

ბიზნესი, მენეჯმენტი და ბუღალტრული აღრიცხვა (სხვადასხვა)

**ადამიანური კაპიტალის ევოლუცია საქართველოში
ივანე ჯავახიშვილის ისტორიულ-ეკონომიკური მემკვიდრეობიდან
ციფრულ ეპოქამდე**

ნანა შონია

nana.shonia@atsu.edu.ge

დიანა ბიბილეიშვილი

აპაჰი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ქუთაისი, საქართველო

DOI: <https://doi.org/10.52340/atsu.2026.1.27.10>

სტატიაში გაანალიზებულია ადამიანური კაპიტალის განვითარება საქართველოში ისტორიული და თანამედროვე პერსპექტივების სინთეზით. განხილულია მისი ფორმირების ეტაპები შუა საუკუნეებიდან, ივანე ჯავახიშვილის ნაშრომებით, საბჭოთა ინდუსტრიული მოდელითა და პოსტსაბჭოთა ტრანსფორმაციით თანამედროვე ციფრულ ეპოქამდე. ნაჩვენებია, რომ ჯავახიშვილის იდეები თანხვედრაშია ადამიანური კაპიტალის თანამედროვე კონცეფციასთან. შეფასებულია საბჭოთა სისტემის ძლიერი და სუსტი მხარეები და მისი შეუსაბამობა ცოდნის ეკონომიკასთან. გამოკვეთილია პოსტსაბჭოთა პრობლემები: განათლებისა და შრომის ბაზრის აცდენა, უნარების დისბალანსი და მიგრაცია. დასკვნა ხაზს უსვამს ადამიანის კაპიტალში ინვესტირების აუცილებლობას.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური კაპიტალი, ადამიანური კაპიტალის ინდექსი (HCI), მდგრადი განვითარება, ციფრული ტრანსფორმაცია

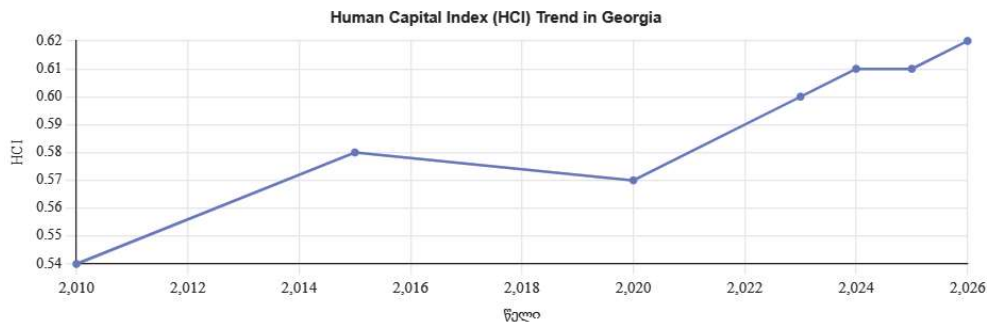
შესავალი. ადამიანური კაპიტალის ევოლუციის შესწავლა საქართველოში შეუძლებელია ივანე ჯავახიშვილის მიერ შექმნილი ნაშრომების ანალიზის გარეშე. როგორც ჩვენთვის ცნობილია, ივანე ჯავახიშვილი იყო მეცნიერი, რომლის კვლევები საქართველოს ეკონომიკური, სამართლებრივი და სოციალური სისტემების ჩამოყალიბების ერთ-ერთი უმთავრესი წყაროა. მისი ნაშრომები „საქართველოს ეკონომიური ისტორია“ და „ქართული სამართლის ისტორია“ წარმოადგენენ არა მხოლოდ ისტორიული ფაქტების კრებულს, არამედ ეკონომიკური-სოციალური განვითარების ანალიზის თეორიულ ჩარჩოს.

თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის საზომი მაჩვენებელი,

როგორიცაა „ადამიანური კაპიტალის ინდექსი“ (Human Capital Index - HCI), გვადლევს საშუალებას შევადართ ისტორიული პროცესები დღევანდელ მონაცემებს — განათლების ხარისხი, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, შრომის ბაზრის უნარების შესაბამისობა. საქართველოს HCI 0.60-ის ფარგლებში მერყეობს (2020), რაც მიუთითებს როგორც პროგრესზე, ისე სისტემურ გამოწვევებზე.

მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, საქართველოს ადამიანური კაპიტალის ინდექსი (HCI) XXI საუკუნის დასაწყისიდან მზარდი ტრაექტორიით მოძრაობს (დიაგრამა 1).

დიაგრამა 1. საქართველოს ადამიანური კაპიტალის ინდექსი (2010-2026 წწ)



წყარო: მონაცემები აღებულია მსოფლიო ბანკის Human Capital Index პლატფორმიდან.

პირველი დიაგრამა აჩვენებს, რომ აღნიშნულ პერიოდში HCI-ის გრძელვადიანი ტენდენცია ზრდადია, თუმცა ზრდა არ არის თანაბარი — შეინიშნება ერთჯერადი ვარდნა, რასაც შემდგომ მოჰყვება დაჩქარებული გაუმჯობესება. ინდექსის მნიშვნელობები მერყეობს დაახლოებით 0.54–დან 0.62-მდე, კერძოდ:

- ✓ 2010 → 2015 წლებში - HCI იზრდება დაახლოებით 0.54-დან 0.58-მდე. ეს მიუთითებს აღნიშნულ პერიოდში განათლების ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესებაზე, ბავშვთა ჯანმრთელობისა და გადარჩენის მაჩვენებლების გაუმჯობესებაზე. შესაბამისად, პერიოდი ხასიათდება სტაბილური და პოზიტიური განვითარებით.
- ✓ 2015 → 2020 წლებში - შეინიშნება მცირე კლებაც (0.58 → 0.57). ეს შეიძლება ასახავდეს განათლების ხარისხის პრობლემებს, ჯანმრთელობის ან სოციალური მომსახურების შეფერხებას და ამ დროს ეკონომიკური და სოციალური ფაქტორების გავლენა სავსებით შესაძლებელია. მნიშვნელოვანია, რომ ვარდნა არ არის

6. შონია, დ. ბიბლიოგრაფიული

მკვეთრი, რაც სისტემის გარკვეულ მდგრადობაზე მიუთითებს.

- ✓ 2020 → 2024 წლებში - ადამიანური კაპიტალის ინდექსის მკვეთრ ზრდას აქვს ადგილი - 0.57 → 0.61. ეს ეტაპი ყველაზე დინამიკურია დიაგრამაზე, რაც მიუთითებს განათლების შედეგებზე (Learning-adjusted years of schooling), ჯანდაცვის სისტემის შედარებით გაუმჯობესებაზე. სავარაუდოა, რომ ეს არის რეფორმების დაგვიანებული ეფექტი,
- ✓ 2024 → 2026 წლებში - ინდექსი იზრდება ან სტაბილურად ინარჩუნებს მაღალ დონეს (დაახლოებით 0.62), რაც მეტყველებს ადამიანური კაპიტალის დაგროვების შედარებით გამყარებაზე. თუმცა, ჯერ კიდევ შორსაა პოტენციური მაქსიმუმიდან (1.0)

დიაგრამის მონაცემებზე დაყრდნობით, თუ საქართველოს $HCI \approx 0.62$, ეს ნიშნავს დღეს დაბადებული ბავშვი მომავალში რეალიზებას გაუკეთებს თავისი პოტენციური პროდუქტიულობის მხოლოდ 62%-ს, იმ პირობებთან შედარებით, რაც იდეალურ განათლებასა და ჯანმრთელობას გულისხმობს.

