

ISSN 2587-4713

10-12 2019

ECONOMICS

ეკონომიკა

1918

მეცნიერება, პრაქტიკა, გამოცდილება

ეკონომიკა

ყოველთვიური საერთაშორისო რეცენზირებადი და
რეფერირებადი სამეცნიერო ჟურნალი
„ЭКОНОМИКА“ - Ежемесячный международный рецензи-
руемый и реферируемый научный журнал
“ECONOMICS” - Monthly International reviewed
and refereed scientific journal

10-12, 2019

ჟურნალი გამოდის 1918 წლიდან
Journal published since 1918

რ. შენგელია (მთ. რედაქტორი)

ი. არჩვაძე; ა. აბრალავა; ნ. აბესაძე; თ. ბაბუნაშვილი; ნ. ბაკაშვილი; ე. ბარათაშვილი; ლ. ბახტაძე; ხ. ბერიშვილი; მ. გვიჩია; რ. გოგოხია; ვ. დათაშვილი; მ. კაკულია; დ. კარბონი (იტალია); პ. კოლუაშვილი; ა. კურატაშვილი; ზ. ლიპარტია; გ. მალაშხია; ე. მექვაბიშვილი; ქ. მარშავა; ს. პავლიაშვილი; ვ. პაპავა; მ. როკელიშვილი (აშშ); უ. სამადაშვილი; ა. სილაგაძე; ა. სიჭინავა; თ. სოლდატენკო (უკრაინა); ა. სხირტლაძე; ტ. ფედლოვა (რუსეთი); დ. ქავთარაძე (რუსეთი); ა. ქუთათელაძე; რ. ქუთათელაძე; კ. ლურწყაია; გ. დავთაძე; გ. ყუყუნია; ნ. შენგელია; გ. შუბლაძე; თ. შენგელია; ნ. ჩხილაძე; ჟ. წიკლაური; ნ. ჭითანავა; მ. ჯიბუტი. გ. ჯოლია.

ШЕНГЕЛИЯ Р. (ГЛ. РЕДАКТОР)

Арчвадзе И., Абралава А., Абесадзе Н., Бабунашвили Т., Бараташвили Е., Бакашвили Н., Бахтадзе Л., Берিশвили Х., Гвичия М., Гавтадзе Г., Гогохия Р., Гурцкая К., Даташвили В., Джибути М., Джолия Г., Кавтарадзе Д. (Россия), Какулия М., Карбон Д. (Италия), Когуашвили П., Купуня Г., Кураташвили А., Кутателадзе А., Кутателадзе Р., Липартия З., Малашхия Г. Меквабишвили Э., Маршава К., Папавა В., Павлиашвили С., Рокетлишвили М. (США), Силагадзе А., Сичинава А., Сольдатенко О. (Украина), Схиртладзе А., Самадашвили У., Федорова Т. (Россия), Читанавა Н., Чихладзе Н., Шенгелия Н., Шенгелия Т., Шубладзе Г., Циклаური Ж.

REVAZ SHENGELIA (EDITOR IN CHIEF)

I. ARCHVADZE; A. ABRALAVA; N. ABESADZE; T. BABUNASHVILI E. BARATASHVILI; N. BAKASHVILI; L. BAKHTADZE; KH. BERISHVILI; M. GVICHIA; N. CHIKHLADZE; G. GHAVTADZE; R. GOGOKHIA; V. DATASHVILI; M. KAKULIA; D. KARBON (ITALY); P. KOGHUASHVILI; A. KURATASHVILI; Z. LIPARTIA; G. MALASHKHIA; E. MEKVABISHVILI; K. MARSHAVA; S. PAVLIASHVILI; V.PAPAVA; M. ROKETLISHVILI (USA); U. SAMADASHVILI; N. SHENGELIA; A. SILAGADZE; A. SICHINAVA; O. SOLDATENKO (UKRAINE); A. SKHIRTLADZE; T. FEDOROVA (RUSSIA); D. QAVTARADZE (RUSSIA); A. QUTATELADZE; R. QUTATELADZE; K. GHURTSKAIA; G. KUPUNIA; G. SHUBLADZE; T. SHENGELIA; ZH. TSKLAURI; N. CHITANAVA; M. JIBUTI; G. JOLIA.

სტატიაში მოყვანილი ფაქტების, მონაცემების სიზუსტესა და პლაგიატზე პასუხისმგებელია ავტორი.

თბილისი - 2019

შინაარსი

ეკონომიკური რეფორმა:

ანალიზი, პრობლემები და პერსპექტივები

მერაბ მიქელაშვილი - საგადასახადო კულტურის ფორმირების პრობლემები საქართველოში -----	6
მურმანი ციქუბაძე - ავანსის თანხების დღგ-თი დაბეგვრა-----	19
თამთა ქორიძე - საგადასახადო სისტემა, როგორც საგადასახადო პოლიტიკის განხორციელების ინსტრუმენტი -----	28

ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

ბესიკ გვაზავა - სოციალური პარტნიორობის როგორც სამენარმეო საქმიანობის ჰუმანიზაციისა და ეფექტიანობის ამალღების მექანიზმის სრულყოფა-----	37
ლევან გაბისონია - ხელოვნური ინტელექტი - ეკონომიკის ახალი კაპიტალი -----	45
კახაბერ ჩუმბაშვილი - ქართულ ეკონომიკას სჭირდება უძრავი ქონების შეფასება -----	50
რევაზ შენგელია, შუაუნა ნიკლაური - შენგელია, ნათია შენგელია-კრეატიულობა - ადამიანი - კაპიტალის, ინოვაციური ეკონომიკის განვითარების უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი -----	57
ქეთევან შენგელია, ნინო მალლაკელიძე - მომავლის საგანმათლებო სისტემის განვითარების ტენდენციები -----	66
ანზორ აბრალავა, ბესიკ გვაზავა - სოციალური პარტნიორობის პრინციპების მსოფლიო გამოცდილება -----	77

ეკონომისტი აუდიტორიაში

ჟანა თოლორდავა - სწავლების ფორმები და მეთოდები უმაღლეს სკოლაში -----	84
--	----

ფინანსები, ბანკები, ბირჟები

ნანა სრესელი - მომხმარებელთა ხელშეკრულებებიდან ამონაგების აღრიცხვის ძირითადი საკითხები-----	94
მზევინარ ნოზაძე , არჩილ უნდილაშვილი - ბიტკოინი როგორც კრიპტოგრაფიული პრობლემების გადაჭრის გზა-----	112
ნატა ბიბილური - დაკრედიტების სრულყოფის საკითხები თანამედროვე პირობებში -----	118

დარგობრივი ეკონომიკა

ლევან გრიგალაშვილი, შორენა მიმინოშვილი - სავალდებულო უბედური შემთხვევის დაზღვევის როლი მიზნესში -----	124
ვაჟა ზეიკიძე, ნათია ბუთხუზი, გიორგი მაისურაძე - სატრანსპორტო ლოგისტიკის სისტემის სრულყოფა საქართველოში -----	138
გიორგი ნატროშვილი, მანანა ცინცაძე, ნათია ნატროშვილი - მეცხოველეობის ეკონომიკური მაჩვენებლის გაანგარიშების მეთოდები -----	145
თენგიზ ლაჭყებანი, ხათუნა მურვანიძე - აგრობიზნესის განვითარების თავისებურებები თანამედროვე პირობებში -----	154
ჟანა თოლორდავა - იმიტაციური მოდელების გამოყენება მდგრადი განვითარების პრობლემების კვლევაში ---	159
გიორგი ნატროშვილი, მანანა ცინცაძე, ნათია ნატროშვილი - ორგანული სოფლის მეურნეობა -----	164

