები ბიზნეს პროცესების განსახორციელებლად, მაშინ ახალი ელემენტი, როგორცაა გუნდის შექმნა, უნდა შეიცავდეს სისტემების რაოდენობას - პიროვნებების ფორმირება, თვითორგანიზებული გუნდების საქმიანობის ორგანიზების სპეციალური სპეციფიკური ფორმების ჩათვლით.⁶

აქვე უნდა ავლნიშნოთ სოციალური და შრომითი ურთიერთობების შინაარსის ცვლილებები. "საკადრო განყოფილების" ტიპის სისტემებში, როგორც ეს ზემოთ იყო ნაჩვენები, ადმინისტრაციულ-ბიუროკრატიული ურთიერთობები ჭარბობს, რომლებიც არაპერსონალურია და წარმოების და ტექნოლოგიური პროცესის დაქვემდებარებაშია. "პერსონალის მენეჯმენტის" სისტემებში, სოციალური პარტნიორობის პრინციპებზე დაყრდნობით, იწყებს და ვითარდება ინტერსუბიექტური ურთიერთობები, იზრდება პერსონალის როლი, როგორც სუბიექტი, ურთიერთობების სფეროში შედის ადამიანის სოციალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების, მისი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის საკითხები.

„ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში“ წინა ხაზზე დგება ორგანიზაციის განვითარებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები. ამიტომ, ურთიერთობა ემყარება თანამშრომლის თვისებებს და ორგანიზაციის სტრატეგიის მოთხოვნებთან შესაბამისობას. გარდა ამისა, მიუხედავად იმისა, რომ რჩება "ადამიანური კაპიტალის" მფლობელი, რომელიც განსაზღვრავს ორგანიზაციის განვითარების ტემპსა და ხასიათს, თანამშრომელი უფრო მეტ დამოუკიდებლობას

⁶ Трави В. - Основы кадрового менеджмента. — М.: «Дело», перевод с немецкого. 2013

იძენს, როდესაც გადაწყვეტს თავისი შრომის სფეროს, რაც წარმოადგენს კორპორაციული ორგანიზაციის ფორმირების საფუძველს. ურთიერთობები დამსაქმებელსა და თანამშრომლებს შორის.⁷

„სოციალური მენეჯმენტის“ ტიპის სისტემის ფარგლებში ძირითადი ურთიერთობები წარმოიშობა თანამშრომლობის პრინციპის დანერგვიდან, რომელმაც შეცვალა სოციალური პარტნიორობის პრინციპი. ერთი მხრივ, ორგანიზაციას, როგორც წარმოების და ეკონომიკური სტრუქტურის არსებობის ფორმას, აქვს გარკვეული მიზნები, ამოცანები და საქმიანობის საზღვრები. ამიტომ, საჭიროა ორგანიზაციის გარკვეული ხარისხი, რაც გამოიხატება არა მენეჯმენტის საგნის "წესრიგის" ტენდენციაში, ვიდრე "ქაოსთან", არამედ შუალედურ წესრიგზე "კონსტრუქციული ქაოსი". მეორეს მხრივ, გაბატონებული თვითგამორკვევისა და თვითორგანიზების პირობებში, მუშა ხდება მობილური და დამოუკიდებლად ანაწილებს ძალისხმევას ცხოვრების სფეროებს შორის (სამუშაო, დასვენება, ოჯახი, გართობა და ა.შ. ასეთ პირობებში შრომა უნდა იყოს არა მხოლოდ თვითგანვითარების პირობა, არამედ უნდა შექმნას წინაპირობები მისი ცხოვრების ყველა სფეროს ჰარმონიზაციისთვის. შედეგად, შეიძლება წარმოიშვას სამოტივაციო კრიზისის.

ბიბლიოგრაფია:

1. თუშიშვილი ნ. - ადამიანური რესურსების გამოყენების ეფექტიანობის შეფასება და მართვის სრულყოფა. თსუ-ს გამომცემლობა. 2018
2. ჩახვაშვილი დავითი - „მენეჯმენტის მოდელების ანალიზი“. „ეკონომიკა და ფინანსები“ (ISSN – 2587 - 5000) თბილისი. #3 2020

⁷ Одер Г. - Управление персоналом. Оценка эффективности. — М.: «Экзамен», Перевод с английского слога. 2013

3. პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ქეშელაშვილი გ., ხარხელი მ., ტიელიძე შ., ჭურაძე გ. ადამიანური რესურსების მართვის სრულყოფის საკითხები საქართველოს ეკონომიკის კერძო სექტორში, ჟურნ. „ეკონომისტი“, #4, 2016
4. პაიჭაძე ნ. - შრომის ეფექტიანობის მართვის სრულყოფის საკითხები, ჟურნ. „ეკონომიკა დ ბიზნესი“, #5, 2013
5. ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვის კონცეპტუალური საფუძვლები - პრობლემები ადამიანური რესურსების სტრატეგიების განვითარებაში. გამომცემლობა CBGL 2011
6. Betcherman Gordon - Управление персоналом и эффективность предприятий.- М.: «Финансы и статистика», Перевод с английского. 2017.
7. Desler G. - Human Resource Management., Florida., Pearson fducation., 2010
8. Edward Lawler - Company Staff Social Development Manager. 2015
9. Лун П. - Тактика и стратегия управления фирмой. — М.: «Финпресс», Перевод с английского. 2017
10. Короа С. - Мотивация и повышение эффективности работы. — №10. Перевод с английского. 2017
11. Маврина И. Н. - стратегического управления персоналом. Екатеринбург. УрФУ. 2014
12. Трави В. - Основы кадрового менеджмента. — М.: «Дело», перевод с немецкого. 2013
13. Одер Г. - Управление персоналом. Оценка эффективности. — М.: «Экзамен», Перевод с английского. 2013

პესტიციდების და სასუქების გამოყენების ინტეგრირებული მართვა ფერმერულ მეურნეობებში

Complex management of pesticide use and farm approval

ვ. ზეიკიძე - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ეკონომიკის დოქტორი

V. Zeykidze - Georgian Technical University
Doctor of Economics

მ. ლომიშვილი - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ინჟინერიის დოქტორი

M. Lomishvili - Georgian Technical University
Doctor of Technical Sciences

მ. გოგალაძე - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
სპეციალისტი

M. Gogaladze - Georgian Technical University
Specialist

ანოტაცია: სტატიაში მოცემულია პესტიციდებისა და სასუქების გამოყენების ეფექტიანობაზე მომქმედი ფაქტორები, მათი გავლენა გარემოს დაბინძურებასა და ადამიანის ჯანმრთელობაზე. აღნიშნულია, რომ ქვეყანაში არ არსებობს საკანონმდებლო ბაზა და ინფრასტრუქტურა, სათანადო აღჭურვილობა. ჩამოთვლილია სასუქებისა და პესტიციდების მართვის სრულყოფილი მართვის ფაქტორები, ინტეგრირებულ მართვის პროცესში რაციონალურ საზღვრებში ნებისმიერი შესაძლო საშუალებები.

საკვანძო სიტყვები: პესტიციდები, სასუქები, ინტეგრირებული მართვა, აგროქიმიკატები, მცენარეთა მავნებლები, დაავადებები

Resume: In order to enter into a practical practice of using pesticides, the Georgian government earns money by working with many farmers, who do not have adequate education, and at that time the farmers do not have enough information. Submission of information on this issue and the introduction of evidence will help the farmer to better understand the risk of using pesticides on their farm. Fighting valuable, diseased plants and crops must be complex and consist of agro-technological, biological and chemical means. It is necessary to learn the biological characteristics of culture, separated from the values, and also the ecological

conditions. Biological remedies for the control of valuable plants are all used in agricultural practice. Biological protection kills so many values and does not value other living organisms, does not endanger.

Keywords: Pesticides, Fertilizers, Integrated management, Agrochemicals, Plant pests, Diseases.

ძირითადი ტექსტი: მე-20 საუკუნის მეორე ნახევრიდან ფიზიკის, ქიმიის, ბიოლოგიის და სხვა დარგებში მომხდარმა სამეცნიეროტექნიკურმა პროგრესმა საგრძნობლად გაზარდა ადამიანის ზემოქმედება ეკოსისტემაზე. ამან გამოიწვია გარემოს დაბინძურება მძიმე ლითონებით, აზოტისა და გოგირდის ოქსიდებით, ნახშირწყალბადწარმოებულებით, პესტიციდებით, აგროქიმიკატებით და სხვა მრავალი ტოქსიკური შენაერთებით.

თანამედროვე ფერმერული მეურნეობები ხასიათდებიან სასოფლო - სამეურნეო კულტურების დასამუშავებელი ინდუსტრიული ტექნოლოგიების ფართო დანერგვით, რომელიც თავის მხრივ ითვალისწინებს ტექნიკური საშუალებების – მინერალური სასუქებისა და პესტიციდების ინტენსიურ მოხმარებას.

გარემოს დაბინძურების გლობალურმა პრობლემამ დღის წესრიგში დააყენა უსაფრთხო ღონისძიებათა სისტემის ძიება, რომელიც ტოტალური ქიმიური დამუშავების ნაცვლად, ფიტო-სანიტარული ღონისძიებების ბიოლოგიზაციაზე იქნება დაფუძნებული, კერძოდ კი – ეკოლოგიურად დასაბუთებულ ისეთ ღონისძიებათა კომპლექსი შექმნაზე, რომელიც ეკოსისტემების მართვისკენ იქნება მიმართული, რაც მავნე ორგანიზმების დამაზიანებელი მოქმედების უმნიშვნელო ზღვრამდე დაყვანას უზრუნველყოფს. ეს არის ინტეგრირებული სისტემა, რომელიც ქიმიური, ბიოლოგიური, აგროტექნიკური და სხვა მეთოდები იდეალურ კომბინაციას წარმოადგენს, რომლის გამოყენებით

სასარგებლო ბუნებრივი რესურსების შენარჩუნებით, მავნე ორგანიზმთა რაოდენობის რეგულირება ხდება.

სასუქი წარმოადგენს მემცენარეობის პროდუქციის რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩვენებლების საფუძველს. ამასთან, სასუქი მცენარისთვის ბიოგენური ელემენტების მნიშვნელოვანი წყაროა. მინერალური სასუქების და ქიმიზაციის სხვა საშუალებების გამოყენება გარემოზე ნეგატიურ ზემოქმედებას ახდენს.

მინერალურ სასუქებში მთელი რიგი ტოქსიკური ნივთიერებების არსებობამ, სასუქების დაბალმახარისხმა და გამოყენების ტექნოლოგიურმა დარღვევებმა, შეიძლება გარემოზე უარყოფითი ზემოქმედება მოახდინოს. სასუქებით გარემოს დაბინძურების ძირითადი მიზეზებია:

- სასუქების ტრანსპორტირების, შენახვის, შერევის და ნიადაგში შეტანის არასრულყოფილი ტექნოლოგიები;
- ცალკეულ კულტურებში სასუქების გამოყენების აგრონომიული ტექნოლოგიების დარღვევა;
- წყლისმიერი და ქარისმიერი ეროზია;
- სასუქების დაბალი ხარისხი.

სამწუხაროდ, პრაქტიკაში ჯერკიდევ ვხვდებით ისეთ შემთხვევებს, როდესაც ფერმერი პესტიციდებთან მუშაობის უსაფრთხოების საკითხების არცოდნის ან დარღვევის გამო, აზიანებს გარემოს, თავის თავს და თავისი ოჯახის წევრების ჯანმრთელობას.

ამასთან ერთად პესტიციდების გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებართული პროცესია და ამ მიმართულებით ნებისმიერ ქვეყანაში აწყობილი სისტემის

(საკანონმდებლოსივრცე, რეგისტრაცია, ტრანსპორტირება, შენახვა, რეალიზაცია, ნარჩენების გაუვნებელყოფა, მომხმარებელთა საგანმანათლებლო დონე, უსაფრთხოების დაცვა და სხვა) პირობებშიც კი ბევრპრობლემასთან არის დაკავშირებული. დღეისათვის საქართველოში რეგისტრირებულია 187-ზე მეტი აქტიურად მოქმედი ნივთიერება და მათი სხვადასხვა კომპლექსური ნაერთების 400-მდე პესტიციდური პრეპარატი.

სასუქების დიდი რაოდენობით გამოყენება ზოგჯერ ბაქტერიებს უნარს უკარგავს ორგანულ ნივთიერებად გარდაიქმნას და მცენარეებისათვის აუცილებელი სასიცოცხლო პროდუქტი წარმოქმნას. პესტიციდები, ასევე, აზიანებენ ბაქტერიებს და ნიადაგისათვის მნიშვნელოვან სხვა ორგანიზმებს. ეს პროცესი მნიშვნელოვნად აუარესებს ნიადაგის აგროფიზიკურ მახასიათებლებს. ნიადაგის პროფილში მიმდინარე უარყოფითი პროცესები უარყოფითა დაისახება მის ფორიანობაზე, წყალგამტარობაზე, იცვლება პროდუქტიული ტენის დიაპაზონი და სხვა უარყოფითი პროცესები, რაც საბოლოოდ ქმნის უკიდურესა და რახელსაყრელ აგრობიოლოგიურ და აგროეკოლოგიურ პირობებს. საბოლოო ჯამში ეს ყველაფერი იწვევს ნიადაგის ნაყოფიერების დაქვეითებას. ქიმიურ პესტიციდებს გააჩნიათ ტოქსიკური თვისებები ცოცხალი ორგანიზმების მიმართ (ბაქტერიები, სოკოები, მცენარეები, თბილსისხლიანი ცხოველები). პესტიციდები პარაზიტების განადგურებასთან ერთად ახდენს სასარგებლო სახეობების გადაშენებას და სერიოზულ საფრთხეს უქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას.

პესტიციდებით ადამიანისა და ცხოველების მოწამვლის წყარო შეიძლება გახდეს მაგალითად, მოწამლული მარცვალი ან სხვა საკვები პროდუქტები. ამ შემთხვევაში ადამიანის მომხმარებელი ნივთიერებებით ინტოქსიკაცია მიდის შემდეგი კვებითი ჯაჭვით: მოწამლული მარცვალი – ცხოველის ხორცი – ადამიანი ან

მოწამლული მარცვალი (პური) – ადამიანი. ასეთი მოწამვლები მეტად ხშირია.

სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით უკანასკნელ 5 წელში პესტიციდების მოხმარების მაჩვენებელი თითქმის გაორმაგდა. მოხმარებული პესტიციდების მაჩვენებელი 2014 წელს 3081.1 ტონა იყო, ხოლო 2019 წელს 5391.3 ტონა შეადგინა. აღსანიშნავია, რომ ქვეყანაში გამოყენებული პესტიციდების დასასუქების რაოდენობის აღწერა არ წარმოებს, აღნიშნული მაჩვენებლები მიღებულია იმპორტისა და ექსპორტის სხვაობით, რაც შესაძლოა არ ასახავდეს რეალურ სურათს.

ქვეყანაში მოქმედებს კანონი „პესტიციდებისა და აგროქიმიკატების შესახებ“, სადაც დეტალურად არის განხილული პესტიციდებისა და აგროქიმიკატების ეფექტური და უსფრთხო მოხმარების საკითხები. კანონით გათვალისწინებული საკითხები ვადაგასრული და აკრძალული პესტიციდების, მათი ჭურჭლის (ტარის) გაუვნებელყოფის, განადგურების და განთავსების მეთოდები და რეკომენდაციები შემუშავებულია FAO-ს მითითებების შესაბამისად.

მოქმედი საკანონმდებლო რეგულაციების მიუხედავად ამ მიმართულებით ქვეყანაში უკონტროლო მდგომარეობაა, არ არსებობს აღრიცხვა ვადაგასრული პესტიციდებისა და ქიმიური სასუქების შესახებ და ქვეყანაში არგაგაჩნია შესაბამისი ინფრასტრუქტურა, აღჭურვილობა რითაც შესაძლებელი გახდება საშიში, გარემოსთვის და ჯანმრთელობისთვის მავნე ნივთიერებების გაუვნებელყოფა.

სასუქებისა და პესტიციდების ინტეგრირებული მართვა მიზნად ისახავს სრულყოფილ კომპრომის შემდეგ ფაქტორებს შორის:

- გარემოს ჯანმრთელობა;

- მომხმარებლის ჯანმრთელობა;
- გარემოს ეკონომიკური საჭიროებები;
- წარმოების საჭიროებები.

ინტეგრირებულ სოფლის მეურნეობაში მართვის კუთხით გამოიყენება ოთხი ძირითადი მიმართულება:

- ნიადაგისნაყოფიერება / განაყოფიერება
- ნიადაგისხარისხი / ნიადაგისდამუშავება
- სარეველებისსარეველებისმოწმობა / კონტროლი
- კულტურებისდაცვა / ინტეგრირებულიბრძოლა

სოფლის მეურნეობაში არის ჩამონათვალი "ნებადართული მცენარეთა დაცვის საშუალებები ". ინტეგრირებული მართვის პროცესში ის იყენებს რაციონალურ საზღვრებს ნებისმიერი შესაძლო საშუალებებისა, კერძოდ, ბიოლოგიური ბრძოლა; ქიმიური დაცვა; ბიოტექნიკური პროდუქტები; აგროტექნიკური ტექნიკა;

დასკვნა: პესტიციდების მდგრადი გამოყენების პრაქტიკის დანერგვის გზაზე საქართველოს ხელისუფლებამ ძალიან ბევრ ისეთ ფერმერთან უნდა იმუშაოს, რომელთაც შესაბამისი განათლება არა აქვთ და ამასთან ერთად ფერმერებს არა აქვთ საკმარისი ინფორმაცია პესტიციდების სათანადოდ მდგრადი გამოყენების თაობაზე. ამ საკითხზე ინფორმაციის მიწოდება და ცნობიერების ამაღლების სამუშაოები იმათ დაეხმარებათ, რომ პესტიციდების გამოყენების რისკი უკეთ გააცნობიერონ ფერმერებმა საკუთარ მეურნეობებში. მავნებლებთან, მცენარეთა დაავადებებთან და სარეველებთან ბრძოლა უნდა იყოს კომპლექსური, სადაც უნდა გაერთიანეს აგროტექნოლოგიური, ბიოლოგიური და ქიმიური საშუალებები. გათვალისწინებული უნდა იქნეს მავნე ორგანიზმებისაგან დასაცავი კულტურების ბიოლოგიური თავისებურებები, აგრეთვე ეკოლოგიური პირობები. სოფლის

მეურნეობის პრაქტიკაში სულ უფრო ფართოდ გამოიყენება მცენარეთა მავნებლებთან ბრძოლის ბიოლოგიური საშუალებები. ბიოლოგიური დაცვა მხოლოდ მავნებლებს სკობს და ზიანს არ აყენებს დანარჩენ ცოცხალ ორგანიზმებს, არ აბინძურებს.

ლიტერატურა

1. ს. ამაღლობელი, მ. გაჩეჩილაძე - ქიმიური დაცვის საშუალებების როლი სოფლის მეურნეობაში. ქიმიის უწყებანი ტ. 3. N2
2. ა. თხელიძე, რ. ლიპარტელიანი, ნ. მუმლაძე, ხ. ხომასურიძე, გ. დანელია - სოფლის მეურნეობის ქიმიზაცია და გარემოს დაცვა. თბ. 2009
3. საქართველოს კანონი პესტიციდებისა და აგროქიმიკატების შესახებ. თბ. 1998
4. ნ. ნაკაშიძე. დ. ჯაში - ორგანული სოფლის მეურნეობა. ბათუმი. გამომც. ალიონი. 2013

კადრების დენადობის ზოგადი მიმოხილვა (იძულებითი და
ნებაყოფლობითი წასვლა სამსახურიდან)
Overview of staff turnover (forced and voluntary dismissal)

რაჩიკ სურმალიანი - საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი
მაგისტრი
Rachik Surmaliani - Georgian National University
Master

აბსტრაქტი: სამუშაოს და თანამშრომლების ძებნისას, სხვადასხვა საიტების დათვალიერებისას შეამჩნევთ, რომ ერთიდაიგივე კომპანიები აქვეყნებენ ერთსა და იმავე ვაკანსიებს და პერიოდულად სთავაზობენ სამუშაოს ერთიდაიგივე სპეციალისტებს. პერსონალის ბრუნვა არის ერთ - ერთი მთავარი და მტკივნეული პრობლემა ნებისმიერი თანამედროვე ორგანიზაციისათვის. იმის თქმა, რომ მაღალი ბრუნვა უარყოფითად აისახება ბიზნესზე, არაფრის თქმა არ არის. პერსონალის ბრუნვის მაღალი მაჩვენებელი არ იძლევა მუდმივი და კარგად კოორდინირებული გუნდის ჩამოყალიბებას და, შესაბამისად, კორპორატიულ სულისკვეთებას კომპანიაში. რა არის ასეთი უსიამოვნო ფენომენის მიზეზები? არსებობს რაიმე გზა, რომ თავიდან ავიცილოთ ეს საერთოდ, ან მინიმუმ მნიშვნელოვნად შევამციროთ?

საკვანძო სიტყვები: კადრების დენადობა, ვაკანსია, მოტივაცია, დეკლარირებული შეუსაბამობა, დისკრედიტაცია, რეპუტაცია, დამსაქმებელი.

Abstract: Looking through various job search sites and employees, you will notice that the same companies post the same vacancies, periodically offering jobs to the same specialists. Staff turnover is one of the key and painful problems for any modern organization. To say that high turnover has a negative impact on business is not to say anything. A high rate of staff turnover does not allow the formation of a permanent and well-coordinated team, and, accordingly, the corporate spirit in the company. What are the reasons for such an unpleasant phenomenon? Are there any ways to avoid it altogether, or at least significantly reduce it?

Keywords: staff turnover, vacancy, motivation, declared inconsistency, discredit, reputation, employer.

შესავალი: ორგანიზაციის ეფექტიანი მართვა მრავალ შიდა და გარე პარამეტრზეა დამოკიდებული, რომელთაგან ერთ-ერთ უმთავრეს განმსაზღვრელ და წარმართველ ფაქტორად პერსონალი გვევლინება. ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის პროცესი, რომელიც ითვალისწინებს ეფექტური შრომითი საქმიანობის წამახალისებელი ინსტრუმენტების გამოყენებას, სულ უფრო და უფრო მეტ მნიშვნელობას იძენს. თუმცა, სამსახურიდან თანამშრომლის გაშვება ან ნებაყოფლობით წასვლა ადამიანური რესურსების მართვის შემადგენელი ნაწილია და ის ნებისმიერი ორგანიზაციისთვის და მენეჯერისთვის ყველაზე მტკივნეული და არასასიამოვნო გადაწყვეტილებაა. თუმცა, სამწუხაროდ, ხან სამსახურიდან გათავისუფლება ერთადერთი სწორი გამოსავალი არის ხოლმე. რასაკვირველია, ეს პროცესი ნეგატიური ემოციით არის გაჯერებული, ამიტომ ბევრ მენეჯერს უჭირს გადაწყვეტილების სწორად მიღება, პროცედურის მართებულად წარმართვა და მრავალ შეცდომას უშვებს.

სამართლიანი და ეფექტური მმართველობა დამოკიდებული არის სხვადასხვა ფაქტორზე. რა არის კადრების დენადობა და რატომ უნდა გვაწუხებდეს ის? კადრების დენადობა ნიშნავს ორგანიზაციიდან ნებაყოფლობით ან არანებაყოფლობით სეპარაციას. არანებაყოფლობითი სეპარაცია (სამსახურიდან დათხოვნა) მნიშვნელოვან პრობლემად იქცევა იმ შემთხვევაში, თუ ის ხშირად ხდება. თუმცა, სამაგისტრო თემაში აქცენტი კეთდება ორგანიზაციიდან თანამშრომლების ნებაყოფლობით გასვლაზე, რაც არის პროცესი, რომლის დროსაც ადამიანები საკუთარი სურვილით მიდიან სამსახურიდან. ტურიზმის სფეროს ორგანიზაციები კადრების დენადობის პრობლემას ორგვარი კონტექსტით აღიქვამენ. პირველი, ბევრი კომპანია წუხს იმის გამო, რომ კადრების დენადობა

მას ძვირად უღირს, რის გამოც, ცდილობენ, რომ კადრების დენადობის მაღალი დონე თავიდან იქნეს აუცილებელი. მეორე მხრივ, ტურიზმის ინდუსტრიაში განსაკუთრებით რთულია კადრების დენადობის კონტროლი.

მომსახურების ამ ინდუსტრიისთვის კადრების დენადობა ძალიან დიდ პრობლემას წარმოადგენს. იგი აუარესებს მუშა-ხელის არსებულ დანაკლისს და, რიგ შემთხვევებში, შესაძლებელია განხილულ იქნეს, როგორც შიდა ორგანიზაციული დაავადების სიმპტომი. მეტად მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ კვლევის შედეგად დადგინდა პირდაპირი კავშირი პერსონალის კმაყოფილებას, ორგანიზაციის საერთო მომგებიანობას და კადრების დენადობას შორის. ამ გარემოებიდან გამომდინარე, დეტალურად განვიხილავთ კადრების დენადობის კონცეფციას.

ძირითადი ტექსტი: საქართველოში დამკვიდრდა აზრი, რომ ადამიანები კარიერული ზრდის ერთადერთ გზას ხშირად მხოლოდ სამსახურის გამოცვლაში ხედავენ. ერთ - ერთი მიზეზი შეიძლება იყოს ის, რომ კომპანიებს იშვიათად აქვთ თანამშრომლების გრძელვადიანი განვითარების გეგმები. ასეთ ორგანიზაციებს ხშირად არაფერი აქვთ შეთავაზებული ადამიანისთვის, რომელიც თანახმაა კომპანიაში გაიზარდოს. შესაბამისად, ერთგულ თანამშრომლებს ახლა მხოლოდ ერთი გზა აქვთ, ეს არჩევანია სამსახურიდან წასვლა. როგორც ვახსენეთ, ორგანიზაციებში კონკრეტულ პოზიციებზე განვითარების გეგმები იშვიათადაა გაწერილი, იქნება ეს პასუხისმგებლობების, თუ – ფინანსური კუთხით. სინამდვილეში კი, მაშინ, როდესაც ანაზღაურებისა და კარიერის განვითარება ცნობილია, თანამშრომელი უფრო მეტადაა მოტივირებული, რადგან იცის, რომ თუ ამ ერთ კომპანიაში დიდხანს გაჩერდება, მას ხელფასს გაუზრდინან და დაწინაურების შანსიც ექნება. მაგრამ, დამსაქმებლები ამას შეიძლება ვერ ან არ აცნობიერებდნენ, თუ რატომ უნდა შეინარჩუნონ კადრები კომპანიაში, რის შედეგადაც, კადრების

მაღალი დენადობა აქვთ. მხოლოდ გაცნობიერებაც არაა საკმარისი: აუცილებელია ვიცოდეთ როგორ გადავინადოთ სწორი რაოდენობის ხელფასები და რა კომპეტენცია მოვითხოვთ კონკრეტულ პოზიციასა თუ ხელფასზე.

განვსაზღვროთ თუ რა იგულისხმება დენადობის ცნების ქვეშ. დენადობის რიცხვი იმ თანამშრომლების პროცენტულ წილს გვაჩვენებს ორგანიზაციაში, რომლებმაც რაღაც კონკრეტული პერიოდის განმავლობაში სამსახური დატოვეს. თავიანთი სურვილით წასული თანამშრომლების გარდა, ამ კატეგორიაში ისინიც მოიაზრებენ, ვინც სამსახურიდან გაუშვეს ან პენსიაზე გავიდნენ. იმავე კომპანიაში, მაგრამ სხვა პოზიციაზე გადასული თანამშრომლები დენადობის გამოთვლის დროს არ გაითვალისწინება.

დენადობის კოეფიციენტი უმეტესწილად წლის ჭრილში იანგარიშება, თუმცა, უფრო დეტალური ანალიზისთვის მისი დაანგარიშება კვარტლის, ან თვის ჭრილშიცაა მიზანშეწონილი. დენადობის წლიური პროცენტის გამოსათვლელად, გვჭირდება სამი მონაცემი:

1. რამდენი აქტიური თანამშრომელი გყავდათ წლის დასაწყისში;
2. რამდენი აქტიური თანამშრომელი გყავდათ წლის ბოლოს;
3. რამდენი ადამიანი წავიდა ამ ერთი წლის განმავლობაში სამსახურიდან.

დენადობას სრულად ვერ გავაქრობთ და ეს ნორმალურია, უბრალოდ, მაქსიმალურად უნდა ვეცადოთ, რომ ის შევამციროთ. გარდა იმ მიზეზისა, რომ თანამშრომლების შენარჩუნება უფრო იაფი ჯდება, ვიდრე ჩანაცვლება, მნიშვნელოვანი სხვა საკითხებიცაა. პირველ რიგში, ეს კომპანიის წარმატებაა, რომელიც

თანამშრომლების ერთგულებაზეა დამოკიდებული: ერთგული კადრები უფრო პროდუქტიულები არიან და პირად პასუხისმგებლობას მეტად გრძნობენ კომპანიის საერთო მიზნის მისაღწევად. ერთგულებას, დენადობასა და ორგანიზაციის წარმატებას შორის პირდაპირი კავშირია: არაერთგული თანამშრომლები ორგანიზაციაში მხოლოდ მცირე პერიოდით ჩერდებიან, რაც კომპანიებისთვის, როგორც უკვე ვთქვით, საკმაოდ ხარჯიანია.