ადამიანური კაპიტალის თეორიის ევოლუცია სამეცნიერო ლიტერატურაში. ადამიანური კაპიტალის კონცეფცია ეკონომიკურ მეცნიერებაში ფორმირდება XX საუკუნის მეორე ნახევრიდან, თუმცა მისი ინტელექტუალური საფუძვლები უფრო ადრე ჩნდება. თანამედროვე თეორიული ჩარჩოს ჩამოყალიბებაში განსაკუთრებული წვლილი მიუძღვით თ. შულცსა (Schultz 1961) და გ. ბეკერს (Becker 1964), რომლებმაც განათლება, ჯანმრთელობა და უნარები განიხილეს როგორც ეკონომიკური ინვესტიციის ფორმები.

შულცის მიხედვით, ადამიანური კაპიტალი წარმოადგენს ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთ მთავარ წყაროს, რადგან განათლებაში და ჯანმრთელობაში ჩადებული რესურსები ზრდის შრომის პროდუქტიულობასა და შემოსავალს. ბეკერი ამ იდეას ავითარებს და ამტკიცებს, რომ ინდივიდები იღებენ გადაწყვეტილებებს განათლებასა და კვალიფიკაციაში ინვესტირების შესახებ მსგავსად ფიზიკურ კაპიტალში ინვესტიციისა, რაც განაპირობებს მათი შემოსავლების დიფერენციაციას.

შემდგომ პერიოდში ადამიანური კაპიტალის თეორია მნიშვნელოვნად გაფართოვდა. რ. ლუკასისა (Lucas 1988) და პ. რომერის (Romer 1986, Romer 1990) ენდოგენური ზრდის მოდელებში ადამიანური კაპიტალი უკვე განიხილება არა მხოლოდ როგორც ინდივიდუალური რესურსი, არამედ როგორც ეკონომიკური სისტემის შიდა ზრდის მამოძრავებელი ფაქტორი. ცოდნის დაგროვება და ინოვაცია ქმნის „საგარეო ეფექტებს“ (spillovers), რომლებიც ხელს უწყობს მთლიან ეკონომიკურ განვითარებას.

თანამედროვე კვლევები განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს ადამიანური კაპიტალის ხარისხობრივ ასპექტებზე — კრიტიკულ აზროვნებაზე, კრეატიულობაზე, ციფრულ უნარებზე და სოციალურ კაპიტალთან კავშირზე. ამ კონტექსტში, მსოფლიო ბანკის „ადამიანური კაპიტალის ინდექსი“ (HCI) აერთიანებს განათლებისა და ჯანმრთელობის კომპონენტებს და აფასებს, თუ რამდენად ახერხებს ქვეყანა საკუთარი მოსახლეობის პროდუქტიული პოტენციალის რეალიზაციას.

ასევე, მნიშვნელოვანი მიმართულებაა ინსტიტუციური და კულტურული ფაქტორების როლის გააზრება (North 1990, Fukuyama 1995), რომლის მიხედვითაც ნდობა, სოციალური ნორმები და მმართველობის ხარისხი პირდაპირ მოქმედებს ადამიანური კაპიტალის ეფექტიან გამოყენებაზე.

საბოლოოდ, თანამედროვე სამეცნიერო ლიტერატურა ადამიანურ კაპიტალს განიხილავს, როგორც მრავალგანზომილებიან სისტემას, რომელიც მოიცავს არა მხოლოდ განათლებასა და ჯანმრთელობას, არამედ ინოვაციურ პოტენციალს, ინსტიტუციურ გარემოსა და საზოგადოების ღირებულებებით სტრუქტურას.

ივანე ჯავახიშვილის ისტორიულ-ეკონომიკური ხედვები და ადამიანური კაპიტალი. ივანე ჯავახიშვილი „საქართველოს ეკონომიურ ისტორიაში“ ეკონომიკურ პროცესთა ანალიზს ყოველთვის ადამიანის შრომიდან იწყებს. მისთვის ეკონომიკა არ არის მხოლოდ მატერიალური რესურსების ერთობლიობა, არამედ საზოგადოებრივი შრომის ორგანიზების ისტორიული ფორმა. <https://dlab.ug.edu.ge/authors/detail/507>

ივანე ჯავახიშვილის მიხედვით შრომის პროდუქტიულობა დამოკიდებულია არა მხოლოდ ბუნებრივ პირობებზე, არამედ შრომის კულტურაზე, გამოცდილებასა და ცოდნის გადაცემაზე. ეს მიდგომა სრულ თანხვედრაშია თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის თეორიასთან, რომელიც შრომის ხარისხს აღიქვამს როგორც ინვესტიციის შედეგს.

ივანე ჯავახიშვილის ერთ-ერთი ცენტრალური იდეაა, რომ განათლება ერის გადარჩენისა და განვითარების მთავარი რესურსია. სწორედ ამ ლოგიკით განპირობებული იყო თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დაარსება (1918), როგორც ადამიანური კაპიტალის ინსტიტუციური დაგროვების მექანიზმი. მის ხედვაში უნივერსიტეტი არ არის მხოლოდ სწავლების ადგილი, იგი არის ეროვნული ინტელექტუალური კაპიტალის ფორმირების ცენტრი. თანამედროვე ტერმინოლოგიით, ეს შეესაბამება HCI -ის ცნებას. [https://dspace.tsu.ge/bitstream/handle/123456789/1912/The Impact of Human Capital and Innovation Determinants on Economic Growth - Evidence from Georgia.pdf?sequence=1](https://dspace.tsu.ge/bitstream/handle/123456789/1912/The%20Impact%20of%20Human%20Capital%20and%20Innovation%20Determinants%20on%20Economic%20Growth%20-%20Evidence%20from%20Georgia.pdf?sequence=1)

6. შონია, დ. ბიბლიეზილი

ასევე, ჯავახიშვილი ამტკიცებდა, რომ ერის ეკონომიკური სიცოცხლისუნარიანობა დამოკიდებულია ისტორიულ ცოდნაზე და სამართლებრივ ტრადიციებზე. ეს განსაკუთრებით მკაფიოდაა ნაჩვენები მის ნაშრომებში: „საქართველოს ეკონომიური ისტორია“ (I ტომი, პირველი გამოცემა, თბილისი, 1907) და „ქართული სამართლის ისტორია“ (თბილისი, 1910). თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის კონცეფცია, ასევე, აღიარებს ინსტიტუციურ ნდობას და კულტურულ კომპეტენციებს, როგორც ეკონომიკური ზრდის არამატერიალურ განმსაზღვრელ ფაქტორებს.

მნიშვნელოვანია ჯავახიშვილის დემოგრაფიული კვლევებიც. იგი სწავლობდა მოსახლეობის რაოდენობის ცვლილებას და ომებისა და შიმშილის გავლენას შრომისუნარიან მოსახლეობაზე. ეს პირდაპირ უკავშირდება ადამიანური კაპიტალის თანამედროვე კომპონენტს — ჯანმრთელობას. მსოფლიო ბანკის მონაცემებით HCI აერთიანებს განათლებას, ჯანმრთელობას და შრომის პროდუქტიულ პოტენციალს, ხოლო ჯავახიშვილის კონცეფცია, მიუხედავად ტერმინოლოგიური სხვაობისა, მოიცავს ამავე სამ ფუნდამენტურ განზომილებას, თუმცა ისტორიულ-კულტურული ანალიზის გზით მაკროეკონომიკური ინდიკატორების გარეშე

სწორედ ზემოაღნიშნული ივანე ჯავახიშვილს აქცევს ადამიანური კაპიტალის პრე-თეორიულ ავტორად ქართულ მეცნიერებაში. ჩვენი კვლევები ადასტურებს, რომ ივანე ჯავახიშვილის ეკონომიკური ხედვები სტრუქტურულად ემთხვევა თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის თეორიას, იგი შრომას, განათლებას, ჯანმრთელობასა და ისტორიულ ცოდნას აღიქვამდა, როგორც ერთიან სისტემას და თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი შეიძლება ჩაითვალოს ადამიანური კაპიტალის პირველი ინსტიტუციური პლატფორმად საქართველოში. ჯავახიშვილის მემკვიდრეობა ადასტურებს, რომ ეკონომიკური განვითარება იწყება ადამიანი და სრულდება ადამიანში.