ბიზნესი, მარკეტინგი, მენეჯმენტი

თინათინ გოგაშვილი, ანა კატუკია - შერჩევის პროცესის ევოლუციურ - ინოვაციური ასპექტები თანამედროვე მენეჯმენტში (თაობების განვითარების ჩრილში) -----	172
ალეკო ქუთათელაძე, ზურაბ ტალახაძე - ლიზინგის განმარტება საქართველოს სამოქალაქოკოდექსის მიხედვით ---	183
დავით ნიჟარაძე - პერსონალის მოტივაციის გამომწვევები მულტიკულტურულ ორგანიზაციებში -----	194
ზურაბ ტალახაძე, ალექო ქუთათელაძე - ლიზინგის სახეები და საქართველოში არსებული სალიზინგო ორგანიზაციები -----	205
ციალა ლომაია, ნინო ომანაძე - სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის სრულყოფის საკითხები ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში -----	214
მეგი ანანიძე - კვალიფიციური კადრების დასაქმების და „ტვინის“ გადინების პრობლემა საქართველოსთვის -----	227
ჟურნალის 2019 წ. შინაარსი -----	234
სამეცნიერო სტატიის წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი -----	242

CONTENTS

ECONOMIC REFORMS: ANALYSIS, PROBLEMS AND PERSPECTIVES

Merab Mikelashvili - Tax Culture Formation Problems in Georgia -----	6
Murman Tsikubadze - VAT taxation of Advance Payments-----	19
Tamta Koridze - The Tax System as a Tool to Implement Tax Policy---	28

MODERN PROBLEMS OF ECONOMICS

Besik Gvazava - Improving Social Partnerships as a Mechanism for Humanizing and Increasing Effectiveness of Entrepreneurial Activities-----	37
Levan Gabisonia - Artificial Intelligence - The New Capital of the Economy -----	45
Kakhaber Chumbashvili - The Georgian Economy Needs Real Estate Valuation -----	50
Revaz Shengelia, Jujuna Tsiklauri - Shengelia, Natia Shengelia - Creativity - As the Key Factor for Development of Human - capital and Innovative Economy-----	57
Ketevan Shengelia, Nino Maglakelidze - Future Education System Development Trends -----	66
Anzor Abzalava , Besik Gvazava - Worldwide Experience in Social Partnership Principles -----	77

ECONOMIST IN AUDITORIUM

Zhana Tolordava - Forms and Methods of Teaching in Higher Education Institutions -----	84
--	----

FINANCES, BANKS AND EXCHANGE MARKETS

Nana Sreseli - Main Aspects of Accounting Revenues from Contracts with Customers -----	94
Mzevinar Nozadze, Archil Undilashvili - Bitcoin as the Way to Solve Cryptographic Problems-----	112
Nata Bibiluri - Issues of Lending Improvement in Modern Conditions-----	118

SECTORAL ECONOMY

Levan Grigalashvili,Shorena Miminoshvili - The Role of Compulsory Accident Insurance in Business -----	124
Vaja Zeikidze, Natia Butkhuzi, Giorgi Maisuradze - Improvement of Transport Logistics System in Georgia -----	138
Giorgi Natroshvili ,Manana Tsintsadze , Natia Natroshvili, Irakli Tusiashvili - Methods of Calculating the Economic Rate of Livestock-----	145
Tengiz Lachkepiani , Khatuna Murvanidze - Features of the Development of Agribusiness In Modern Conditions -----	154
Zhana Tolordava - The Use of Simulation Modeling in Studying Problems of Sustainable Development-----	159
Giorgi Natroshvili, Manana Tsintsadze, Natia Natroshvili - Organic Agriculture -----	164

BUSINESS, MANAGEMENT, MARKETING

Tinatini Gogashvili, Anna Katukia - The Evolutionary - Innovative Aspects of the Selection Process in Contemporary Management (Generation Development) -----	172
Aleko Kutateladze, Zurab Talakhadze - Definition of Leasing According to Civil Code of Georgia -----	183
David Nizharadze - The Challenges of Staff Motivation in Multicultural Organizations -----	194
Zurab Talakhadze, Aleko Kutateladze - The Types of Leasing and Existing Leasing Organizations in Georgia -----	205
Tsiala Lomaya, Nino Omanadze - Some Issues for Improvement of the Functional System of Stimulation in Human Resource Management -----	214
Megi Ananidze - The Problem of Employing Qualified Personnel and „Brain” Drain for Georgia -----	227
2019 Year’s Journals Content -----	234
Publication Requirements -----	242



საგადასახადო კულტურის ფორმირების პრობლემები საქართველოში

მერაბ მიქელაშვილი

სტუ პროფესორი, ეკონომიკის
აკადემიური დოქტორი

რეზიუმე

თანამედროვე ეტაპზე საგადასახადო დაბეგვრის პროცესი მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია გადასახადის გადამხდელეების საგადასახადო კულტურის დონეზე, რომელიც დიდწილად განსაზღვრავს ამ პროცესის ყველა სუბიექტის საგადასახადო ქცევას. საქართველოს თავისებურებაა ტრადიციულად სახელმწიფო ინსტიტუტებისადმი ინდივიდების ნდობის დაბალი ხარისხი, რაც საგადასახადო პროცესის სუბიექტების საგადასახადო კულტურის დონეზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს. საგადასახადო კულტურის დონის ამაღლება გამორჩეულად მნიშვნელოვანი პრობლემაა საქართველოს საგადასახადო სისტემისთვის.

საგადასახადო კულტურის განვითარების განხილვა საინტერესოა სამი სხვადასხვა ასპექტის გათვალისწინებით - სახელმწიფოს და გადასახადის გადამხდელეების პოზიციიდან, როგორც საალმზრდელი პროცესი და როგორც სამოტივაციო პროცესი.

საგადასახადო კულტურის სრულყოფა ასტიმულირებს გადასახადის გადამხდელეების საგადასახადო ვალდებულებების შესრულების ნებაყოფლობას და ზრდის გადასახადების აკრეფის ეფექტურობას სახელმწიფოს მხრიდან.

საგადასახადო კულტურის ამაღლება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული საგადასახადო ადმინისტრირების „პარტნიო-

რულ“ და გადასახადის გადამხდელებზე ორიენტირებულ მოდელებზე გადასვლასთან.

საკვანძო სიყვები: საგადასახადო კულტურა, საგადასახადო კულტურის ფუნქციები, საგადასახადო ქცევა, ეკონომიკური კულტურა, საგადასახადო მორალი, საგადასახადო ეთიკა, საგადასახადო ნიგნიერება.

ქირითალი ტიქსტი

საგადასახადო კულტურა მიზანშეწონილია განხილული იქნას, როგორც ადამიანის ზოგადი კულტურისა და მათ შორის ეკონომიკური კულტურის მთლიანი სისტემის ქვესისტემა, რომელიც ერთმანეთთან დაკავშირებულია აზროვნებისა და ქცევის კულტურის კატეგორიებით.

საგადასახადო კულტურის ფორმირება წარმოადგენს ხანგრძლივ პროცესს, რომელიც განპირობებულია სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორების ერთობლიობით, რომლებიც, თავის მხრივ, გავლენას ახდენს გადასახადის გადამხდელის ქცევაზე, აგრეთვე მის ურთიერთობაზე საგადასახადო ორგანოებთან, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს სახელმწიფოს საგადასახადო სისტემის განვითარებას.