კიდევ რამდენიმე მიზეზი არსებობს, რატომაც უნდა მოვუფროთხილდეთ თანამშრომლებს: ის, ვინც დიდი ხანია მუშაობს ერთ კომპანიაში, იცნობს ორგანიზაციის კულტურას, ინსტრუმენტებს, პროდუქტებსა და პროცესებს. ეს ოთხივე კომპონენტი უმნიშვნელოვანესია იმისათვის, რომ თანამშრომელმა კარგად შეძლოს საკუთარი საქმის კეთება. კომპანიაში, სადაც კადრებს დიდხანს ვერ აჩერებენ, თანამშრომლები ვერ ასწრებენ ხსენებული ოთხი კომპონენტის კარგად შესწავლას და, საბოლოოდ, იშვიათად თუ ახერხებენ ეფექტიანად მუშაობას. თანამშრომლების მიერ საქმის კარგად კეთება კი კომპანიის გრძელვადიანი წარმატებისთვის მეტად მნიშვნელოვანია. გამოდის, რომ თანამშრომელთა შენარჩუნებას მარტივად არ უნდა მივუდგეთ და ვეცადოთ, მაქსიმალურად ავირიდოთ დენადობა. ამ მიზნის მისაღწევად, რამდენიმე კომპონენტი უნდა გავითვალისწინოთ:

- დავნიშნოთ კონკურენტული ხელფასები;
- მივცეთ თანამშრომლებს მაქსიმალური თავისუფლება;
- თანამშრომლებს შევთავაზოთ განვითარების გეგმა;
- კომპანიაში გვქონდეს სასიამოვნო ფიზიკური გარემო.

არსებობს გათავისუფლების მიზეზები, რომელზეც მუშაკი დუმს. ხალხი სამსახურს სხვადასხვა მიზეზების გამო იცვლის. ამავე დროს, ინტერვიუებზე, მრავალი კვლევის თანახმად, გამოკითხულთა ნახევარი მაინც ტყუის ან არ ამბობს სიმართლეს. ეს ასევე ეხება სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზებს. კანდიდატები ხშირად აცხადებენ სოციალურად მისაღებ მიზეზებს, ვიდრე სიმართლეს, რათა პოტენციური დამსაქმებლის თვალში მაქსიმალურად კარგად გამოიყურებოდეს:

- დამსაქმებლის მიერ შეთანხმებების შეუსრულებლობა: ეს განსაკუთრებით ხშირად ხდება, თუ ხელფასის ნაწილზე თავდაპირველად მოლაპარაკებებს აწარმოებდნენ უშუალოდ და ზეპირად დაპირდნენ სოციალური პაკეტის დამატებით პრემიებს.

- დეკლარირებული შეუსაბამობა რეალურთან: ეს ასევე ხშირად ხდება, განსაკუთრებით კრიზისის დროს, როდესაც ერთი თანამშრომელი, რომელსაც გარკვეული მოვალეობების შესრულება უწევს, რეალურად მუშაობს რამდენიმე ადამიანის ნაცვლად.

- არ არის კარიერის განვითარების შესაძლებლობა: ეს მართლაც ბევრჯერ ხდება, როდესაც საქმე ეხება მცირე კომპანიას. მაგრამ თუ ადამიანმა დიდი კორპორაცია დატოვა და წასვლის ასეთი მიზეზი გაახმაურა, სავარაუდოდ, ეს ტყუილია.

- გადასვლა (ერთი ქალაქიდან მეორეში): სინამდვილეში ეს კარგი მიზეზია, მაგრამ უნდა შემოწმდეს, რადგან ზოგჯერ შენიღბულია სხვების მსგავსად. უფრო მეტიც, ამ ფაქტის გადამოწმება არც ისე რთულია.

- კომპანიის მუშაობაში შეტანილი წვლილი არ ფასდება: ეს ფორმულირება, ჩვეულებრივ, ნიშნავს, რომ ადამიანის მიღწევები და ინიციატივა არ იყო წახალისებული.

არსებობს ადამიანების ის ტიპი, რომელიც გულწრფელად აღიარებს იმ ნამდვილ მიზეზს, რის გამოც მათ დატოვეს წინა კომპანია. ნებაყოფლობითი გათავისუფლების მრავალი მიზეზი არსებობს, რომელთა შესახებაც ხალხს ურჩევნია გაჩუმდეს. აქ მხოლოდ 14 ყველაზე გავრცელებული მიზეზი მოგვყავს:

- თავმჯდომარეებთან კომუნიკაცია არ შედგა: პოტენციური პრობლემაა ის ადამიანი, რომელიც პატივს არ სცემს ბრძანებებს და ხშირად ედავება ლიდერს.

- შეუთავსებლობა სხვა ადამიანებთან: ეს ეხება არა მხოლოდ ფსიქოლოგიურ თავსებადობას და გუნდური მუშაობის უნარს, არამედ ცხოვრებისეული ღირებულებებისა და დამოკიდებულებების თავსებადობას. ამის გამო, შესაძლებელია ხშირი კონფლიქტები, რაც იწვევს მთელი გუნდის ეფექტურობის შემცირებას.

- პროფესიონალიზმის დაბალი დონე: აღიარე ეს და, კანდიდატს სავარაუდოდ, სხვა კომპანია არ აიყვანს. მაგრამ ფაქტია, რომ ამის დამალვა შეუძლებელია.

- თანამშრომელი მუშაობს ნელა: ნებისმიერ ცვლილებებზე სწრაფი რეაგირების შესაძლებლობა მრავალი თანამედროვე პროფესიისთვის აუცილებელი თვისებაა, ხოლო ზოგიერთი თანამდებობისთვის მთავარია საკუთარი მოვალეობის სწრაფად შესრულების უნარი. თუ ახალი თანამშრომელი ცვლილებებზე სწრაფი რეაგირებისადმი ადაპტური არ აღმოჩნდა, მან, შესაძლოა მთელ დეპარტამენტს ან კომპანიას შეუშინას პრობლემები.

- საკუთარი თავის დისკრედიტაცია მოახდინა კოლეგების ან კლიენტების წინაშე: მაგალითად, თუ თანამშრომელმა გაამჟღავნა მომხმარებელთა ბაზის შესახებ მონაცემები ან დროულად არ შეასრულა მნიშვნელოვანი ამოცანა. იგი ასევე მოიცავს ალკოჰოლის

გამო შეუსაბამო ქცევის შემთხვევებს, მათ შორის კორპორატიულ ღონისძიებებზე.

- არარეგულარული სამუშაო საათები: თუ თანამშრომელმა სამსახური დატოვა იმის გამო, რომ პერიოდულად სამუშაოს პირადი მიზეზების გამო აცდენდა, ანუ არ აწყობდა სამუშაო საათები, მასზე სერიოზულად იმედი არ შეიძლება იქონიო.

- ნეკოტიზმი: თანამშრომლები, ნათესავები, კონტრაქტორები, პარტნიორები, რომლებმაც მადლობა გადაუხადეს ამისათვის "უკუკავშირით" და საჩუქრებით. მოვალეობების ასეთი უსამართლო შესრულება იწვევს დამსაქმებელი კომპანიის ზიანს.

- სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე: სამსახურიდან გათავისუფლების ასეთი მიზეზის გამო, არც "მსხვერპლი" და არც ის, ვინც იძალადა, არ არის აღიარებული.

- ინტერესთა კონფლიქტი: თანამშრომელი დაინტერესებულია ხელფასის მიღებით. ბიზნესის მფლობელი ან ხელმძღვანელი კომპანიის სარგელის მიღებით. ამ მიზნების მიღწევა ყოველთვის არ მოძრაობს ერთი მიმართულებით, რაც იწვევს ზარალს კომპანიისთვის და უამრავ კონფლიქტს. მაგალითად, შეიძლება შეიქმნას სიტუაცია, როდესაც გარკვეული მიზნების დარღვევაა საჭირო, რადგან მესაკუთრეს და თანამშრომელს განსხვავებული შეხედულება აქვს ორგანიზაციის მიერ განსახორციელებელი კონკრეტული ნაბიჯის შესახებ.

- შემცირება: როგორც წესი, "პირველი ტალღა" მოიცავს მათ, ვის გარეშეც კომპანიას შეუძლია გაუმკლავდეს პრობლემებს და ასევე მათ, ვისაც მცირე მნიშვნელობა აქვს მისთვის. შეიძლება ძნელი იყოს ამ ფაქტის აღიარება საკუთარი თავის წინაშეც კი და მით უფრო, სხვისთვის გახმოვანებაც - ეს ფაქტი ირიბად მიუთითებს ადამიანის არასაკმარის კომპეტენციაზე ან დაბალ პროდუქტიულობაზე.

- რეგულარული დისციპლინური პასუხისმგებლობა: შრომითი დისციპლინის დარღვევები არ არის მისაღები ნებისმიერი რანგის თანამშრომლისთვის.

- ნდობის დაკარგვა: სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი კარგ რამეს არ ამბობს არც რიგით თანამშრომელზე, არც ადმინისტრატორზე და არც მაღალჩინოსანზე.

- სამსახურში განაცხადის გაკეთებისას არაზუსტი მონაცემების ჩვენება ან ყალბი დოკუმენტები: ყოფილა შემთხვევები, როდესაც ასეთი რამ არ გამოვლენილა და მხოლოდ შემთხვევით შეიტყო დამსაქმებელმა ამის შესახებ რაიმე სხვა პროცედურის შესრულების დროს. უსაფრთხოების სამსახურის მიერ შემოწმებაც კი ყოველთვის ვერ ახერხებს ამ ფაქტების გარკვევას.

- სხვა მიზეზები: ეს სია არ არის დასრულებული. ზოგიერთ სიტუაციაში, წასვლის მიზეზი შეიძლება იყოს ჩამოთვლილი რამდენიმე პუნქტი ერთად, ან რაიმე სხვა.

დასკვნა: პერსონალის ეფექტურ მართვაზე მენეჯერია პასუხისმგებელი. არ შეიძლება ელვისებურად შეიქმნას მეგობრული გუნდი, მხოლოდ დრო აყენებს ყველაფერს თავის ადგილზე. დაუშვებელია ორგანიზაციის ფუნქციონირების შემთხვევითობის იმედად დატოვება. იდეალურ ვითარებაში, სამუშაო კოლექტივი უნდა გახდეს ოჯახი თითოეული თანამშრომლისთვის. ეს არის ერთადერთი გზა წარმატების მისაღწევად. ადამიანებს ხშირად ურჩევნიათ დაიმალონ სხვა სოციალურად სასურველი მიზეზების უკან. უფრო მეტიც, ამ თემაზე ინტერნეტში უამრავი საგანმანათლებლო სტატიაა, სადაც ყველას შეუძლია იპოვოს წარმატების ფორმულები, რომელიც მას დასაქმებაში დაეხმარება. ასევე, სამუშაოს მაძიებელ ზოგიერთ პირს ურჩევენ გაათავისუფლონ სამსახურიდან სპეციალურ კურსებზე ან რეკრუტინგის

სააგენტოებში. რა თქმა უნდა, იქ ეს კეთდება მხოლოდ საუკეთესო განზრახვით, რაც შეიძლება მალე დაეხმარონ მათ ახალი სამუშაოს პოვნაში. შევეხოთ იმ თემასაც, თუ რატომ ტოვებენ სამსახურს ნებაყოფლობით და რატომ მიდიან სამსახურიდან იძულებით.

ლიტერატურა:

1. თევდორაძე მ., ნასყიდაშვილი ნ., ლოლაშვილი ნ., ზაზაშვილი თ., პატიაშვილი ნ., „მენეჯმენტი (ზოგადიმენეჯმენტი)“, 1 ნაწილი, თბილისი, 2009
2. „საჯარო დაწესებულებებში ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელო“, თბილისი, 2014
3. AlBattat A., Som A. P. M., Helalat, A. „Higher dissatisfaction higher turnover in the hospitality industry “. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4(2), 2014
4. AlBattat, A., Som, A., „Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry “. International Journal of Business and Management, 8(5), 2013
5. Baum, T. „Implications of hospitality and tourism labour markets for talent management strategies “. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 20(7). 2008
6. British Hospitality Association. „A report prepared by Oxford Economics for the British Hospitality Association“. 2015
7. Bryman A., Bell E. „Business Research Methods“ Oxford: Oxford University Press. 2011

ლექხუმს დიდი ტურისტული პოტენციალი აქვს Lechkhumi has a great tourist potential

დალი სილაგაძე - ბიზნესის მართვის დოქტორი
აკ. წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი
Dali Silagadze - Doctor of Business Management
Ak. Associate Professor at Tsereteli State University

რეზიუმე: სტატიაში გაშუქებულია ლექხუმის ტურისტული პოტენციალი, რომელიც უკავშირდება როგორც რეგიონის, ისე ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებას. ნათქვამია, რომ საქართველოში ტურიზმი ეროვნული ეკონომიკის განვითარების პრიორიტეტულ სფეროდაა აღიარებული, რაც არ არის შემთხვევითი. საქართველოს ბაზარი მოცულობით მცირეა და ამიტომაც მცირეა მისი ტევადობა, წარმოების მაღალი ტემპებით განვითარებისთვის. საქართველოს სამრეწველო პროდუქციისათვის გარე ბაზარი ამ დროისთვის არაა ადვილად ასათვისებელი. აქედან გამომდინარე შიდა ბაზრის გაფართოება და ექსპორტი პრობლემაა. სხვა დარგებთან შედარებით, ტურიზმს ეს პრობლემა არ გააჩნია, იმიტომ რომ, ექსპორტიც და იმპორტიც შიდა ბაზრის გაფართოებაზეა მიმართული. ამისთვის საჭიროა საქართველოს ეკონომიკაში ტურიზმის და კურორტების დარგის რეალური ადგილის დადგენა. ტურიზმის განვითარება შეუძლებელია ქვეყანაში პოლიტიკური და ეკონომიკური სტაბილურობის არარსებობის, ქვეყნის მდგრადი სოციალური და ეკონომიკური მდგომარების და ზრდის გარეშე. ქვეყანაში საჭიროა შეიქმნას გამართული ინფრასტრუქტურა, შეიქმნას უსაფრთხო გარემო, სრულყოფილი საბანკო და სადაზღვევო სისტემა. საჭიროა სოფლის მეურნეობის, კავშირგაბმულობის, მომსახურების სფეროების მოწესრიგება და განვითარება. საქართველოში ტურიზმის დარგის განვითარებისათვის პირველ რიგში აუცილებელია: - უნდა შეიქმნას ტურიზმის ხელშემწყობი ორგანიზაციული სტრუქტურები, კერძო სექტორის დამხმარე ასოციაციები, მოწესრიგდეს სასტუმროეკსელი; - საჭიროა კანონმდებლობის და საკანონმდებლო აქტების სრულყოფა რომელიც არეგულირებს ტურიზმის დარგის ფუნქციონირებას და ხელს უწყობს მის განვითარებას.

მოცემულია ლექხუმის როლი ტურიზმის განვითარებაში. ხაზგასმულია, ტურისტების რაოდენობის ზრდასთან ერთად, ტურისტული პროდუქტებიც

უფრო მრავალფეროვანი ხდება. გამონაკლისი არც აგროტურიზმია, რაც ხელს შეუწყობს სოფლად სოფლის მოსახლეობის შემოსავლების ზრდას და ცხოვრების დონის გაუმჯობესებას.

საკვანძო სიტყვები: ტურიზმი, ტურისტი, ლეჩხუმი, პოტენციალი, აგროტურიზმი.

Resume: The article covers the tourism potential of Lechkhumi, which is related to the development of both the region and the country's economy. It is said that tourism in Georgia is recognized as a priority area for the development of the national economy, which is not accidental. The Georgian market is small in size and therefore has a small capacity to develop at a high rate of production.

The external market for Georgian industrial products is not easily assimilated at this time. Hence the expansion of the domestic market and exports is a problem. Compared to other sectors, tourism does not have this problem, because both exports and imports are aimed at expanding the domestic market. For this, it is necessary to determine the real place of tourism and resorts in the Georgian economy. Tourism development is impossible without the lack of political and economic stability in the country, the sustainable social and economic situation and growth of the country. The country needs to create a sound infrastructure, create a safe environment, a complete banking and insurance system. It is necessary to regulate and develop the fields of agriculture, communications, services. For the development of the tourism sector in Georgia, first of all, it is necessary: Organizational structures supporting tourism, private sector support associations should be established, hotel chain should be regulated; - It is necessary to improve the legislation and legislative acts that regulate the functioning of the tourism sector and promote its development.

The role of Lechkhumi in the development of tourism is given. It is emphasized that with the increase in the number of tourists, the tourist products also become more diverse. Agritourism is no exception, which will help increase the income of rural people and improve living standards.

Keywords: Tourism, Tourist, Lechkhumi, potential, agro-tourism.

შესავალი: ქართველოს საკმაოდ დამაიმედებელი ტურისტული პოტენციალი აქვს ტურიზმის ინფრასტრუქტურის განვითარების თვალსაზრისით, რაც გლობალური ტურისტული ბაზრისთვის ძალიან მიმზიდველია.

ტურიზმი მსოფლიო ეკონომიკის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან დარგს წარმოადგენს. ამ დარგის ფუნქციონირების ეკონომიკური, სამართლებრივი და ფსიქოლოგიური ფაქტორების ანალიზს, განვითარების თავისებურებისა და ტენდენციების შეფასებას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს ეროვნული ეკონომიკის განვითარებისათვის. საქართველოში ტურიზმი ეკონომიკის პრიორიტეტულ სფეროს წარმოადგენს და მის განვითარებას განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა. უკანასკნელ წლებში მისი განვითარების დინამიკა არსებითად შეიცვალა. ტურიზმის სფერო სწრაფი ტემპით ვითარდება. ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, ტურიზმის სექტორის ზრდის მიხედვით საქართველო ერთ-ერთი მოწინავე ქვეყანაა და ამ მხრივ ჩვენი ქვეყნის მაჩვენებელმა მსოფლიო ტურიზმის ზრდის მაჩვენებელსაც კი გაუსწრო.

საქართველოში ტურიზმი ეროვნული ეკონომიკის განვითარების პრიორიტეტულ სფეროდაა აღიარებული, რაც არ არის შემთხვევითი. საქართველოს ბაზარი მოცულობით მცირეა და ამიტომაც მცირეა მისი ტევადობა, წარმოების მაღალი ტემპებით განვითარებისთვის. საქართველოს სამრეწველო პროდუქციისათვის გარე ბაზარი ამ დროისთვის არაა ადვილად ასათვისებელი. აქედან გამომდინარე შიდა ბაზრის გაფართოება და ექსპორტი პრობლემაა. სხვა დარგებთან შედარებით, ტურიზმს ეს პრობლემა არ გააჩნია, იმიტომ რომ, ექსპორტიც და იმპორტიც შიდა ბაზრის გაფართოებაზეა მიმართული. ამისთვის საჭიროა საქართველოს ეკონომიკაში ტურიზმის და კურორტების დარგის რეალური ადგილის დადგენა. ტურიზმის განვითარება შეუძლებელია ქვეყანაში პოლიტიკური და ეკონომიკური სტაბილურობის არარსებობის, ქვეყნის მდგრადი

სოციალური და ეკონომიკური მდგომარების და ზრდის გარეშე. ქვეყანაში საჭიროა შეიქმნას გამართული ინფრასტრუქტურა, შეიქმნას უსაფრთხო გარემო, სრულყოფილი საბანკო და სადაზღვევო სისტემა. საჭიროა სოფლის მეურნეობის, კავშირგაბმულობის, მომსახურების სფეროების მოწესრიგება და განვითარება. საქართველოში ტურიზმის დარგის განვითარებისათვის პირველ რიგში აუცილებელია: - უნდა შეიქმნას ტურიზმის ხელშემწყობი ორგანიზაციული სტრუქტურები, კერძო სექტორის დამხმარე ასოციაციები, მოწესრიგდეს სასტუმროების ქსელი; - საჭიროა კანონმდებლობის და საკანონმდებლო აქტების სრულყოფა რომელიც არეგულირებს ტურიზმის დარგის ფუნქციონირებას და ხელს უწყობს მის განვითარებას.

ლექსუმი დასავლეთ საქართველოს ჩრდილოეთ ნაწილში მდებარე მხარეა, დღევანდელი ცაგერის მუნიციპალიტეტი. იგი უძველესი კულტურითა და ულამაზესი ბუნებით გამოირჩევა. ტყეებით, ჩაჩქერებით, კანიონებით, მინერალური წყლებით, ალპური მდელოებით, ტბებით და მისტიური, დიდი ისტორიის ხვამლის მითით. ლექსუმი ძალიან საინტერესო და მიმზიდველია მოგზაურობის მოყვარულთათვის. ხვამლის მთა მთელი საქართველოს ისტორიისთვის მნიშვნელოვანი ადგილია, რომელსაც უამრავი ადამიანი სტუმრობს ხვამლობის დღესასწაულზე.

ლექსუმში საკმარისი პოტენციალია იმისათვის, რომ ყურადღება მიექცეს ტურიზმის განვითარების საქმეს. ჩვენი მიზანია, წარმოვაჩინოთ ამ მხარის მნიშვნელოვანი ადგილები, ვაზის კულტურის გავრცელების არეალი, ისტორიულ-არქიტექტურული ძეგლები, რომელთა უმეტესი ნაწილი მდინარე რიონის და მდინარე ცხენისწყლის ხეობაში მდებარეობს. რიონის, ცხენისწყლის, ლაჯანურის,ჯონოულის და ღვირიშის ხეობაში

ნახავთ ხვამლის, ასხის, ლაბეჭინის, საირმის კასტრულ საოცრებებს. ორპირის, ტვიშის, ღვირიშის ხეობებს. თვალწარმტაც ჩანჩქერებს . სიონურ ანუ ბაზალიკურ ეკლესიებს (გამონაკლისი მცხეთის გუმბათოვანი ეკლესიაა. საინტერესოა აგრეთვე: სოფელ ნაკურალეშის ტაძარი, მთა, რომელსაც დღესაც "დიდგორს" უწოდებენ, სოფლის საკულტო ხე "დიდგორზე",სადაც გადმოცემათა მიხედვით ტაძარი ყოფილა. სოფელ ნასპერის "ნადევარი ქვები"; უცხერში "გუდულაშის" წმინდა გიორგის ტაძარი; ისტორიული მუზეუმი ცაგერში, ფოტოგამოფენა მუზეუმი "ცნობილი ლეჩხუმელები".

ლეჩხუმის ტერიტორია ათასწლეულების ისტორიას ინახავს. აქ ვხვდებით წინარექრისტიანულ ნამოსახლარებს, შუასაუკუნეების ციხე-სიმაგრეებსა და ტაძრებს. მწვანეში ჩაფლული ლეჩხუმის ბუნება ჩანჩქერებით, ტბებით, ულამაზესი მინდვრებითა და ვრცელი ხედებით წალკოტს მოგვაგონებს.

ტურისტებს შეუძლიათ დაათვალიერონ: ბუნება; კულტურული ძეგლები; კურორტები. ტურიზმის სექტორის როლი საქართველოს ეკონომიკაში სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება. მისი წილი მთლიან შიდა პროდუქტში 2019 წელს 14.5%-ს შეადგენდა. 2019 წელს საქართველოს 5 მილიონი ტურისტი ეწვია, რაც ორჯერ აღემატება 2012 წლის იმავე მაჩვენებელს (GNTA, 2020). ტურისტების რაოდენობის ზრდასთან ერთად, ტურისტული პროდუქტებიც უფრო მრავალფეროვანი ხდება. გამონაკლისი არც აგროტურიზმია.

აგროტურიზმის განვითარების კარგ საფუძველს ქმნის ქვეყნის მდიდარი კულტურული და აგრარული მემკვიდრეობა, მრავალფეროვანი ტრადიციები, სოფლის ყოფა-ცხოვრება, ადგილობრივი პროდუქტები. ყოველი რეგიონი გამორჩეულია

საკუთარი, უნიკალური ადათ-წესებით, სოფლის მეურნეობის პროდუქტის წარმოების თავისებურებებით.

COVID-19-ის პანდემიამ კიდევ უფრო ცხადჰყო ადგილობრივი ტურიზმის, განსაკუთრებით აგროტურიზმის მნიშვნელობა. საზღვრების ჩაკეტვისა და საერთაშორისო მიმოსვლის შეჩერების შედეგად, ყველაზე მეტად ტურიზმის სექტორი და მასში დასაქმებული ადამიანები დაზარალდა. აგროტურიზმის განვითარება სოფლად მცხოვრები მოსახლეობისათვის შეიძლება გახდეს დამატებითი შემოსავლის წყარო.

ტურიზმის განვითარებაში მცირე, მაგრამ თავისი წვლილი შეაქვს ლეჩხუმს, თუმცა ლეჩხუმს აქვს ძალიან დიდი ტურისტული პოტენციალი და ეს გამოყენებული უნდა იქნეს ქვეყნის და მხარის საკეთილდღეოდ. ცაგერის შესასვლელში არის ტურისტული საინფორმაციო ცენტრი, სადაც დახვდებიან ტურისტს, იქნება მარშუტები განსაზღვრული, იქნება გიდებისა და გამყოლების სერვისი. ლეჩხუმში ასვენია წმინდა მაქსიმე აღმსარებლის ნეშტი, ის არის მე-6-მე-7 საუკუნის უდიდესი წმინდანი. აქ არის ულამაზესი ადგილები, ჩანჩქერები, ისტორიული ციხე-სიმაგრეები, არის ღვინის ტურიზმისა და ტურისტული სპორტის განვითარების საშუალება. ტურისტული ინფრასტრუქტურის შექმნა რეგიონალური განვითარების ფონდიდან, მუნიციპალური განვითარების ფონდისა და "მთის ფონდის" საშუალებით მოხდება და ჯამში ნახევარ მილიონზე მეტს შეადგენს. პროექტები უმრავლესობა დასრულებულია, დარჩენილი წელს დასრულდება. აღდგენილია ხვამლის გზა, რამაც ხელი შეუწყო შიდა ტურიზმის განვითარებასაც. აქვეა ახლოს არის უსახელაურის ჯიშის ვაზის მიკროზონა, სადაც ულამაზესი ტერასებია, რაც ღვინის ტურიზმის განვითარებას უწყობს ხელს. გაკეთდა მარნებიც და პატარა სასტუმროებიც. ცაგერში არის საოჯახო სასტუმროებიც. მიმდინარეობს მესტია-უშგულის დამაკავშირებელი გზის რეაბილიტაცია. რეაბილიტირდება

ლასდილის-ცაგერის მიმართულებაც და შეიკვრება ერთიანი რკალი, რომლითაც 2 რეგიონი დაუკავშირდება ერთმანეთს. მიმდინარე წელს, გაგრძელდება სარეაბილიტაციო სამუშაოები და 2021 წლისთვის უნდა დასრულდეს აღნიშნული მიმართულების სრული რეაბილიტაცია. რეაბილიტაციის დასრულების შემდეგ, ქუთაისის აეროპორტიდან 2.5 საათში შეეძლება ტურისტს ცაგერის გავლით მესტიაში მოხვედრა. ხოლო, ლეჩხუმს საშუალება ექნება განავითაროს არსებული ძალიან დიდი პოტენციალი, რაც რეგიონის სრულფასოვნად განვითარებას შეუწყობს ხელს.

ლეჩხუმში სასტუმრო ბიზნესში მსხვილი ინვესტიციის განხორციელებით რამდენიმე ბიზნეს-ჯგუფია დაინტერესებული. მათი მხრიდან ამჟამად კონკრეტული ლოკაციის კვლევა მიმდინარეობს. ისინი უპირატესობას უფრო ეკო სოფლის პროექტს ანიჭებენ, ვიდრე ერთი დიდი სასტუმროს მშენებლობას. თუმცა, არის ორი დიდი ბიზნეს ჯგუფი, რომლის ინტერესიც ცაგერის რაიონში დიდი სასტუმრო კომპლექსის მშენებლობაა. კითხვაზე, დღევანდელი მდგომარეობით, ლეჩხუმს დღეში რამდენი ტურისტის მიღება შეუძლია და არის თუ არა მზად რეგიონი დღეს მიიღოს და უმასპინძლოს დამსვენებელს, ცაგერის მერი აცხადებს, რომ სასტუმრო ბიზნესი ლეჩხუმში კარგად განვითარებული არ არის. თუმცა, იქვე აღნიშნავს, რომ მას შემდეგ რაც რეგიონის მიმართ ინტერესი გააქტიურდა, გაჩნდა სურვილი ადგილობრივი კერძო ინვესტორების მხრიდანაც, რომ ეს მიმართულება განავითარონ . არის საოჯახო ტიპის სასტუმროები, არის რამდენიმე ეთნო სასტუმროც, თუმცა, ბრენდული და მაღალი კლასის არცერთი არ არის. ამ სეზონიდან დაიწყო კვების ობიექტების მომრავლება. ამ დროისთვის ნაწილი მშენებარეა, ნაწილი უკვე ამოქმედდა. დღეს ლეჩხუმში სასტუმრო ბიზნესს ერთდროულად 250 ტურისტის მიღება შეუძლია.