საბჭოთა ეპოქა და ადამიანური კაპიტალის ინდუსტრიული მოდელი. საბჭოთა ეკონომიკური სისტემა ეფუძნებოდა ინდუსტრიული განვითარების ექსტენსიურ მოდელს, რომელშიც ადამიანური კაპიტალი განიხილებოდა არა როგორც ინდივიდუალური პოტენციალის თვითრეალიზაციის რესურსი, არამედ როგორც სახელმწიფოს მიერ მობილიზებული შრომითი რესურსი. მიუხედავად იმისა, რომ ტერმინი „Human Capital“ საბჭოთა დოქტრინაში ოფიციალურად არ გამოიყენებოდა (იგი ასოცირდებოდა „კაპიტალიზმთან“), პრაქტიკაში არსებობდა ადამიანური კაპიტალის სპეციფიკური — ინდუსტრიული მოდელი, რომლის ძირითადი მახასიათებლები იყო რაოდენობაზე ორიენტირება და არა ხარისხზე.

საბჭოთა მოდელში მთავარი აქცენტი კეთდებოდა შრომის რაოდენობრივ ზრდაზე, მასობრივი დასაქმების უზრუნველყოფასა და საწარმოო დისციპლინაზე. შრომის პროდუქტიულობა იზრდებოდა ძირითადად სამუშაო საათების ზრდით, ინდუსტრიული მასშტაბის გაფართოებით და ნაკლებად — ინოვაციით ან ინდივიდუალური კვალიფიკაციით.

ეს მოდელი შეესაბამება ადამიანური კაპიტალის „დაბალკვალიფიციური ინდუსტრიული პარადიგმას“. ეს ნიშნავს ეკონომიკური განვითარების ისეთ მოდელს, სადაც: ინდუსტრიული წარმოება ეფუძნება ფიზიკურ შრომას და მარტივ, სტანდარტიზებულ უნარებს, სამუშაო ძალისგან არ მოითხოვება მაღალი განათლება, კრეატიულობა ან ინოვაციური აზროვნება. მთავარი უპირატესობა არის მასობრივი შრომა, დისციპლინა და რუტინული საწარმოო ოპერაციები.

დაბალკვალიფიციური ინდუსტრიული პარადიგმის ძირითადი მახასიათებლები იყო დაბალი კვალიფიკაცია, მასობრივი დასაქმება, ტექნოლოგიური სიმარტივე, ცენტრალიზებული მართვა და დაბალი ინოვაციური პოტენციალი. შედარება დაბალკვალიფიციური ინდუსტრიული პარადიგმასა და თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის მოდელთან შორის შეგვიძლია ვიხილოთ პირველ ცხრილში.

ცხრილი 1. დაბალკვალიფიციური ინდუსტრიული პარადიგმის შედარება თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის მოდელთან

დაბალკვალიფიციური ინდუსტრიული პარადიგმა	თანამედროვე ადამიანური კაპიტალი
შრომა = რაოდენობა	შრომა = ხარისხი
მუშაკი მარტივად ჩანაცვლებადია	უნარები უნიკალურია
ინოვაცია იშვიათია	ინოვაცია სისტემური
ადამიანი რესურსია	ადამიანი ინვესტიციაა

შენიშვნა: ცხრილი შედგენილია ავტორის მიერ.

მაშასადამე, დაბალკვალიფიციური ინდუსტრიული პარადიგმა წარმოადგენდა ეკონომიკური განვითარების მოდელს, რომელშიც შრომის

6. შონია, დ. ბიბილეიშვილი

პროდუქტიულობა მიიღწეოდა შრომის რაოდენობრივი მობილიზაციით და არა ცოდნის, უნარებისა და ინოვაციური პოტენციალის გაღრმავებით. საბჭოთა კავშირში განათლება იყო უფასო და მასობრივი, ძლიერი იყო საბუნებისმეტყველო და ტექნიკურ დისციპლინებში და მკაცრად იყო მორგებული ხუთწლიან გეგმებზე. თუმცა, კრიტიკული აზროვნება, მეწარმეობა და სოციალური ინოვაცია სისტემურად იზღუდებოდა და ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებები იდეოლოგიურად კონტრლდებოდა. შესაბამისად, ყალიბდებოდა ვიწროდსპეციალიზებული, მაგრამ მოქნილობის ნაკლებობის მქონე ადამიანური კაპიტალი.

გარდა ზემოაღნიშნული, საბჭოთა ჯანდაცვა (სემაშკოს მოდელი) ორიენტირებული იყო უნივერსალურ ხელმისაწვდომობაზე და შრომისუნარიანი მოსახლეობის სწრაფ აღდგენაზე. ჯანმრთელობა აღიქმებოდა როგორც „შრომის რესურსის ფუნქციური გამძლეობა“, დაარა—როგორც ცხოვრების ხარისხიანი ინდივიდუალური კეთილდღეობა. საბჭოთა ეკონომიკურ სისტემაში ინდივიდი ეკუთვნოდა სახელმწიფოს, შრომა იყო არა არჩევანი, არამედ ვალდებულება, პროფესიული მობილობა — მკაცრად შეზღუდული.

ამგვარად, ადამიანური კაპიტალი არ იყო ინდივიდის საკუთრება და არ ხდებოდა მისი თავისუფალი კონვერტაცია სხვა ეკონომიკურ ან სოციალურ კაპიტალად. საბჭოთა ინდუსტრიულ მოდელს გააჩნდა როგორც სუსტი, ისე ძლიერი მხარეები:

ძლიერი მხარეები - სწრაფი ინდუსტრიალიზაცია, მაღალი საბაზისო განათლების დონე, ტექნიკური კადრების მასობრივი მომზადება, მეცნიერულ-ინჟინერული ელიტების შექმნა (განსაკუთრებით სამხედრო-კოსმოსურ სფეროში).

სუსტი მხარეები - ინოვაციის დაბალი სტიმულირება, ადამიანის კრეატიული და მეწარმეობრივი პოტენციალის ჩახშობა, ცოდნის ხარისხსა და ეკონომიკურ შედეგებს შორის სუსტი კავშირი, ადამიანური კაპიტალის დემოტივაცია (იხ. ცხრილი 2)

ცხრილი 2. საბჭოთა ინდუსტრიული მოდელი და თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის მოდელი

პარამეტრი	საბჭოთა მოდელი	თანამედროვე მოდელი
განათლება	მასობრივი, გეგმიური	უწყვეტი, ბაზარზე ორიენტირებული
შრომა	ვალდებულება	არჩევანი
ადამიანი	რესურსი	ინვესტიცია

ინოვაცია	ცენტრალიზებული	დეცენტრალიზებული
ინდივიდი	სისტემაზე დაქვემდებარებული	განვითარების ცენტრი

შენიშვნა: ცხრილი შედგენილია ავტორის მიერ.

მეორე ცხრილი აჩვენებს პარადიგმულ გარდატეხას საბჭოთა ინდუსტრიული სისტემიდან თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის მოდელზე, საიდანაც შეიძლება დავასკვნათ, რომ საბჭოთა მოდელი იყო „მასობრივი, გეგმიური“, ხოლო თანამედროვე მოდელი არის „უწყვეტი, ბაზარზე ორიენტირებული“.