საგადასახადო კულტურა დამოკიდებულია სახელმწიფოს მიერ სოციალურ- ეკონომიკური განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე გატარებულ საგადასახადო პოლიტიკაზე და პირდაპირ გავლენას ახდენს სახელმწიფოს ფინანსური რესურსების ფორმირებაზე, აგრეთვე სამეურნეო სუბიექტებზე და ქვეყანაში მცხოვრებ ყველა მოქალაქეზე.

უძველესი დროიდან გადასახადის არ გადახდა ითვლებოდა ერთ-ერთ უმძიმეს დანაშაულად. გადასახადის გადახდის აუცილებლობა ჯერ კიდევ წმინდა წერილშია დაფიქსირებული, ასეთი წესია დღემდე დადგენილი იოსებისაგან ეგვიპტის მიწებზე:

„მეხუთედი ფარაონისაა. მხოლოდ ქურუმთა მიწები არ ეკუთვნის ფარაონს.

უთხრა იოსებმა ხალხს - მოსავლის აღებისას მეხუთედი ფარაონს მიეცით, ხოლო ოთხი წილი ყანის დასათესად და საკვე-

ბად დაიტოვეთ. თქვენთვის, თქვენს სახლში მყოფთათვის და თქვენი წვრილშვილისათვის“ [1, ბიბლია, დაბადება, 47 : 23 : 26, გვ.40].

დღეის მდგომარეობით ყველა ქვეყანაში გადასახადის გადახდის აუცილებლობა საკონსტიტუციო კანონებითაა განმტკიცებული. საქართველოს კონსტიტუციის 67-ე მუხლის თანახმად, „სავალდებულოა გადასახადებისა და მოსაკრებლების გადახდა კანონით დადგენილი ოდენობითა და წესით“ [2, გვ.47].

ტერმინ „კულტურას“ განვითარების საკმაოდ ხანგრძლივი ისტორია აქვს და ამ პროცესში ის მნიშვნელოვან შინაარსობრივ ცვლილებებს განიცდიდა. ამ ტერმინმა გამორჩეული უნივერსალურობა შეიძინა. რომის ანტიკურობის ხანაში მოხდა ამ სიტყვის პირველადი გააზრება, რომელიც დაკავშირებული იქნა ადამიანის საქმიანობის მთავარ პროცესთან - მიწის დამუშავებასთან. ისტორიული განვითარების კვალდაკვალ კულტურის დეფინიცია ცვლილებებს განიცდიდა და მოიცავდა ადამიანის საქმიანობის ახალ სფეროებს. კულტურა ადამიანის თვითგანთავისუფლების პროცესია, რომლის დროსაც ის ამტკიცებს თავის უნარს, შექმნას საკუთარი იდეალური სამყარო, ხოლო ენა, რელიგია, ხელოვნება და ფილოსოფია გვევლინებიან როგორც ამ პროცესის ფაზები [3, გვ.9]. თანამედროვე ეტაპზე კულტურა თავის თავში შეიცავს ყველაფერს, რაც განასხვავებს საზოგადოებას ცხოვრების ბიოლოგიური ფორმებისგან. კულტურა (ლათ. Cultura - აღზრდა, განათლება, განვითარება) - ადამიანური საქმიანობის ორგანიზებისა და განვითარების სპეციფიკური მეთოდია, რომელიც წარმოდგენილია მატერიალური და სულიერი შრომის პროდუქტებში, სოციალური ნორმების სისტემაში, სულიერ ღირებულებებში, ადამიანების გარემოსთან, ერთმანეთთან და საკუთარ თავთან დამოკიდებულებებს მთლიანობით [4, გვ 117].

საქართველოში 1990-იან წლებში განხორციელებული ეკონომიკური რეფორმები მიმართული იყო საქართველოს ეკონომიკურ და კულტურულ სივრცეში საბაზრო ეკონომიკის ფორმირებისკენ, რამაც თავისთავად გამოიწვია სამეურნეო

საქმიანობის ფილოსოფიის პერეორიენტაცია. კულტურასა და ეკონომიკას შორის ურთიერთობა ხშირ შემთხვევაში დაუბალანსებელია. მათი დაახლოება მხოლოდ სანყის ეტაპზეა. თანამედროვე ეკონომიკური კულტურა საზოგადოების და ეკონომიკური ინსტიტუტების წინააღმდეგობრივი ურთიერთობის შედეგია, რაც თავის მხრივ, აძნელებს და ანელებს ეკონომიკური კულტურის ფორმირების ინტენსივობას. ეს ფაქტი კი უარყოფით გავლენას ახდენს როგორც ეკონომიკაზე, ასევე საზოგადოების ზოგად კულტურაზე. სამუხაროდ, ეკონომიკური საქმიანობის ზნეობრივი ნორმები საბაზრო ეკონომიკის პირობებში არააქტუალურია, რაც უარყოფითად მოქმედებს ეკონომიკური კულტურის შინაარსზე.

საგადასახადო კულტურა, როგორც ეკონომიკური კულტურის ნაწილი, ფორმირდება მოსახლეობის მიერ სახელწიფოსა და საზოგადოებისთვის გადასახადების გადახდის აუცილებლობის გააზრების კვალდაკვალ. იგი პოლიტიკური კულტურის ერთ-ერთი ელემენტია, რომელიც მჭიდრო კავშირშია სამართლებრივი კულტურის ელემენტთან, რომელიც გულისხმობს გადასახადის გადამხდელის მიერ გადასახადის გადახდის პროცესში საკუთარი უფლებებისა და ვალდებულებების ცოდნას.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში ფართოდაა განხილული ზოგადი საკითხები და ფაქტორები, რომელიც ხელს უშლის საგადასახადო კულტურის განვითარებას:

- მალალი საგადასახადო განაკვეთები, რომელიც გადასახადის გადამხდელს სამეურნეო საქმიანობის მოტივაციას უკარგავს;
- გადასახადის გადამხდელის აქცენტი პირად და არა საზოგადოებრივ სარგებელზე;
- ჩრდილოვანი ეკონომიკის მალალი ხვედრითი წილი;
- გადასახადისგან თავის არიდება არ მოქმედებს გადასახადის გადამხდელის საქმიან რეპუტაციაზე, რადგან საზოგადოების დიდ ნაწილს ეს ნორმალურ მოვლენად მიაჩნია;
- მოსახლეობის საგადასახადო წიგნიერების დაბალი დონე;
- ხელისუფლების ნდობის დაბალი ხარისხი.

საგადასახადო კულტურის ფორმირების მექანიზმის სტრუქტურა პირობითად შეიძლება სამ ურთიერთდაკავშირებულ ქვესისტემად გავეყოთ:

➤ გადასახადის გადამხდელის საგადასახადო კულტურის ფორმირების მექანიზმი;

➤ საგადასახადო ორგანოების საგადასახადო კულტურის ფორმირების მექანიზმი;

➤ საგადასახადო დაბეგვრის პროცესში მონაწილე სხვა სუბიექტების საგადასახადო კულტურის ფორმირების მექანიზმი.

საგადასახადო კულტურის ფორმირებაში უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობენ ფინანსური ინსტიტუტები, რომლებიც აორგანიზებენ საგადასახადო პროცესს საგადასახადო სამართლის მოთხოვნათა შესაბამისად.

საგადასახადო კულტურის ფორმირების პროცესი თავის თავში შეიცავს სამ ეტაპს: *ორიენტაციის ეტაპზე პრიორიტეტული საგადასახადო მართლშეგნება და საგადასახადო ეთიკა, ინფორმატიულ ეტაპზე საგადასახადო წიგნიერება, ხოლო სამოღვაწეო ეტაპზე - საგადასახადო დისციპლინა.*

საგადასახადო კულტურის ფორმირების პროცესში მნიშვნელოვანია სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორები, რომელთა ერთობლიობა მთლიანობაში განსაზღვრავს მიღებული შედეგის შინაარსს.