რაც შეეხება იმას, თუ რა ხვდება ადგილზე ჩასულ ტურისტს: მოწყობილი მურის ციხესთან მისასვლელი ბილიკები. რელიგიური ტურიზმის კუთხით ასევე გაზრდილია ლეჩხუმის ცნობადობა, რაც განპირობებულია წმ.მაქსიმე აღმსარებლის საფლავის აღმოჩენით, ტაძრის აგებით და მომლოცველების აქტივობით.გაკეთდა ორბელის გადასახედი, საიდანაც ჩანს ლეჩხუმის ორი ხეობა, გაკეთდა 60 მეტრიან ღვირიშის ჩანჩქერზე მინის ხიდი. გარდა ამისა, კერძო ინვესტიციებით და სახელმწიფო პროგრამების დახმარებით გაკეთდა მწვანე ტბა, რომელიც ლეჩხუმში ძალიან პოპულარულია. ავსტრიის განვითარების ფონდის დახმარებით,დასრულდა როგორც ლეჩხუმის ტურისტული პოტენციალის კვლევა, ასევე გენგეგმაზე. გაიხსნა ლეჩხუმის ტურისტული ცენტრი.მოხდა საინტერესო ადგილების კვლევა, რომლის კეთილმოწყობაც უფრო პოპულარულს გახდის ლეჩხუმს. ძალიან მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ აზიის განვითარების ფონდი ახორციელებს სამთო ტურიზმის განვითარების პროგრამას რაჭა-ლეჩხუმის და იმერეთის მხარეში. მათი დახმარებით ხდება სამთო ბილიკების მარკირება. რამდენიმე გაკეთებულია, გეგმაშია 12-მდე ბილიკის მოწყობა. იწყება ლეჩხუმისთვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ტურისტული ადგილის - საირმის სვეტების რეკონსტრუქცია. როგორც ცაგერის მერი აღნიშნავს, უახლოეს მომავალში, უფრო კონკრეტულად კი, მომავალი წლისთვის ლეჩხუმს 15 ახალი ტურისტული ლოკაცია დაემატება.

ავთანდილ უგრეხელიძე აღნიშნავს, რომ პანდემიის ფონზე ლეჩხუმის ცნობადობა მკვეთრად, დაახლოებით 3-4 ჯერ გაიზარდა. მანამდე კი ინტერსი ნაკლებად იყო. ცაგერის მერი ამას რამდენიმე ფაქტორით ხსნის. პირველი, იმ სარეკლამო კამპანიებით, რაც როგორც მუნიციპალიტეტის, ისე ტურიზმის ეროვნული ადმინისტრაციის მიერ ჩატარდა. მეორე, ლეჩხუმით დაინტერესება და მისი ტურისტული ცნობადობა გაიზარდა მას შემდეგ, რაც გაკეთდა ხვამლისკენ მისასვლელი გზა.

ლექსუმისკენ მიმავალი ცენტრალური მაგისტრალიდან 10 კილომეტრში, ზღვის დონიდან 1000 მეტრზე, სოფლების – ჩქუმისა და ქულბაქის თავზე, ულამაზესი „მწვანე ტბა“ მდებარეობს. ლექსუმის ოაზისად წოდებული ადგილი 2007 წლიდან მასპინძლობს ვიზიტორებს და თავისი არაჩვეულებრივი ლანდშაფტით, კალმახების აუზებით, პატარა და მყუდრო კოტეჯებით იზიდავს ტურისტებს მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნიდან.

ლექსუმში, სოფელ ლაილაში, ოქრონაშის წყარო და აუზი ერთერთ ღირსშესანიშნავ ტურისტულ მარშრუტად იქცა. დიდი ხნის წინ ამენებული აუზი, ლაილასი ეს შესანიშნავი ადგილი, რესტავრაციის შემდეგ საოცრად გამოიყურება. ლამაზი ბუნების გარდა, იგი სამკურნალო წყლითაც ცნობილია.

ლექსუმის ბუნებრივ თუ ისტორიულ ღირშესანიშნაობებს შორის ერთ-ერთი ყველაზე გამორჩეული ბუნების ძეგლი - საირმის სვეტებია. საირმის უდაბნოს ტერიტორიაზე საფეხმავლო მარშრუტი “საირმის სვეტებია” მოწყობილი, რომლის ნაწილის დაფარვა მანქანით არის შესაძლებელი. მთის თავზე მოხვედრა საფეხმავლო ბილიკით არის შესაძლებელი. გზაზე შუა საუკუნეების ღვთისმშობლის ეკლესიის ნანგრევები გვხვდება, ბილიკის ბოლოს კი, მთის წვერზე იშლება ხედი საირმის სვეტებზე.

რაჭა–ლექსუმში არის საუკეთესო მთიანი რეგიონი, რომელიც წარმოშობს იდეალურ მდინარეებს ჯომარდობისთვის. **რიონის ხეობის ალპანა–ტვიშის მონაკვეთზე** ჯომარდობას ვიწყებთ სოფელ ღვარდიაასთან (რაჭა) გავივლით ალპანის ხეობას და შევალთ ტვიშის ულამაზეს კანიონში (ლექსუმი). დაშვებისას ვიხილავთ ორი სხვადასხვა ფერის მდინარის შერწყმას (რიონის და ცხენისწყალის). ეს მარშრუტი გამოირჩევა ველური ბუნებით, კანიონებით, ცაში

აშვერილი კლდოვანი მასებით, ლოდებითა და მორევებით. ჯომარდობისას უამრავ დიდსა თუ პატარა ჩანჩქერს შეხვდებით.

კემპინგი ალვი ლეჩხუმში მდებარეობს და საკმაოდ დიდ სივრცეზეა განთავსებული. აქ შესაძლებელია როგორც საკუთარი კარვით მოსვლა, ასევე დაქირავება. კემპინგის ტერიტორიაზე განთავსებულია სველი წერტილები, საშხაპეები და საკვები ობიექტები. ბანაკი მდინარე ცხენისწყლის ნაპირზეა განთავსებული, რაც თევზაობის მოყვარულებისთვის დამატებითი სარგებელია.

ლაშიჭალა – ტყეში ჩაფლული ბალნეოლოგიური კურორტი წელიწადში მხოლოდ სამი თვე ფუნქციონირებს. ლაშიჭალასთან ახლოსაა კურორტი ძულური. „ძულურის“ წყალი ცნობილია, როგორც დიაბეტის სამკურნალო საშუალება. წყალს ჯანდაცვის სამინისტრომ სამკურნალო წყლის კატეგორია მიანიჭა და დაადგინა, რომ მინერალური წყალი სასარგებლოა დიაბეტის, ნევროზის, ქარბი წონის, რკინა დეფიციტური ანემიისა და პოდაგრის სამკურნალოდ. მეორე წელია „ძულურის“ წყლის ჩამოსხმა განახლდა და აფთიაქებში იყიდება.

კურორტი ახალჭალა მდებარეობს ლეჩხუმში. დასახლებული სოფლიდან (ჭალისთავი) დაახლოებით 20 კმ.

ღირშესანიშნაობანი - ცაგერის შუა საუკუნეების საკათედრო ტაძარი, ქვის გალავანი, თაბორის, ლაბეჭინის შუა საუკუნეების ეკლესია. ციხესიმაგრეები: ზუბის, გვესოს, ზოგიშის და სხვა ცაგერში არის ცაგერისა და ლენტეხის ეპარქიის კათედრა და რეზიდენცია. ცაგერს თავზე სამი ციხის ნანგრევი გადმოჰყურებს, ციხეებს – „დაჰკარი“, „დაუხვდი“ და „არ გაუშვა“ ჰქვია. ოდესღაც, ომის დროს, ამ ციხეებს მოსახლეობა თავს აფარებდა. ციხეებს შორის კი, ვიწრო გვირაბები იყო გაყვანილი. ცაგერშივეა მწვანე თეატრი. პატარა

მდინარეზე აშენებულ თეატრში ზაფხულობით ფესტივალი იმართება.

ლექსუმმა, მიუხედავად ვენახების შედარებით მცირე რაოდენობისა, სახელი გაითქვა მაღალხარისხოვანი ორიგინალური ნახევრად ტკბილი ღვინოებით. აქვე შეიძლება დამზადდეს საკმაოდ მაღალი ხარისხის სუფრის ღვინოებიც.

დასახელებული ხეობების მიხედვით ლექსუმი იყოფა სამ მიკრორაიონად:

რიონის ხეობა. ტვიშის მიკრორაიონში შემავალ სოფლებში: ტვიში, ალპანა, ორხვი და სხვ. მზადდება "ქართული ღვინო №19 ტვიშის ცოლიკოური", სიმაგრით 10-120 და შაქრიანობით 3-5%, ღია ქარვის ფერის, ხილის გემოთი და ბუკეტით შემკობილი, ცოცხალი, მეტად სასიამოვნო ღვინო. ამავე მიკრორაიონში ამზადებენ ღვინომასალას "ქართული ღვინო № 24 ოჯალემის" მარკის კუპაჟისთვისაც.

ც ხ ე ნ ი ს წ ყ ლ ი ს ხეობაში, ზუბი-ოყურემის მიკრორაიონში მზადდება აგრეთვე ორიგინალური, ნახევრად ტკბილი ღვინო "ქართული ღვინო №21 უსახელოური". მზა პროდუქცია შეიცავს 10,5-150 ალკოჰოლს და 3-5%-მდე შაქარს. ღვინო მუქი ლალისფერის, თავისებური, ხილეულის ბუკეტით, გემოზე სრული და ხავერდოვანია.

ლაჯანურას ხეობაში ვაზის ჯიში ოჯალემისაგან, ორბელის მიკრორაიონში შემავალ სოფლებში (ორბელი, ლაჯანა, ლაცორია, წილამიმრი) ამზადებენ აგრეთვე ორიგინალურ, ნახევრად ტკბილ ღვინოს "ქართული ღვინო 24 ოჯალემს". ღვინო მუქი ლალისფერისაა, ბუკეტი ნაზი, ხილეულის გემოთი, სრული და ჰარმონიულია.

ისტორიულად მოჰყავდათ ზანდური, კერძოდ, რაჭა-ლექსუმს. მოსწავლეებსა და პედაგოგებთან ერთად ლექსუმში პატარა საცდელ ნაკვეთზე ხორბლის ეს სახეობა დათესეს და კარგი შედეგიც მიიღეს. სწორედ მაშინ დაინტერესდა ზანდურის მოყვანით იქაური

პედაგოგი მანონი ახვლედიანი, ლეჩხუმის მაღალმთიან სოფელში ხორბლის ეს ენდემური სახეობა გააცოცხლა და მისი მოყვანის ლეჩხუმური ტრადიციაც განაახლა. დღეს ის უკვე წარმატებული მეურნეა, ხორბლის გარდა, აქვს თაფლი და სანერგე მეურნეობა, წურავს ღვინოს, ღებულობს ტურისტებს.

რა თქმა უნდა სირთულეებიც არსებობს, პირველ რიგში ლეჩხუმის ცნობადობა, დღესაც ბევრი ადამიანია ვისაც ლეჩხუმი რაჭაში ეშლება, ან სვანეთი ჰგონია. მიუხედავად ლეჩხუმის ტურისტული პოტენციალისა ნაკლებია შესაბამისი ინფრასტრუქტურა. მუნიციპალიტეტის მიერ მოხდა რამოდენიმე ტურისტული ლოკაციის მოწყობა. მაგრამ ცნობადობის არქონა – ეს იყო და რჩება ყველაზე დიდი გამოწვევა. გააცნო და დააჯერო კომპანიები, რომ ლეჩხუმს დიდი ტურისტული პოტენციალი აქვს, სირთულეს წარმოადგენს.

თუ ლეჩხუმი აქამდე არავის ახსოვდა და ტურისტულად ცნობადი არ იყო, ახლა ზუსტად ამის გამოყენება შეიძლება, მხოლოდ დიდი შრომაა .საჭირო. საქართველოში ბევრი ტურისტული კომპანიაა, რომელიც დიდი ხანია ბაზარზეა და ახალ ლოკაციებს ეძებს, თანაც განსხვავებული და ახალი შესაძლებლობებით დატვირთულს. თუ აქამდე ორიენტირებულნი იყვნენ შემომყვან ტურიზმზე, ეხლა მუშაობენ შიდა ტურიზმის განვითარებაზეც.

ამდენად, დასკვნის სახით გვინდა ვთქვათ, რომ შესაძლებლად მიგვაჩნია ლეჩხუმის, მისი მიმდებარე სოფლების ისტორიულ-ეთნოგრაფიული, ფოლკლორული თვალსაზრისით საინტერესო მასალების ტურისტულ მასალად ქცევა. მისი საბაზრო მიმზიდველობის უზრუნველყოფა, მეტი ვიზიტორის მოზიდვა, კონკრეტული ღირსშესანიშნეობების და ვიზიტორებზე შეთავაზებების კონცეპტუალიზაცია; ტურისტული პროდუქტების განვითარება არსებული ტურისტული პროდუქტების დახვეწით, ან

ახალი ინოვაციური პაკეტების შექმნით. აღნიშნული მიიღწევა ტურისტული მარშრუტების ხარისხის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული პრობლემების (საქართველოს ამ ისტორიულ თემშიც ტურისტული ღირსშესანიშნაობებისა და სანახაობების ხელმისაწვდომობისთვის შიდა გზების გამართულობა; ინფრასტრუქტურის ობიექტების: მოსაცდელი ადგილები, ავტოსერვისი, ვაჭრობისა და კვების ობიექტები, ახალი ტექნოლოგიებით აღჭურვილი ჯანდაცვის ობიექტები, სპორტულ-გამაჯანსაღებელი ცენტრები და სხვა არსებობა; ტურიზმის დარგში კომპეტენტური პერსონალის ნაკლებობის ვაკუუმის ამოვსება და ა.შ.) მოგვარებით. ლეჩხუმელთა ტურისტული პროდუქტის (ისტორიული ძეგლები, ბუნებრივი პირობები, რესურსები, სულიერი კულტურა, რეგიონის ფიზიკურ-გეოგრაფიული გარემოს შესაბამისი და ტურისტისთვის უთუოდ საინტერესო მდიდარი ეთნოგრაფიულიყოფა და ფოლკლორი; წეს-ჩვეულებები და ტრადიციები; სამზარეულო) მნიშვნელობის გაზრდისათვის უმნიშვნელოვანესი იქნება ხელისუფალთაგან ტურიზმის განვითარების სტიმულირების ეროვნული სტრატეგიის სრულყოფა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. <https://sites.google.com/a/iliauni.edu.ge/sakartvelo-da-turizmis-ganvitareba/sakartvelos-kargi-turistuli-potentsiali-akvs>
2. guardian.ge/26386-lechkhumis-turistuli-infrastrukturis-ganvitharebisthvis-nakhevari-milioni-lari-daikharjeba-revan
3. <http://www.georoad.ge/?lang=geo&act=news&func=menu&uid=1551963991>
4. <https://georgiantravelguide.com/ka/lechkhumi>
5. <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/29136>
6. <http://vinoge.com/mikrozonebi/raWa-leCxumis-me>
7. დავით შავიანიძე - ლეჩხუმის ეთნოგრაფიული მასალებისათვის (2016 წლის ექსპედიციის ანგარიში).

საწარმოს ქონების გადასახადი საქართველოს საგადასახადო კოდექსისა და ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტების ჭრილში

Corporate property tax in accordance with the Tax Code of Georgia and financial reporting standards

სალომე ოდიშარია - ეკონომიკის დოქტორი
Salome Odisharia - Doctor of Economics
s.odisharia@yahoo.com

რეზიუმე: "კარგი საგადასახადო კოდექსის მიღება ერთი სამამულო ომის მოგების ტოლფასია"-ეს საოცარი სიტყვები 2004 წელს ერთ-ერთი მეწარმის მიერ ითქვა. წლების განმავლობაში საქართველოს საგადასახადო კოდექსი მუდმივად განიცდიდა ცვლილებას და დღესაც განიცდის ხან დადებითი ხანაც უარყოფითი მიმართულებით. გარდა იმისა, რომ იგი უნდა გამორიცხავდეს ბუნდოვანებას ნებისმიერ საკითხთან მიმართებით, უნდა ეხმარებოდეს სამეურნეო სუბიექტს თავიდან აირიდოს ის ორმაგი სტანდარტი რასაც სამეურნეო ოპერაციის საგადასახადო კოდექსითა და ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტებით აღრიცხვა ქვია. არახალია, რომ კომპანიის ეკონომიკური უსაფრთხოება მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას. ჯანსაღი ეკონომიკური გარემო კი, თავის მხრივ, ხელს უწყობს ქვეყანაში უცხოური ინვესტიციების მოზიდვას. მიჩნეულია, რომ ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები ბიზნესის ურთიერთობების საერთო გლობალურ ენას წარმოადგენს, რაც თითოეული კომპანიის ანგარიშგებას გასაგებსა და შესადარისს ხდის მსოფლიოს ნებისმიერი სხვა კომპანიის ანგარიშგებასთან, რაც ეკონომიკური გადაწყვეტილების მიმღებს ეხმარება სწორი არჩევანის გაკეთებაში თანხა დააბანოს მისთვის ყველა თვალსაზრისით მიმზიდველ და ხელსაყრელ კომპანიაში. აღრიცხვის ორმაგი მიდგომა გარკვეულწილად საფრთხეს უქმნის კომპანიის ეკონომიკურ უსაფრთხოებას. შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს საგადასახადო კოდექსსა (სსკ) და ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო/ადგილობრივ სტანდარტების (სრული სტანდარტი (ფასს), მსს ფასს, მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფასს) პრინციპებს არის მნიშვნელოვანი განსხვავებები და არათავსებადობა, მათ შორის ტერმინებშიც.

Abstract: "Getting a good tax code is the equivalent of winning one patriotic war," – these amazing words were said by one of the entrepreneurs in 2004. Over the years, the Tax Code of Georgia has been constantly changing and is still experiencing sometimes positive and sometimes negative changes. In addition to eliminating ambiguity in any matter, it should help the economic entity to avoid the double standard of accounting business operations under the Tax Code and the Financial Reporting Standards.

It is not new that the economic security of the company significantly determines the economic development of the country. A healthy economic environment for its part helps to attract foreign direct investments in the country.

International Financial Reporting Standards are considered to be the common global language of business relations, making each company's financial reporting comprehensible and comparable to any other company in the world. This helps economic decision makers to invest money in a company that is attractive and profitable to them.

The double standard of accounting poses some threat to the company's economic security. It can be said that the principles of the Tax Code of Georgia (CC) and International / Local Financial Reporting Standards (Full Standard (IFRS), IFRS for SME, Enterprises of the fourth category-IFRS) have significant differences and incompatibilities, including definitions of terms.

შესავალი: როგორც მოგეხსენებათ კომპანიები, გარდა კომერციული ბანკის, საკრედიტო კავშირის, სადაზღვევო ორგანიზაციების, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებისა და სესხის გამცემი სუბიექტებისა (სსკ-ის 309-ე მუხლის 95-ე ნაწილი), 2017 წლის 1-ლი იანვრიდან გადავიდა მოგების ე.წ „ესტონურ მოდელზე“. 2017 წლამდე სამეურნეო სუბიექტის მოგების გადასახადით დაბეგვრის ობიექტი გახლდათ სხვაობა კალენდარული წლის განმავლობაში მიღებულ ერთობლივ შემოსავალსა და საქართველოს საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებული გამოქვითვების თანხებს შორის, ხოლო საანგარიშო პერიოდი იყო კალენდარული წელი. უკვე 2017 წლიდან, მოგების ე.წ „ესტონური მოდელის“ მიხედვით რეზიდენტი საწარმოს მოგების გადასახადით დაბეგვრის

ობიექტია გარკვეული ტიპის განაცემები/ხარჯის გაწევა, ხოლო საანგარიშო პერიოდია კალენდარული თვე.

ე.წ „ესტონური მოდელის“ შემოღებამდე საქართველოს თითქმის ყველა კომპანია ორმაგ აღრიცხვას აწარმოებდა-ერთს საგადასახადო მიზნებისთვის საგადასახადო მოგების გადასახადის გაანგარიშებისთვის და მეორეს ფინანსური აღრიცხვის მიზნებისათვის, რაც თავის მხრივ წარმოშობდა სხვაობებს ფინანსურ და საგადასახადო მოგებებს შორის, რასაც გადავადებული საგადასახადო აქტივი და გადავადებული საგადასახადო ვალდებულება ეწოდებოდა.

შეგახსენებთ, რომ 2016 წლის 24 ივნისს ძალაში შევიდა ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ კანონი, რომლის თანახმად განისაზღვრა სამეურნეო სუბიექტების მიერ მისი ზომითი კატეგორიის შესაბამისად ბუღალტრული აღრიცხვისთვის საერთაშორისო/ადგილობრივი სტანდარტის (ფასს, მსს ფასს ან მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფას) გამოყენების ვალდებულება.

საწარმოთა კატეგორია	შემოსავლები (საოპერაციო)	აქტივები	თანამშრომლები	ანგარიშგების სტანდარტი	აუდიტის ვალდებულება
I	> 100 მლნ	> 50 მლნ	> 250	ფასს	აქვს
II	<100 მლნ	< 50 მლნ	< 250	მსს ფასს	აქვს
III	< 20 მლნ	< 10 მლნ	< 50	მსს ფასს	არ აქვს
IV	< 2 მლნ	< 1 მლნ	< 10	ადგილობრივი სტანდარტი	არ აქვს

ცხრ. №1 სამეურნეო სუბიექტების ზომითი კატეგორიები კრიტერიუმების მიხედვით.

თითქოს ზემოთ ჩამოთვლილ საკანონმდებლო სიახლეებს ხელი უნდა შეეწყოს ფინანსური და საგადასახადო აღრიცხვის ჰარმონიზაციისთვის და ამოვესო ის ორმო, რაც არსებობდა მათ შორის, თუმცა ფაქტი სხვა რამეზე მეტყველებს. აღნიშნულის სიცხადისთვის განვიხილოთ საწარმოს ქონების გადასახადის აღრიცხვის პრინციპები ორივე საკანონმდებლო აქტის ჭრილში.

ძირითადი ტექსტი: სსკ-ის 201-ე მუხლის თანახმად ქონების გადასახადით დაბეგვრის ერთ-ერთი ობიექტი საწარმოსთვის არის მის მიერ ლიზინგით გაცემული ქონება.

საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ სსკ-ის მე-8 მუხლის თანახმად ტერმინი „ლიზინგი“ განმარტებულია შემდეგნაირად: **ლიზინგი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისად, თუ ლიზინგის საგანი არის ამორტიზაციას დაქვემდებარებული აქტივი, მაშინ როცა საქართველოში მოქმედი არც ერთი საერთაშორისო თუ ადგილობრივი სტანდარტი (ფასს, მსს ფასს, მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფას) არ ცნობს მსგავს ტერმინს. სრული სტანდარტი (ფასს 16) და მსს ფასს (მე-20 განყოფილება) ტერმინის „ლიზინგის“ ნაცვლად იყენებს „ფინანსურ იჯარას“, ხოლო მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფას (მე-10 განყოფილება) მას საერთოდ მოიხსენიებს როგორც „იჯარას საკუთრების გადაცემის პირობით“.** გარდა იმისა, რომ აღნიშნული განსხვავება ტერმინებში წარმოშობს დაბნეულობას, არსებობს ასევე განსხვავება სააღრიცხვო მიდგომებს შორის, კერძოდ, როგორც ზემოთ დავინახეთ ლიზინგის საგანზე/ქონებაზე, სსკ-ის მიხედვით, ქონების გადასახადს იხდის არა ლიზინგის მიმღები ანუ მოიჯარე, არამედ ლიზინგის გამცემი ანუ მეიჯარე.

საერთაშორისო/ადგილობრივი სტანდარტების მიხედვით მეიჯარემ (ლიზინგის გამცემი) იჯარის ვადის დასაწყისში უნდა შეწყვიტოს იმ აქტივის აღიარება, რომელიც იჯარის საგანს წარმოადგენს და აღიაროს ფინანსური აქტივი, ხოლო მოიჯარე

(ლოზინგის მიმღები) მხარე ვალდებულია ბალანსზე აიყვანოს ფინანსური იჯარის პირობით აღებული აქტივი როგორც გრძელვადიანი აქტივი და დაარიცხოს ცვკთა.

სსკ-ის 202-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად საწარმომ უძრავ ქონებასთან დაკავშირებით ქონების გადასახადის გაანგარიშებისას, საშუალო წლიური საბალანსო ნარჩენი ღირებულება უნდა გაზარდოს 3-ჯერ, 2-ჯერ ან 1,5-ჯერ იმის და მიხედვით თუ რომელ წელს აქვს შეძენილი ეს ქონება: 2000 წლამდე, 2000 წლიდან 2004 წლამდე თუ 2004 წელს, ხოლო აქტივებზე, რომელთა მიღების შესახებ ინფორმაცია არ არსებობს საწარმოში საშუალო წლიური საბალანსო ნარჩენი ღირებულება უნდა გაიზარდოს 3-ჯერ. საინტერესოა, რომ ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად დასაბეგრი ქონების ზემოთ ნახსენები აფასება არ ვრცელდება:

ა) საწარმოზე, თუ იგი მის ბალანსზე რიცხულ უძრავ ქონებას გადაფასების მეთოდის გამოყენებით აღრიცხავს და აქვს აუდიტირებული ფინანსური ანგარიშგება. ამასთანავე, აუდიტირებული ფინანსური ანგარიშგება შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მხოლოდ 4 წლის ვადით.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ჩანაწერის მიზნებისთვის მხედველობაში არ მიიღება ნებისმიერი აუდიტორის ან აუდიტორული ფირმის მიერ აუდიტირებული ფინანსური ანგარიშგება, არამედ მხოლოდ საქართველოს მთავრობის 411-ე დადგენილებით განსაზღვრული აუდიტორული ფირმები: ა) ფრაისვოთერჰაუსკუპერს (Pricewaterhouse Coopers); ბ) დელოიტი (Deloitte); გ) კეი-ფი-ემ-ჯი (KPMG); დ) ერნსტ ენდ იანგი (Ernst & Young); ე) გრანთ თორნტონ (Grant Thornton); ვ) ბიდიო (BDO); ზ) ბეიკერ ტილი (Baker Tilly); თ) სმიტ ენდ ვილიამსონი (Smith & Wiliamson); ი) შპს „კაპტო ჯგუფი“ (RSM- ის წევრი); კ) პი-კეი-ეფ (PKF)

აღნიშნული საკითხი ბუღალტრული აღრიცხვის სტანდარტის კუთხით რომ შევაჯეროთ გვაქვს შემდეგი სურათი: სრული სტანდარტი (ფასს) და ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტი (ფასს) მცირე და საშუალო საწარმოებისათვის (მსს ფასს) ძირითადი საშუალებების, მათ შორის, უძრავი ქონების აღრიცხვისთვის ითვალისწინებს გადაფასების მოდელს ფინანსური ანგარიშგების უწყისებში მათი სამართლიანი ასახვისთვის. რაც შეეხება მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტს, მისი მე-7 განყოფილება მხოლოდ თვითღირებულების მოდელს ცნობს. ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ კანონის თანახმად 2016 წლიდან მოხდა სამეურნეო სუბიექტების ზომით კატეგორიებად დაყოფა და მხოლოდ 1-ლი და მე-2 ზომითი კატეგორიების საწარმოებისათვის განისაზღვრა აუდიტირებული ფინანსური ანგარიშგების წარდგენის ვალდებულება. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოში წილობრივი მაჩვენებლით ზომითი კატეგორიების მიხედვით ლიდერობს მე-3 და მე-4 კატეგორიის საწარმოები, ანუ ისეთი საწარმოები, რომლებიც მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებში გადიან და შეიძლება ითქვას მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის უზრუნველყოფაში. როგორც ვხედავთ, ბუღალტრული კანონისა და ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტის ლოიალურობას ცვლის საგადასახადო კოდექსის სიმკაცრე, განსაკუთრებით მე-4 კატეგორიის საწარმოებისთვის, რაც ბევრ დეტალში გამოიხატება, განსაკუთრებით იმ თვალსაზრისით, რომ თუ ამ კატეგორიის საწარმო ძირითადად უძრავ ნივთს ფლობს და ფაქტიურად სხვა კრიტერიუმით არ გადის ზედა ზომით კატეგორიაში, აიძულებს გამოიყენოს სრული სტანდარტი ან მსს ფასს ან შეიძლება საერთოდ მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფას-ის არსებობის ლეგიტიმურობა კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს.

აუცილებლად უნდა შევეხოთ სსკ-ის 202-ე მუხლის 4 პრიმა 1 ნაწილს, რომლის თანახმად საქართველოს ფინანსთა მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებული წესით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგადასახადო ორგანო უფლებამოსილია გადასახადის გადამხდელს საგადასახადო შემოწმებისას დასაბეგრი ქონების ღირებულება განუსაზღვროს საბაზრო ფასით. აღნიშნული ნორმა არ ვრცელდება ამ მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევებზე ანუ ისეთ შემთხვევებზე როცა სუბიექტი იყენებს გადაფასების მოდელს და აქვს აუდიტირებული ფინანსური ანგარიშგება. თუ დასაბეგრი ქონების საბაზრო ფასი აღემატება მის საბალანსო ღირებულებას:

ა) პირს დასაბეგრი ქონების ღირებულების სხვაობაზე დაერიცხება ქონების გადასახადის ძირითადი თანხა. ამასთანავე, აღნიშნულ თანხაზე საურავი დაეკისრება მხოლოდ საგადასახადო მოთხოვნის ჩაბარების დღის შემდეგ 30-ე დღიდან, ხოლო აღნიშნული სხვაობა გადასახადის შემცირებად არ ჩაითვლება;

ბ) პირი ვალდებულია შესაბამისი დასაბეგრი ქონების მიმართ აღნიშნული საბაზრო ფასი გამოიყენოს შემდგომი 3 საგადასახადო წლის განმავლობაში.