მაშასადამე, საბჭოთა ეპოქის ადამიანური კაპიტალის ინდუსტრიული მოდელი ისტორიულად ეფექტური იყო სწრაფი ინდუსტრიალიზაციისთვის, მაგრამ სტრუქტურულად შეუთავსებელი აღმოჩნდა ცოდნის ეკონომიკასთან და ვერ ქმნიდა მდგრად, ინოვაციურ და თვითგანვითარებად ადამიანურ კაპიტალს.

თანამედროვე პერსპექტივიდან, საბჭოთა მოდელი წარმოადგენს ადამიანური კაპიტალის განვითარების გარდამავალ, სახელმწიფო-ცენტრულ ფაზას, რომლის გააზრება აუცილებელია პოსტსაბჭოთა სივრცისთვის ეფექტიანი განვითარების სტრატეგიების შემუშავებისას.

პოსტ-საბჭოთა ტრანსფორმაცია და ადამიანის კაპიტალის თანამედროვე გამოწვევები. პოსტსაბჭოთა ტრანსფორმაცია წარმოადგენს სისტემურ გარდაქმნას, რომელიც მოიცავს ეკონომიკის, პოლიტიკური მმართველობის, სოციალური ურთიერთობებისა და ღირებულებითი სისტემების ცვლილებას. ამ პროცესის ცენტრში აღმოჩნდა ადამიანი, თუმცა არა როგორც ინდუსტრიული შრომითი რესურსი, არამედ როგორც ადამიანური კაპიტალის მატარებელი. საბჭოთა მოდელის დაშლის შემდეგ პოსტსაბჭოთა სივრცე დაუპირისპირდა ახალ რეალობას საბაზრო ეკონომიკას, კონკურენციას და ინდივიდუალურ პასუხისმგებლობას, რაც საჭიროებდა ადამიანური კაპიტალის თვისებრივ განახლებას, თუმცა ეს პროცესი წინააღმდეგობრივი და არასიმეტრიული აღმოჩნდა.

პოსტსაბჭოთა ქვეყნებმა მიიღეს მძიმე მემკვიდრეობა - განათლებისა და უნარების ასიმეტრია და შრომითი ეთოსის კრიზისი. ადგილი ქონდა ფორმალურად მაღალი განათლების დონეს, მაგრამ სუსტი შესაბამისობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, ზედმეტად ვიწრო სპეციალიზაცია და დაბალი ადაპტაციურობა. შედეგად ჩამოყალიბდა დიპლომირებული, მაგრამ არასაკმარისად კონკურენტუნარიანი ადამიანური კაპიტალი.

6. შონია, დ. ბიბილეიშვილი

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ადგილი ქონდა შრომითი ეთოსის კრიზისს, რადგანაც საბჭოთა ეპოქაში შრომა იყო სოციალური ვალდებულება, ხოლო პოსტსაბჭოთა რეალობაში კი გაჩნდა უმუშევრობის რისკი, შრომა გახდა ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა, ხოლო სახელმწიფოს გარანტიები – შეზღუდული. ამან გამოიწვია: შრომითი მოტივაციის დეგრადაცია, „დაკარგული თაობების“ ფენომენი და სოციალური ადაპტაცია.

თანამედროვე სოციალურ-ეკონომიკურ რეალობაში ადამიანური კაპიტალი იქცა განვითარების ცენტრალურ რესურსად, თუმცა მისი ეფექტიანი ფორმირება არაერთ სისტემურ გამოწვევას აწყდება. გლობალიზაციის, ტექნოლოგიური პროგრესისა და შრომის ბაზრის სწრაფი ტრანსფორმაციის პირობებში ადამიანის ცოდნა, უნარები და ჯანმრთელობა მუდმივი განახლების საჭიროების წინაშე დგას. განათლების სისტემა ხშირად ვერ ასწრებს ამ დინამიკას და ინარჩუნებენ ინერციულ, ფორმალურ მიდგომებს, რის შედეგადაც იზრდება უფსკრული სწავლების შინაარსსა და რეალურ ეკონომიკურ მოთხოვნებს შორის. ეს პრობლემა განსაკუთრებით მწვავედ ვლინდება ისეთ საზოგადოებებში, სადაც განათლების რაოდენობრივი გაფართოება არ ახლავს თან ხარისხის ზრდას.

ადამიანური კაპიტალის განვითარების ერთ-ერთი უმთავრესი გამოწვევა არის ცოდნის დაჩქარებული მოძველება. თანამედროვე ეკონომიკაში პროფესიული კომპეტენციები აღარ არის სიცოცხლის განმაგვლობაში ერთხელ მოპოვებული რესურსი; ისინი საჭიროებენ პერიოდულ განახლებას, გადამზადებასა და ადაპტაციას. ამ კონტექსტში უწყვეტი განათლება აღარ წარმოადგენს დამატებით უპირატესობას, არამედ აუცილებელ პირობას შრომის უნარიანობისა და კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად. ამავდროულად, ბევრი ქვეყანა კვლავ ვერ ამუშავებს ეფექტიან მექანიზმებს, რომლებიც ზრდასრულ ადამიანს მისცემს რეალურ შესაძლებლობას, განახლოს საკუთარი უნარები სოციალური და ფინანსური ბარიერების გარეშე.

თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის ხარისხზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს ჯანმრთელობის საკითხიც. ეკონომიკური განვითარების ამჟამინდელ მოდელში ჯანმრთელობა აღარ განიხილება მხოლოდ სოციალურ პასუხისმგებლობად, იგი პირდაპირ უკავშირდება შრომის პროდუქტიულობას, დასაქმების მდგრადობასა და ცხოვრების აქტიურ ხანგრძლივობას. თუმცა არაერთ ქვეყანაში ჯანდაცვა კვლავ აღიქმება როგორც ხარჯი და არა როგორც ინვესტიცია, რის შედეგადაც სუსტდება შრომისუნარიანი მოსახლეობის პოტენციალი და იზრდება

ეკონომიკური დანაკარგები. ცალკე პრობლემად რჩება ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში უნარების სტრუქტურული აცდენა. ტექნოლოგიური ცვლილებები ქმნის ახალ პროფესიებსა და ამცირებს ტრადიციული შრომის მოთხოვნას, მაშინ როდესაც განათლებისა და გადამზადების სისტემები ხშირად ვერ უზრუნველყოფენ ციფრული კომპეტენციების დროულ ინტეგრაციას. შედეგად ყალიბდება ადამიანური კაპიტალი, რომელიც ფორმალურად განათლებულია, მაგრამ ფუნქციურად შეზღუდული თანამედროვე ეკონომიკაში მონაწილეობისათვის.

ადამიანური კაპიტალის განვითარების თანამედროვე გამოწვევად, ასევე, უნდა ჩაითვალოს კვალიფიციური კადრების მიგრაცია. „ტვინების გადინება“ არა მხოლოდ დემოგრაფიულ ან სოციალურ პრობლემას წარმოადგენს, არამედ პირდაპირ ამცირებს ეროვნული ეკონომიკის ინოვაციურ და კონკურენტულ პოტენციალს. ამ პროცესის სათავეში ხშირად დგას ის გარემოება, რომ შიდა ეკონომიკური და ინსტიტუციური პირობები ვერ უზრუნველყოფს ადამიანის უნარების სრულფასოვან რეალიზაციას. საქსტატის მონაცემებით, 2023 წელს ემიგრაციაში წავიდა 163,480 მოქალაქე, რაც ბოლო წლების ერთ-ერთ ყველაზე მაღალ მაჩვენებელს წარმოადგენს, ხოლო მიგრაციულმა სალდომ -71,584 შეადგინა. ამასთან, ემიგრანტთა დაახლოებით 85% შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობაა, ხოლო 70% ახალგაზრდები (30 წლამდე), რაც მიუთითებს კვალიფიციური სამუშაო ძალის სისტემურ გადინებაზე და ქვეყნის ადამიანური კაპიტალის შემცირებაზე (იხ.ცხრილი 3).