განვიხილოთ ეს ფაქტორები უფრო დანვრილებით.

ისტორიული გამოცდილება. ვსაუბრობთ რა ისტორიულ გამოცდილებაზე, როგორც გავლენის მქონე ფაქტორზე, უნდა აღვნიშნოთ, რომ დღეს არსებული სოციალურ-ეკონომიკური გარემო ჩამოყალიბდა გასული საუკუნის 90-იანი წლების პოლიტიკური ტრანსფორმაციის შედეგად, რომელიც საფუძვლად დაედო თანამედროვე საქართველოს და მისი საზოგადოების საგადასახადო კულტურას. გასული პერიოდის სოციალურ-ეკონომიკურმა და პოლიტიკურმა კრიზისებმა, სიღარიბის მაღალმა დონემ, ახალი სოციალური ჯგუფების გაჩენამ, მნიშვნელოვანმა ქონებრივმა პოლარიზაციამ სახელმწიფოს ეროვნული სიმდიდრის შეზღუდული წრეებისთვის გადანაწილებამ მთლი-

ანობაში არასახარბილო მორალური კლიმატი შექმნა საზოგადოებაში. გადასახადების დიდმა რაოდენობამ მაღალმა საგადასახადო განაკვეთებმა და დიდმა საგადასახადო ტვირთმა, არასტაბილურმა საგადასახადო გარემომ, სახელმწიფო ბიუჯეტის მუდმივმა დეფიციტმა, ჩრდილოვანი ეკონომიკის მნიშვნელოვანმა ზრდამ გამოიწვია საზოგადოებაში უნდობლობის ზრდა. ამ ფაქტორებმა ხელი არ შეუწყო საგადასახადო დაბეგრის სფეროში სამართლებრივი თვითშეგნების, სამოქალაქო პასუხისმგებლობის და საგადასახადო კულტურის ზრდას.

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონე. საგადასახადო კულტურის ფორმირების უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს სწორედ ქვეყანაში არსებული ზოგადი ეკონომიკური მდგომარეობა განაპირობებს. 2000-იან წლებში გატარებულმა საგადასახადო რეფორმებმა შედეგად მოგვცა გადასახადების რაოდენობისა და საგადასახადო განაკვეთების შემცირება, საგადასახადო ადმინისტრირების გაუმჯობესება, სპეციალური საგადასახადო რეჟიმების შემოღება, მცირე და საშუალო ბიზნესში გამარტივებული სააღრიცხვო სისტემის დანერგვა, საგადასახადო ტვირთის შემცირება. მიუხედავად ამისა, დღემდე შენარჩუნებულია არასტაბილური საგადასახადო გარემო, უფრო გაზრდილია მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური დიფერენციაცია, შენარჩუნებულია პოლარიზაცია ყველაზე უპოვარ და ყველაზე მდიდარ სოციალურ ჯგუფებს შორის, სოციალური დაძაბულობის მნიშვნელოვანი წყაროა უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი.

მოსახლეობის ცხოვრების დონე. იმის გამო, რომ გადასახადები ფიზიკურ პირებზე ატარებენ მკვეთრად გამოხატულ სოციალურ ხასიათს და აქვთ მოქალაქეთა შემოსავლებზე პირდაპირი ზემოქმედების დიდი შესაძლებლობა, მათ უდიდესი გავლენა აქვთ საგადასახადო კულტურის ფორმირებაზე, მოსახლეობის ცხოვრების დონესა და საგადასახადო კულტურის დონეს შორის პირდაპირი კავშირი არსებობს - რაც მაღალია ცხოვრების დონე, მით მაღალია საგადასახადო კულტურა. მოსახლეობის დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დონე, კეთილ-

დღეობის კონტრანსტი სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფებს შორის, კორუფციის მართალია არა საყოველთაო, მაგრამ მაინც ერთეული გამოვლინებები, პროგრესული საგადასახადო დაბეგვრის სისტემის არ არსებობა არ უწყობს ხელს საგადასახადო სფეროში სამოქალაქო და სამართლებრივი პასუხისმგებლობის ფორმირებას. ეს უკანასკნელი კი წარმოადგენს მაღალი საგადასახადო კულტურის გამოვლენის საფუძველს.

ქვეყნის საგადასახადო სისტემის განვითარების ხარისხი. საგადასახადო კულტურის დონე ქვეყანაში დამოკიდებულია საგადასახადო სისტემის განვითარების დონეზე. სისტემის მაღალი და ეფექტური დონე შეიძლება მიღწეულ იქნეს ეკონომიკისა და საგადასახადო კულტურის მაღალი დონის პირობებში. საგადასახადო კულტურის ფორმირება რთული პროცესია, რომელიც თავის თავში შეიცავს ეკონომიკურ, სოციალურ, ინფორმაციულ, სამართლებრივ ასპექტებს. საგადასახადო კულტურა უნდა გამოდიოდეს ქცევის რეგულატორად არა მხოლოდ გადასახადის გადამხდელების, არამედ საგადასახადო ორგანოთა მოხელეებისთვის.

საგადასახადო დაბეგვრის სოციალური სამართლიანობის პრინციპი. აღნიშნული ფაქტორი შეიძლება დავახასიათოთ, როგორც ინდივიდის მიერ დადგენილი საფინანსო-სამართლებრივი ნორმების სოციალური სამართლიანობის პიროვნული შეფასების აქტი. სოციალური და ეკონომიკური სამართლიანობის პრინციპის აშკარა წინააღმდეგობრივი ან არა სრული რეალიზაცია საფინანსო-სამართლებრივ სფეროში ნეგატიურად მოქმედებს სამოქალაქო-სამართლებრივ პასუხისმგებლობაზე და საგადასახადო კულტურაზე, როგორც ამ პროცესის შედეგზე. უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს საგადასახადო სისტემა ფიზიკური პირების საგადასახადო დაბეგვრის მიმართ საკმაოდ ლოიალურია

საგადასახადო სისტემის ეფექტურობა და საგადასახადო ორგანოების თანამშრომელთა პროფესიონალიზმი. საგადასახადო ორგანოების მიერ გადასახადის გადამხდელებისთვის შექმნილი გარემო ქმნის ამ უკანასკნელთა საგადასახადო ქცე-

ვის საფუძველს. გადასახადის გადამხდელების მომსახურების ცენტრების კომფორტული გარემო, საგადასახადო მომსახურების ელექტრონულად მიღების შესაძლებლობა, ოპერატიული ცხელი ხაზის ან ნდობის ტელეფონის არსებობა, განმარტებითი სამუშაოების ფართო ხასიათი (სემინარები, ღია კარის დღეები, მრგვალი მაგიდა), ინფორმაციის გავრცელების თანამედროვე ფორმები, სოციალური ქსელების აქტიური გამოყენება ქცევის გარკვეული მოდელის ჩამოყალიბების საშუალებას იძლევა როგორც გადასახადის გადამხდელებისთვის, ასევე საგადასახადო ორგანოს საჯარო მოხელეებისთვის.

საზოგადოების წევრების კულტურის და საშემსრულებლო დისციპლინის ზოგადი დონე. საგადასახადო კულტურა მოიცავს არა მხოლოდ საგადასახადო ურთიერთობათა მონაწილეების კულტურის დონეს, არამედ ამ პროცესის შედეგებს, რომელიც გამოიხატება საგადასახადო სისტემის ფუნქციონირების შედეგია ნობაში. შესაბამისად, რაც უფრო დაბალია საზოგადოების კულტურის ზოგადი დონე, მით უფრო გავრცელებულია მოქალაქეთა არასასურველი ქცევა და აზროვნება, რომელიც თავის გამომხატულებას ჰპოვებს გადასახადების გადახდის პროცესში.