ამასთან, ფინანსთა მინისტრის 996-ე ბრძანების 92 პრიმა 1 მუხლის მე-4 პუნატის თანახმად საგადასახადო ორგანოს მიერ საბაზრო ფასი არ გამოიყენება, თუ დასაბეგრი ქონების საბაზრო ფასი არაუმეტეს 10%-ით აღემატება მის საბალანსო ღირებულებას, აგრეთვე ამავე ბრძანების 92 პრიმა 2 მუხლის თანახმად საგადასახადო შემოწმებისას დასაბეგრი ქონების ღირებულება საგადასახადო ორგანოს მიერ არ განისაზღვრება საბაზრო ფასით შემდეგ შემთხვევებში:

ა) დაუმთავრებელ მშენებლობაზე;

ბ) ქონებაზე, რომელთან მიმართებაშიც გადასახადის გადამხდელი, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის შესაბამისად, სარგებლობს ქონების გადასახადის ნაწილში საგადასახადო შეღავათით;

გ) დასაბეგრ ქონებაზე, რომელიც გადაფასებულია არანაკლებ 3-წლიანი პერიოდულობით და გადაფასება (საბაზრო შეფასება) სრულად მოიცავს შესამოწმებელ საგადასახადო პერიოდებს (წლებს);

დ) დასაბეგრ ქონებაზე, რომელიც გადასახადის გადამხდელის მიერ შეძენილია შესამოწმებელ პერიოდში;

ე) კაპიტალში შენატან დასაბეგრ ქონებაზე, რომელიც შეტანამდე გადაფასებული იქნა წინა მესაკუთრის (პარტნიორის) მიერ და ასეთი გადაფასებიდან ჯამურად არ არის გასული 3 წელი

აღნიშნული ჩანაწერი კვლავ არათანაბარ და შეიძლება ითქვას მკაცრი პირობების წინაშე აყენებს მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებს, განსაკუთრებით კი მე-4 კატეგორიის საწარმოებს. ვინაიდან, 2017 წლამდე საწარმოები და განსაკუთრებით ის სუბიექტები, რომლებიც მე-4 კატეგორიაში გადიან, ძირითად საშუალებებს უმეტესად აღრიცხავდნენ საგადასახადო კოდექსის მიხედვით და იყენებდნენ კოდექსის 111-ე მუხლით განსაზღვრულ საამორტიზაციო ანარიცხებს, გამოდის მათი საბალანსო ღირ-ბა ქონების გადასახადის გადახდის მიზნებისთვის არასწორად იყო განსაზღვრული. მართალია ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტები გარდამავალ პერიოდში კომპანიების მიერ სტანდარტის პირველად გამოყენებისას იძლევა გარკვეული სახის მნიშვნელოვან შეღავათებს, რომელთა შორის არის ძირითადი საშუალებების თავდაპირველი სწორი ღირ-ბით აღრიცხვა ანუ სწორი საბაზრო/რეალური ღირ-ბის, ცვეთის სწორი მეთოდისა და სასარგებლო მომსახურების ვადის სწორად განსაზღვრა, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ საწარმოს,

რომელიც პირველად იყენებს მსს ფასს-ს ან მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფას, უფლება აქვს, ძირითადი საშუალებები გადააფასოს და გადააფასებული თანხა მიიჩნიოს მის დასაშვებ საწყის ღირებულებად გადააფასების თარიღისთვის და დასაშვები საწყისი ღირებულებიდან კომპანიის მიერ შერჩეული სააღრიცხვო პოლიტიკის მიხედვით განახორციელოს ცვეთის დარიცხვა. საგულისხმოა ის ფაქტი, ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტები ითავლისწინებს ძირითადი საშუალებების გაუფასურებას მათი სამართლიანი ღირებულებით წარდგენის მიზნით. სტანდარტის შესაბამისად ძირითადი საშუალება გაუფასურებულია თუ არსებობს შიდა ან გარე ინდიკატორი და საანგარიშგებო თარიღისთვის მისი საბალანსო ღირ-ბა აჭარბებს მის საბაზრო/რეალური ღირ-ბის საიმედო შეფასებას. განსხვავებით მსს ფასს და სრული ფასს-სგან, მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტის მე-9 განყოფილება (არაფინანსური აქტივების გაუფასურება) კრძალავს მომდევნო პერიოდებში ადრე აღიარებული გაუფასურების ზარალის შემცირებას იმ შემთხვევაში თუ მოხდა გარემო პირობების ცვლილება და ძირითადი საშუალების საბაზრო/რეალურმა ღირ-ბამ კვლავ მოიმატა მის საბალანსო ღირ-ბასთან შედარებით. აღნიშნული აკრძალავს მე-4 კატეგორიის საწარმოებს აყენებს იმ საშიშროების წინაშე, რომ მის ბალანსზე რიცხული ძირითადი საშუალებების საბალანსო ღირ-ბა, რომლის საფუძველზეც ითვლება ქონების გადასახადი, 10%-ზე გაცილებით მეტი პროცენტით ნაკლები იყოს მის საბაზრო ღირ-ბაზე.

ყველაფერთან ერთად, საინტერესოა ის ფაქტი, რომ განსხვავებით მსს ფასს და სრული სტანდარტისგან, მე-4 კატეგორიის საწარმოების ადგილობრივი სტანდარტი კომპანიებს არ ავალდებულებს აღნიშნული გადააფასების განსახორციელებლად სერთიფიცირებული შემფასებლის მოწვევას და მართლზომიერად მიიჩნევს მხოლოდ მენეჯმენტის მსჯელობის საფუძველზე ძირითადი საშუალების საბაზრო/რეალური ღირ-ბის განსაზღვრას.

დასკვნა: აღნიშნული კიდეც ერთხელ ცხადყოფს რაოდენ დიდი განსხვავებაა აღრიცხვისა და ადმინისტრირების მიდგომებში კოდექსისა და ბუღალტრული სტანდარტის მიხედვით. ამ ყოველივემ კი შეიძლება საფრთხე შეუქმნას კომპანიების ეკონომიკურ უსაფრთხოებას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. კანონი ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ, 2016;
2. ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები (IFRS) და ბუღალტრული აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტები (IAS), თბ. 2009;
3. ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტი (ფასს) მცირე და საშუალო საწარმოებისათვის, 2015;
4. მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტი, 2018;
5. მე-4 კატეგორიის საწარმოების ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტის თვითსწავლების სახელმძღვანელო, 2021;
6. საქართველოს საგადასახადო კოდექსი, 2010;
7. International Financial Reporting Standards, 2009;
8. ფინანსთა მინისტრის 996-ე ბრძანება, 2010;
9. საქართველოს მთავრობის დადგენილება#411, 2010.

ბიზნესის კვლევის მეთოდების შედარებითი დახასიათება Comparative characteristics of business research methods

ნინო სიბაშვილი - საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი
საბანკო საქმის მაგისტრი

Nino Sibashvili – Georgian National University
Master of Banking
sibashvilinino1@gmail.com

ანოტაცია. წინამდებარე სტატიაში განხილულია ბიზნესის სფეროში ჩატარებული კვლევისას ყველაზე ხშირად გამოყენებული მეთოდები და მოცემულია მათი შედარებითი დახასიათება. სტატიის დასწყისში განხილულია ტერმინის „პარადიგმა“ ავტორისეული დეფინიცია და მოცემულია მისი განამრტებები სხვადასხვა მეცნიერების პოზიციიდან. შესწავლილია მისი განვითარების რეტროსპექტივა. დახასიათებული პარადიგმა ფილოსოფიური თვალსაზრისით (პოზიტივიზმი და ინტერპრეტივიზმი) და ტექნიკური მეცნიერებების პოზიციიდან. საკითხის სღრმისეულად კვლევისტის დახასიათებულია ინტერპრეტივიზმის ძირითადი მეთოდები- კრიტიკული რეალიზმი, სუბიექტივიზმი და კონსტრუქციონიზმი.

განსაკუთრებული ყურადღებაა პოზიტივიზმისა და ინტერპრეტივიზმის მთავარ მახასიათებლებზე ფილოსოფიური მოძღვრების სხვადასხვა მიმართულებებზე - ონტოლოგიურ, გნოსეოლოგიურ ანუ ეპისტემოლოგიურ, აქსიოლოგიურ, რიტორიკულ და მეთოდოლოგიურ მიდგომებზე. დასასრულს კი დახასიათებულია კვლევის მეთოდოლოგის ჩატარების წესები.

საკვანძო სიტყვები: პარადიგმა, კრიტიკული რეალიზმი, სუბიექტივიზმი, კონსტრუქციონიზმი.

Annotation. This article discusses the most commonly used methods in business research and provides a comparative description of them. At the beginning of the article, the author's definition of the term "paradigm" is

discussed and its explanations are given from the position of various sciences. A retrospective of its development is studied. Characterized paradigm from a philosophical point of view (positivism and interpretivism) and from the position of technical sciences. In-depth research on the issue is characterized by the main methods of interpretivism - critical realism, subjectivism and constructionism.

Particular attention is paid to the main features of positivism and interpretivism in different directions of philosophical teachings - ontological, epistemological or epistemological, axiological, rhetorical and methodological approaches. At the end, the rules of conducting the research methodology are described.

Keywords: Paradigm, Critical Realism, Subjectivism, Constructivism.

ტერმინი „პარადიგმა“ სამეცნიერო და ფილოსოფიურ-სოციალურ თუ ტექნიკურ დონეებზე არც თუ იშვიათად გამოიყენება. კერძოდ: ფილოსოფიურ დონეზე პარადიგმა განსაზღვრავს ზოგად შეხედულებას სამყაროზე; სოციალური დონეზე პარადიგმა განსაზღვრავს კვლევის ჩატარების პრინციპებს, მიდგომებს (მაგალითად, კვლევისადმი სუბიექტური ან ობიექტური მიდგომა); ტექნიკურ დონეზე კი პარადიგმა მიუთითებს იმ სპეციფიკურ მეთოდებზე, რომლებიც უნდა იქნეს გამოყენებული კვლევის ჩასატარებლად (მაგალითად, მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის მეთოდები). ტრადიციული გაგებით, კვლევის პარადიგმა არის ფილოსოფიური სტრუქტურა, რომელიც მიუთითებს კვლევის ჩატარების მიმართულებაზე, ფორმაზე, მეთოდებზე, შესაძლებლობებზე.

მეცხრამეტე საუკუნემდე აღიარებული იყო კვლევის ერთადერთი პარადიგმა, რომელიც ეყრდნობოდა საბუნების-მეტყველო მეცნიერებებს. ამ დროს ძირითადად ხდებოდა მატერიალური სამყაროს კვლევა, რისთვისაც გამოიყენებოდა ფიზიკის,

ქიმიის, ბიოლოგიის, ბოტანიკის და სხვ. საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა მიღწევები. ამ შემთხვევაში ხდე-ბოდა არასულიერი ობიექტების, საგნების და ნივთიერებათა თვისებების კვლევა. ამ მიზნით ტარდებოდა სათანადო დაკვირვებები, გაზომვები, ექსპერიმენტები და ინდუქ-ციური ლოგიკის მეშვეობით ხდებოდა ამა თუ იმ თეორიის შემუშავება, რომლის მიხედ-ვითაც შესაძლებელი ხდებოდა გამოკვლეული ობიექტის სხვადასხვა ვითარებაში მოქმედების პროგნოზირება. კვლევის ასეთ მიდგომას ეწოდება პოზიტივისტური პარადიგმა, ხოლო კვლევის პარადიგმას, რომელიც ეფუძნება საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებს - პოზიტივიზმი.

მეთვრამეტე საუკუნის მეორე ნახევრიდან კაცობრიობის ცხოვრებაში დაიწყო სრულიად ახალი, ინდუსტრიული ეპოქა, რამაც, თავის მხრივ, წარმოქმნა სოციალური მოვლენების კვლევის აუცილებლობა. ამ დროიდან სულ უფრო დაჩქარებულ განვითარებას იწყებს საზოგადოებრივი მეცნიერებები, რამაც კვლევების ჩატარების ახალი შესაძლებლობები და მიმართულებები წარმოაჩინა. თავდაპირველად ახალი ეპოქის სოციოლოგები ისევ ძველ, ტრადიციული მეცნიერების (ე.წ. ნატურალისტურ) მეთოდებს იყენებდნენ, მაგრამ მალე ნათელი გახდა, რომ საზოგადოებრივი, სოციალური ურთიერთობებისა და მოვლენების აღწერა და გაანალიზება ასეთი მეთოდებით შეუძლებელი იყო.

თანდათან გამოიკვეთა, რომ სოციალურ ურთიერთობებში ტრადიციული მეცნიე-რული მეთოდები არ არის საკმარისი ადამიანთა მოქმედების არამცთუ ახსნის, არამედ უბრალო აღწერისთვისაც კი. ბიზნეს ურთიერთობების თვალსაზრისით, საინტერესოა მომხმარებელთა ქცევის კვლევები, რომლებიც ჩატარდა პოსტმოდერნისტული მსოფლმხედველობის კონტექსტში და, რომლებიც მკვეთრად განსხვავდებოდა პოზიტივისტუ-რი

შეხედულებებისგან. მრავალი პოზიტივისტური აქსიომა ეჭვს ქვეშ დადგა.

პოსტმოდერნისტულ კვლევებში ანალიზის საგანი უკვე მხოლოდ ყიდვა-გაყიდვის აქტი კი აღარ იყო, არამედ მთლიანად სამომხმარებლო პროცესი, რაც ყიდვა-გაყიდვის გარდა მოიცავს პროდუქტის გამოყენების, მისი ექსპლუატაციის, შენახვის, მიმდინარე სერვისის, განახლების და სხვა პროცესებს. პრაქტიკული თვალსაზრისით, ბუნებრივია რომ, ამ შემთხვევაში, ასეთი მიდგომა გაცილებით უფრო ნაყოფიერია. კვლევის ასეთ მიდგომას ეწოდა ინტერპრეტივისტული, რადგანაც ამ დროს მთავარია მოვლენების ინ-ტერპრეტაცია (ახსნა)⁸. ხოლო კვლევის პარადიგმას. რომელიც ითვალისწინებს მოვლენათა თუ საგნების აღქმისა და ახსნის სუბიექტურ პრინციპებს და ემყარება საზოგადო-ებრივ მეცნიერებებს, ეწოდება ინტერპრეტივიზმი⁹.

ამრიგად, კვლევების პარადიგმა ფილოსოფიური თვალსაზრისით - პოზიტივიზმი და ინტერპრეტივიზმი - არის კვლევის ორი მთავარი, განსხვავებული მიდგომა.

⁸ ინტერპრეტივისტული, როგორც დასახელებიდან ჩანს, გულისხმობს იმას, რომ მკვლევარმა უნდა განა-ხორციელოს მის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების ინტერპრეტაცია.

⁹ ინტერპრეტივიზმი - ეს არის მოქმედებისა და სოციალური ურთიერთქმედების თეორია. კვლევების ინ-ტერპრეტივისტული პარადიგმა ეყრდნობა *მაქს ვებერის* (1864-1920) სოციალური ურთიერთობების კონცეფციას. ინტერპრეტივიზმი აერთიანებს ადამიანთა ინტერესებს. შესაბამისად, ინტერპრეტივიზმის მიმდევარი მკვლევარები თვლიან, რომ სინამდვილის გაგება შესაძლებელია მხოლოდ სოციალური ურთიერთობის ფარგლებში. ინტერპრეტივიზმი დაკავშირებულია იდეალიზმის ფილოსოფიურ დებულებებთან, უარყოფს ობიექტივისტურ წარმოდგენას იმაზე, რომ რეალობა არსებობს შემეცნებიდან დამოუკიდებლად.

პოზიტივისტი მკვლევარი იყენებს რაციონალურ მეთოდებს და მიაჩნია, რომ ცალკეული კვლევით შესაძლებელია მიღწეულ იქნეს სრული ჭეშმარიტება (რომელიც იქნება ობიექტური და ყოვლისმომცველი), ოღონდ კვლევის დროს აუცილებლად მკაცრად უნდა იქნას დაცული რიგი მოთხოვნები. პოზიტივისტმა იცის, თუ როგორ ასახოს რეალობა მეცნიერული მეთოდების მომარჯვებით.

პოზიტივიზმის თვალსაზრისით, კვლევა დედუქციური პროცესია. ამიტომ, ლი-ტერატურის მიმოხილვის ერთ-ერთი მიზანია თეორი(ებ)ის განსაზღვრა (იდენტიფიკაცია) იმისათვის, რათა გათვალისწინებულ იქნეს კვლევის შესაძლო თეორიული ფარგლები. ამ შემთხვევაში ინფორმაცია ჩვეულებრივ რიცხვითი მონაცემების ფორმით გამო-ისახება, ხოლო არარიცხვითი დაკვირვება რიცხვითი კოდირების მეშვეობით შესაძლოა გადაყვანილ იქნეს რიცხვით ფორმაში (მაგალითად, კითხვარების მეშვეობით).

როგორც აღინიშნა, კვლევების პოზიტივისტური მეთოდოლოგია ძირითადად უკავშირდება ექსპერიმენტებსა და დაკვირვებებს. თუმცა, პრაქტიკული და ეთიკური მოსაზრებებით, ექსპერიმენტული კვლევები ბიზნესის ამოცანებისთვის ფართოდ არ გა-მოიყენება. ამიტომ უმეტეს ბიზნეს კვლევებში მიმართავენ დაკვირვებებისა და გამო-კითხვების მეთოდოლოგიას, რომლებიც გვამღვებს ძირითადად არა რიცხვითი ხასია-თის ინფორმაციას, რომელიც, თუ შესაძლებელია, შემდეგ რიცხვით ფორმაში უნდა გარ-დაიქმნას.

ინტერპრეტივისტი მკვლევარის თვალსაზრისით, სინამდვილის, ჭეშმარიტების სრულად და ზუსტად შეცნობა შეუძლებელია. ყოველთვის არსებობს მეტ-ნაკლები ცდომილება. მკვლევარს შეუძლია მხოლოდ მიუახლოვდეს ჭეშმარიტებას, რადგანაც ადამიანს შეუძლია აღიქვას რეალობის მხოლოდ ნაწილი, ერთი და იგივე რეალობა მან შეიძლება სხვადასხვაგვარად დაინახოს. ამიტომ

საკვლევი საკითხი გამოკვლეული უნდა იქნეს სხვადასხვა პოზიციიდან, სხვადასხვა თვალთახედვით, მეთოდოლოგიით და მეთოდებით. ინტერპრეტივისტი სუბიექტურია და იკვლევს სუბიექტურ განცდებს, მაგ-რამ ვერ იქნება ობიექტური. ისიც გასათვალისწინებელია, რომ თეორიები არ იქმნება ერთხელ და სამუდამოდ, ყველაფერი იცვლება, ვიცვლებით ჩვენც და ამიტომაც ყოვე-ლივეს ვუყურებთ კრიტიკული თვალთ. ყოველი ახალი თეორიული დებულება არის მიახლოება ჭეშმარიტებასთან, რომელიც შემდეგი კვლევების საფუძველი უნდა გახდეს. ინტერპრეტივიზმის ძირითადი მეთოდებია კრიტიკული რეალიზმი, სუბიექტივიზმი და კონსტრუქციონიზმი.

ამრიგად, შესაძლებელია მოკლედ შევაჯამოთ ორი ძირითადი პარადიგმის - პო-ზიტივიზმისა და ინტერპრეტივიზმის მთავარი მახასიათებლები:

პოზიტივიზმის მიხედვით: (ა) რეალობა ჩვენგან დამოუკიდებელია; (ბ) მკვლე-ვარი ობიექტურია, კვლევის მიზანია რეალობის ამსახველი თეორიის აღმოჩენა ემპირი-ული მონაცემების (დაკვირვებები, გაზომვები, ექსპერიმენტები) მეშვეობით¹⁰; (გ) მონა-ცემები ძირითადად რიცხვითი ფორმით არის, რომლის დასამუშავებლად გამოიყენება რაოდენობრივი მეთოდები. მონაცემები შესაძლოა იყოს არა რიცხვითი ფორმითაც, რო-მელთა გარდაქმნა რიცხვით ფორმაში შესაძლებელი ხდება სხვადასხვა მეთოდების გა-მოყენებით.

ინტერპრეტივიზმის მიხედვით: ა. რეალობა ჩვენს შეგრძნებებზეა დამოკიდებული; ბ. ადამიანებს ვერ გაუგებ მათი შეგრძნებების გათვალისწინების გარეშე, რომლებსაც ისინი განიცდიან საკუთარი

¹⁰ *საგულისხმოა*, რომ კვლევების პოზიტივისტური მეთოდოლოგია უკავშირდება ექსპერიმენტებსა და დაკვირვებებს.

საქმიანობის შესახებ; გ. მკვლევარი სუბიექტურია, კვლევის დროს იგი ეყრდნობა საკუთარ ინტერესებს და ღირებულებებს, კვლევის მიზანი კი არის რეალობის ინტერპრეტირება; დ. სოციალური რეალობა არ არის ობიექტური, ის არის სუბიექტური. მას ჩვენ საკუთარი შეგრძნებებით აღვიქვამთ; ე. მკვლევარი ურთიერთობს საკვლევ საგანთან, რადგანაც შეუძლებელია განვაცალკევოთ სოციალურ სამყარო იმისგან, რასაც გრძნობს მკვლევარი; ვ. მონაცემები უმეტესად არარეცხვითი ფორმით არის (მაგალითად, ტექსტი, გამოსახულება), რომლის დასამუშავებლად გამოყენებულ უნდა იქნეს სხვადასხვა მეთოდები, ვინაიდან, როგორც წესი, ერთი რომელიმე მეთოდი ვერ მიგვიყვანს სასურველ შედეგთან.

ქვემოთ განვიხილავთ პოზიტივიზმისა და ინტერპრეტივიზმის მთავარ მახასიათებლებს ფილოსოფიური მოძღვრების სხვადასხვა მიმართულებების (ონტოლოგიური, გნოსეოლოგიური ანუ ეპისტემოლოგიური, აქსიოლოგიური, რიტორიკული და მეთოდოლოგიური) მიდგომებისა და მოთხოვნების შესაბამისად.

□ კვლევის ონტოლოგიური მიდგომა მოითხოვს დადგენილ იქნეს არსებული რეალობის ბუნება.

⇒ პოზიტივისტი თვლის, რომ სოციალური რეალობა ობიექტურია და არსებობს მკვლევარისაგან დამოუკიდებლად, ამიტომ რეალობა ერთადერთია;

⇒ ინტერპრეტივისტი თვლის, რომ სოციალური რეალობა სუბიექტურია, რადგანაც ის სოციალურად არის აგებული. ამიტომ, თითოეულ პერსონას აქვს რეალობის მხოლოდ თავისი შეგრძნება, მაშასადამე რეალობა მრავალგვარია.

□ კვლევის გნოსეოლოგიური (ეპისტემოლოგიური) მიდგომა მოითხოვს იმის დადგენას, თუ რა მიგვაჩნია სანდო ინფორმაციად. ეს გულისხმობს მკვლევარსა და საკვლევ ობიექტს შორის არსებული ურთიერთობის შემოწმებას.

⇒ პოზიტივისტი თვლის, რომ მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება მივიღოთ სანდო ინ-ფორმაცია რაიმე მოვლენის შესახებ, თუ ის დაკვირვებადი და გაზომვადია. პოზი-ტივისტები ცდილობენ წარმართონ დამოუკიდებელი და ობიექტური კვლევა;

⇒ ინტერპრეტივისტი ცდილობს შეამციროს დისტანცია მკვლევარსა და საკვლევ ობი-ექტს შორის. თუ პოზიტივისტური კვლევა იყენებს ფაქტებს, რათა დაგვარწმუნოს რაიმე დებულების მართებულობაში, ინტერპრეტევისტი თვლის, რომ ჯერ გასარ-კვევია ფაქტის რაობა.

□ კვლევის აქსიოლოგიური მიდგომა მოითხოვს არსებული ღირებულებების (ფასეულობების) როლის დადგენასა და განსაზღვრას.

✓ პოზიტივისტი მკვლევარები მიიჩნევენ, რომ ისინი არ არიან დამოკიდებულნი იმა-ზე, რასაც იკვლევენ. ამიტომ პოზიტივისტი თვლის, რომ კვლევის პროცესი არ არის კავშირში ღირებულებებთან;

✓ ინტერპრეტივისტი თვლის, რომ მკვლევარს აქვს ღირებულებები მაშინაც კი, თუ მათ ეს ღირებულებები არ აქვთ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული. ეს ფასეულობები ეხმარება მკვლევარს, რათა დადგინდეს საკითხი იმის თაობაზე, თუ რა არის ფაქტი და როგო-რია მისი ინტერპრეტაცია. მათი აზრით, მკვლევარი ჩართულია კვლევის საგანში.

□ კვლევის რიტორიკული მიდგომა მოითხოვს გარკვეული სტანდარტების დაც-ვას კვლევის ჩატარებისა და, განსაკუთრებით, კვლევის შედეგების წარმოდგენისას.

⇒ პოზიტივისტი წერს და მეტყველებს ფორმალური სტილით, პასიური პირის მეშვეო-ბით. მაგალითად, ნაცვლად ტექსტისა - „როგორც ჩემმა გამოკვლევამ აჩვენა“, - უნდა დაიწეროს: „როგორც კვლევებმა აჩვენა“;

⇒ ინტერპრეტივისტი იყენებს პირველ პირს, მაგალითად, „მე გავაკეთე“, „მე აღმოვაჩი-ნე“. ასეთი სტილი მაინც უფრო მისაღებია

კერძო მიმოწერაში ან ხელოვნებასთან და-კავშირებული საკითხების წარმოდგენაში.

საერთოდ, პარადიგმისა და კვლევის ხასიათის მიუხედავად, სამეცნიერო კვლე-ვებში მიღებულია რიტორიკის პოზიტივისტური მიდგომის გამოყენება, ანუ წერის ფორმალური სტილის დაცვა.

□ კვლევის მეთოდოლოგია განსაზღვრავს კვლევის ჩატარების წესებს:

✓ პოზიტივისტური პარადიგმის თანახმად:

▪ კვლევის პროცესი ძირითადად დედუქციური (ზოგადიდან - კერძოსკენ) ხასია-თისაა, კვლევა თავისუფალია კონტექსტისგან, საკვლევი მოვლენის ხასიათი შე-საძლებელია (უნდა) აიხსნას, ხოლო მისი თვისებები (აუცილებლად) იქნება გაც-ნობიერებული

▪ მკვლევარმა ნებისმიერი საკვლევი პრობლემა შეიძლება დაყოს ცალკეულ ოპერა-ციებად, მან იცის, რომ შესაძლებელია გაიზომოს საკვლევი ობიექტის მახასიათე-ბელი ცვლადები

▪ კვლევის ჩასატარებლად საჭიროა გვექონდეს მონაცემთა დიდი რაოდენობა და შე-საბამისი, ე.წ. რეპრეზენტატიული ამონარჩევი, ანუ ისეთი ამონარჩევი, რომელიც ობიექტურად და გარკვეული სანდო ალბათობით სრულყოფილად წარმოადგენს საკვლევი ობიექტის შესახებ არსებულ ინფორმაციას

▪ კვლევის შედეგად მიღებული შედეგები იქნება ზუსტი და სარწმუნო; ამისათვის კი საჭიროა გვექონდეს სანდო და საიმედო ინფორმაცია

▪ მკვლევარი ფოკუსირებულია ისეთ ფაქტებზე, რომლებსაც ობიექტურად თვლის;

▪ მკვლევარი საკვლევი მოვლენის შესახებ აყალიბებს გარკვეული ტიპის ჰიპოთე-ზებს, ანუ მოსაზრებებს საკვლევი ობიექტის ამა თუ იმ თვისებების შესახებ, რომ-ლებიც უნდა შემოწმდეს კვლევის პროცესში და გაკეთებულ იქნეს დასკვნა ჰიპო-თეზის დადასტურების ან უარყოფის შესახებ

- კვლევის დროს (ან კვლევის შედეგად) ჩატარებულმა ანალიზმა უნდა აჩვენოს ცვლადებს შორის არსებული ურთიერთკავშირის სიდიდე და მიზეზ-შედეგობრივი ხასიათი, რომელიც უცვლელია გარკვეული პერიოდის განმავლობაში;

- შესაძლებელია კვლევის შედეგების განზოგადოება და შესაბამისად მოვლენათა განვითარების პროგნოზირება და სხვ.

- დასკვნები გამოირჩევა მაღალი ხარისხის სანდოობით.

- ✓ ინტერპრეტივისტური პარადიგმის თანახმად:

- კვლევის პროცესი ძირითადად ინდუქციური (კერძოდან-ზოგადისკენ) ხასიათისაა. ამასთან, კვლევა დაკავშირებულია კონტექსტზე, ხოლო შესაძლო თეორიული დებულებები ვითარდება კვლევის პროცესში;

- მკვლევარს შეიძლება გააჩნდეს მხოლოდ მცირე ამონარჩევი, ისიც - გარკვეული მცირე დროის განმავლობაში

- კვლევის დროს საჭიროა სხვადასხვა მეთოდების გამოყენება მოვლენის შესახებ განსხვავებული შეგრძნებების მოპოვების მიზნით

- კვლევის ეფექტიანად წარმართვისა და დასრულებისთვის საჭიროა მსგავსი შემ-თხვევების მოძიება;

- მოვლენის შესწავლა და ანალიზი ხდება ერთდროულად, დამოკიდებულება მოვლენათა შორის განვითარებადია და ვლინდება კვლევის პროცესში

- დასკვნები გამოირჩევა მაღალი ხარისხის ვალიდურობით.