ცხრილი 3. მიგრაციის ძირითადი მაჩვენებლები საქართველოში

წელი	ემიგრანტების რაოდენობა (სულ)	საქართველოს მოქალაქე ემიგრანტები	იმიგრანტები	მიგრაციული სალდო	მთავარი ტენდენცია
2022	125,269	100,802	179,778	უარყოფითი	მასობრივი ემიგრაცია, განსაკუთრებით შრომითი ასაკის მოსახლეობა ¹

¹ <https://publika.ge/2022-wels-saqartvelos-100-000-ze-meti-moqalage-wavida-emigraciashi-saqstati/>;

6. შონია, დ. ბიბლიეშივილი

2023	163,480	163,480	~91,896 (მოქალაქეები)	-71,584	ბოლო წლების ერთ-ერთი ყველაზე მაღალი „ტვინების გადინება“ ¹
2024	121,425	64,594	135,811	+14,386	დროებითი გაუმჯობესება, ნაწილობრივი დაბრუნება ²

ცხრილი 3.1. დამატებითი მნიშვნელოვანი მაჩვენებლები

ინდიკატორი	მნიშვნელობა
2014–2023 წლებში ემიგრირებული საქართველოს მოქალაქეები	815,608 ადამიანი ³
დაბრუნებული მოქალაქეების რაოდენობა იმავე პერიოდში	550,919
სუფთა დანაკარგი (ემიგრაცია > იმიგრაცია)	≈ 265,000 ადამიანი
2023 წელს ემიგრანტთა ასაკობრივი სტრუქტურა	70% – 30 წლამდე
შრომისუნარიანი ასაკი ემიგრანტებში	≈ 85% ⁴

მე-3 და 3.1 ცხრილი აშკარად ადასტურებს, რომ ემიგრაცია ძირითადად მოიცავს: შრომისუნარიან და ახალგაზრდა მოსახლეობას; 2023 წელს დაფიქსირდა რეკორდული უარყოფითი მიგრაციული სალდო (-71,584); ბოლო ათწლეულში ქვეყანამ დაკარგა ასობით ათასი მოქალაქე.

აღნიშნული პირდაპირ მეტყველებს კვალიფიციური შრომითი რესურსის შემცირებას, ინოვაციური პოტენციალის დაქვეითებას და ეკონომიკური ზრდის შეზღუდვას.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, თანამედროვე ეტაპზე ადამიანური

¹ <https://commersant.ge/en/news/society/is-georgia-facing-the-risk-of-accelerated-brain-drain;>

² <https://factcheck.ge/ka/story/43458-shss-sasazghvro-politsiis-monatsemebit-2024-tsels-migratsiuli-saldos-dadebiti-balansi-dafiqsirda>

³ <https://idf.ge/ge/statistics-of-migration-of-georgian-citizens>

⁴ <https://bm.ge/news/2024-tsels-emigratsiashi-saqartvelos-64-594-moqalaxe-tsavida-migratsiuli-saldo-dadebitia>

კაპიტალის განვითარების ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს უთანასწორობა, რომელიც ვლინდება როგორც რესურსებზე ხელმისაწვდომობის, ისე შესაძლებლობების განაწილების დონეზე. განსაკუთრებით თვალსაჩინოა განათლებისა და ჯანმრთელობის სერვისებზე უთანაბარი წვდომა ქალაქსა და სოფელს შორის, რაც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომითი რესურსის ხარისხსა და პროდუქტიულობაზე.

ასევე მნიშვნელოვანია გენდერული ასპექტი, სადაც ქალთა შრომითი მონაწილეობა ხშირად შეზღუდულია როგორც სოციალური, ისე ეკონომიკური პირობებით. ეს იწვევს ადამიანური კაპიტალის არასრულ გამოყენებას და ამცირებს ეკონომიკური განვითარების საერთო პოტენციალს.

განსაკუთრებული გამოწვევაა მოწყვლადი ჯგუფების — შშმ პირების, ახალგაზრდების და სპეციალური საჭიროებების მქონე ადამიანების — შრომით ბაზარზე ინტეგრაცია, რაც კვლავაც მნიშვნელოვან სისტემურ ბარიერებს უკავშირდება. ამ პირობებში ადამიანური კაპიტალი გარდაიქმნება არა სრულად რეალიზებულ რესურსად, არამედ ნაწილობრივ დაკარგულ შესაძლებლობად.

საბოლოოდ, ადამიანური კაპიტალის თანამედროვე გამოწვევები დაკავშირებულია ადამიანის როლის არასრული გადააზრებასთან. იმ საზოგადოებებში, სადაც ადამიანი კვლავ განიხილება როგორც ხარჯი ან პასიური რესურსი და არა როგორც გრძელვადიანი ინვესტიცია, ადამიანური კაპიტალის დაგროვება ფრაგმენტული და არასტაბილურია. ამ გამოწვევებზე პასუხი მოითხოვს არა მხოლოდ სექტორულ რეფორმებს, არამედ ღირებულებით ცვლილებას, რომლის ცენტრშიც იქნება ადამიანი, როგორც განვითარების აქტიური სუბიექტი.

ადამიანური კაპიტალი და შრომითი რესურსის როლი მდგრადი განვითარების მიზნებში. თანამედროვე ეკონომიკურ პოლიტიკაში ადამიანური კაპიტალი სულ უფრო მეტად განიხილება მდგრადი განვითარების ერთ-ერთ ცენტრალურ ფაქტორად. გაეროს მიერ 2015 წელს შემუშავებული მდგრადი განვითარების მიზნები (Sustainable Development Goals – SDGs) პირდაპირ ან ირიბად უკავშირდება ადამიანური კაპიტალის ფორმირებასა და შრომითი რესურსის ეფექტიან გამოყენებას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მიზნები №4 (ხარისხიანი განათლება), №8 (ღირსეული შრომა და ეკონომიკური ზრდა) და №3 (კარგი ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა), რომლებიც ქმნიან ადამიანური განვითარების ფუნდამენტურ სამეულს.

მდგრადი განვითარების ჩარჩოში შრომითი რესურსი აღარ

6. შონია, დ. ბიბილეიშვილი

განიხილება მხოლოდ როგორც ეკონომიკური წარმოების ფაქტორი; იგი აღიქმება როგორც განვითარების აქტიური სუბიექტი, რომლის კეთილდღეობა, უნარები და შრომითი პირობები განაპირობებს ეკონომიკური სისტემის გრძელვადიან მდგრადობას. ამგვარი მიდგომა მნიშვნელოვნად განსხვავდება ტრადიციული ეკონომიკური ხედვებისგან, სადაც შრომა ხშირად უკავშირდებოდა მხოლოდ რაოდენობრივ მაჩვენებლებს.

თანამედროვე კვლევები მიუთითებს, რომ შრომითი რესურსის განვითარების პრობლემები ხშირად ატარებს სისტემურ ხასიათს:

- უნარების შეუსაბამობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან;
- არაფორმალური დასაქმების მაღალი დონე;
- ღირსეული შრომის პირობების ნაკლებობა;
- ახალგაზრდული და გენდერული დასაქმების უთანასწორობა;
- პროფესიული მობილობის დაბალი შესაძლებლობა.

ეს გამოწვევები განსაკუთრებით მწვავედ ვლინდება გარდამავალ ეკონომიკებში, მათ შორის საქართველოში, სადაც პოსტსაბჭოთა ტრანსფორმაციამ შექმნა შრომითი ბაზრის სტრუქტურული დისბალანსი. შედეგად, ფორმალურად არსებული ადამიანური კაპიტალი ხშირად ვერ გარდაიქმნება ეკონომიკურ პროდუქტიულობად, რაც აფერხებს მდგრად ეკონომიკურ ზრდას.