საბაზო სოციალური ინსტიტუტების მონაწილეობა კულტურის ფორმირების პროცესში. საგადასახადო კულტურის განვითარების პროცესზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს საგადასახადო სტრატეგია და საგადასახადო პოლიტიკა, საგანმანათლებლო სისტემის რეფორმირების პროცესთან ერთად. ამ პროცესში გამორჩეული ადგილი უკავია საზოგადოების საგადასახადო ნიგნიერების ამაღლებას.

მენტალიტეტი - საზოგადოების მხარდაჭერა/მიუღებლობა გადასახადების არ გადახდის და საკუთარი შემოსავლების დამალვის ფაქტისადმი. საგადასახადო მენტალიტეტი საგადასახადო ორგანოებისა და გადასახადის გადამხდელების ურთიერთობის, რწმენის, ნორმების ერთობლიობაა, რომელიც განაპირობებს საგადასახადო ქცევას. აუცილებელია არა მარტო საგადასახადო ორგანოს თანამშრომლის დადებითი იმიჯის, არამედ კეთილსინდისიერი გადასახადის გადამხდელის იმიჯის

ფორმირება.

საზოგადოებაში საგადასახადო ქცევის მოდელის ფორმირება. საგადასახადო კულტურა როგორც საზოგადოებრივი ცნობიერების ნაწილი ფორმირდება მოსახლეობის მიერ სახელმწიფოსა და საზოგადოებისთვის გადასახადის გადახდის აქტის მნიშვნელობის გაცნობიერებით, საქართველოს რეალობაში.

თანამედროვე გადასახადის გადამხდელს გაცნობიერებული არა აქვს საკუთარი საგადასახადო ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულების პრესტიჟულობა, რაც იწვევს მის პასიურობას საზოგადოების ეკონომიკურ და სოციალურ ცხოვრებაში, აგრეთვე გადასახადის გადახდისადმი ნეგატიურ და ნიჰილისტურ დამოკიდებულებას.

სოციალურ-ეკონომიკური ინტერესები. გადასახადები შეიძლება განხილული იქნეს როგორც მთლიანი საზოგადოებრივი სიკეთეების ერთობლივი ფასი. აქ ჩნდება ერთგვარი დაყოვნება დროში - გადასახადის გადახდის დროსა და საზოგადოებრივი სიკეთეების მიღების დროს შორის. ამასთან, საზოგადოებრივი სიკეთის მომხმარებლის რეაქცია ფოკუსირებულია გადასახადის აღქმაზე, როგორც იძულებით მოვლენაზე გადასახადის არახილული ექვივალენტურობის ფონზე. სწორედ, ამაში მდგომარეობს ინდივიდების მიერ გადასახადებისაგან თავის არიდების უმთავრესი მიზეზი.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია საზოგადოების საგადასახადო კულტურის შემდეგი განმარტება - **საგადასახადო კულტურა არის ქვეყნის ეროვნული კულტურის ნაწილი, რომელიც გამოიხატება სახელმწიფოს საგადასახადო სისტემაზე ცოდნის მოცულობაში და ინდივიდის საგადასახადო ქცევაში გამოხატულ ღირებულებებში.**

საქართველოში საგადასახადო კულტურის ამაღლებისთვის მიზანშეწონილად მიგვაჩნია სამუშაოების წარმართვა შემდეგი მიმართულებებით:

- საგადასახადი კანონმდებლობის გამარტივება;
- საგადასახადო ორგანოებისა და გადასახადის გადამხდელის ურთიერთობის ეფექტურობის ამაღლება;

- საგადასახადო დავების გადაჭრის მექანიზმის დახვეწა;
- გადასახადის გადამხდელების საგადასახადო ინფორმაციულულობის გაზრდა ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენების გზით;
- საგადასახადო პროცედურების შესრულების ხარისხის ამაღლება;
- საგადასახადო ორგანოების თანამშრომელთა იმიჯისა და ამ ორგანოებში საქმიანობის პრესტიჟის ზრდა;
- საგადასახადო კონსულტანტების ინსტიტუტის იურიდიულად, კანონის დონეზე შემოღება და ამ საქმიანობის პროფესიულ საქმიანობად დაკანონება;
- საგადასახადო წიგნიერების ამაღლების მიზნით სასწავლო-მეთოდური და სამეცნიერო-პოპულარული მასალების მომზადება;
- საგადასახადო ურთიერთობა უნდა გახდეს მომსახურება, რომელსაც სახელმწიფო სთავაზობს გადასახადის გადამხდელს;
- საქართველოს საგადასახადო სისტემის მოდელის - ფისკალური - საკონტროლო მოდელის ფისკალური - პარტნიორული მოდელით შეცვლა.

დასკვნა

საგადასახადო კულტურა არის გადასახადის გადამხდელის საგადასახადო ქცევის მთავარი დეტერმინანტორი. არა აქვს რა მკვეთრად გამოხატული ემპირიული საზღვრები, რომლის საშუალებითაც ის გაემიჯნებოდა ადამიანის საქმიანობის სხვა სფეროებს, საგადასახადო კულტურის არსი განპირობებულია სამი მთავარი : ღირებულებითი, შემეცნებითი და მარეგულირებელი ფუნქციით.

საგადასახადო კულტურის სტრუქტურულ კომპონენტებს წარმოადგენს საგადასახადო მართლშეგნება, საგადასახადო ეთიკა, საგადასახადო წიგნიერება და საგადასახადო დისციპლინა.

საზოგადოების საგადასახადო კულტურის ფორმირების

პროცესი მოიცავს სამ ეტაპს; საორიენტაციო ეტაპზე პრიორიტეტულია საგადასახადო მართლშეგნება და საგადასახადო ეთიკა, ინფორმაციულ ეტაპზე - საგადასახადო წიგნიერება, ხოლო ბოლო, სამოღვაწეო ეტაპზე - საგადასახადო დისციპლინა.

საგადასახადო კულტურის ფორმირების პროცესი ნიშნავს საზოგადოების ცნობიერების ცვლილებას, რაც უწყვეტი პროცესია და იგი არ წარმოადგენს ერთი ან, თუნდაც, ათწლეულის ამოცანას. ეს პროცესი ხანგრძლივი და წინააღმდეგობრივია. იგი დაკავშირებულია სამართლიანობის პრინციპის დაცვასთან და საზოგადოების ზოგად კულტურასთან.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ბიბლია, თბილისი, „პალიტრა L“, 2013
2. საქართველოს კონსტიტუცია, თბილისი, „საკანონმდებლო მაცნე“, თბილისი 2019
3. Культурология, под ред. М.В.Булановой-Топорковой - Ростов; «Феникс», 2001
4. Философский энциклопедический словарь - Н; «Энциклопедия», 1983
5. Беккер Е.Г. Микроэкономические аспекты проблемы уклонения от налогов, М; 2006 http://www.mirkin.ru/_docs/_dumnaya/dis/disBekker.pdf
6. Ральф Буссе Правовое регулирование и организация налогового консультирования в странах Восточной Европы - М; Вершина, 2008 <http://www.palata-nk.ru/php/content.php?id=4133>
7. Ричард Дернберг Международное налогообложение - М; Юнити, 2008.
8. Анисимов С.Ф. Мораль и поведение.- М.: Мысль, 2008 <https://www.iota-tax.org/country/georgia>
9. https://www.researchgate.net/publication/251735079_The_Role_of_Tax_Culture_in_Transformation_Processes_-_The_Case_of_Russia

10. <https://pdfs.semanticscholar.org/8401/d1eec8672d4e2a9018eb836144a3f8dbc408>.