ამრიგად, კვლევების დაწყებამდე საჭიროა ზემოაღნიშნული მოთხოვნების კარ-გად გაცნობიერება. ამ საკითხების გათვალისწინების გარეშე კვლევის პროცესი შეიმ-ლება ძალიან რთული აღმოჩნდეს. კვლევის სწორად ჩასატარებლად საჭირო იქნება მთელი რიგი მოსამზადებელი სამუშაოების ჩატარება: საკვლევი ობიექტის წინასწარი ექსპერტიზა - რა ტიპის ობიექტია. მოსაპოვებელი ინფორმაციის მახასიათებლების დადგენა - შესაძლებელია თუ არა თეორიული ან ემპირიული მონაცემების

მიღება და თვით მკვლევარის ხასიათის დადგენა - რომელ პარადიგმას უფრო შეესაბამება პოტენციური მკვლევარის ხასიათი.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ბალათურია გ., ბალათურია ო., დოლონაძე შ., იაშვილი გ., იაშვილი თ. კვლევის მეთოდების საფუძვლები საჯარო მმართველობის ამოცანებში. - თბილისი: გამომცემლობა „ტექნიკური უნივერსიტეტი, 2019.
2. ეკონომიკური კვლევის მეთოდები (ლექციების კურსი)/ავტორთა კოლექტივი: ა. სიჭინავა, შ. ვეშაპიძე, გ. ჯოლია და სხვები. თბილისი, 2014.
3. <http://www.ucss.ge/publication/012%20Tvisibrivi%20Metodebi%20Socialur%20Kvleveshi.pdf> [გადამოწმებულია 18.08.2021].
4. <https://www.qwelly.com/xn/detail/6506411:Topic:1297630> [გადამოწმებულია 18.08.2021].
5. <https://library.iliauni.edu.ge/ebooks/ilias-sakhelmtsiphouniversitetis-akademiuri-stili/> [გადამოწმებულია 07.08.2021].
6. <http://www.routledge.com/textbooks/9780425368780> [გადამოწმებულია 18.08.2021].
7. <https://sites.google.com/a/iliauni.edu.ge/iliaunibook/kvlevis-metodebi-sotsialur-metsnierebebshi> [გადამოწმებულია 09.08.2021].
8. <http://dictiona-ry.css.ge/content/questionnaire-0> [გადამოწმებულია 14.08.2021].
9. <https://www.qwelly.com/xn/detail/6506411:Topic:1299024> [გადამოწმებულია 18.08.2021].

კორპორატიული კულტურის ტიპოლოგია და მოდელები Typology and models of corporate culture

დავით ჩახვაშვილი - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ბიზნესისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტის პროფესორი

Davit Chakhvashvili - Georgian Technical University
Professor in the Faculty of Business and Technology

იაკობ იაჟიან - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი

Iakob Iazhian - Georgian Technical University
Master of Human Resource Management

აბსტრაქტი: ბოლო ოთხი ათწლეულის განმავლობაში მრავალი კვლევა ჩატარდა ორგანიზაციული კულტურისა და მისი ეფექტურობის შესახებ. კვლევები დიდ ყურადღებას უთმობენ კორპორატიულ კულტურას მისი განსაკუთრებული როლის გამო, რომლის ყოველთვის ხაზგასმულია სამეცნიერო პუბლიკაციებში. უახლესმა მკვლევარებმა დაადასტურეს, რომ ორგანიზაციული კულტურა დიდ გავლენას ახდენს ორგანიზაციის მუშაობაზე. ის მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ორგანიზაციის წარმატების ან წარუმატებლობის განსაზღვრისას და განასხვავებს ერთ ორგანიზაციას მეორისგან ე.წ. კულტურული პროფილების საშუალებით; ზოგიერთ ორგანიზაციას აქვს კულტურა, რომელიც ბრწყინვალე შედეგებს უზრუნველყოფს. ძირითადად მაშინ ეს ხდება, როდესაც ორგანიზაციას სათავეში ჰყავს ჭკვიანი, კრიტიკულად მოაზროვნე და ლოგიკური ადამიანები, წინააღმდეგ შემთხვევაში ორგანიზაცია ადრე თუ გვიან დაშლის პირას აღმოჩნდება. ჩვენს სტატიაში წარმოვადგინეთ საკითხისადმი სისტემური მიდგომა და გაანალიზებული ლიტერატურის განხილვასთან ერთად კონცეპტუალურ სურათს გთავაზობთ. ეს სტატია წარმოადგენს კულტურული ტიპოლოგიის მიმოხილვას, რომელიც გამოიყენება სხვადასხვა ორგანიზაციის მუშაობის საზომად.

საკვანძო სიტყვები: კორპორატიული კულტურა, კონცეპტუალიზაცია, კლანური კულტურა, კლუბური კულტურა, ავტოკრატიული კულტურა, საბაზრო კულტურა, ბიუროკრატიული კულტურა.

Abstract: Numerous studies have been conducted over the past four decades on organizational culture and its effectiveness. Studies pay great attention to corporate culture because of its special role, which is always emphasized in scientific publications. Recent researchers have shown that organizational culture has a major impact on the performance of an organization. It plays an important role in determining the success or failure of an organization and distinguishes one organization from another in the so-called. Through cultural profiles; Some organizations have a culture that delivers brilliant results. Mostly this happens when the organization is headed by smart, critically minded and logical people, otherwise the organization will sooner or later be on the verge of collapse. In our article, we present a systematic approach to the issue and offer a conceptual picture along with a review of the analyzed literature. This article provides an overview of the cultural typology used to measure the performance of various organizations.

Keywords: corporate culture, conceptualization, clan culture, club culture, autocratic culture, market culture, bureaucratic culture.

სხვადასხვა ორგანიზაციებში კორპორატიული კულტურების მრავალფეროვნება და უნიკალურობა განისაზღვრება თითოეული ორგანიზაციის სპეციფიკითა და მახასიათებლებით. ორგანიზაციული ყველა ელემენტი უშუალოდ მოქმედებს კორპორატიული კულტურის ფორმირებასა და განვითარებაზე. ამის მიუხედავად, კლასიფიკაციის დიდი რაოდენობაა საჭირო ფენომენებსა და ცნებებს შორის კავშირის დასაღაგებლად და დასადგენად. კლასიფიკაცია ემყარება მნიშვნელოვან მახასიათებლებს, რომლებიც წარმოადგენს სპეციფიკურ მახასიათებლებს ან მათ მთლიანობას.

ერთ-ერთი ყველაზე მარტივი და ყველაზე ცნობილი კლასიფიკაცია არის კლასიფიკაცია ორგანიზაციის გაბატონებული სტილის მიხედვით. შესაბამისად, ისინი განასხვავებენ ავტორიტარულ (დირექტიულ), ლიბერალურ (კომუნიკაბელურ) და დემოკრატიულ კორპორატიულ კულტურას.

მდგრადობის დონის მიხედვით, ანუ კულტურის ელემენტების მოქმედების სიცხადის დონის მიხედვით, კორპორატიული კულტურა შეიძლება იყოს სტაბილური ან არასტაბილური. პირად და საზოგადოებრივ ინტერესებს შორის შესაბამისობის ხარისხის მიხედვით, ორგანიზაცია ინტეგრირებულია (შესაბამისობის მაღალი ხარისხით) და დაშლილია (შესაბამისობის დაბალი ხარისხით). ორგანიზაციაში დომინანტი ღირებულებების ზოგადი ორიენტაციის მიხედვით - პიროვნებაზე ორიენტირებული (ფოკუსირება თანამშრომლებზე) და ფუნქციაზე ორიენტირებული (ფოკუსირება ფუნქციური ალგორითმების განხორციელებაზე). ორგანიზაციის საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე ზემოქმედების ხასიათიდან გამომდინარე, არსებობს პოზიტიური და უარყოფითი კორპორატიული კულტურები.

თუმცა არსებობს უფრო სისტემატიზებული, რთული ტიპოლოგიები, რომლებშიც ერთზე მეტი თვისება გამოიყოფა, როგორც საფუძველი. დასავლეთის მენეჯმენტში ყველაზე პოპულარული ორგანიზაციის ჯანმრთელობისა და წარმატების შენარჩუნების ტიპოლოგიაა, რომლის ავტორია ჯეფრი სონენფელდი. ის განსაზღვრავს კორპორატიული კულტურების 4 ტიპს: ბეისბოლის გუნდი, კლუბური კულტურა, აკადემიური კულტურა და დაცვა.

ბეისბოლის გუნდი. სარისკო გადაწყვეტილებების სწრაფი მიღება და პირდაპირი გარემოს დაცვა გარე გარემოდან. ძირითადი წარმატებული თანამშრომლები არიან თავისუფალი მოთამაშეები და კომპანიები იბრძვიან მათთვის. თანამშრომლები, რომლებსაც დაბალი მაჩვენებლები აქვთ, სწრაფად „სკამზე დგებიან“. ეს კულტურა გვხვდება იმ ადგილებში, სადაც ბიზნესი ძალიან სწრაფად მოძრაობს და სადაც რისკი ძალიან მაღალია.

„კლუბური კულტურა“. გუნდის წევრების ერთგულება, ერთგულება და ჰარმონია, გუნდური მუშაობა. სტაბილური და

უსაფრთხო გარემო ხელს უწყობს თანამშრომელთა სარგებელს ასაკის, ფართო პროფესიული გამოცდილებისა და სამუშაო პოზიციის მეშვეობით, ნელი და თანდათანობითი კარიერული ზრდით.

"აკადემიური კულტურა". გრძელვადიანი პერსპექტივით ახალი ახალგაზრდა თანამშრომლების მიღება. თითოეულ თანამშრომელს აქვს თავისი კონკრეტული მიმართულება, რომელშიც ის აუმჯობესებს გამოცდილებას და უნარებს, ავითარებს შემოქმედებით და პროფესიულ პოტენციალს. კარგი სამუშაო და პროფესიონალური სრულყოფა საფუძველია დაჯილდოების და ეტაპობრივი კარიერული ზრდის. მკაცრი აკადემიური კულტურა დამახასიათებელია უკვე ჩამოყალიბებული და სტაბილური, დიდი ხნის წინ დამკვიდრებული ინსტიტუტებისთვის.

"თავდაცვის კულტურა". არ არსებობს მუდმივი მუშაობის გარანტია, პროფესიული ზრდის შესაძლებლობები, ვინაიდან კომპანიებს ხშირად უწევთ რესტრუქტურისა და გავლა და პერსონალის შემცირება, რათა მოერგონ ახალ გარე პირობებს. "გადარჩენისთვის ბრძოლის" ვითარებაში იშვიათია მცირე პროვინციული კულტურული დაწესებულებების ან ძველი ორგანიზაციების აღმოჩენა იმ პირობებში, რომელთა დამტკიცებაც შეუძლიათ ნიჭიერ და თავდაჯერებულ თანამშრომლებს.

კომპლექსური (სინთეზური) ტიპოლოგია არის ვ. კამერონისა და რ. ქვინის კლასიფიკაცია, რომლებიც განასხვავებენ კლანურ (ოჯახურ), ადჰოკრატულ (ლათ. "შემთხვევით"), საბაზრო და იერარქიულ (ბიუროკრატულ) კულტურებს.

ამ ტიპოლოგიის ძირითადი პრინციპებია:

- არსებობს კულტურის 4 ტიპი, რომლებიც ემყარება კონკურენტ (ურთიერთგამომრიცხავ) ღირებულებებს: კლანური, იერარქიული, საბაზრო და ადროკრატიული;

- ნებისმიერ ორგანიზაციასა და ინდივიდს აქვს ინდივიდუალური პროფილი - კულტურის ტიპების ელემენტები გარკვეული პროპორციით;

- ორგანიზაციული კულტურის ინდივიდუალური პროფილი - რეალური და სასურველი, რომელიც უნდა ჩამოყალიბდეს ორგანიზაციის ეფექტურობის გასაუმჯობესებლად;

- მათ შორის არის უფსკრული, რაც მენეჯერისა და HR მენეჯმენტის ყურადღების ობიექტი უნდა იყოს (რასაც ორგანიზაციული კულტურის მართვას უწოდებენ - რბილი მენეჯმენტი).

კლანური კულტურა. დამახასიათებელია ორგანიზაციებისათვის, რომლებიც ორიენტირებულია ადამიანებზე ზრუნვაზე და თითოეული მათგანის ინდივიდუალურობისა და უნიკალურობის შინაგან პატივისცემაზე. მთავარი მნიშვნელობა გუნდია. ორგანიზაციები მრავალშვილიან ოჯახებს ჰგვანან და მათი ხელმძღვანელები ხშირად აღიქმებიან როგორც მომვლელები ან მშობლები. მაღალი ვალდებულება ორგანიზაციის მიმართ, რომელიც ხელს უწყობს გუნდის ერთიანობას და მორალს.

წარმატება მიიღწევა მომხმარებლების, პარტნიორების მიმართ კეთილგანწყობილი დამოკიდებულებით და ადამიანებზე ზრუნვით. გუნდში ურთიერთობა ემყარება გრძნობებსა და საერთო ინტერესებს, არ არსებობს ოფიციალური წესები, ისევე როგორც პასუხისმგებლობისა და ფუნქციების მკაფიო დაყოფა თანამშრომლებს შორის. ლიდერი ხშირად მოქმედებს როგორც "ფასილიტატორი" - ორიენტირებულია ადამიანებსა და პროცესებზე,

ან "მენტორის" როლში - მზრუნველი და ყველაფერში მონაწილეობა. ქვეშევრდომები არ იღებენ მკაფიო მითითებებს, ინტუიციურად ასრულებენ თავიანთ მოვალეობებს. ასეთი პოზიცია ხშირად იწვევს სერიოზულ შეცდომებს და ყველა საქმიანობის ეფექტურობის შემცირებას და შეიძლება გახდეს "უპასუხისმგებლო ქვეყნის კლუბი". ყველაზე ხშირად ეს არის ორგანიზაციები, რომლებიც მუშაობენ კლიენტთა ბაზარზე: საცალო ვაჭრობა ან მომსახურება. კულტურის სფეროში ეს მოიცავს ხალხური შემოქმედების მცირე მუნიციპალურ სახლებს, მუზეუმებს, ბიბლიოთეკებს.

ავტოკრატიული კულტურა ეს გამოიხატება ბაზარზე გარე პოზიციებისადმი ყურადღების გამახვილებით, მომხმარებლები-სადმი და პრობლემების გადაჭრისას მაღალი მოქნილობით. ყველაზე ხშირად ეს არის დინამიური სამეწარმეო და შემოქმედებითი სამუშაო. ორგანიზაციისთვის მნიშვნელოვანია იყოს HR მენეჯერი თავის სეგმენტში, წარმატება ნიშნავს უნიკალური და ახალი პროდუქტების ან / და მომსახურების მიწოდებას; ყურადღებას ამახვილებს ახალი რესურსების შექმენაზე, ზრდასა და განვითარებაზე.

HR მენეჯერი მოქმედებს, როგორც "ინოვატორი" - ნიჭიერი შემქმნელი, ან "ხედვის" როლში - ადამიანი, რომელიც აფასებს სამომავლო პერსპექტივებს და ყურადღებას ამახვილებს შესაძლებლობებსა და ალბათობებზე. თანამშრომლებს განაპირობებს ინოვაცია, რისკის აღების სურვილი და ექსპერიმენტები, პირადი ინიციატივა, რომლის თავისუფლებაც წახალისებულია. გადაჭარბებული პირადი ინიციატივით და წევრების დამოუკიდებლობით, ეს შეიძლება გადაიქცეს "დესპოტურ ანარქიად".

საბაზრო კულტურა: დამახასიათებელია ფოკუსირება გარე პოზიციებზე (ბაზრის წილის გაფართოება, მომხმარებელთა ბაზის

ზრდა), სტაბილურობა და კონტროლი (მომგებიანობის გარკვეული დონის შენარჩუნება), შედეგებზე მაღალი ფოკუსირება და მიზნების მიღწევა. საბაზრო კულტურის ლიდერს შეუძლია შეასრულოს "მებრძოლი" - გადამწყვეტი, აგრესიული ადამიანი, რომელიც მონაწილეობს ყველა პრობლემის მოგვარებაში ან ამ როლში. "დირექტორი" - ფოკუსირებული იყო გადაწყვეტილების მიღებაზე და პრობლემის მოგვარებაზე, შრომისმოყვარეობის დახმარებით. თანამშრომლებს მიზანშეწონილობა და კონკურენცია აქვთ წახალისებული. კონკურენტუნარიანობის მაღალ დონეზე ზედმეტი ხაზგასმა შეიძლება ორგანიზაციად აქციოს

"მჩაგვრელი და ცინიკური სისტემა". მიზანშეწონილია გამოიყენოს ეს კულტურა ორგანიზაციის აქტიური განვითარების ეტაპზე, ბაზრის აღების პერიოდში. შესაფერისია ახლად გახსნილი ხელოვნების, საგამოფენო ცენტრების, კერძო მუზეუმებისთვის, კომერციული მიკერძობით.

იერარქიული (ბიუროკრატიული) კულტურა. ფოკუსირება თანამშრომელთა შიდა მხარდაჭერაზე, რეგულირდება ყველა პროცესის მოწესრიგება და კონტროლის მაღალი დონე. მიზანი არის გუნდში სტაბილურობის, გამართული მუშაობისა და ოფიციალური ურთიერთობების შენარჩუნება. რაციონალური ლიდერებიც არიან

"ტრენერები" - კარგად ინფორმირებული, მცოდნე ექსპერტები; ან "კოორდინატორები" - საიმედო პირები, რომლებიც მხარს უჭერენ სამუშაო პროცესს და სტრუქტურას. თანამშრომლებს გარანტირებული აქვთ დასაქმება და გრძელვადიანი პროგნოზირება. გადაჭარბებული განვითარების საშიშროება არის "გაყინული ბიუროკრატიის" მდგომარეობა. ამ ტიპის ყველაზე ხშირად შედის სახელმწიფო სტრუქტურები და საწარმოები, ფედერალური ან რეგიონალური მნიშვნელობის ზოგიერთი მსხვილი კულტურული

დაწესებულება, რომლებიც, უპირველეს ყოვლისა, ორიენტირებულია ყველა წესის დაცვასა და შინაგან კომფორტზე.

ორგანიზაციული კულტურის კომპლექსური ტიპოლოგია ჩ. ჰენდის მიხედვით:

როლური კულტურა, ან „აპოლოს“ კულტურა ("ბიუროკრატიის" ტიპი). ორგანიზაციის თითოეული წევრისთვის ზუსტი როლის პოზიციისა და ორიენტაციის პროცედურების და წესების შესრულება. ასეთი ორგანიზაციული კულტურა ყველაზე ეფექტურია სტაბილურ ვითარებაში და არ არის გათვლილი ინოვაციებისთვის.

ძალაუფლების კულტურა, ან „ზევის“ კულტურა (ლიდერზე ორიენტირებული, "წესრიგის" ტიპი). ორგანიზაციის ცენტრალური ფიგურა არის ოფიციალური ძალაუფლების მქონე ლიდერი და დიდი არაფორმალური ავტორიტეტი. ამავე დროს, ორგანიზაცია ორიენტირებულია ლიდერის ღირებულებებზე, მის იდეებსა და მოლოდინებზე. ჩვეულებრივ, ასეთი ორგანიზაცია აღწერილია, როგორც თანამოაზრეების გუნდი, რომელშიც ალტერნატიული იდეები მკაფიოდ არ არის გამოხატული - ლიდერის ავტორიტეტის გამო. კარიერა, დაწინაურება განისაზღვრება ლიდერის ძირითადი ხაზის დაცვის შესაძლებლობით. ამ ტიპის ორგანიზაცია მკაცრად არის ორიენტირებული ზრდა-განვითარებაზე, წარმატების სწრაფ მიღწევაზე.

ამოცანის კულტურა, ან „ათენის“ კულტურა (საქმიანობაზე ორიენტირებული, "გუნდი"). საქმიანობის საფუძველია გუნდური მეთოდი, როდესაც დაინტერესებულთა ჯგუფი გაერთიანდება პრობლემის გადასაჭრელად. ამ კულტურაში არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული იერარქია. ძალაუფლების მატარებელი, როგორც წესი, არის ის ადამიანი, ვინც პასუხისმგებლობა აიღო პრობლემის

მოგვარებაზე. თანამშრომლები აფასებენ გუნდში მუშაობის უნარს და პასუხისმგებლობას იღებენ გადაწყვეტილებებსა და შედეგებზე. ძირითადი რესურსის ტიპია მცირე ჯგუფის რესურსები.

პიროვნების კულტურა, ან „დიონისეს კულტურა“ (პიროვნებაზე ორიენტირებული, "ვარსკვლავი"). ეს კულტურა პირველ ადგილზე აყენებს პიროვნების პირად მიღწევებს, მის პროფესიონალიზმს, კომპეტენციას და წარმატებას. ორგანიზაციაში დომინირებს ფორმალური და არაფორმალური აზრი იმის შესახებ, რომ პროფესიონალს აქვს ავტონომიის უფლება.

ასევე არსებობს კულტურათა კლასიფიკაცია ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფციაში. HRM კონცეფციის თანახმად (XX საუკუნის ბოლოს - XXI საუკუნის დასაწყისში) კულტურის შემდეგი ტიპები გამოიყოფა: საქველმოქმედო ორგანიზაცია, ნებაყოფლობითი მონობა, ოჯახი, უსაფრთხოების მაქსიმალური დაცვა, თანამოაზრეების ჯგუფი.

საქველმოქმედო ორგანიზაცია არის ორგანიზაცია, სადაც მესაკუთრის ძირითადი ყურადღება გამახვილებულია კომფორტულ სამუშაო გარემოზე და თანამშრომლების კეთილდღეობაზე, მაგრამ კომპანია დიდი ალბათობით განიცდის პროფესიულ დეგრადაციას.

ნებაყოფლობითი მონობა არის ორგანიზაცია, რომელშიც არის შეუზღუდავი შესაძლებლობები პროფესიული და კარიერული ზრდისთვის, მაგრამ კომპანიის ინტერესები პირდაპირ არის დამოკიდებული ხელმძღვანელის პირად ინტერესებზე და თანამშრომლებს აქვთ მკვეთრად გამოხატული პროფესიული, ემოციური "დამწვრობა" და პერსონალის ბრუნვა.

ოჯახი არის ორგანიზაცია, რომელსაც აქვს სერიოზული ემოციური მხარდაჭერა გუნდისა და მენეჯმენტის მხრიდან, ერთი

კორპორატიული ენა, მაგრამ არსებობს კონფლიქტები და წყენები, რადგან არათანაბარი დამოკიდებულებაა ქვეშევრდომებთან.

მაღალი უსაფრთხოების ციხე არის ორგანიზაცია, რომელსაც აქვს მაღალი დონის დისციპლინა და სტაბილურობა, მაგრამ უკმაყოფილება წესებით, ჯილდოებითა და მაღალი ბრუნვით.

თანამოაზრეების გუნდი არის ორგანიზაცია, რომელიც შედგება პირებისაგან, რომლებიც მიზნად ისახავს პროფესიონალურ განვითარებას და მაღალ მუშაობას, მაგრამ ამავე დროს, ოფიციალური წესების არარსებობა უარყოფითად მოქმედებს საქმიანობის ორგანიზაციაზე.

გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა

1. Alain Gosselin - Employee Personal Potential: Problems of formation and use. 2015
2. Andi Simon, Ph.D. Corporate Anthropologist | President. Simon Associates Management Consultants Want to Change Your Organization's Culture? Try the OCAI! 2019
3. Daniel R. Denison, Managing organizational change in transition economies, Routledge, 2011
4. Desler G. - Human Resource Management., Florida., Pearson fducation., 2012
5. Fernandez R. Help Your Team Manage Stress, Anxiety, and Burnout. (issued 21.01.2016)
6. Heinze N., Metzger J. Personnel Management Theory in a Market Economy. International Relations, 2012
7. Армстронг М. - Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. Перевод с английского. М., 2014

ტურიზმის კვლევის მეთოდოლოგიის საკვანძო ელემენტები Key elements of tourism research methodology

ვალერი მოსიაშვილი - ეკონომიკის დოქტორი
საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ
თათია ბილისეიშვილი - ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი
თი ბი სი ბანკი Tatuli20@Gmail.com

Valeri Mosiashvili - Doctor of Economics, Professor
Georgian National University, Seu. vmosiashvili@seu.edu.ge

Tatia Biliseishvili – PhD,
TBC Bank. Tatuli20@Gmail.com

აბსტრაქტი. წინამდებარე სტატიაში განხილულია ტურიზმის სფეროში განხორციელების პროცესში გამოყენებული კვლევის მეთოდოლოგიის საკვანძო ელემენტები. რა თქმა უნდა კვლევა იქნება ეს ტურიზმის, ბიზნესის თუ სოციალური მეცნიერებების, ზოგადად ერთიან კვლევის მეთოდოლოგიას იყენებს, მაგრამ ტურიზმი სფეროში მას აქვს გარკვეული მცირედენი, მაგრამ სპეციფიკური თავისებურებები.

სტატიაში განხილულია კვლევის პროცესში განმარტებული მეთოდის და მეთოდოლოგიის ცნებები, მოცემულია მათი განსხვავების ავტორისეული ხედვა, რამდენადაც ზოგიერთი მკვლევარის ნაშრომების შემთხვევაში სამწუხაროდ მათი „აღრევა“ ხდება. აღნიშნულია, რომ მეთოდოლოგია წარმოადგენს პრინციპების, წესებისა და თეორიული წანამდგრების ერთობლიობას, მეთოდი კი მიზნის მისაღწევი კონკრეტული პრაქტიკული ხერხია, რომელიც მოიცავს წინასწარ განსაზღვრულ თანმიმდევრულ ნაბიჯებს, ამის ნათელსაყოფად კი მოცემულია სქემა.

დასკვნით ნაწილში მოცემულია რეკომენდაციები დამწყები მკვლევარებისათვის, და აღნიშნულია, რომ ნებისმიერი მკვლევარის ამოცანაა გამოიმუშაოს „წინასწარი არჩევის“ მსგავსი ინტუიცია და შესაძლებლობა გამოიყენოს ეს კვლევითი ამოცანების გადაწყვეტისათვის. განხილულია ზოგიერთი საყოველთაო (ფილოსოფიური) პრინციპი, როგორც მეთოდოლოგიურის, მოქმედება ტურიზმის სფეროში: სამყაროს შეცნობადობის პრინციპი, განვითარების პრინციპი, პრაქტიკული განხორციელებადობის პრინციპი, დეტერმინიზმის პრინციპი, სიმარტივის („აზროვნების ეკონომიის“) პრონციპი.

საკვანძო სიტყვები: კვლევითი მეთოდოლოგია, კვლევის მეთოდი, კვლევის პინციპები, კვლევის პრინციპები.

Abstract. This article discusses key elements of the research methodology used in the tourism implementation process. Of course research will use a unified research methodology of tourism, business or social sciences in general, but in the field of tourism it has some small but specific features.

The article discusses the concepts of method and methodology used in the research process, gives an authorial view of their difference, as in the case of the works of some researchers, unfortunately, they are "confused". It is noted that the methodology is a set of principles, rules and theoretical guidelines, and the method is a specific practical way to achieve the goal, which includes pre-defined consistent steps, and to illustrate this, a diagram is given.

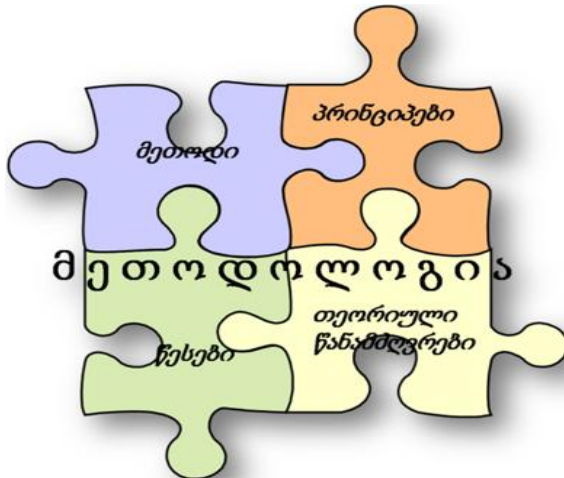
The concluding section provides recommendations for novice researchers, and states that the task of any researcher is to develop a pre-selection-like intuition and the opportunity to use it to solve research tasks. Some universal (philosophical) principles are discussed as methodological, action in the field of tourism: the principle of world cognition, the principle of development, the principle of practical feasibility, the principle of determinism, the principle of simplicity ("economy of thinking").

Keywords: Research Methodology, Research Method, Research Principles, Research Principles.

ტურიზმის სფეროში ნებისმიერი კვლევის ჩატარება მოითხოვს გარკვეული მეთოდოლოგიისა და მეთოდების გამოყენებას, რაც გულისხმობს კვლევის პროცესის სათანადო დაგეგმვას, სხვადასხვა ინსტრუმენტისა თუ დამხმარე მასალის, რეკომენდაციებისა და სხვების მიერ უკვე დაგროვილი გამოცდილების გამოყენებას. მეთოდოლოგიური თვალსაზრისით, უმნიშვნელოვანესია კვლევის პროცესის გარკვეული თანმიმდევრობა და სისტემატურობა. მკვლევარმა უნდა გამოიყენოს თეორიული დებულებები და კვლევის ტექნიკა/პროცედურები პრაქტიკული საკითხებისა და რეალური პრობლემების შესასწავლად.