მდგრადი განვითარების მიზნების სულისკვეთება ეფუძნება ინკლუზიურობას, თანასწორობასა და ადამიანის ღირსებაზე დაფუძნებულ ეკონომიკურ მოდელს. ამ კონტექსტში შრომითი რესურსის განვითარება გულისხმობს არა მხოლოდ დასაქმების ზრდას, არამედ შრომის ხარისხის გაუმჯობესებას, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას და ადამიანის პოტენციალის სრულფასოვან რეალიზაციას.

განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა უწყვეტ განათლებასა და უნარების განახლებას, რაც აუცილებელია ტექნოლოგიური ცვლილებების პირობებში. ციფრული ტრანსფორმაცია მოითხოვს ახალ კომპეტენციებს, რის გამოც ქვეყნის საგანმანათლებლო და შრომითი პოლიტიკა უნდა იყოს მოქნილი და ადაპტირებადი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, იზრდება რისკი, რომ ადამიანური კაპიტალი ჩამორჩეს ეკონომიკური განვითარების ტემპს.

ამგვარად, ადამიანური კაპიტალის განვითარება მდგრადი განვითარების მიზნების კონტექსტში უნდა განიხილებოდეს როგორც კომპლექსური პროცესი, რომელიც მოიცავს განათლებას, ჯანმრთელობას, შრომით პირობებსა და ინსტიტუციურ გარემოს. აღნიშნული მიდგომა საშუალებას იძლევა, რომ შრომითი რესურსი გარდაიქმნას არა მხოლოდ ეკონომიკური ზრდის, არამედ სოციალური სტაბილურობისა და გრძელვადიანი განვითარების საფუძველად.

ადამიანური კაპიტალი და მდგრადი განვითარების მიზნების სისტემური გამოწვევები.

თანამედროვე გამოწვევების უკეთ გააზრების მიზნით მნიშვნელოვანია მათი განხილვა მდგრადი განვითარების მიზნების კონტექსტში, ადამიანური კაპიტალის განვითარება მჭიდროდ არის დაკავშირებული გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნებთან (SDGs), რომლებიც განსაზღვრავს თანამედროვე ეკონომიკური პოლიტიკის ღირებულებრივ და ინსტიტუციურ ჩარჩოს. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია №4 (ხარისხიანი განათლება), №3 (ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა), №8 (ღირსეული შრომა და ეკონომიკური ზრდა), №9 (ინოვაცია და ინფრასტრუქტურა) და №10 (უთანასწორობის შემცირება).

ამ მიზნების კონტექსტში ადამიანური კაპიტალი აღარ განიხილება მხოლოდ ეკონომიკური ზრდის ფაქტორად; იგი წარმოადგენს სოციალური ინკლუზიის, ტექნოლოგიური ადაპტაციისა და გრძელვადიანი განვითარების საფუძველს.

თუმცა, როგორც თანამედროვე კვლევები აჩვენებს, რიგ ქვეყნებში, მათ შორის საქართველოში, კვლავ აქტუალურია სისტემური გამოწვევები — რესურსებზე უთანასწორო ხელმისაწვდომობა, შრომითი ბაზრის სეგმენტაცია, ციფრული დანაწევრება და მოწყვლადი ჯგუფების მარგინალიზაცია. აღნიშნული პრობლემები აფერხებს ადამიანური კაპიტალის სრულ რეალიზაციას და ამცირებს მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევის შესაძლებლობას (ნოზაძე, შონია 2025).

ამგვარად, ადამიანური კაპიტალის ეფექტიანი განვითარება მოითხოვს კომპლექსურ, ინკლუზიურ და მიზნობრივ პოლიტიკას, რომელიც უზრუნველყოფს განათლების, ჯანმრთელობისა და შრომითი შესაძლებლობების თანაბარ ხელმისაწვდომობას და ამცირებს სოციალურ-ეკონომიკურ უთანასწორობას.

დასკვნა. წარმოდგენილი კვლევა ცხადყოფს, რომ ადამიანური კაპიტალის ევოლუცია საქართველოში მრავალფენიანი და წინააღმდეგობებით სავსე პროცესია, რომლის გააზრება შეუძლებელია ისტორიული, ინსტიტუციური და სოციალურ-ეკონომიკური კონტექსტის ინტეგრირებული ანალიზის გარეშე. ივანე ჯავახიშვილის ისტორიულ-ეკონომიკური მემკვიდრეობიდან დაწყებული და თანამედროვე ციფრული ეპოქის პოლიტიკებით გაგრძელებული პროცესები აჩვენებს, რომ ადამიანის ცოდნა, შრომა, ჯანმრთელობა და კულტურული გამოცდილება ყოველთვის წარმოადგენდა ქვეყნის განვითარების ცენტრალურ ღერძს, თუმცა სხვადასხვა ეპოქაში განსხვავებულ ფორმებსა და მნიშვნელობებს იძენდა.

6. შონია, დ. ბიბილეიშვილი

კვლევამ დაადასტურა, რომ ივანე ჯავახიშვილის ხედვები, მიუხედავად ტერმინოლოგიური სხვაობისა, სტრუქტურულად ემთხვევა თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის კონცეფციას. იგი ადამიანის შრომას, განათლებასა და ჯანმრთელობას აღიქვამდა როგორც ურთიერთდაკავშირებულ სისტემას და ეკონომიკურ განვითარებას ხედავდა ადამიანის პოტენციალის რეალიზაციის შედეგként. ამ თვალსაზრისით, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დაარსება შეიძლება ჩაითვალოს ადამიანური კაპიტალის ინსტიტუციური დაგროვების პირველ სისტემურ მცდელობად საქართველოში, ხოლო თავად ჯავახიშვილი — ადამიანური კაპიტალის პრეთეორიულ ავტორად ქართულ მეცნიერებაში.

საბჭოთა ეპოქის ანალიზმა აჩვენა, რომ ინდუსტრიული განვითარების ექსტენსიურმა მოდელმა შექმნა რაოდენობაზე ორიენტირებული, დაბალკვალიფიციური ინდუსტრიული პარადიგმა, რომელიც ეფექტური იყო სწრაფი ინდუსტრიალიზაციისათვის, მაგრამ შეუთავსებელი აღმოჩნდა ცოდნის ეკონომიკასთან. ადამიანური კაპიტალი ამ სისტემაში განიხილებოდა როგორც სახელმწიფოს მიერ მობილიზებული რესურსი და არა როგორც ინდივიდუალური ინვესტიცია, რის შედეგადაც შეიზღუდა ინოვაციური, მეწარმეობრივი და კრეატიული პოტენციალის სრულფასოვანი განვითარება.

პოსტსაბჭოთა ტრანსფორმაციის პირობებში, მიუხედავად ფორმალური ინსტიტუციური ცვლილებებისა, ადამიანური კაპიტალის განვითარება ხასიათდება არათანაბარი და არასრული ტრანზიციით. განათლებისა და შრომის ბაზრის აცდენა, შრომითი ეთოსის კრიზისი, უნარების სტრუქტურული შეუსაბამობა, ჯანმრთელობის პრობლემები და კვალიფიციური კადრების ემიგრაცია კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება. მსოფლიო ბანკის HCI-ის მონაცემები მიუთითებს პოზიტიურ დინამიკაზე, თუმცა ამავედროულად ცხადყოფს, რომ საქართველო ჯერ კიდევ შორს არის ადამიანური პოტენციალის სრულ რეალიზაციამდე.