11. <https://www.oecd.org/tax/centre-for-tax-policy-and-administration-brochure.pdf>

12. https://read.oecd-ilibrary.org/taxation/building-tax-culture-compliance-and-citizenship_9789264205154-en#page1

13. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0313592608500117>

14. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/624883>

REFERENCES:

1. Bible, Tbilisi, Palitra L, 2013

2. Constitution of Georgia, Tbilisi, Sacanonmdeblo Matsne, Tbilisi 2019

3. Culturology, M.V. Bulanova-Toporkova - Rostov; Phoenix 2001

4. Philosophical Encyclopedic Dictionary - M; Encyclopedia, 1983

5. http://www.mirkin.ru/_docs/_dumnaya/dis/disBekker.pdf

6. <http://www.palata-nk.ru/php/content.php?id=4133>

7. Richard Dernberg International Taxation - M; Unity, 2008.

8. Anisimov S.F. Morality and Behavior. - M.: Misl, 2008

9. <https://www.iota-tax.org/country/georgia>

10. https://www.researchgate.net/publication/251735079_The_Role_of_Tax_Culture_in_Transformation_Processes_-_The_Case_of_Russia

11. <https://pdfs.semanticscholar.org/8401/d1eec8672d4e2a9018eb836144a3f8dbc408>.

12. <https://www.oecd.org/tax/centre-for-tax-policy-and-administration-brochure.pdf>

13. https://read.oecd-ilibrary.org/taxation/building-tax-culture-compliance-and-citizenship_9789264205154-en#page1

14. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0313592608500117>

15. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/624883>

TAX CULTURE FORMATION PROBLEMS IN GEORGIA

Merab Mikelashvili,

Professor at GTU, Academic Doctor of Economics

RESUME

Nowadays, taxation process is highly depended on the tax-payers' tax culture. Traditionally in Georgia there has been low trust towards state institutions by people, which importantly influences the tax culture of the taxation subjects overall.

Rising the level of the tax culture is a serious difficulty for the Georgian taxation system.

Discussing the development of the tax culture is interesting regarding three aspects - from the state and the tax-payers' position, as a raising process and as a motivational process.

Improving the tax culture stimulates tax-payers' will of fulfilling obligations and grows the effectiveness of collecting taxes by the state. Rising of the tax culture is mainly depended on collaborative tax administration model, as well as the model oriented on the tax-payers.

Key words: tax culture, tax culture functions, tax behavior, economic culture, tax morale, tax ethics, tax literacy.

ავანსის თანხების დღგ-თი დაბეგვრა

მურმან ციქუბაძე
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

ეკონომიკის განვითარება წარმოუდგენელია სწორი საგადასახადო სისტემისა და პოლიტიკის გარეშე. ჩვენი ქვეყნისთვის ახლა უმნიშვნელოვანესი ეტაპია, 2017 წლის პირველი იანვრიდან ძალაში შევიდა ცვლილებები დამატებული ღირებულების გადასახადთან დაკავშირებით. აღნიშნულ სტატიაში მიმოხილულია და გაანალიზებულია ამ ცვლილებების არსი, ცვლილების დადებითი და უარყოფითი მხარეები. მაგალითად, ცვლილებების კომპლექსურობა, რომელიც ბიზნესს უძვირებს სააღრიცხვო წარმოებასა და ასევე „წინმსწრებად“ თხოვს ბიუჯეტში თანხის გადახდას მომსახურების განვითარებად ან საქონლის მიწოდებამდე.

2017 წლის ცვლილებების ანალიზმა და მიმდინარე კანონის პროექტმა, რომელიც შეიძლება მიიღოს პარლამენტმა უახლოეს პერიოდში, ცხადყო, რომ დღგ თავისი არსით სრულიად შეიცვალა ქართულ რეალობაში, გახდა გაცილებით კომპლექსური და რიგ შემთხვევებში გაუძვირა ბიზნესს საქმიანობა. ამ ყველაფერს ისიც ემატება რომ ამ ტიპის ცვლილებები ყოველწლიურ ხასიათს ატარებს და მათი საფუძვლიანად გაცნობა ბიზნესისთვის ხშირად ვერ ესწრება, რაც თავისთავად დიდ პრობლემას წარმოადგენს.

საკვანძო სიტყვები: საგადასახადო კოდექსის ცვლილებები, დღგ, უკუდაბეგვრის დღგ, ავანსი, საგადასახადო აგენტი, დღგ-ს ჩათვლა, ავანსის ანგარიშ-ფაქტურა.

ძირითადი ტექსტი

2017 წლამდე დღგ-ს გადამხდელად რეგისტრირებულ მენარმეს საშუალება ჰქონდა, პროდუქციის/მომსახურების საფასურის წინსწრებით (ავანსის) მიღების შემთხვევაში, დღგ

პროდუქციის მიწოდების/მომსახურების განევის შემდეგ გადახდა. 2017 წლის 1 იანვრიდან კი, საგადასახადო კოდექსის 161-ე მუხლში¹ ცვლილება შევიდა. „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ განმარტებით ბარათში ვკითხულობთ:

დამატებული ღირებულების გადასახადის წარმოშობა დაკავშირებულია გერმანულ ბიზნესმენს ვერნერ ვან სიმენსთან, თუმცა სახელმწიფოს მიერ პირველად მისი გამოყენება მოხდა საფრანგეთში. ბევრ ქვეყანაში ის ცნობილია და მოიხსენიება, როგორც ბრუნვის გადასახადი, გაყიდვების გადასახადი და ა.შ. რაც შეეხება ქართულ საგადასახადო სისტემას, ის სრულად დაფუძნებულია გერმანულ მოდელზე, შესაბამისად, დღგ-ს არსი ევროპაში მოქმედი მოდელებისგან დიდად არ განსხვავდება და ის წარმოადგენს „ ჩათვლის მეთოდზე“ დაფუძნებულ გადასახადს.

დღგ წარმოადგენს არაპირდაპირ გადასახადს, რაც გულისხმობს იმას, რომ გადასახადის ტვირთი სრულად ეკისრება საქონლის ან/და მომსახურების საბოლოო მომხმარებელს, ხოლო გადასახადის ადმინისტრირებას ახორციელებს საქონლის ან/და მომსახურების მიმწოდებელი. ბიუჯეტის შევსების კუთხით დამატებული ღირებულების გადასახადი ითვლება ყველაზე მნიშვნელოვან გადასახადად, სწორედ ამ გადასახადის ნილია ყველაზე დიდი ბიუჯეტის შემოსავლებში.

საქართველოს საგადასახადო კოდექსის ბოლო ცვლილებებით, 2017 წლის 1 იანვრიდან, საქონლის ან მომსახურების შემძენისაგან მიღებული ავანსები დღგ-თი იბეგრება. იმ შემთხვევაში როცა ავანსის სახით ხდება მისაწოდებელი საქონლის ან გასაწევი მომსახურების ღირებულების მხოლოდ ნაწილის მიღება, საქონლის/მომსახურების ღირებულების ის ნაწილი, რომლის მიღებაც მოხდება ავანსის სახით, დაიბეგრება ავანსის თანხის მიღების საანგარიშო პერიოდში, ხოლო საქონლის/მომსახურების ღირებულების დარჩენილი ნაწილის დაბეგვრა მოხდება იმ საანგარიშო პერიოდში, რომელშიც განხორციელდება საქონლის მიწოდება ან მომსახურების განევა. ავანსის

მიმღები მიღებულ ავანსის თანხაზე გამონერს საგადასახადო ანგარიშ-ფაქტურას, ხოლო ავანსის გამცემი ამ საგადასახადო ანგარიშ-ფაქტურის საფუძველზე განახორციელებს ავანსის ჩათვლას. მიუხედავად იმისა, რომ ავანსის მიღების მომენტში შეიძლება უცნობი იყოს მისანოდებელი საქონლის ან გასანევი მომსახურების დამატებითი მახასიათებლები, აღნიშნული გარემოება საქონლის მომსახურების დაბეგვრის რეჟიმზე გავლენას ვერ მოახდენს.