ხშირია შემთხვევები, როდესაც მკვლევარები საკუთარ ნაშრომებში მეთოდოლოგიასა და მეთოდზე საუბრობენ, თუმცა ყოველთვის გასაგები არ არის, თუ რა იგულისხმება ცნებებში. ეს ორი ცნება ზოგჯერ სინონიმად აღიქმება, ან ურთიერთჩანაცვლებით გამოიყენება.

რეალურად, მეთოდოლოგია უფრო ფართო ცნებაა და მის ფარგლებში შესაძლოა ერთი ან რამდენიმე მეთოდი მოიაზრებოდეს. ის არის ერთგვარი მიდგომა საკვლევე საგნისადმი, რომელიც განსაზღვრავს კვლევის მთელ პროცესს, კერძოდ კი იმას, თუ მკვლევარი რა მეთოდებს გამოიყენებს, როგორ დაამუშავებს და გაანალიზებს მიღებულ მონაცემებს და ა.შ. რაც შეეხება მეთოდს, ეს არის ის კონკრეტული გზა, რომელსაც მკვლევარი ირჩევს კვლევის ობიექტის შესასწავლად. მოკლედ თუ ვიტყვით, მეთოდოლოგია წარმოადგენს პრინციპების, წესებისა და თეორიული წანამძღვრების ერთობლიობას, მეთოდი კი მიზნის მისაღწევი კონკრეტული პრაქტიკული ხერხია, რომელიც მოიცავს წინასწარ განსაზღვრულ თანმიმდევრულ ნაბიჯებს (ი. ნახაზი).



მეთოდოლოგიისა და მეთოდის ურთიერთმიმართება¹¹

სიტყვასიტყვით ბემნული ტერმინი „მეთოდოლოგია“ (methodos - გზა, logos - სიტყვა, მოძღვრება) ითარგმნება, როგორც „მოძღვრება მეთოდების შესახებ“, მაგრამ ლიტერატურაში ამ ტერმინის ქვეშ მოიზრება როგორც მოძღვრება შემეცნების მეცნიერული მეთოდის შესახებ, ისე მეცნიერების რომელიმე სფეროში გამოყენებული მეთოდების ერთობლიობა.

მეთოდოლოგია არ წარმოადგენს ცალკეული მეთოდების უბრალო ჯამს, მათ „მექანიკურ ერთობას“. მეთოდოლოგია სხვადასხვა დონის საშუალებების, ხერხების, პრინციპების, მოქმედების სფეროების, მიმართულებების, ევრისტიკულ შესაძლებლობების, შინაარსის, სტრუქტურისა და ა.შ. რთული დიალექტიკური, მთლიანი, სუბორდინირებული სისტემაა.

ფორმალური თვალსაზრისით, მეთოდოლოგია არ არის დაკავშირებული რეალური სამყაროს შესახებ ცოდნის არსობრივ გაგებასთან. უფრო სწორად, მეთოდოლოგიას საქმე აქვს ისეთ ოპერაციებთან, რომლის მეშვეობითაც ხდება ცოდნის კონსტრუირება. ამიტომ, ტერმინი „მეთოდოლოგია“ მიღებულია ეწოდოს კვლევის პროცედურების, ტექნიკისა და მეთოდების ერთობლიობას, მონაცემთა შეგროვებისა და დამუშავების ხერხების ჩათვლით.

მეთოდოლოგიის შინაარსობრივი გაგება გამომდინარეობს იქედან, რომ მასში რეალიზდება კვლევის სფეროს საგნობრივი ევრისტიკული (ე.წ. საძიებო) ფუნქცია. ცოდნის ნებისმიერ თეორიულ სისტემას აზრი აქვს იმდენად, რამდენადაც ის არა მარტო

¹¹ ვანიშვილი მ., მოსიაშვილი ვ., ჭელიძე მ., ხიდირბეგიშვილი ნ., ბიზნესის კვლევის მეთოდები. თბილისი გამომცემლობა „დანი“ 2021. გვ.: 154.

აღწერს და განმარტავს საგნის ზოგიერთ სფეროს, იმავდროულად წარმოადგენს ახალი ძიების ინსტრუმენტს. რამდენადაც თეორია აყალიბებს სამყაროს საგნობრივ სფეროში ასახვის პრინციპებსა და კანონებს, ის ამავე დროს წარმოადგენს სინამდვილის ჯერ კიდევ შეუსწავლელ სფეროში შემდგომი შეღწევის მეთოდს არსებული, პრაქტიკით შემოწმებული ცოდნის საფუძველზე.

მეთოდოლოგია, როგორც ფილოსოფიური ცოდნის ნაწილი, მჭიდრო კავშირშია შემეცნების (გნოსეოლოგიის) თეორიასთან და მასთან ერთად ასრულებს შემდეგ ფუნქციებს¹²:

- ❖ წარმოგვიდგენს ზოგად „შემეცნებით“ და „კვლევით“ პრინციპებს სინამდვილის შესასწავლად;

- ❖ უზრუნველყოფს დისციპლინათაშორისი სინთეზის შესაძლებლობას, როგორც ცოდნის შიგა მსხვილ (საბუნებისმეტყველო, სოციალური, ჰუმანიტარული და ტექნიკური მეცნიერებები) სფეროებში, ასევე მათ გასაყარზე;

- ❖ ზოგადად ამუშავებს ჭეშმარიტების პრობლემას და მისი განმტკიცების მეთოდებს;

- ❖ აანალიზებს ცოდნის (პირველ რიგში, მეცნიერული ცოდნის) მსოფლმხედველობრივი გაგების სტანდარტებს და მისი წარმოშობის ზოგად სოციალურკულტურულ ფონს;

- ❖ აგებს ანალიტიკურ სქემებს ცოდნის სხვადასხვა ტიპების მეცნიერული, რელიგიური და ა.შ. ისტორიის შესწავლისათვის.

მაგრამ ეს არ ნიშნავს იმას, რომ „მეთოდოლოგია“ და „შემეცნების თეორია“ ერთი და იგივე ფილოსოფიური მეცნიერების გამოსახვის უბრალოდ ორი განსხვავებული სიტყვაა: „მეთოდოლოგია უკვე გარკვეული შემეცნების თეორიის აზრით, როგორც უკანასკნელი კი არ შემოიფარგლება შემეცნების ფორმებისა და მეთოდების

¹² მოსიაშვილი ვ., ტურიზმის კვლევის მეთოდები, ლექციების კურსი. თბილისი 2021. გვ.: 102.

გამოკვლევით, არამედ შეისწავლის შემეცნების ბუნების პრობლემებს, ცოდნის სინამდვილესთან, შემეცნების სუბიექტსა და ობიექტთან დამოკიდებულებას, შემეცნების შესაძლებლობებსა და საზღვრებს, მისი ჭეშმარიტების კრიტერიუმებს და ა.შ. მეორე მხრივ, მეთოდოლოგია „ფართო“ გნოსეოლოგიაზე, რამდენადაც მას აინტერესებს არა მარტო შემეცნების მეთოდები, არამედ ადამიანური საქმიანობის ყველა სხვა ფორმებიც“.

მეთოდოლოგიის შესწავლა მნიშვნელოვანია ნებისმიერი მკვლევარისათვის. მაგრამ, ამასთან, უნდა გვახსოვდეს, რომ რომელიმე მეცნიერების მეთოდოლოგიის შესწავლა ვერანაირად ვერ შეცვლის თვით მეცნიერების შესწავლის აუცილებლობას. მეთოდოლოგიის არჩევა, ისევე როგორც საკვლევი პრობლემის არჩევა, რამდენადმე ხელოვნებაა, რომლის შესწავლა საჭიროა, როგორც იტყვიან, „ადრეული ასაკიდან“, უფრო ზუსტად თუ ვიტყვით, მეცნიერებაში ყოფნის პირველივე წლიდან.

მაგრამ, ამავე დროს, მეცნიერმა, სტრატეგის ან სარდლის მსგავსად, უნდა იცოდეს, რომ თვით გარშემოწერილობის სისქე, ანუ „საზღვრის სიფართოვე“ ცოდნასა და უცოდინრობას შორის, სხვადასხვა ადგილას არაერთგვაროვანია: სადღაც მეტია, სადღაც ნაკლები. ნებისმიერი მკვლევარი, როგორც სტრატეგი, უნდა გრძნობდეს ამ სისქეს და უნდა ესმოდეს, სად უფრო ადვილია ამ საზღვრის გარღვევა და სად უფრო რთული. ყველა მეცნიერული პრობლემა არ არის განსხვავებული მნიშვნელობის და არ უნდა ველოდოთ, რომ ნებისმიერი მათგანის გამოკვლევა ერთნაირ შედეგამდე მიგვიყვანს.

არსებობს პრობლემები, რომელთა შესწავლა ხშირად აიძულებს მეცნიერს „ადგილზე ტკეპნას“, არიან ისეთებიც, რომელთა ანალიზი იწვევს სერიოზულ მეცნიერულ გარღვევებს ახალი ცოდნის სფეროში.

ასეთი პრობლემების განსაღვრის შესაძლებლობა ეს არის ხელოვნება, რომლის შესწავლაც აუცილებელია სტუდენტური მერხიდან.

საკვლევი პრობლემის სწორად განსაზღვრა მკვლევარის ამოცანების მხოლოდ ნაწილია. ხოლო მეორე, არანაკლებ მნიშვნელოვანი ნაწილი, ეს არის მოცემული პრობლემის კვლევის სწორი მეთოდოლოგიის არჩევა. მეცნიერმა უნდა გადაწყვიტოს, როგორი მეთოდებით უნდა მიუდგეს პრობლემას: ემპირიულად თუ თეორიულად, დაკვირვებათა სერიის ჩატარება, ექსპერიმენტების დაყენება, ჰიპოტეტურდედუქციური თეორიის შექმნა, პრობლემის კვლევის ფორმალიზება, მათემატიკური მოდელის აგება.¹³

ანალიზის ამა თუ იმ მეთოდის შერჩევა, გაჯერებული შესაბამისი „კვლევის ფილოსოფიით“, საბოლოოდ მოგვცემს მეთოდოლოგიას, ხოლო თვით მეთოდოლოგია, თუკი ის გვიჩვენებს თავის ეფექტიანობას, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს „მეცნიერული ფრონტის“ სხვა მონაკვეთებზე, ანუ ცოდნისა და უცოდინრობის შეხების მთელ საზღვარზე.

ამასთან, მეცნიერულ ცოდნას მეთოდოლოგიის შესახებ შეუძლია მხოლოდ ზოგადი ნიშნებით იწინასწარმეტყველოს რომელიმე კონკრეტული მეთოდოლოგიის არჩევა მეცნიერების ამა თუ იმ სფეროში. შემდგომ უკვე იწყება მეცნიერული ინტუიციის სფერო, რომელიც დაფუძნებულია უფრო მეტად არა რაციონალურობაზე, არამედ ირაციონალურობაზე, არა არჩევანზე, არამედ წინასწარ არჩევანზე.

შესაბამისად, ნებისმიერი მკვლევარის (როგორც თვით მეცნიერების, ასევე მისი მეთოდოლოგიის დარგში) ამოცანაა

¹³ <https://tsu.ge/assets/media/files/7/biblioteka/statistika.pdf> [გადაამოწმებულია 12.08.2021].

გამოიმუშაოს „წინასწარი არჩევის“ მსგავსი ინტუიცია და შესაძლებლობა გამოიყენოს ეს კვლევითი ამოცანების გადაწყვეტისათვის. ამისათვის, უპირველეს ყოვლისა, აუცილებელია¹⁴:

➤ კარგად იცოდეს თავისი დისციპლინა და შეეძლოს მისი სხვადასხვა მიმართულებებით მუშაობა (მაგალითად, ტურიზმის სფეროში მოღვაწე თეორეტიკოსი კარგად უნდა ერკვეოდეს გამოყენებით ტურიზმისა და მასპინძლობის დისციპლინებში, და პირიქით, ტურიზმის სფეროს პრაქტიკოსმა კარგად უნდა იცოდეს ტურიზმის თეორიული სფერო);

➤ ჰქონდეს ფუნდამენტური ცოდნა არა მარტო თავის დისციპლინაში, არამედ სხვა, მასთან მოსაზღვრე დისციპლინებში (ტურიზმის სფეროს მკვლევართათვის ეს არის სოციოლოგია, ფილოსოფია, მათემატიკა, იურისპრუდენცია, ფსიქოლოგია);

➤ ჩაატაროს მთელი თანამედროვე პერიოდიკის (როგორც ქართული, ისე დასავლეთის ქვეყნების) საგულდაგულო ანალიზი, რადგანაც, პირველ რიგში, სწორედ აქ არის შესაძლებელი ახალი სამეცნიერო მასალის პოვნა;

➤ კარგად იცნობდეს საკვლევი პრობლემის მიხედვით ავტორთა ფართო წრეს და იცოდეს, თუ რომელი მათგანისაგან უნდა ველოდოთ სერიოზულ შედეგებს და რომლებისგან არა.

მეთოდოლოგია, როგორც ჭეშმარიტების შესწავლის წესი, მრავალვარიანტული და მრავალგანზომილებიანია. იგი, ისევე როგორც სამეცნიერო კვლევისადმი მიდგომები, შესაძლოა კლასიფიცირდეს სხვადასხვა ნიშნების გამოყენებით.

მეთოდოლოგიის პირველი, ყველაზე გავრცელებული კლასიფიკაცია არის მისი დანაწილება ცოდნის იმ სფეროების

¹⁴ ვანიშვილი მ., მოსიაშვილი ვ., ჭელიძე მ., ხიდირბეგიშვილი ნ., ბიზნესის კვლევის მეთოდები. თბილისი გამომცემლობა „დანი“ 2021. გვ.: 172.

(მეცნიერული სფეროების) მიხედვით, სადაც გამოიყენება მოცემული მეთოდოლოგია.

მეთოდოლოგია შეიძლება აგრეთვე დავყოთ მეცნიერულ მეთოდოლოგიად და ცოდნის სხვა ტიპების მეთოდოლოგიად, მაგალითად, რელიგიურ მეთოდოლოგიად, მაგიურ და მისტიკურ მეთოდოლოგიად, „სადი აზრის“ მეთოდოლოგიად და ა.შ.

იმის მიხედვით, თუ როგორი ტიპის ურთიერთობას რაოდენობრივს თუ თვისებრივს იკვლევს მოცემული მეთოდოლოგია, იგი შეიძლება დაიყოს რაოდენობრივ და თვისებრივ მეთოდოლოგიად.

მეთოდოლოგიის კლასიფიკაციის კიდევ ერთი ვარიანტი ეს არის მისი დაყოფა იმ მეთოდის ტიპის მიხედვით, რომელსაც, როგორც საკვანძოს, იყენებს ესა თუ ის მეთოდოლოგია. აქ, მაგალითად, შეიძლება გამოიყოს ინდუქციური, დედუქციური, „გასაგები“ (ინტერპრეტირებადი), ექსპერიმენტული, მოდელირების, ევოლუციური და ა.შ. მეთოდოლოგიები.

დაბოლოს, საკმაოდ პოპულარულია მეთოდოლოგიის დანაწილება მისი განზოგადების სამი დონის მიხედვით: 1. საყოველთაო; 2. ზოგადმეცნიერული და 3. კერძომეცნიერული. აქედან, პირველი დონე – ყველაზე მაღალია, მესამე ყველაზე დაბალი, მეორე საშუალოა პირველსა და მეორეს შორის, ზოგადობის ხარისხის მიხედვით.

ყველა (სოციალური, საბუნებისმეტყველო, ტექნიკური) მეცნიერებისათვის მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს ფილოსოფია. მაშასადამე, *საყოველთაო მეთოდოლოგიას* შესაძლებელია მივაკუთვნოთ ფილოსოფია. სწორედ ეს მეცნიერება სხვადასხვა მიმართულების მეცნიერებს აძლევს ორიენტირებს შემეცნებითი პროცესის არსის, ფორმების, დონეებისა და ამოსავალი

წანამძღვრების, მისი საიმედოობისა და ჭეშმარიტების პირობების, შემეცნების სოციალურისტორიული კონტექსტის შესახებ.

გავიხსენოთ, რომ ფილოსოფია არის მეცნიერება ბუნების, საზოგადოების და აზროვნების უზოგადესი კანონების შესახებ, ასევე ადამიანისა და კაცობრიობის მიზნებისა და ღირებულებების შესახებ. „ფილოსოფია (განსაკუთრებით მის რაციონალურ ვარიანტში) აძლევს მეცნიერს ამოსავალ გნოსეოლოგიურ ორიენტირებს შემეცნებითი პროცესის არსის, მისი ფორმების, დონეების, ამოსავალი წანამძღვრებისა და საყოველთაო საფუძვლების, სანდოობის და ჭეშმარიტების პირობების, შემეცნების სოციალურისტორიულ კონტექსტის და ა.შ. შესახებ. შესაბამისად, ფილოსოფია აყალიბებს ზოგად პრინციპებს, რომელსაც სხვა მეცნიერი აშკარა ან შენიღბული ფორმით გამოიყენებს თავისი კვლევის პროცესში.

ეს აგრეთვე ნიშნავს იმას, რომ ფილოსოფია არის საყოველთაო მეთოდოლოგია ტურიზმის მეცნიერებისათვის, ე.ი. ფილოსოფია იძლევა ზოგად მარეგულირებელ პრინციპებს, რომელსაც ტურიზმის სფეროს მკვლევარი იყენებს თავის ყოველდღიურ კვლევებში, თუმცა, უმეტეს შემთხვევაში, ტურიზმის სფეროს მკვლევარებმა არ იციან იმის შესახებ, რომ ეს პრინციპები ფილოსოფოსების მიერაა დამუშავებული.

განვიხილოთ ზოგიერთი საყოველთაო (ფილოსოფიური) პრინციპის, როგორც მეთოდოლოგიურის, მოქმედება ტურიზმის სფეროში¹⁵:

¹⁵ ვანიშვილი მ., მოსიაშვილი ვ., ჭელიძე მ., ხიდირბეგიშვილი ნ., ბიზნესის კვლევის მეთოდები. თბილისი გამომცემლობა „დანი“ 2021. გვ.: 185-186.

1. *სამყაროს შეცნობადობის პრინციპი* აღიარებს ტურიზმის სფეროში მიმდინარე ნებისმიერი მოვლენისა და პროცესის შეცნობადობას. ამიტომ ტრუზმის სფეროს ნებისმიერი მკვლევარი, იწყებს რა ამა თუ იმ ფენომენის შესწავლას, მტკიცედ აცნობიერებს, რომ საკვლევი ფენომენი შეცნობადია, ხოლო შეუცნობადი ტურიზტული პროცესები საერთოდ არ არსებობს.

2. *განვითარების პრინციპი* მოითხოვს ტურიზმის მოვლენებისადმი დიალექტიკურ მიდგომას, ე.ი. მათი, როგორც დროსა და სივრცეში განვითარებადის განხილვას. „ყველა სამეურნეო პროცესი უნდა განხილულ იქნას მის განვითარებაში, დინამიკაში“ საკითხი თითქოს აშკარად ბანალურობამდეა დასული, მაგრამ შეუძლებელია ვივარაუდოთ, რომ ანტიკური და შუასაუკუნეობრივი მეურნეობრივი აზრი იცნობდა ამ პრინციპს. უფრო სწორად, ის დანერგილ იქნა ფილოსოფიის მიერ მეურნეობრივ შეგნებაში გაცილებით გვიან, უკვე ახალი დროების ეპოქაში.

3. *პრაქტიკული განხორციელებადობის პრინციპი* ამტკიცებს, რომ „ყველაფერი, რაც თეორიულად შესაძლებელია და არ არის აკრძალული ბუნებისა და საზოგადოებრივი კანონებით, პრაქტიკულად განხორციელებადია“. ამ პრინციპის საფუძველში, თუ მას თანმიმდევრულად გამოვიყენებთ ტურიზმის მეცნიერებაში, დევს იდეა, რომელიც გულისხმობს სამეურნეო პროცესებისა და მოვლენების მართვის შესაძლებლობას და მასზე მიზანდასახულად ზემოქმედების უნარს.

4. *დეტერმინიზმის პრინციპის* არსი დაიყვანება იმ ფაქტის აღიარებაზე, რომ თითოეული შედეგის მიღმა თავისი მიზეზია და რომ ყველა პროცესი სამყაროში მეტნაკლებად დაკავშირებულია ერთმანეთთან. დეტერმინიზმის პრინციპი ტურიზმის მეცნიერებაში ყველა სამეურნეო მოვლენისა და პროცესის საყოველთაო განპიროვნებულობის პრინციპია. ეს პრინციპი ისევე, როგორც ყველა

წინამორბედი, არ არსებობდა ტურიზმის ანალიზის ისტორიაში თავდაპირველად, მისი არსებობა მასში გამოვლინდა XVII-XVIII საუკუნეებში. დეტერმინიზმის პრინციპის სამეურნეო ცოდნაში დანერგვაში დიდი როლი ითამაშა ფილოსოფიამ.

5. *სიმარტივის („აზროვნების ეკონომიის“) პრინციპი* გვთავაზობს ნებისმიერ სამეურნეო ფაქტთან მიმართებაში ვეძებოთ მეტნაკლებად მარტივი ახსნა ყველა არსებული ვარიანტიდან. ისტორიულად, ეს პრინციპი პირველად გამოჩნდა XIV საუკუნეში ინგლისელ ფილოსოფოსთან *უილიამ ოკამთან* და ამიტომაც მიიღო სახელწოდება „ოკამის სამართებელი“. ეს პრინციპი შეიძლება წარმოვიდგინოთ შემდეგნაირად: „თუკი არსებობს უფრო მარტივი ახსნა, არ არის საჭიროება უფრო რთულზე გადასვლისა“. მას შემდეგ „ოკამის სამართებელი“ (სიმარტივის პრინციპი, აზროვნების ეკონომიის პრინციპი) გახდა თანამედროვე მეცნიერების მნიშვნელოვანი მეთოდოლოგიური პრინციპი.

ეს პრინციპი მისაღებია ასევე ტურიზმის სფეროში მიმდინარე პროცესების მიმართ: ფიქრობენ რა ამა თუ იმ სამეურნეო მოვლენების ბუნების შესახებ, ტურიზმის სფეროს მკვლევარები, უპირველეს ყოვლისა, ეძებენ ახსნის მარტივ ვარიანტს, შემდეგ უკვე უფრო რთულს. ეს ყველაფერი მიმდინარეობს მკვლევარის ინტუიციის, ქვეცნობიერის და ინსტიქტის დონეზე.

ფილოსოფია ახდენს საერთო პრინციპების ფორმულირებას, რომელიც გამოიყენება მეცნიერების მიერ ფარული ან ღია სახით კვლევითი პროცესის რეალიზაციისას, მათ შორის ტურიზმში. მაგალითად, სამყაროს შემეცნების ფილოსოფიური პრინციპი მიეკუთვნება ტურიზმის სფეროში მიმდინარე ნებისმიერი მოვლენის და პროცესის შემეცნებას და მიანიშნებს იმაზე, რომ საკვლევი ტურიზმის ფენომენი შეცნობადია.

ტურიზმში ყოველმხრივ გამოიყენება პრაქტიკული განხორციელების ფილოსოფიური პრინციპი: „ის, რაც თეორიულად შესაძლებელია და აკრძალული არ არის ბუნების კანონებით, პრაქტიკულად განხორციელებადია“. ეს პრინციპი უდევს საფუძვლად კვლევას, რომელიც მიმართულია სამეურნეო პროცესების მართვაზე და წარმოადგენს მათზე ზემოქმედების მიზანმიმართულ გზას.

ზოგადმეცნიერული მეთოდოლოგია ორიენტირებულია რამოდენიმე მეცნიერებაში გამოყენებაზე. ამ მეთოდოლოგიების მაგალითია მათემატიკური, სტატისტიკური, ისტორიული და სხვა მეთოდოლოგიები. ცხადია, რომ დასახელებული მეთოდოლოგიები თავის გამოყენებას პოულობენ არა მხოლოდ მათემატიკასა ან ისტორიაში, არამედ ტურიზმში, ბიზნესში, მენეჯმენტში, სოციოლოგიაში და ა.შ.

კერძომეცნიერული მეთოდოლოგიები გამოიყენება მხოლოდ ერთ კონკრეტულ მეცნიერებაში. მაგალითად, ტურიზმის მეთოდოლოგია ორიენტირებულია შემეცნებით საქმიანობაზე ტურიზმის სფეროში¹⁶.

ყველაზე უფრო ცნობილი მეთოდოლოგიური კონცეფციების რიცხვს, რომლებიც ყველაზე უფრო ხშირად გამოიყენება სხვადასხვა მეცნიერული თეორიების (მათ შორის ტურიზმის) განვითარების მეთოდოლოგიური და ისტორიული ანალიზისათვის, შეიძლება მივაკუთვნოთ შემდეგი სამი:

1. ამერიკელი ისტორიკოსის *ტომას კუნის* (192-21995) „მეცნიერული რევოლუციებისა და პარადიგმების კონცეფცია“;

¹⁶ მოსიაშვილი ვ., ტურიზმის კვლევის მეთოდები, ლექციების კურსი. თბილისი 2021. გვ.: 107.

2. ინგლისელი მეცნიერის (უნგრეთიდან დიდ ბრიტანეთში ემიგრირებული) *იმრე ლაკატოსის* (1922-1974) „კვლევითი პროგრამების თეორია“;

3. *კარლ რაიმუნდ პოპერის* (1902-1994, დაბადებულია ავსტრიაში, ცხოვრების დიდი ნაწილი გაატარა დიდ ბრიტანეთში) „კრიტიკული რაციონალიზმისა და ფალსიფიკაციონიზმის კონცეფცია“.

ეს კონცეფციები საჭიროა ჩაითვალოს „საბაზოდ“ იმ მიზეზით, რომ მათ ყველაზე უფრო დიდი გავლენა მოახდინეს როგორც მეთოდოლოგიური ცოდნის, ასევე მეცნიერული და ფილოსოფიური ცოდნის განვითარებაზე. მიუხედავად იმისა, რომ სამივე კონცეფცია თავის ზოგიერთ ნაწილში ეწინააღმდეგება ერთმანეთს, მკვლევართა უმრავლესობა ცდილობს წარმოაჩინოს ისინი როგორც „ურთიერთმემავსებელი“ ერთის მეორესთან დამოკიდებულებაში.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. მოსიაშვილი ვ., ტურიზმის კვლევის მეთოდები, ლექციების კურსი. თბილისი 2021.

2. ვანიშვილი მ., მოსიაშვილი ვ., ჭელიძე მ., ხიდირბეგიშვილი ნ., ბიზნესის კვლევის მეთოდები. თბილისი გამომცემლობა „დანი“ 2021.

3. ფრანკფორტ-ნაჩმიასი ჩ., ნაჩმიასი დ., კვლევის მეთოდები სოციოლოგიურ მეცნიერებებში, თბილისი ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა 2009.

4. აბესაძე ნ., ქინქლაძე რ., ჩიტალაძე ქ., სტატისტიკა ტურიზმისათვის. სახელმძღვანელო, თბილისი 2018. (<https://tsu.ge/assets/media/files/7/biblioteka/statistika.pdf>)

5. მექვაბიძე რ. კვლევის მეთოდები ბიზნესსა და ეკონომიკაში. პრაქტიკული კურსი. - თბილისი, გამომცემლობა „უნივერსალი“, 2011.

6. Handbook of Research Methods in Tourism By Larry Dwyer, Alison Gill and Neelu Seetaram. 2012.

7. Research Methods in Tourism, Hospitality and Events Management 1st Edition Paperback 2017. Paul Brunt (Author), Susan Horner (Author), Natalie Semley (Author)

8. <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/658/metadata-turizmis-statistika> [გადამოწმებულია 09.08.2021].

9. <https://ka.khanacademy.org/science/biology/intro-to-biology/science-of-biology/a/the-science-of-biology> [გადამოწმებულია 14.08.2021].

**მუნიციპალური სატრანსპორტო სექტორის განვითარების
პერსპექტივები (იმერეთის რეგიონის მაგალითზე)
Prospects for the development of the municipal transport sector (on
the example of Imereti region)**

ნარგიზა ქარქაშაძე, ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ნანა ბენიძე, ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ჯამბულ ბიწაძე, ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

Nargiza Karkashadze, Academic Doctor of Economics, Associate Professor, Akaki Tsereteli State University
Nana Benidze Academic Doctor of Economics, Associate Professor, Akaki Tsereteli State University
Jambul Bitsadze, Academic Doctor of Economics, Associate Professor, Akaki Tsereteli State University

რეზიუმე:

სტატიაში „მუნიციპალური სატრანსპორტო სექტორის განვითარების პერსპექტივები (იმერეთის რეგიონის მაგალითზე)“ გადმოცემულია სატრანსპორტო დარგის როლზე ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში. ასევე მის წილზე მშპ–ში. სტატიაში ასევე აღწერილია იმ ამოცანების შესახებ, რომელიც უნდა განახორციელონ დარგის სექტორში დასამუშავებელი პირებმა.