კვლევის მთავარი დასკვნაა, რომ ადამიანური კაპიტალის მდგრადი განვითარება საქართველოში საჭიროებს არა მხოლოდ ცალკეულ სექტორულ რეფორმებს, არამედ ადამიანის როლის ღირებულებით გადააზრებას. მხოლოდ მაშინ, როდესაც ადამიანი აღიქმება როგორც გრძელვადიანი ინვესტიცია და განვითარების აქტიური სუბიექტი, გახდება შესაძლებელი განათლების, ჯანმრთელობისა და შრომის უნარების კონვერტაცია რეალურ სოციალურ-ეკონომიკურ პროგრესად. ამ კონტექსტში, საქართველოს განვითარების სტრატეგიული წარმატება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად მოახერხებს ქვეყანა ისტორიული

მემკვიდრეობისა და თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის კონცეფციის სინთეზს ციფრული ეპოქის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში.

თანამედროვე პირობებში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ადამიანური კაპიტალის განვითარებას ინკლუზიური და მდგრადი განვითარების პრინციპებზე დაყრდნობით. უთანასწორობის, განსაკუთრებით განათლებისა და ჯანდაცვაზე ხელმისაწვდომობის განსხვავებებისა და ციფრული დანაკლისის არსებობა მნიშვნელოვან ბარიერს ქმნის ქვეყნის განვითარებისათვის.

შესაბამისად, ადამიანური კაპიტალის ეფექტიანი გამოყენება მოითხოვს არა მხოლოდ ეკონომიკურ, არამედ სოციალურ და ინსტიტუციურ გარდაქმნებს, რომლებიც უზრუნველყოფს ყველა ჯგუფის სრულფასოვან მონაწილეობას ეკონომიკურ ცხოვრებაში.

რეკომენდაციები. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე ნათელია, რომ ადამიანური კაპიტალის განვითარების პოლიტიკა საქართველოში საჭიროების სიტემურ, გრძელვადიან და ღირებულებით რეორიენტირებულ მიდგომას. ისტორიული გამოცდილების, საბჭოთა მემკვიდრეობისა და თანამედროვე ადამიანის კაპიტალის ინდექსის ანალიზი აჩვენებს, რომ ქვეყნის წინაშე არსებული გამოწვევების დაძლევა მხოლოდ ფორმალური რეფორმებით შეუძლებელია.

პირველ რიგში, განათლების პოლიტიკა უნდა გადავიდეს რადიკალურიდან ხარისხობრივ პარადიგმაზე. აუცილებელია განათლების შინაარსის მჭიდრო კავშირი ეკონომიკის სტრუქტურასთან, შრომის ბაზრის რეალურ საჭიროებებთან და ციფრული ეპოქის მოთხოვნებთან. უმაღლესი და პროფესიული განათლება უნდა იქცეს ადამიანური კაპიტალის დაგროვების რეალურ მექანიზმად და არამხოლოდ დიპლომების გამცემი ინსტიტუციად. ამ პროცესში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება უნივერსიტეტებს, რომლებიც, ივანე ჯავახიშვილის ხედვის შესაბამისად, უნდა ასრულებდნენ ეროვნული ინტელექტუალური კაპიტალის ფორმირების ცენტრის ფუნქციას.

მეორე რეკომენდაცია უკავშირდება უწყვეტი განათლების ინსტიტუციონალიზაციას. საქართველოში საჭიროა ისეთი საგანმანათლებლო მოდელის განვითარება, რომელიც ადამიანს მისცემს შესაძლებლობას მთელი ცხოვრების განმავლობაში განაახლოს ცოდნა და უნარები. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პოსტსაბჭოთა შრომითი ეთოსის კრიზისისა და ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში, როდესაც პროფესიული მოქნილობა ადამიანური კაპიტალის ერთ-ერთ მთავარ განმსაზღვრელად იქცევა.

6. შონია, დ. ბიბლიეშვილი

კვლევა მიუთითებს ჯანმრთელობის, როგორც ადამიანური კაპიტალის ფუნდამენტური კომპონენტის, გადაფასების აუცილებლობაზე. რეკომენდებულია ჯანდაცვის პოლიტიკის უფრო მჭიდრო დაკავშირება ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიებთან. პრევენციული მედიცინის გაძლიერება, შრომისუნარიანი მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაცვა და ცხოვრების აქტიური ხანგრძლივობის ზრდა უნდა განიხილებოდეს არა სოციალური ხარჯის, არამედ ადამიანურ კაპიტალში ინვესტიციის ჭრილში.

მნიშვნელოვან მიმართულებად რჩება კვალიფიციური ადამიანური რესურსის შენარჩუნება და „ტვინების გადინების“ შემცირება. ამ კუთხით რეკომენდებულია ისეთი სოციალურ-ეკონომიკური და ინსტიტუციური გარემოს ფორმირება, რომელიც ქვეყანაში შექმნის პროფესიული თვითრეალიზაციის, სამეცნიერო საქმიანობის, ინოვაციისა და ღირსეული ანაზღაურების რეალურ შესაძლებლობებს. ადამიანური კაპიტალის შენარჩუნება შეუძლებელია მხოლოდ მორალური ან ადმინისტრაციული ინსტრუმენტებით; იგი საჭიროებს ცოდნის ეკონომიკის განვითარებასა და შრომის ბაზრის დივერსიფიკაციას.

განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს ციფრული უნარების ინტეგრაციას განათლების ყველა საფეხურზე. რეკომენდებულია ციფრული წიგნიერების გაძლიერება როგორც ახალგაზრდების, ასევე ზრდასრული მოსახლეობისათვის, რათა შემცირდეს უნარების სტრუქტურული აცდენა და გაიზარდოს ადამიანური კაპიტალის კონკურენტუნარიანობა გლობალურ ბაზარზე.

საბოლოოდ, კვლევა აჩვენებს, რომ ადამიანური კაპიტალის განვითარების მთავარი წინაპირობა არის ადამიანის როლის ღირებულებითი გადააზრება. რეკომენდებულია სახელმწიფომ, განათლების სისტემამ და საზოგადოებამ ადამიანი აღიარონ არა როგორც მიმდინარე ხარჯი ან პასიური რესურსი, არამედ როგორც გრძელვადიანი ინვესტიცია და განვითარების აქტიური სუბიექტი. მხოლოდ ამ შემთხვევაში გახდება შესაძლებელი ისტორიული მემკვიდრეობის, პოსტსაბჭოთა ტრანსფორმაციის გამოცდილებისა და თანამედროვე ადამიანური კაპიტალის კონცეფციის ეფექტიანი სინთეზი საქართველოს მდგრადი განვითარებისათვის.

ლიტერატურა

- ჯავახიშვილი, ივანე. 1930. საქართველოს ეკონომიური ისტორია. ტომი I–II. თბილისი: სახელმწიფო გამომცემლობა.
- ჯავახიშვილი, ივანე. 1948. ქართული სამართლის ისტორია. თბილისი: საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია.
- Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press, 1964. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684036.html>
- Ivane Javakhishvili Tbilisi State University. *Ivane Javakhishvili and His Legacy*. Tbilisi: TSU Press, 2018. <https://www.tsu.ge> .
- Lucas, Robert E. 1988. “On the Mechanics of Economic Development.” *Journal of Monetary Economics* 22, no. 1, 1988: 3–42. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7)
- Tbilisi State University. *The Impact of Human Capital and Innovation Determinants on Economic Growth – Evidence from Georgia*. Tbilisi, 2019 <https://dspace.tsu.ge>
- Mincer, Jacob. 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>
- North, Douglass C. 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press, <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
- Schultz, Theodore W. 1961. “Investment in Human Capital.” *American Economic Review* 51, no.1, 1961: 1–17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Romer, Paul M. 1990. “Endogenous Technological Change.” *Journal of Political Economy* 98, no.5, 1990: S71–S102. <https://doi.org/10.1086/261725>
- World Bank. *Human Capital Index 2020: Georgia*. Washington, DC: World Bank, 2020. <https://data.worldbank.org/country/georgia> .
- World Bank. *Human Capital Project*. Accessed April 2026. <https://www.worldbank.org/humancapital> .
- World Bank. *The Human Capital Project*. Washington, DC: World Bank, 2019. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
- OECD. *Skills and Human Capital Reports*. Paris: OECD Publishing, 2016–. <https://www.oecd.org/skills/>