საქონლის/მომსახურების შემძენისაგან მიღებული თანხა ჩაითვლება ავანსად და დაიბეგრება დღგ-ით იმ შემთხვევაშიც, როცა საქონლის/მომსახურების შემძენს მომწოდებლის მიმართ თანხის გადახდის მომენტში ერიცხება დავალიანება, თუმცა მხარეთა შეთანხმებით გადახდილი თანხა ჩაითვლება არა ძველი, უკვე არსებული დავალიანების გასტუმრების ანგარიშში, არამედ განხილული იქნება მომავალში მისანოდებელი საქონლის ან გასანევი მომსახურების ღირებულებად. ავანსის გადახდა არ ხორციელდება კონკრეტული, თანხის გადახდის მომენტამდე შეთანხმებული საქონლის ან მომსახურების შესაძენად და შესაბამისად თანხის მიღების მომენტში, შეუძლებელია მოხდეს მისანოდებელი საქონლის ან გასანევი მომსახურების იდენტიფიცირება ან თუ ვერ დგინდება მისანოდებელი საქონლის/გასანევი მომსახურების რაოდენობა/მოცულობა ან ფასი, მიღებული ავანსის თანხა არ ექვემდებარება დღგ-ით დაბეგვრას, რადგან ასეთ შემთხვევაში არ არსებობს საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებული დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაცია. როგორც წესი, ასეთ ავანსის თანხას წარმოადგენს დებიტორებისაგან ზედმეტად მიღებული ფულადი სახსრები, რომელთა ჩათვლა ხდება მომავალში მათთან ანგარიშსწორების ანგარიშში ან/და კლიენტებისაგან მიღებული ბალანსის/დეპოზიტის თანხები.

საქონლის/მომსახურების შემძენისაგან მიღებული ავანსის თანხა დღგ-ით დაბეგვრას არ ექვემდებარება, თუ საქონლის მისანოდება/მომსახურების განევა ხორციელდება რეგულარულად და უწყვეტად. მიღებული ავანსის თანხების დღგ-ით დაბეგვრის წესი ნორმატიული აქტის სახით დეტალურად - მაგალითების

დონეზე განიმარტა ფინანსთა მინისტრის ბრძანებით.²

ბასს-თ დარიცხვის მეთოდის მიხედვით, სამეურნეო მოვლენებისა და ოპერაციების აღიარება ხდება მათი მოხდენისთანავე, მაშასადამე, საქონელი გაყიდულად ითვლება მიწოდებისთანავე. საგადასახადო კოდექსით დასაბეგრი ოპერაციის განხორციელების დროდ ითვლება საქონლის/მომსახურების მიწოდების მომენტი, და საკომპენსაციო თანხის ნაწილის გადახდის მომენტი (ავანსი) რაც ნიშნავს, რომ დღგ-ს გადახდის ვალდებულება დგება საქონლის ან მომსახურების მიწოდებისთანავე ან ავანსის თანხის მიღების მომენტში.

თუ საწარმოს მიერ რეალიზებულია საქონელი, განაღდების განუსაზღვრელი პერიოდით, რომელშიც არ არის დაფიქსირებული მისაწოდებელი საქონლის სახეობა და რაოდენობა, აღნიშნული ოპერაცია, საწარმოს მიერ მიღებული ავანსი, არ დაიბეგრება დღგ-თი, რადგან საკომპენსაციო თანხის მიღების მომენტში არ არის განსაზღვრული მისაწოდებელი საქონლის რაოდენობა. შესაბამისად, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციის განხორციელების დროს წარმოადგენს საქონლის მიწოდების და არა საკომპენსაციო თანხის მიღების მომენტი. აღნიშნული ოპერაცია ბუღალტრულ აღრიცხვაში უნდა აისახოს ფულადი საშუალებების ამსახველი ანგარიშების დებეტსა და მიღებული ავანსების ანგარიშის კრედიტში, ხოლო დღგ-ს გადახდის ვალდებულება ორგანიზაციას წარმოექმნება კლიენტის მიერ აღნიშნული ვაუჩერის გამოყენების მომენტში.

თუ საწარმოს, რომელიც ანხორციელებს როგორც საცალო, ასევე, სადილერო ვაჭრობას, ერთ-ერთ კომპანიასთან გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად გახსნილი აქვს ე.წ. საკრედიტო ხაზი, მხარეთა შორის ანგარიშსწორებისას ხდება, როგორც მისაწოდებელი საქონლის საკომპენსაციო თანხის წინასწარ გადახდა, ასევე, მიწოდებულ საქონელზე არსებული დავალიანებების ანაზღაურება და საბოლოო ანგარიშსწორება მხარეთა შორის ხდება გარკვეული პერიოდულობით, ურთიერთშედარების საფუძველზე, აღნიშნული პირობებით წინასწარ გადახდილი თანხის (ავანსის) დღგ-თი დაბეგვრა არ განხორციელდება

რადგან თანხის მიღებისას არ არის განსაზღვრული იგი წარმოადგენს მისანოდებელი საქონლის თუ მინოდებულ საქონელზე არსებული დავალიანების საკომპენსაციო თანხას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციის განხორციელების დროს წარმოადგენს საქონლის მინოდების მომენტი.

თუ მყიდველ და გამყიდველ სანარმოს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად გამყიდველმა აიღო ვალდებულება, რომ დროის კონკრეტულ მომენტამდე მყიდველს მიაწოდებს სხვადასხვა დასახელების ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ საქონელს და მყიდველმა ავანსის სახით ანაზღაურა საკომპენსაციო თანხის ნაწილი, იგი უნდა აისახოს ფულადი საშუალებების ამსახველი ანგარიშების დებეტში და მიღებული ავანსების ანგარიშის კრედიტში. საქონლის მინოდების ეტაპობრივად განხორციელებისა და მყიდველის მიერ თანხის სრულად ანაზღაურების შესაბამისად, ბუღალტრულ აღრიცხვაში უნდა შემცირდეს მიღებული ავანსები და მინოდებული საქონლის ღირებულება უნდა აღიარდეს შემოსავლად, რომელიც იმავდროულად, დაექვემდებარება დღგ-თ დაბეგვრას და აისახება „გადასახდელი დღგ-ს“ ანგარიშის კრედიტში. რეალიზაციის მომენტში უნდა მოხდეს მინოდებული საქონლის ჩამოწერა თვითღირებულებით. აღნიშნულ შემთხვევაში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს ოპერაციის განხორციელების თარიღები. შეიძლება ადგილი ჰქონდეს სსკ-თ გათვალისწინებული შემთხვევას.