სტატიაში ყურადღებაა დათმობილი მუნიციპალური ტრასპორტის რეგულირების საკითხებზე, რომელიც შემდეგში მდგომარეობს:

1. რეგულირება ტრანსპორტი უსაფრთხოების – უნდა მოხდეს მონიტორინგი მოსახლეობის ტრანსპორტით მომსახურების პროცესში უსაფრთხოების მოთხოვნების დაცვაზე.
2. რეგულირებამ უნდა უზრუნველყოს სხვადასხვა ტიპის ტრანსპორტის ერთიან სისტემაში მოქცევა, რაც ხელს შეუწყობს მოსახლეობის უკეთ და კომფორტულად მომსახურებას.

სტატიაში ასევე დიდი ყურადღებაა დათმობილი იმ ღონისძიებებზე, რომელიც უნდა განხორციელდეს სატრანსპორტო სექტორში, ესენია:

- საგზაო ქსელის რეკონსტრუქცია;
- საქალაქო გზებზე საზოგადოებრივი და კერძო ტრანსპორტის ფუნქციონირების დაბალანსება;
- ინდივიდუალური ტრანსპორტის პარკირებისა და შეზღუდული რეჟიმით მოძრაობისათვის ტერტორიული ზონების ორგანიზება;
- ავტომობილების მიწისქვეშა შენახვისა და პარკირების ერთიანი სისტემის მოწყობა შესაბამისი დიფერენციაციით (საქალაქო, საუბნო, საცხოვრებელი კომპლექსისა და სხვა) – როგორცაა გრანდმოლის საატომობილო პარკირება.

ნაშრომში ყურადღებაა გამახვილებული ჩატარებული კვლევის შედეგებზე, რომლებზე დაყრდნობით ჩამოყალიბებულია შემდეგი რეკომენდაციები:

- ქალაქის ხელმძღვანელობამ შეისწავლოს ყველა პრობლემური მხარე რაც ხელს უშლის მუნიციპალური სატრანსპორტო მომსახურების დონის ამაღლებას;
- ადგილობრივი ხელისუფლების მხრიდან მეტი ყურადღება და კონტროლი მუნიციპალური სატრანსპორტო მომსახურების ხარისხზე;
- უმჯობესია გაუმართავი სატრანსპორტო საშუალებები ჩაანაცვლოს ახალმა ავტობუსებმა, რომლებიც უფრო კომფორტულია;
- გაიზარდოს დაფინანსება;
- უნდა მოხდეს მძღოლების გადამზადება კვალიფიცირებული სექტორის მიერ;
- გადამზადდნენ მძღოლები კომუნიკაციურ უნარ-ჩვევებში.

საკვანძო სიტყვები: სატრანსპორტო მომსახირება, კმაყოფილების დონე, დაფინანსება

Abstract: In the article „Perspective of development municipal transport sector (Example of region Imereti)“ is told about the role of transport field in the development of country economy. Also it's part in gross domestic product. In the article there is also described about the tasks which should be implemented by the people who are employed in this sector .

It the article attention is focused on the issues of municipal transport regulation which are as following :

3. The regulation of transport security – should be monitored transport security service while serving population with transport.
4. The regulation should provide to become a unified system of different types of transport ,which will help population to be serviced better and more comfortable

There is also focused an attention on the events which should be done in transport sector, those are:

- The reconstruction of road network;
- To balance public and private transport operation in the urban roads ;
- Individual transport parking and territorial zones organization for limited mode movement;
- To organize underground storage and parking united system for cars with it's differentiation urban, district , residential complex and other - Like Grand Mall auto parking.

In the article there is an attention about the results of conducted researches, on which the recommendations are formed :

- City heads should explore all problem topics which prevents to increase the level of transport service;
- There should be more attention and control of municipal transport service from the side of Local government ;
- It's better to be changed old transport to new buses which are more comfortable;
- The finance should be increased;
- The drivers should be trained from qualified sector;
- The drivers also should be trained communication skills;

Key Words: Transportation service, satisfaction level, funding

შესავალი: ქვეყნის ეკონომიკის განვითარება პირდაპირ კავშირშია არსებული დარგების განვითარებაზე, მათ შორისაა სატრანსპორტო სექტორი, რომლის წილი მთლიან შიდა პროდუქტში მნიშვნელოვანია. თუ 2015 წელს მისი წილობრივი მაჩვენებელი მშპ-ში შეადგენდა 6,1%-ს, 2020 წელს ამ მაჩვენებელმა 7,0%-ს მიაღწია, რაც უკავშირდება სატრანსპორტო სექტორის გამართულ და ეფექტიან მუშაობას. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულთან დაკავშირებით ხორციელდება მნიშვნელოვანი ინფრასტრუქტურული პროგრამები, მაინც არსებობს ჯერჯერობით

გადაუჭრელი პრობლემები, რომლებიც აფერხებენ სატრანსპორტო სექტორის ეფექტურობის ზრდას. განხორციელებულ პროგრამებს შორის მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ინფრასტრუქტურის, კერძოდ სატრანსპორტო გზების მოწესრიგება, როგორც საქართველოს, ისე რეგიონის მასშტაბით. ასევე განხორციელდა სატრანსპორტო პარკის განახლება, რამაც ხელი შეუწყო გადაყვანილ მგზავრთა რაოდენობის გაზრდას. მაგრამ რეგიონებში მუნიციპალურ ტრანსპორტთან დაკავშირებით ჯერ კიდევ გასაკეთებელი ბევრია, სწორედ ეს მნიშვნელოვნად აფერხებს სატრანსპორტო სექტორის გამართულ მუშაობას.

უნდა აღინიშნოს, რომ ქვეყანაში სატრანსპორტო დარგის განვითარების საკითხებს კურირებას უკეთებს სატრანსპორტო დეპარტამენტი, რომლის ძირითად ამოცანებს წარმოადგენს:

- სატრანსპორტო დარგის განვითარება და მაქსიმალური ეკონომიკური ეფექტიანობის მიღწევა;
- ტრანსპორტის სფეროში არსებული ხარვეზებისა და შესაძლებლობების გამოვლენა და მისი განვითარებისათვის ეფექტიანი პოლიტიკის განხორციელების უზრუნველყოფა;
- სატრანსპორტო სფეროში არსებული პრობლემემატიკისა და საჭიროებების შესწავლა და ანალიზი;
- გამოვლენილ პრობლემურ საკითხებსა და შესაძლებლობებზე რეაგირების სტრატეგიის დასახვა;
- განსახორციელებელ ღონისძიებებზე მონიტორინგი.

როგორც ცნობილია სატრანსპორტო ინდუსტრია სამ მთავარ კომპონენტად იყოფა: ინფრასტრუქტურად, მანქანებად და მართვად. ინფრასტრუქტურა მოიცავს ტრანსპორტისათვის საჭირო უძრავ კონსტრუქციებს, მათ შორის საავტომობილო გზებს და ა.შ, ასევე მანქანებიც ძალზედ მნიშვნელოვანია, რომლებიც ახორციელებენ მგზავრთა გადაყვანას, ე.ი. საერთო დანიშნულების, რომელიც ემსახურება მოსახლეობას.

აღსანიშნავია ის, რომ ტრანსპორტის სფეროში ტექნიკური რეგულირების სრულყოფის მიზნით შეიქმნა სახმელეთო ტრანსპორტის სააგენტო, რომელიც კურირებას ახდენს იმ ამოცანების შესრულებაზე, რაც დასახული აქვს საქართველოსა და რეგიონის ხელმძღვანელობას სატრანსპორტო მომსახურებისა და ბაზრის განვითარებასთან დაკავშირებით.

ციტირება [1.]

საქართველოს საავტომობილო გზების ქსელი შედგება 1,495 კმ სიგრძის საერთაშორისო მნიშვნელობის გზისაგან, რომელიც შედარებით კარგ მდგომარეობაშია, და 18,834 კმ სიგრძის შიდასახელმწიფოებრივი და ადგილობრივი მნიშვნელობის გზებისგან, რომელთა უმეტესი ნაწილი ცუდ მდგომარეობაშია და რეაბილიტაციას საჭიროებს .

სწორია, ეს მოსაზრება და ვეთანხმები.

ძირითადი ტექსტი

მუნიციპალური ტრანსპორტის რეგულირების აქტუალური თემაა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში და ამაში არც საქართველოა გამონაკლისი.

ტრანსპორტის რეგულირების აუცილებლობის მთავარ არგუმენტად ორ საკითხს აფიქსირებენ:

5. რეგულირება საჭიროა იმაში დასარწმუნებლად, რომ ტრანსპორტი უსაფრთხოა – უნდა მოხდეს მონიტორინგი მოსახლეობის ტრანსპორტით მომსახურების პროცესში უსაფრთხოების მოთხოვნების დაცვაზე. ამ მიმართულებით უნდა დადგინდეს უსაფრთხოების ისეთი მოთხოვნები, რომლებიც ოპტიმალურია არსებულ სიტუაციაში და მან არ უნდა იმოქმედოს მომსახურების ფასის ზრდაზე. არ უნდა მოხდეს ტრანსპორტის სფეროს მონოპოლიზაცია.
6. რეგულირებამ უნდა უზრუნველყოს სხვადასხვა ტიპის ტრანსპორტის ერთიან სისტემაში მოქცევა, რაც ხელს შეუწყობს მოსახლეობის უკეთ და კომფორტულად მომსახურებას.

სხვადასხვა ტიპის ტრანსპორტის ერთმანეთთან დაკავშირება/კომბინაცია ხელს უწყობს მოსახლეობის უკეთ მომსახურებას. თუ ეს რეგულირება არ იარსებებს შეუძლებელი იქნება სამარშუტო ხაზების ოპტიმალურად განსაზღვრა. [2, გვ.3]

შიდა სატრანსპორტო კომუნიკაციების მოწესრიგება დაკავშირებულია სხვადასხვა ღონისძიებებთან, კერძოდ:

- საგზაო ქსელის რეკონსტრუქცია;
- საქალაქო გზებზე საზოგადოებრივი და კერძო ტრანსპორტის ფუნქციონირების დაბალანსება;
- ინდივიდუალური ტრანსპორტის პარკირებისა და შეზღუდული რეჟიმით მოძრაობისათვის ტერტორიული ზონების ორგანიზება;
- ავტომობილების მიწისქვეშა შენახვისა და პარკირების ერთიანი სისტემის მოწყობა შესაბამისი დიფერენციაციით (საქალაქო, საუბნო, საცხოვრებელი კომპლექსისა და სხვა) – როგორცაა გრანდმოლის საატომობილო პარკირება. [2, გვ.4]

მუნიციპალური ტრანსპორტის რეგულირების ერთ–ერთ მნიშვნელოვან საკითხს მისი დაფინანსების წყარო წარმოადგენს. არსებობს ტრანსპორტის სუბსიდირების ორი პოტენციური მიზეზი:

1. სუბსიდირების გარეშე სერვისი ან არ იქნებოდა მიწოდებული, ან მიწოდებული იქნებოდა მომსახურების გაცილებით დაბალი დონით;
2. სუბსიდირების გარეშე ტრანსპორტის მომხმარებლები გადაიხდიან უფრო მეტს იმ სერვისში, რომელთა გამოყენებაც უნდათ.

სუბსიდირების სამი მეთოდია ცნობილი:

- ჯვარედინი სუბსიდირება – როცა სუბსიდირების თანხას იხდის ტრანსპორტის მომსახურების განმახორციელებელი კომპანია. აქ დაბალანსება ხდება მომგებიან და წამგებიან სტანსპორტს შორის;

- სამთავრობო სუბსიდია – ამ შემთხვევაში ტრანსპორტის მომსახურებისათვის საჭირო სუბსიდიის გაცემა ხდება ხელისუფლების მიერ;
- სპეციალური ფონდის მეშვეობით სუბსიდირება – ამ შემთხვევაში იქმნება სპეციალური ფონდი, რომლის შევსებაც ევალებათ წინასწარ განსაზღვრულ პირებს. ეს საკმაოდ რთული მოდელია.

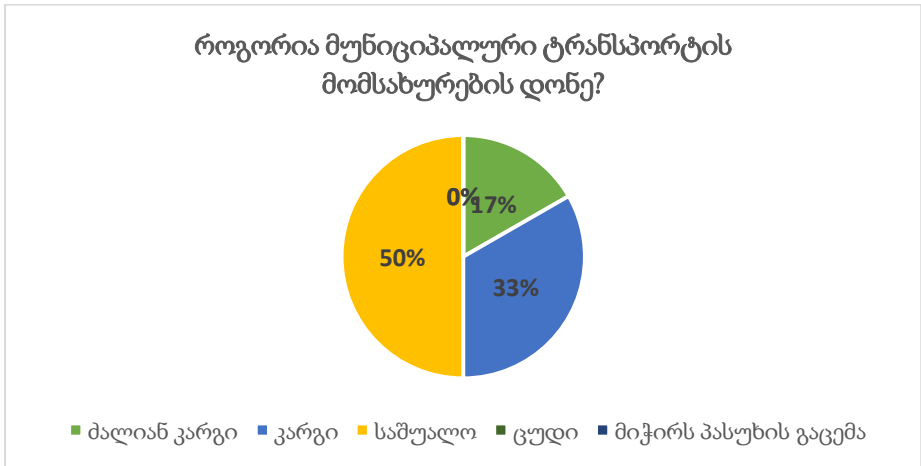
ამასთან დაკავშირებით, მსოფლიო ბანკის მიერ წამოყენებული იქნა წინადადება, დაწესდეს გადასახადები გზებზე – სპეციალურად საგზაო ფონდისათვის, რომელსაც კონტროლირებას გაუწევს მომხმარებელთა წარმომადგენლები, რათა პროცესი გამჭვირვალე იყოს. ასეთი ფონდი არსებობდა 2005 წლიდან 2012 წლამდე, შემდეგ კი გაუქმდა. უნდა აღინიშნოს, რომ კერძო ბიზნესში, რომელიც უკავშირდება ბაზრობების ორგანიზებას ასეთი გადასახადი დღესაც არსებობს, რომელიც ხმარდება ბაზრობებზე ინფრასტრუქტურის მოწესრიგებას.

სატრანსპორტო მომსახურებაში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება მომსახურების ხარისხს, რომლის შესწავლა მოითხოვს კომპლექსურ მიდგომას. ამ თვალსაზრისით აუცილებელია განხორციელდეს რეგულარულად მოსახლეობის აზრის კვლევა, რომლის მეშვეობით დადგინილი იქნება მომხმარებელთა კმაყოფილების დონე და ის ხარვეზები, რაც ხელს უშლის ხარისხიან სატრანსპორტო მომსახურების გაწევას.

სატრანსპორტო მომსახურების კმაყოფილება განისაზღვრება შემდეგი ხარისხის კატეგორიების მიხედვით: საიმედოობა; უსაფრთხოება; ინფორმაცია; მძღოლის საკციელი (მართვა და მომხმარებელთან ურთიერთობა); სისუფთავე; საჩივრები [2, გვ.12]

სწორედ ამ თვალსაზრისით ჩვენს მიერ ჩატარებული იქნა მარკეტინგული კვლევა, რომელიც დაგვეხმარა მომხმარებელთა კმაყოფილების დონის დადგენაში, დაკავშირებული მუნიციპალურ ტრანსპორტთან. მოხმარებელთა კვლევის შედეგად გამოვლინდა სექტორში არსებული პრობლემები, რომლებზეც რეგიონის

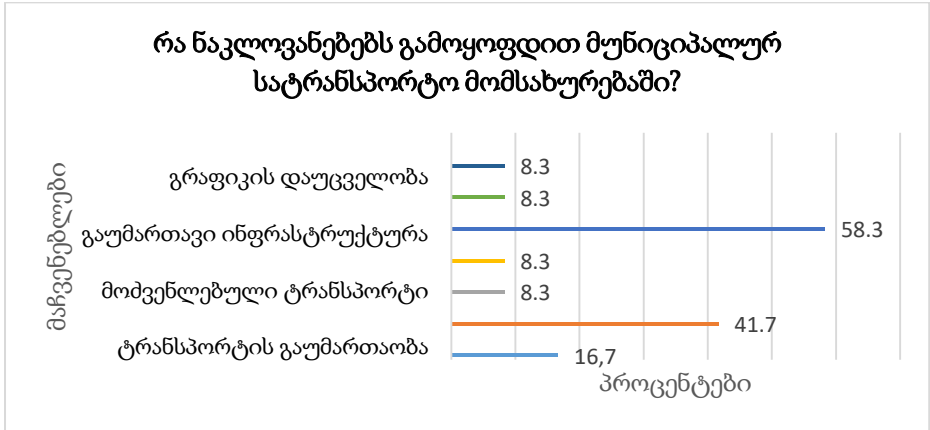
ხელმძღვანელობამ უნდა მოახდინოს რეაგირება, მათი აღმოფხვრის მიზნით, რაც ხელს შეუწყობს მომსახურების დონის ამაღლებას. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 120 რესპოდენტმა, რომელთაგან 16,7% მამრობითი, ხოლო 83,3% მდედრობითი. ასაკობრივი სტრუქტურის მიხედვით რესპოდენტები ასე განაწილდა: 55–ზე ზევით–50%, 18–25 წლის –25%, 45–55 ასაკის –16,7%, ხოლო 35–45 წლის –8,3%. გამოკითხული რესპოდენტებიდან თანაბარი რაოდენობისაა უმაღლესი განათლებისა და ხარისხის მქონე 41,7% – 41,7%, ხოლო საშუალო განათლებისაა 8,3%, სტუდენტია 8,3%. უნდა აღინიშნოს, რომ გამოკითხული რესპოდენტებიდან მუნიციპალური ტრანსპორტით სარგებლობს 66,7%, ხოლო ნაწილობრივ 33,3%. ყველაზე მნიშვნელოვანი, რაზეც ჩვენ ზემოთ გავამახვილეთ ყურადღება ეს იყო მომსახურების ხარისხი. ამ სკითხვას დაკვირვებით მომხმარებელთა ხმები შემდეგნაირად განაწილდა: (იხ. დიაგრამა 1)



დიაგრამა 1.

როგორც დიაგრამიდან ჩანს კმაყოფილების დონის მიხედვით საშუალო მაჩვენებელი აქვს 50%, რაც მიუნიშნებს იმაზე, რომ რაღაც ხარვეზები არსებობს სატრანსპორტო მომსახურებაში. ამაზე კი

ნატელ წარმოდგენას გვაძლევს ის მაჩვენებლები, რომლებიც მომხმარებლებმა დაასახელეს სატრანსპორტო მომსახურების ნაკლოვანებად, ეს მონაცემები კი ასეთია (იხ. დიაგრამა 2)

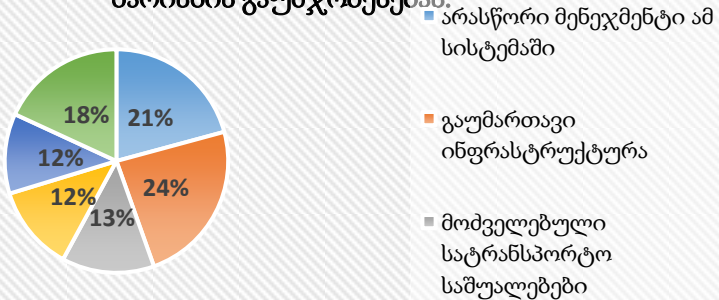


დიაგრამა 2.

როგორც დიაგრამიდან ჩანს ყველაზე მაღალი მაჩვენებლი აქვს ინფრასტრუქტურის გაუმართაობას –58,3%. მიუხედავად იმისა, რომ ინფრასტრუქტურების მოწესრიგებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი ცვლილებები შეინიშნება, მაინც არსებობს ხარვეზები ამსტან დაკავშირებით, რაც უკავშირდება ინფრასტრუქტურული სამუშაოების დროულ და ხარისხიან შესრულებას. მეორე მნიშვნელოვანი ნაკლოვანება რაზეც რესპოდენტებმა ყურადღება გამამხვილენ არის მძღოლების დაბალი კვალიფიკაცია –41,7%, ეს კი სერიოზულ უკმაყოფილებას იწვევს მომხმარებლებში. მესამე მნიშვნელოვანი მაჩვენებელი უკმაყოფილების არის ტრანსპორტის გაუმართაობა–16,7%. აღნიშნულ ნაკლოვანებებს აუცილებელია სათანადო ყურადღება მიექცეს რეგიონის ხელისუფლების მხრიდან.

ასევე მნიშვნელოვანია ყურადღება გავამახვილოთ იმ ხელისშემშლელ პირობებზე, რომლებიც არსებობს ქალაქის მუნიციპალური ტრანსპორტის სფეროში, ამ კუთხით რესპოდენტების შეხედულებები შემდეგნაირად განაწილდა (იხ. დიაგრამა 3)

დაასახელეთ ის ხელისშემშლელი პირობები, რომელიც აფერხებს სატრანსპორტო მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებას.



დიაგრამა 3.

როგორც ვხედავთ მომხმარებელთა აზრი მუნიციპალური სატრანსპორტო საშუალებების გამართულ მუშაობის ხელისშემშლელ პირობებზე ყველაზე მეტად გამახვილებულია არასწორ მენეჯმენტზე 21% და გაუმართავ ინფრასტრუქტურაზე – 24%. სწორედ ამ კუთხით უნდა განხორცილდეს მნიშვნელოვანი ღონისძიებები.

კვლევაში ასევე ყურადღება გამახვილებული იქნა საკითხზე იქონიებს თუ არა სატრანსპორტო დაზღვევა მომსახურების ხარისხზე. ამ კუთხით რესპოდენტთა შეხედულებები შემდეგნაირად განაწილდა: დიახ – 83,3%, ხოლო ნაწილობრივ – 16,7%.

ამასთან დაკავშირებით საინტერესოა აღინიშნოს, რომ ავტოტრანსპორტის მფლობელთა სამოქალაქო პასუხისმგებლობის სავალდებულო დაზღვევის ხელშეკრულებით მზღვეველი ვალდებულია პაკეტის მფლობელი გაანთავისუფლოს ექსპლუატაციის შედეგად დაზარალებულის სიცოცხლის ან ჯამრთელობისათვის მიყენებული ზიანის გამო, რომელიც მინიშნებულია საქართველოს კანონში დაზღვევის შესახებ. პაკეტი გაიცემა ტექნიკურად გამართულ ავტომობილზე. სწორედ ერთ-ერთი ნაკლოვანებას სატრანსპორტო მომსახურების დაბალ დონეზე მიუთითებს სატრანსპორტო საშუალებების გაუმართაობა. ამიტომ

დაზღვევა საშუალებას მისცემს სატრანსპორტო მომსახურების მუშაკებს აქტიურად ჩაერთონ სატრანსპორტო დაზღვევაში, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს მგზავრთა უსაფრთხო გადაყვანა, რაც აამაღლებს მომხმარებელთა მომსახურების დონეს. ამიტომ ჩვენი აზრით აუცილებელია საქართველოში შემოვიდეს სავალდებულო ავტო დაზღვევა. [3],

ასევე კვლევაში მნიშვნელოვანია რესპოდენტთა ხედვები მუნიციპალური სატრანსპორტო მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით:

- ქალაქის ხელმძღვანელობამ შეისწავლოს ყველა პრობლემური მხარე რაც ხელს უშლის მუნიციპალური სატრანსპორტო მომსახურების დონის ამაღლებას და დროულად გადაჭრას პრობლემები;
- ადგილობრივი ხელისუფლების მხრიდან მეტი ყურადღება და კონტროლი;
- უმჯობესია აღარ იყოს მინი სამგზავრო ტრანსპორტი, უმჯობესია ახალი ავტობუსები, უფრო კომფორტულია;
- დაფინანსების გაზრდა;
- უნდა მოხდეს მძღოლების გადამზადება კვალიფიცირებული სექტორის მიერ;
- გაჩერებებზე დროის მაჩვენებლების დაყენება;
- მაქსიმალურად უნდა იყოს დაცული დროის მენეჯმენტი.

დასკვნები: უნდაა აღინიშნოს, რომ ჩვენ სრულიად ვიზიარებთ კვლევაში მონაწილე რესპოდენტების მოსაზრებებს და ვიძლევიტ გარკვეულ რეკომენდაციებს, რომელთა გათვალისწინება დაეხმარება დარგის სპეციალისტებსა და რეგიონის ხელმძღვანელობას დროულად გადაჭრან ზემოთ ჩამოთვლილი პრობლემები და უფრო გაიზარდოს დარგის წილი როგორც რეგიონის ეკონომიკურ განვითარებაში, ისე ქვეყნის მთლიან შიდა პროდუქტში და მომხმარებელთა სატრანსპორტო მომსახურების ხარისხის დაკამყოფილების საკითხში. ეს რეკომენდაციებია:

- ქალაქის ხელმძღვანელობამ შეისწავლოს ყველა პრობლემური მხარე რაც ხელს უშლის მუნიციპალური სატრანსპორტო მომსახურების დონის ამაღლებას და დროულად გადაჭრას პრობლემები;
- ადგილობრივი ხელისუფლების მხრიდან მეტი ყურადღება და კონტროლი მუნიციპალური სატრანსპორტო მომსახურების ხარისხზე;
- უმჯობესია გაუმართავი სატრანსპორტო საშუალებები ჩაანაცვლოს ახალმა ავტობუსებმა, რომლებიც უფრო კომფორტულია;
- გაიზარდოს დაფინანსება, რათა მოხდეს ახალი სატრანსპორტო საშუალებების შეძენა;
- უნდა მოხდეს მძღოლების გადამზადება კვალიფიცირებული სექტორის მიერ;
- მოხდეს ცენტრალურ გაჩერებებზე დროის მაჩვენებლების დაყენება;
- მაქსიმალურად უნდა იყოს დაცული დროის მენეჯმენტი;
- გადამზადდნენ მძღოლები კომუნიკაციურ უნარ-ჩვევებში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ტრანსპორტი საქართველოში
https://ka.wikipedia.org/wiki/%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%A1%E1%83%9E%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%A2%E1%83%98_%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A8%E1%83%98
2. მუნიციპალური ტრანსპორტის ტექნიკურ-ნორმატიული ინსტრუქცია
<http://www.ivote.ge/images/doc/uploadedFiles/files/ciesr%20transporti.pdf>
3. <https://1tv.ge/news/archil-cercvadze-uavario-mdzghols-samoqalaqo-pasukhismgeblobis-dazghvevisas-shesadzloa-seriozuli-fasdakleba-hqondes/>
4. <https://insurance.gov.ge/>
5. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/31750?publication=10>

პიროვნული განვითარების უნარების მართვის გზები Ways to manage personal development skills

ვალერი მოსიაშვილი - საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტის
ეკონომიკის დოქტორი

Valeri Mosiashvili - Doctor of Economics, Professor
Georgian National University
vmosiashvili@seu.edu.ge

მეგი ბარათაშვილი - საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი
ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი

Megi Baratashvili - Georgian National University SEU
Master of Human Resource Management
m.baratashvili@seu.edu.ge

ანოტაცია. წინამდებარე სტატიაში განხილულია საკითხი, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ადამიანის პიროვნული განვითარება. პიროვნული განვითარების უნარების მართვის გზები საკმაოდ პრობლემური და მნიშვნელოვანი საკითხია, რადგან პიროვნული განვითარების საჭიროება განისაზღვრება დასაქმებულის იმ უნარებიდან, რაც მის კონკურენტულობას აამაღლებს დასაქმების ბაზარზე. შესწავლილია პერსონალის განვითარება, როგორც უწყვეტი პროცესი ორგანიზაციაში, რათა მაქსიმალურად სრულად გამოიყენონ თავიანთი შესაძლებლობები, რაც თანაბრად სარგებლიანი იქნება როგორც ინდივიდუალურად პიროვნებისთვის ისე ორგანიზაციისთვის. თემის აქტუალურობა, გამომდინარეობს თანამედროვეობის საჭიროებიდან, ადამიანმა გამოავლინოს საკუთარი შესაძლებლობის სრული პოტენციალი და განვითარდეს მაქსიმალურად თავის საქმიანობაში. თემაში განხილულია პიროვნული განვითარების ეტაპები და მართვის გზები.

საკვანძო სიტყვები: „თვითგანვითარება“, კომუნიკაცია, პრობლემის გადაჭრა, თავდაჯერებულობა; სამუშაო ეთიკა; პერსონალური უნარ-ჩვევები.

annotation. This article discusses the importance of personal development. Ways to manage personal development skills are quite a problematic and important issue, as the need for personal development is determined by the skills

of the employee, which will increase his competitiveness in the employment market. The development of staff as a continuous process in the organization is studied in order to make the most of their capabilities, which will be equally beneficial for both the individual and the organization. The urgency of the topic stems from the need for modernity for people to show their full potential and develop as much as possible in their activities. The topic discusses the stages of personal development and ways of management.

Keywords: "self-development", communication, problem solving, self-confidence, work ethic; Personal skills.

როგორც პრაქტიკამ დაადასტურა პიროვნული განვითარების უნარები შეიძლება იყოს რბილი ან ტექნიკური. პიროვნული განვითარების უნარების მართვისთვის უნდა შევარჩიოთ, თუ რომელი უნარჩვევები უნდა განვაავიტაროთ ჩვენს სფეროებზე თვითანალიზის ჩატარებით და ჩვენი ბიზნეს-ინდუსტრიის განვითარებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების მისაღწევად.