Business, Management and Accounting (miscellaneous)

**The Evolution of Human Capital in Georgia: From Ivane Javakhishvili's
Historical-Economic Legacy to the Digital Era**

Nana Shonia

nana.shonia@atsu.edu.ge

Diana Bibileishvili

Akaki Tsereteli State University

Kutaisi, Georgia

DOI:<https://doi.org/10.52340/atsu.2026.1.27.10>

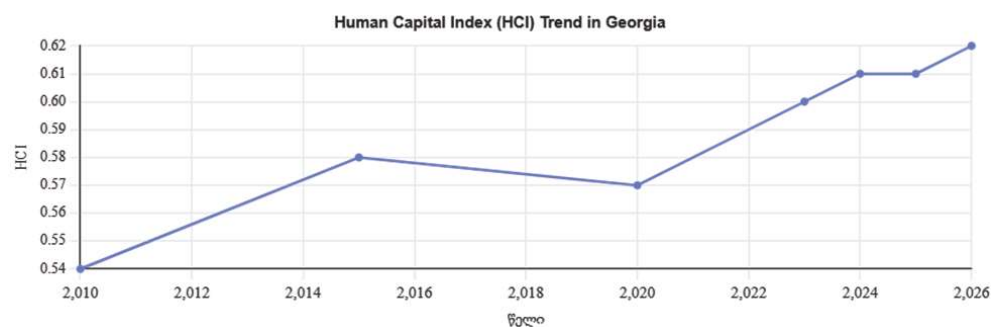
The article analyzes the development of human capital in Georgia through a synthesis of historical and modern perspectives. It examines the stages of its formation from the Middle Ages, through the works of Ivane Javakhishvili, the Soviet industrial model, and the post-Soviet transformation, up to the contemporary digital era. It is demonstrated that Javakhishvili's ideas are consistent with the modern concept of human capital. The strengths and weaknesses of the Soviet system are evaluated, along with its incompatibility with the knowledge economy. The study highlights post-Soviet challenges, including the mismatch between education and the labor market, skills imbalance, and migration. The conclusion emphasizes the necessity of investing in human capital.

Keywords: human capital, Ivane Javakhishvili, Human Capital Index (HCI); sustainable development, digital transformation.

Introduction. The study of the evolution of human capital in Georgia is closely linked to the works of Ivane Javakhishvili, which form the theoretical foundation for understanding the country's economic, legal, and social development. His works, "*Economic History of Georgia*" and "*History of Georgian Law*," provide not only historical descriptions but also a conceptual framework for socio-economic analysis. Javakhishvili connects economic processes with labor, knowledge, and cultural experience, which are essential elements of the modern concept of human capital.

In contemporary conditions, human capital is assessed through the Human Capital Index (HCI), which integrates education, health, and labor productivity potential. Georgia's HCI is approximately 0.60, indicating both progress and persistent systemic challenges.

Figure 1. Human Capital Index of Georgia (2010–2026)



Source: Data retrieved from the World Bank Human Capital Index platform.

The dynamics of the index demonstrate an overall upward trend with uneven growth rates: stable improvement in 2010–2015, a slight decline in 2015–2020, and accelerated growth after 2020. Despite positive changes, the country’s human capital remains below its full potential.

Ivane Javakhishvili’s Historical-Economic Perspectives. Ivane Javakhishvili viewed economic development as a process centered on human labor. According to him, labor productivity depends not only on natural resources but also on education, experience, and work culture. This approach aligns closely with modern human capital theory, which interprets labor quality as the result of investment.

Javakhishvili emphasized education as a primary resource for national development. The establishment of Tbilisi State University in 1918 can be regarded as an institutional manifestation of human capital formation. He perceived the university as a center for the creation of intellectual capital.

His works also highlight the importance of demographic processes, health, and legal traditions. In modern theory, these are considered key components of human capital, including education, health, and institutional factors. Therefore, Javakhishvili’s legacy can be interpreted as a pre-theoretical foundation of human capital in Georgian scientific thought.

The Soviet Industrial Model. The Soviet economic system was based on an extensive industrial development model in which human capital was viewed as a state-mobilized labor resource. Productivity was increased primarily through quantitative expansion rather than through innovation or skill development.

This model emphasized mass employment, labor discipline, and standardized skills. While education was accessible and strong in technical fields, critical

6. შონია, დ. ბიბილეიშვილი

thinking, entrepreneurship, and innovation were restricted. As a result, a low-skilled industrial paradigm was formed.

The strengths of the Soviet model included rapid industrialization and widespread basic education. However, its weaknesses were low innovation, suppression of creativity, and the perception of individuals as resources rather than investments.

Thus, although effective for short-term industrial growth, the Soviet system proved structurally incompatible with the requirements of a knowledge-based economy.

Post-Soviet Transformation. Following the collapse of the Soviet system, Georgia underwent economic and social transformation, placing the individual at the center as a carrier of human capital. However, this transition was uneven and contradictory.

Post-Soviet countries inherited structural problems such as mismatches between education and labor market needs, narrow specialization, and low adaptability. As a result, formally educated but insufficiently competitive human capital was formed.

At the same time, the perception of labor changed—from a social obligation to an individual responsibility—leading to reduced motivation and a crisis of work ethic.

Another significant issue has been the migration of skilled labor (“brain drain”), which weakens the country’s innovative and economic potential.

Contemporary Challenges. In modern conditions, human capital development is shaped by globalization and technological transformation.

One of the key challenges is the mismatch between the education system and labor market requirements, leading to skills imbalance. The rapid obsolescence of knowledge further emphasizes the need for lifelong learning.

Health is a fundamental component of human capital and directly affects productivity, yet it is often perceived as a cost rather than an investment.

Digital transformation has created new demands that education and training systems often fail to meet, resulting in structural skill gaps.

Additionally, the migration of qualified professionals remains a major challenge, reducing national competitiveness.

Conclusion. The study demonstrates that the evolution of human capital in Georgia is a complex and multi-layered process shaped by historical, institutional, and socio-economic factors.

Javakhishvili’s ideas closely align with modern human capital theory and emphasize the central role of the individual in economic development.

The Soviet model created a quantity-oriented system that was incompatible with the knowledge economy, while the post-Soviet period introduced new challenges, including skill mismatches, a work ethic crisis, and migration.

For sustainable development, it is essential to recognize human capital as a long-term investment. Improving the quality of education, strengthening health systems, and developing digital skills are crucial for enhancing Georgia's competitiveness.

Recommendations. The research findings indicate that human capital development policy in Georgia requires a systemic and long-term approach. Addressing existing challenges cannot be achieved through formal reforms alone and necessitates a value-based reorientation.

First of all, the education system should shift from a quantitative to a qualitative paradigm and be closely aligned with labor market demands and the requirements of the digital era. Higher and vocational education should become effective mechanisms for the development of human capital rather than merely institutions that grant diplomas.

It is essential to develop a lifelong learning system that enables individuals to continuously update their knowledge and skills, thereby increasing the flexibility of the workforce.

Special attention should be given to the healthcare sector as a fundamental component of human capital. Health policy should be more closely integrated with economic development strategies and viewed as an investment rather than a cost.

A key priority is the retention of qualified human resources and the reduction of "brain drain". This requires the creation of a socio-economic and institutional environment that ensures opportunities for professional self-realization, innovation, and decent employment.

In addition, it is necessary to strengthen the integration of digital skills at all levels of education in order to enhance competitiveness and reduce skills mismatch in the labor market.

Ultimately, the effective development of human capital depends on a value-based reconsideration of the role of the individual — recognizing the individual not as a cost or passive resource, but as a long-term investment and an active driver of development.