ფოკუსირება ხდება უნარებზე, რომლებიც კონკურენტულ კანდიდატად აქცევთ ნებისმიერ სამსახურს. პიროვნული განვითარება არის ცხოვრებისეული მიზნებისა და ღირებულებების შეფასების და უნარებისა და თვისებების შექმნის მიმდინარე აქტი ჩვენი შესაძლებლობების მისაღწევად. მათ შეუძლიათ ხელი შეუწყონ ჩვენს „სიმწიფეს“, წარმატებასა და კმაყოფილებას. მრავალი ადამიანი აძლიერებს პიროვნული განვითარების უნარ-ჩვევებს მთელი ცხოვრების განმავლობაში, საკუთარი თავის უკეთესობისაკენ და მიზნების მისაღწევად. მათ ამის გაკეთება შეუძლიათ განათლების, მენტორის რჩევის, თვითდახმარების და ა.შ.

აღვწერთ პიროვნული განვითარების რამდენიმე მნიშვნელოვან უნარს, რაც ხელს შეუწყობს ჩვენი მოგზაურობის უნარს და თავდაჯერებულობას.

პიროვნული განვითარების უნარები არის თვისებები და შესაძლებლობები, რომლებიც გვეხმარება როგორც პირად, ასევე პროფესიულ ზრდაში. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ეს არის

უნარები, რომლებიც გეხმარებათ ჩვენი პირადი განვითარების განმტკიცებაში. ამ უნარების გააზრება და გაუმჯობესება დაგვეხმარება საკუთარი პოტენციალის მაქსიმალურად გაზრდაში. ეს პროცესი ასევე ცნობილია როგორც „თვითგანვითარება“ ან „პირადი ზრდა“.

პიროვნული განვითარების უნარები მნიშვნელოვანია, რადგან ისინი საშუალებას გვაძლევს შევექმნათ სტრატეგიული და ტაქტიკური გეგმები პირადი და პროფესიული ზრდისთვის, მიზნების მისაღწევად. შეიძლება სასარგებლო იყოს პიროვნული განვითარების უნარების დახვეწა, რათა ბუნებრივად შევასრულოთ ყოველდღიური რუტინა და გამოვიყენოთ¹⁷:

- მივალწიოთ პირად და კარიერულ მიზნებს;
- წინსვლა კარიერაში;
- გავაუმჯობესოთ სიძლიერე და ნიჭი;
- საკუთარ თავს ვაჯობოთ;
- ვიპოვნოთ შესრულება და კმაყოფილება.

პიროვნული განვითარების უნარ-ჩვევები შეიძლება იყოს ის თვისებები, რაც უკვე გვაქვს ან ის, რაც შეგვიძლია განათლებასა და ტრენინგში მივიღოთ. ინდივიდები აფასებენ პიროვნული განვითარების სხვადასხვა უნარს, მათი მიზნებიდან გამომდინარე, მაგრამ აქ მოცემულია უნარების მაგალითები, რომლებსაც ადამიანები ჩვეულებრივ იყენებენ პირადი ზრდის გასაადვილებლად:

- კომუნიკაცია;
- ინტერპერსონალური;
- ორგანიზაცია;
- პრობლემის გადაჭრა;
- თავდაჯერებულობა;

¹⁷ <https://ucnet.universityofcalifornia.edu/news/2020/02/plan-for-professional-growth-6-easy-steps.html> [გადამოწმებულია 09.07.2021]

- ადაპტაცია;
- მთლიანობა;
- სამუშაო ეთიკა;
- ლიდერობა.

კომუნიკაცია: კომუნიკაცია მოიცავს ჩვენს საუბრის, წერისა და მოსმენის უნარს. ამ უნარების საშუალებით, შეგვიძლია გავიგოთ სხვების ნათქვამი და გრძნობა და ასევე გადმოვცეთ საკუთარი იდეები და გრძნობები. კარგ კომუნიკატორებს შეუძლიათ ნათლად და დამაჯერებლად ისაუბრონ პოზიტიური და სიტუაციის შესაბამისი ტონით.

ინტერპერსონალური: ინტერპერსონალური უნარები არის ვერბალური და არავერბალური ქცევა და რეაქცია სხვა ადამიანებთან ურთიერთობაზე ისინი გავლენას ახდენენ სოციალურ სიტუაციებში ურთიერთობების დამყარების უნარზე და შთაბეჭდილების მოხდენაზე.

ორგანიზაცია: ორგანიზაციის უნარებში შედის ფიზიკური და ციფრული სივრცეების სისუფთავე, ასევე დაგეგმვის, დაგეგმვისა და პრიორიტეტების განსაზღვრის უნარი. კარგი ორგანიზაცია დაგვეხმარება დავზოგოთ დრო, თავიდან ავიცილოთ არასწორი კომუნიკაციები და გავაუმჯობესოთ ეფექტურობა.

„პრობლემის გადაჭრა“ პრობლემის გადაჭრა არის შესაძლებლობა გავუმკლავდეთ რთულ ან გასაკვირ სიტუაციებს. პრობლემების დროს შეგვიძლია შევინარჩუნოთ სიმშვიდე, როდესაც შეხვდებით დაბრკოლებებს შევაფასებთ მათ ყველა ვარიანტს საუკეთესო გამოსავალის მოსაძიებლად.

თავდაჯერებულობა - თავდაჯერებულობა არის ჩვენი შესაძლებლობების, მოქმედებებისა და გადაწყვეტილებების რწმენა. თუ საკუთარ თავში დარწმუნებული ვართ, შეიძლება ამბიციური მიზნებისკენ მივისწრაფვოდეთ, ვცადოთ ახალი რამ და გვჯეროდეს რომ წარმატებას მივაღწევთ.

ადაპტაცია: ადაპტაცია არის შესაძლებლობა სწრაფად და მარტივად მოვერგოთ ახალ ნივთებს. ადამიანები, რომლებიც კარგად მართავენ ცვლილებებს, ხშირად ეგუებიან მრავალფეროვან პიროვნებებს და ხარობენ ნებისმიერ გარემოში. მათ ასევე შეუძლიათ მშვიდად დარჩნენ არაორდინალურ/გასაოცარ სიტუაციებში.

მთლიანობა: ხალხი ენდობა მათ, ვინც გულწრფელია და მათ ღირებულებებს უჭერს მხარს. მთლიანობა ნიშნავს იმას, რაც სწორად უნდა გააკეთო და სიმართლე თქვა, მაშინაც კი, თუ ამის გაკეთება გამოწვევებს წარმოადგენს. მთლიანობის არსებობამ შეიძლება გამოიწვიოს კარგი რეპუტაცია და წინსვლის შესაძლებლობები.

სამუშაო ეთიკა: სამუშაო ეთიკა მოიცავს არა მხოლოდ შრომას, არამედ საიმედოობას, პასუხისმგებლობას, ხარისხს, განსაზღვრულობას და დისციპლინას. კარგი სამუშაო ეთიკის მქონე ადამიანები არიან პროდუქტიული და პოზიტიური დამოკიდებულება.

ლიდერობა: ლიდერობა არის ადამიანების ხელმძღვანელობის უნარი. კარგ ლიდერებს შეუძლიათ სხვების მოტივაცია და დახმარება საერთო მიზნის მიღწევაში, აშენებენ ნდობას და აუმჯობესებენ მორალს.

შევვიძლია გავზარდოთ საკუთარი პიროვნული განვითარების უნარები კლასების გავლით, გარშემომყოფებისგან სწავლით, ახალი ნიჭის მიღებით და არსებული ნიჭით გაუმჯობესებით.¹⁸

1. გადავლახოთ შიში. შიშმა შეიძლება ხელი შეუშალოს ზრდას და პროგრესირებას. თუ ჩვენ გვეშინია საზოგადოებაში სიტყვით გამოსვლა, გავითვალისწინოთ გაკვეთილი ან შევუერთდეთ ჯგუფს, რომელიც გვეხმარება გავხდეთ უკეთ საჯარო მოსაუბრეები. თუ რისკის მიღების გვეშინია, ვიპოვოთ მენტორი, რომელიც

¹⁸ <https://ucnet.universityofcalifornia.edu/news/2020/02/plan-for-professional-growth-6-easy-steps.html> [გადამოწმებულია 09.07.2021]

დაგვეხმარება სწორი გადაწყვეტილებების მიღებაში და ნდობის ამაღლებაში.

2. წავიკითხოთ კითხვას შეუძლია გააფართოოს ცოდნა და ლექსიკა. მას ასევე შეუძლია გონების სტიმულირება და გააუმჯობესოს კრიტიკული აზროვნების უნარი. ვცადოთ დავსახოთ მიზანი, დღეში წავიკითხოთ მინიმუმ ერთი სასწავლო ან სამოტივაციო სტატია, ან თვეში ერთი წიგნი.

3. შევიტყოთ ახალი. მაგალითად, შეიძლება გავიაროთ კურსები სხვა ენის, ახალი პროგრამული უზრუნველყოფის პროგრამების ან შემოქმედებითი წერის შესასწავლა. გავითვალისწინოთ პროფესიული განვითარების ისეთი თემები, რომელიც დაგვეხმარება უნარების გაუმჯობესებაში.

4. მოვითხოვოთ უკუკავშირი. მივუახლოვდეთ ოჯახის წევრს, მეგობარს, კოლეგას ან მენეჯერს და ვთხოვოთ უკუკავშირი მოგვაწოდონ ბოლოდროინდელი პროექტის ან მიღწევის შესახებ. გამოვიყენოთ მათი პოზიტიური კომენტარები და კონსტრუქციული კრიტიკა, რომ ვიპოვოთ გაუმჯობესების გზები. ზოგჯერ გვჭირდებათ გარე, მიუკერძოებელი აზრი, რომ მივიღოთ განსხვავებული პერსპექტივა.

5. დავაკვირდეთ სხვებს. ვუყუროთ და ვისწავლოთ იმ ადამიანებისგან, ვინც შთაგვაგონებენ. ეს შეიძლება იყოს ადამიანი, რომელსაც ვიცნობთ, მაგალითად, ხელმძღვანელი, ოჯახის წევრი ან საზოგადო მოღვაწე. გამოვავლინოთ ის თვისებები, რომლებშიც აღფრთოვანებული ვართ მათში და შევეცადოთ გავიმეოროთ ის საკუთარ თავში.

6. ქსელი მრავალი ტიპის ადამიანებთან ურთიერთობის საშუალებით, შეგვიძლია გავიგოთ ახალი იდეები და გავიგოთ, თუ როგორ უნდა დავუკავშირდეთ კომუნიკაციას და ვიმუშაოთ პიროვნების სხვადასხვა ტიპებთან. ასევე შეგვიძლია შევხედოთ ხალხს და განვაკითხოთ ურთიერთობები, რაც შეიძლება მომავალში დაგვეხმაროს. დავუკავშირდეთ ინდუსტრიული ორგანიზაციებისა

და საერთო ინტერესის ჯგუფებს, ან დავესწაროთ კონფერენციებსა და ღონისძიებებს საინტერესო თემებზე.

7. შევინახოთ ჟურნალი. ყოველდღიურად ან კვირაში ერთხელ მაინც ჟურნალში წერა დაგვეხმარება თვითშეგნების მოპოვებაში და ავსახოთ ბოლოდროინდელი მოვლენები, გადაწყვეტილებები და საუბრები. შეგვიძლია შევინახოთ ხელით დაწერილი, პირადი ჟურნალი, ან ავირჩიოთ აზრებისა და გამოცდილების გაზიარება ბლოგინგით. გამოვიყენოთ ის მიზნების დასახვისა და შეფასების მიზნით.

8. მედიტირება. ბევრი ადამიანი მედიტირებას ახდენს სიწმინდისა და ინფორმირებულობის მოსაპოვებლად და სტრესისა და შფოთვის შესამცირებლად. მედიტაცია დაგვეხმარება ფოკუსირება მოვახდინოთ თვითგანვითარებაზე და მიზნებზე ჯანმრთელად, პოზიტიურად და მშვიდად. სამსახურში შესვენების ან მშვიდი დროის საკუთარ თავთან დანიშვნაც კი დაგვეხმარება მოდუნებაში და ფოკუსირებაში.

9. მივიღოთ მენტორი. თუ დახმარება გვჭირდება თვითგანვითარების უნარების ჩამოყალიბების გზების დასადგენად, ვესაუბროთ მენტორს. ეს ადამიანი შეიძლება იყოს მენეჯერი, პროფესორი, ადამიანი, ვისთანაც აღფრთოვანებული ვართ.

მიუხედავად იმისა, რომ პიროვნული განვითარების უნარმა შეიძლება სარგებლობა მოუტანოს ცხოვრების ყველა ნაწილს, ეს განსაკუთრებული პრაქტიკა შეიძლება სასარგებლო იყოს სამუშაო ადგილზე და დაგვეხმაროს კარიერის განვითარებაში:

ვიყოთ აქტიური მსმენელი. კარგი კომუნიკაციის ნაწილია ყურადღების მიქცევა სხვების ნათქვამზე. კონცენტრირება მოვახდინოთ იმის გაგებაზე, თუ რას ამბობს შენი თანამშრომელი და კლიენტი, ასე რომ შეგვიძლია გვახსოვდეს ეს ინფორმაცია და კარგად ვუპასუხოთ, გამოვიყენოთ მოსმენისა და კომუნიკაციის ეფექტური და პროფესიონალური უნარები ყველაფერში, სატელეფონო საუბრიდან დამთავრებული გასაუბრებამდე. კარგად

ვიმუშავოთ სხვებთან. კარგი ადამიანების ცოდნა გუნდის დაფასებულ წევრად გვაქცევს. უნდა შევძლოთ სხვებთან თანამშრომლობა და მოტივაცია. განავავითაროთ სოციალური უნარები, რომ დავამყაროთ ურთიერთობები კოლეგებთან, კლიენტებთან, მომხმარებლებთან და ყველა სახის ნაცნობებთან.

მოვაწყოთ საკუთარი დრო, სამუშაო და მასალები. დავგეგმოთ ამოცანები, რომ სწრაფად და მარტივად შევასრულოთ ისინი. რომელი პროექტებია პრიორიტეტული, თუ ერთზე მეტს ვიყენებთ. თუ კარგად ვართ ორგანიზებული, შეიძლება უკეთ შევძლოთ შევასრულოთ ვადები და ეფექტურად ვითანამშრომლოთ სხვებთან.

ვიმუშავოთ რთულ სიტუაციებში. პრობლემის მოგვარებისას შეაფასოთ ვარიანტები და განვსაზღვროთ საუკეთესო გამოსავალი. ვიცოდეთ როდის უნდა ვიკითხოთ რჩევა ან გამოვიკვლიოთ სხვადასხვა სცენარი. ადამიანები, რომელთაც შეუძლიათ კრიტიკული აზროვნება და რთული პრობლემების მოგვარება, უფრო კარგ გადაწყვეტილებებს მიიღებენ როგორც ცხოვრებაში, ასევე სამსახურში.

გვჯეროდეს საკუთარი თავის. თუ გადაწყვეტილებების რწმენა გავქვს, შეიძლება სხვებმაც დაიჯერონ ჩვენი. ეს პოზიტიური ენერგია დაგვეხმარება გარშემომყოფების სტიმულირებასა და ნდობის აღძვრაში. უკეთ შეგვიძლია გავუმკლავდეთ გამოწვევებს და მივაღწიოთ მიზნებს, თუ უფრო მეტად დავრწმუნდებით მიუვახლოვდებით, ვიდრე ეჭვს შევიტანთ.

შეცვლაზე ადაპტირება. ვიყოთ მოქნილი, რომ მარტივად გავუმკლავდეთ სამუშაოსა და ცხოვრებისეულ ცვლილებებს. ადაპტირებულ ადამიანებს შეუძლიათ კარგად იმუშაონ როგორც მარტო, ისე გუნდში, მართონ მრავალი პროექტი, იმუშაონ სხვადასხვა პირობებში, მიიღონ ახალი იდეები და სხვა. ცვლილებებზე კარგად რეაგირების შესაძლებლობამ ასევე შეიძლება ამ სიტუაციებს ნაკლებად სტრესული გაგვხადოს ყველა მონაწილეში.

ვიყოთ მართალი. გულახდილობა არის კოლეგების და ხელმძღვანელების პოზიტიური ურთიერთობის საფუძველი. ვიმოქმედოთ კარგი ეთიკით და დავუდგეთ ღირებულებებს. მთლიანობას შეუძლია მოგვიტანოს პატივისცემა, კმაყოფილება და კარგი რეპუტაცია სამსახურში.

ვიყოთ ერთგული და გატაცებული ჩვენნი საქმით. კარგი სამუშაო ეთიკის მქონე ადამიანები არიან პროდუქტიული, საიმედო და გადაწყვეტილი აქვთ ხარისხიანი

სამუშაოს შესრულება. ეს ერთგულება დაგვეხმარება ამოცანების დროულად შესრულებაში და თანატოლების სტიმულირებაში.

ვიხელმძღვანელოთ გარშემომყოფებით. კარგი ლიდერი მოითხოვს ნდობას, ხედვას და კომუნიკაციას. ადამიანები, რომლებიც ქმნიან ამ ლიდერულ უნარებს, შეუძლიათ დაეხმარონ თავიანთ გუნდს პროგრესირებაში და იყვნენ პროდუქტიული, კონტროლის გარეშე.

თუ ადამიანი ხშირად იმეორებს ერთი და იგივე მოქმედებას, მას თანდაყოლილი უნარიდან გარკვეული უნარ-ჩვევა უვითარდება, ხოლო თუ მას არ ექნება სათანადო პირობები, თუ არ ისწავლის, არ იმუშავებს სათანადო მიმართულებით, მაშინ მას ეს უნარ-ჩვევა აღარ განუვითარდება. უნარ-ჩვევა იგივე უნარია, რომელიც ძირითადად ნასწავლია და წვრთნის შედეგადაა განვითარებული. იგი მოიცავს ისეთი ქმედებების განხორციელებას, რომლებიც მიზნად ისახავს სასურველი შედეგის მიღწევას. განასხვავებენ შემდეგ უნარ-ჩვევებს: აკადემიური (კითხვა, წერა, კრიტიკული აზროვნება, შემოქმედებითი აზროვნება და სხვა), პიროვნული ურთიერთობის (მოსმენა, საუბარი, ვერბალური და არავერბალური კომუნიკაცია, სხვა), და მოტორული (ძერწვა, ხატვა, მიზანში სროლა და სხვა);¹⁹

¹⁹ <https://www.skillsyouneed.com/ps/continuing-professional-development.html>
[გადამოწმებულია 09.07.2021]

ცალკე აღსანიშნავია კრიტიკული აზროვნება, რომელიც საკუთარი თავის შესწავლის მიზნით ინტელექტის გამოფხიზლებას ჰკავს. ეს უკანასკნელი ძალიან მდიდარი კონცეფციაა, რომელიც 2500 წელზე მეტია არსებობს ხოლო ტერმინი უშუალოდ მეოცე საუკუნიდან გაჩნდა. კრიტიკული აზროვნება საკუთარი თავის შესწავლა, გაძლოა და თვითდისციპლინირებაა, რომლის მიმდევარი ადამიანებიც ცხოვრობენ რაციონალურად, თანაგრძნობითა და მოქმედებენ შეგნებულად. ისინი "მოიხმარენ" ინტელექტუალურ მექანიზმებს, რომლებიც მათ საშუალებას აძლევს, გაანალიზონ, შეაფასონ და გააუმჯობესონ ესა თუ ის ფაქტი.

კრიტიკული აზროვნება ნიშნავს ცნობისმოყვარეობას, გამოკითხვის სტრატეგიების გამოყენებას, კითხვების დასმას და მათზე პასუხის ძიებას. ის მოიცავს ფაქტების არა მხოლოდ დაფიქსირებას, არამედ მათი მიზეზებისა და შედეგების გარკვევას. კრიტიკულ აზროვნებას მივყავართ გადაწყვეტილებამდე: რა უნდა დავიჯეროთ და რა არა. კრიტიკული აზროვნება იწყება ინფორმაციის მიღებისთანავე და ამ ინფორმაციისადმი პიროვნული დამოკიდებულების გამომუშავებით სრულდება. ესაა აზროვნების ფორმა, რომელიც საკითხის სხვადასხვა კუთხით დანახვას და ალტერნატივების აწონ-დაწონვას გულისხმობს.

აღსანიშნავია, აზროვნება კრიტიკულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ინდივიდუალური ხასიათისაა. პიროვნებას საკმარისი თავისუფლება უნდა ჰქონდეს, რათა იფიქროს და დამოუკიდებლად გადაჭრას სხვადასხვა სირთულეების საკითხები.

რატომ კრიტიკული აზროვნება ?

ყველა ადამიანი ფიქრობს - ეს ჩვენი ბუნებაა ასეთი, რომ ვიფიქროთ, მაგრამ ამ ფიქრისა და ნააზრევის უმეტესობა მიკერძოებული, გაფანტული, ნაწილობრივი და ზერელედ განსჯილია. ამ დროს, ჩვენი ცხოვრების სტილი და ხარისხი სწორედ იმაზეა დამოკიდებული, თუ რას და როგორ ვფიქრობთ.

კომუნიკაცია (ლათინური Communico - საერთოს ვხდი) არის ადამიანებს შორის ურთიერთობის პროცესი, რომლის დროსაც ხდება აზრების, იდეების ან ინფორმაციის გაცვლა.

კომუნიკაციას საკუთარი სტრუქტურა გააჩნია, რომელიც ოთხი ელემენტისაგან შედგება:

- წყარო - საიდან (ვისგან) მოდის შეტყობინება;
- ინფორმაცია - შეტყობინების (ცნობის) შინაარსი;
- არხი - რისი საშუალებით ხდება შეტყობინების

გადმოცემა. მაგ.: ტელეფონით, ტელევიზიით, რადიოთი, სოციალური ქსელი. . .

- მიმღები-შეტყობინების ადრესატი.

კომუნიკაცია არსებობს ორი სახის: ვერბალური და არავერბალური.

ვერბალური კომუნიკაცია არის პროცესი, რომლის დროსაც აზრის გადმოცემა ხდება სიტყვებისა და წინადადებების საშუალებით და აქცენტი კეთდება შეტყობინების შინაარსზე.

არავერბალურია კომუნიკაცია, სადაც მეტყველება არ არის ჩართული, მაგრამ ინფორმაციის გაცვლა მაინც ხდება არავერბალური არხებით: პოზა, ჟესტები, მოქმედებები-მოძრაობები, მზერითი კონტაქტი, სხეულის მდებარეობა, სახის გამომეტყველება, ხმის ტემბრი და სიმაღლე. ჩვენი აღქმის 65% შედგება არავერბალური ინფორმაციისაგან. არავერბალური კომუნიკაცია ყოველთვის თანახლავს ვერბალურს. მნიშვნელოვანია, კომუნიკაციის ეს ორი ფორმა ერთხვეოდეს ერთმანეთს.

არსებობს კომუნიკაციის შემდეგი სახეები²⁰:

- პირდაპირი – მაგალითად - „ დატოვეთ საამქრო“
- ექსპლიციტური – მაგალითად „გაათავისუფლეთ საამქრო, თანამშრომელთა მეორე გუნდი უნდა შემოვიდეს“

²⁰ <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/improve-your-personal-development-skills> [გადამოწმებულია 07.07.2021].

➤ არაპირდაპირი – მაგალითად, „თქვენ იცით, რომ ჩვენთვის ყველა თანამსრომელი ერთნაირად მნიშვნელოვანია, ამიტომ უნდა დატოვოთ საამქრო“

➤ იმპლიციტური – მაგალითად, „ხომ იცით, ბევრის მდომმა ცოტაც დაკარგა“

ღირებულებები: ღირებულება, ესაა პრინციპი ან სტანდარტი, რომელსაც აღიარებს ადამიანი, ადამიანთა ჯგუფი, ან საზოგადოება.

ღირებულება გამოხატავს ადამიანის რწმენას, შეხედულებებს, იდეალებს და ეთიკურ სტანდარტებს, რომლებიც საფუძვლად უდევს მისი ცხოვრების წესს. ღირებულებები ხშირ შემთხვევაში განსაზღვრავს ადამიანის ქცევათა ერთობლიობას, რომელიც მას უბიძგებს, ან პირიქით, აკავებს ამა თუ იმ ქცევისგან.

პიროვნებას ან საზოგადოებას არაერთი ღირებულება გააჩნია. ამ ღირებულებათა ძირითად მახასიათებელს წარმოადგენს მათი ერთიანი ხასიათი. ღირებულებები სტრუქტურულ კავშირში არიან ერთმანეთთან და ქმნიან ერთ მთლიან სისტემას, რაც საშუალებას გვაძლევს ამ ღირებულებათა მატარებელი პიროვნების ან საზოგადოების ქცევა პროგნოზირებადი იყოს. თუმცა, აღსანიშნავია რომ ღირებულებები სრული სტაბილურობით არ ხასიათდებიან. შესაძლოა მათი ცვლილება თანდათან, მოულოდნელად და სწრაფადაც კი განხორციელდეს. ეს ცვლილება ღირებულებითი ორიენტაციის შესაბამისად ხდება.

ღირებულებები წარმოადგენს ერთგვარ საზომს, რომლითაც ვავლენთ გარკვეულ დამოკიდებულებას მოვლენების მიმართ, თუ რა არის კარგი ან ცუდი, სამართლიანი ან უსამართლო, მორალური ან ამორალური. ეს დამოკიდებულებები კი აღზრდის პროცესში ყალიბდება, რომელიც მყარ რწმენად გადაიქცევა და ხშირად რთულად ემორჩილება ცვლილებებს.

სხვადასხვა საზოგადოებაში აღზრდილ პიროვნებას, ბუნებრივია უყალიბდება განსხვავებული ღირებულებები, როდესაც ისინი თანაარსებობენ, შესაძლოა მათ შორის განვითარდეს რაიმე სახის

კონფლიქტი. ასეთი შემთხვევები ხშირია მულტიკულტურულ ქვეყნებში, სადაც სხვადასხვა ეროვნების, რელიგიის, კულტურის მქონე ადამიანები ცხოვრობენ. ამ შემთხვევაში შეიძლება განვითარდეს ღირებულებითი კონფლიქტი, რომელიც არის საკმაოდ რთულად მოსაგვარებელი, ვინაიდან იგი დაკავშირებულია ადამიანის ფასეულობებთან.

პერსონალური უნარ-ჩვევები კრიტიკულ წარმატებებს უკავშირდება ნებისმიერ საქმეს. ძლიერი რბილი უნართა მყოფი ადამიანი კარგად მუშაობს დამსაქმებლებთან, თანამშრომლებთან, კოლეგებთან, კლიენტებთან და მოვაჭრეებთან. მათ შეუძლიათ იდეების შესახებ ნათლად და სხვებს მოუსმინონ. ძლიერი პიროვნული უნარების მქონე ადამიანს აქვს პოზიტიური დამოკიდებულება სამუშაოზე, ჯანსაღი კომპანიის კულტურის განუყოფელი ნაწილი.

ისინი ასევე დაეხმარებიან წარმატებულ შედეგებს მათი კომპანიებისთვის. როგორც პასუხისმგებელი თანამშრომლები, რომელთაც შეუძლიათ დახმარების იმედი ჰქონდეთ, ისინი შეხვედებიან ვადას და სრულ ამოცანას. ძლიერი პიროვნული უნარების მქონე ადამიანები ხშირად მოტივირებული და აღფრთოვანებული არიან მათი მუშაობის შესახებ, რაც ხელს უწყობს მათ წარმატებას. დასკვნის სახით შესაძლებელია აღვნიშნოთ, რომ დამსაქმებლები ეძებენ სამუშაოს კანდიდატებს ძლიერი პირადი უნარებით, რადგან ისინი წარმატებით ასრულებენ თავიანთ საქმიანობას.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. <https://ucnet.universityofcalifornia.edu/news/2020/02/plan-for-professional-growth-6-easy-steps.html> [გადამოწმებულია 09.07.2021]
2. https://canvas.uw.edu/courses/1037075/pages/professional-development-planning-steps?module_item_id=6311520 [გადამოწმებულია 09.06.2021]

3. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/professional-development-plan> [გადამოწმებულია 14.07.2021]
4. <https://hr.duke.edu/managers/performance-management/professional-development-plan> [გადამოწმებულია 09.07.2021]
5. <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/professional-development-plan/> [გადამოწმებულია 09.07.2021]
6. <https://www.skillsyouneed.com/ps/continuing-professional-development.html> [გადამოწმებულია 09.07.2021]
7. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/improve-your-personal-development-skills> [გადამოწმებულია 07.07.2021]
8. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/improve-your-personal-development-skills> [გადამოწმებულია 11.07.2021]
9. <https://www.doe.mass.edu/pd/faq.html> [გადამოწმებულია 09.07.2021]

საერთაშორისო, რეცენზირებადი და რეფერირებადი
სამეცნიერო ჟურნალი

ეკონომიკა და ფინანსები

ჟურნალი წარმოადგენს აკადემიურ გამომცემლობას, რომელიც ყოველკვარტლურად აქვეყნებს სამეცნიერო სტატიებს ისეთ სფეროებში როგორცაა ეკონომიკა, ფინანსები, სოციალური მეცნიერებები და ბიზნეს-ტექნოლოგიები

მთავარი რედაქტორი - ეკონომიკის დოქტორი, საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტის პროფესორი დავით ჩახვაშვილი

<https://www.linkedin.com/in/davit1chakhvashvili>

<https://www.facebook.com/davit1chakhvashvili>

International, peer-reviewed and peer-reviewed scientific

Economics and Finance

The journal is an academic publishing house that publishes quarterly scientific articles in areas such as economics, finance, social sciences, and business technology.

Editor-in-Chief - Doctor of Economics, Professor of the Georgian National University Davit Chakhvashvili

<https://www.linkedin.com/in/davit1chakhvashvili>

<https://www.facebook.com/davit1chakhvashvili>