მისაღები კანონის ახალი რედაქციით, მომსახურების განვების ადგილის ძირითადი წესი (რომელიც გარკვეულწილად ზუსტდება ამავე მუხლის სპეციალური წესებით) არის შემდეგი: თუ მომსახურება განეულ იქნა არამენარმე ფიზიკური პირისთვის, მაშინ მომსახურების განვების ადგილად ითვლება მომსახურების გამწვის ადგილმდებარეობა. სხვა შემთხვევაში - მომსახურების განვების ადგილია მომსახურების მიმღების ადგილმდებარეობა. ეს წესი 2020 წლამდე არსებულ რედაქციასთან შედარებით, ზრდის დაბეგვრის ალბათობას უკუდაბეგვრის დღგ-ით, როცა არარეზიდენტი პირი საქართველოს რეზიდენტ

დასაბეგრ პირს უწევს მომსახურებას. ხოლო ამცირებს დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების რაოდენობას, როცა საქართველოს რეზიდენტი მომსახურებას უწევს არარეზიდენტს. კერძოდ, უმეტეს შემთხვევაში, თუ ქართული კომპანია მომსახურებას უწევს უცხოურ კომპანიას, ასეთი მომსახურება არ დაიბეგრება დღგ-ით. ამასთან ერთად, მიუხედავად ზემოთ აღწერილი ზოგადი წესისა, ამავე მუხლის მე-14 ნაწილში ჩამოთვლილია მომსახურების სახეები, რომელთა არამენარმე ფიზიკური პირისთვის განევის შემთხვევაში, მომსახურების განევის ადგილი მაინც არის მომსახურების მიმღების მუდმივი ადგილსამყოფელი. ეს მომსახურებებია: საკონსულტაციო, იურიდიული, ელექტრონულად განეული მომსახურებები და სხვა. მოკლედ, უმეტესად მომსახურების ის სახეები, რომლებიც 2020 წლამდე რედაქციის 166-ე მუხლის “დ”³ ქვეპუნქტშია ჩამოთვლილი. მაგალითად, თუ ქართულმა კომპანიამ საკონსულტაციო მომსახურება გაუწვია უცხოელ არამენარმე ფიზიკურ პირს, ამ შემთხვევაში ეს ოპერაცია არ იქნება დღგ-ით დასაბეგრი, მიუხედავად ზოგადი წესისა. საპირისპირო შემთხვევაში, როცა უცხოური კომპანია საქართველოს რეზიდენტ არამენარმე ფიზიკურ პირს გაუწევს ჩამოთვლილთაგან ერთ-ერთ მომსახურებას, მომსახურება ჩაითვლება საქართველოს ტერიტორიაზე განეულად, თუმცა ამ შემთხვევაში მიმღებს არ დაეკისრება უკუდაბეგრის დღგ-ის დარიცხვის ვალდებულება. ასეთ სიტუაციაში თავად არარეზიდენტი უნდა დარეგისტრირდეს, დღგ დაადეკლარიროს და გადაიხადოს საქართველოში.

ცვლილება შეეხო სამშენებლო სფეროსაც, კონკრეტულად - დეველოპერებს, სადაც დაზუსტდა, როდის დაიბეგრება ბინის მიწოდება, თუ მყიდველისთვის ბინის გადაცემა/რეგისტრაცია ბინის მშენებლობის დასრულებამდე მოხდა (დაშვება კეთდება, რომ ბინის მთლიანი ღირებულების წინასწარ, ავანსად გადახდა არ ხორციელდება). აღნიშნული ცვლილებით, თუ დეველოპერულმა კომპანიამ მყიდველს ბინა გადაუფორმა მაშინ, როცა ბინა მთლიანად აშენებული არ იყო და რეგისტრაციის შემდეგ დეველოპერულმა კომპანიამ გააგრძელა მშენებლობის საბო-

ლოო კონდიციამდე მიყვანა, მიუხედავად საკუთრების უფლებების გადაცემისა და საჯარო რეესტრში რეესტრაციისა, დასაბეგრი ოპერაციის დროდ განისაზღვრება ბინის მშენებლობის დასრულების მომენტი. მაგალითად, თუ დეველოპერმა 2020 წლის ივლისში მყიდველს საკუთრების უფლება გადასცა ბინაზე, რომლის მშენებლობა დასრულებული იყო მხოლოდ 70%-ით, ხოლო მთლიანად ბინის მშენებლობა/ მოწყობა დასრულდა 2021 წლის ივნისში, დასაბეგრი ოპერაციის დრო იქნება 2021 წლის მეექვსე თვე, ნაცვლად 2020 წლისა (ავანსის გადახდის შემთხვევაში, დღგ-ით დაბეგვრის მომენტი ავანსის გადახდის მომენტი). დაგეგმილი შემდეგი ცვლილებები ნეგატიურად შეეხება ისეთი სფეროს წარმომადგენელ პირებს, რომლებიც ეწევიან რეგულარულ და უწყვეტ მომსახურებას (მაგალითად, დაცვის, საიჯარო, საკონსულტაციო მომსახურება და სხვა). 2020 წლამდე რედაქციით,⁴ ასეთი ტიპის მომსახურებებისთვის ავანსის მიღების დრო არ წარმოადგენდა დღგ-ით დაბეგვრის მომენტს, 2020 წლიდან კი ავანსის მიღებაც დღგ-ით დაბეგვრადი გახდება რეგულარული და უწყვეტი მომსახურების სფეროსთვის.

საბოლოო ჯამში შეგვიძლია ვთქვათ რომ დღგ-ს რეფორმა რომელიც აქტიურად 2017 წელს დაიწყო ჯერაც არ დასრულებულა და კიდევ უამრავ „სიურპრიზს“ უნდა ველოდოთ. ვფიქრობ, ავანსად მიღებული თანხების დღგ-თი დაბეგრა ეწინააღმდეგება დღგ-ს იმ გაგებას, რაც არსებობდა ქართულ რეალობაში.

2017 წლის რეფორმამ შეუცვალა ამ გადასახდს გაგება, რამაც, რა თქმა უნდა, უფრო კომპლექსური გახადა, მაგალითად საბუღალტრო აღრიცხვა. თუმცა უნდა აღინიშნოს ის ფაქტიც, რომ აღნიშნულმა რეფორმამ მოკლევადიან პერიოდში შეამსუბუქა მოგების გადასახადის რეფორმის - ესტონური მოდელის უარყოფითი მხარე, გადასვლის მონაკვეთში ბიუჯეტის დეფიციტი.

დღგ-ს ცვლილებების ახალი ჩანაფიქრი კი, რომელსაც სავარაუდოდ უახლოეს პერიოდში მიიღებენ, როგორც ზემოთ აღვ-

ნიშნით, კიდევ უფრო გაართულებს და ბევრ დაშვებას შემატე-
ბს ამ გადასახადს, რაც თავისთავად მოკლევადიან მონაკვეთში
ცუდად იმოქმედებს ბიზნესზე. საქმეს ისიც ართულებს, რომ
უკვე მიღებული და მისაღები ცვლილებები ერთიანად ვრცე-
ლდება ბიზნესის ყველა სფეროზე, მნიშვნელობა არ აქვს ეს
იქნება მაღალრისკიანი თუ დაბალრისკიანი ბიზნესი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს საგადასახადო კოდექსი 161.
2. ფინანსთა მინისტრის 2017 წლის 15 თებერვალის №49 ბრძანება.
3. საქართველოს საგადასახადო კოდექსი, მუხლი. 166, დ ქვე-
პუნქტი.
4. საქართველოს კანონის პროექტი საქართველოს საგადა-
სახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4602816?publication=0>.

References:

1. Tax Code of Georgia 161.
2. Order No. 49 of the Minister of Finance dated February 15, 2017.
3. Tax Code of Georgia, Article. 166, d.
4. Draft Law of Georgia on Amendments to the Tax Code of Georgia. <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4602816?publication=0>.

VAT TAXATION OF ADVANCE PAYMENTS

Murman Tsikubadze

Georgian Technical University

Doctoral Student

RESUME

The development of the economy is impossible without a proper tax system and policy. The most important stage for our country is now, starting from January 1, 2017, with regard to value added tax (VAT). This article reviews and analyzes the essence of these changes, Pros and Cons of Change. For example, the complexity of the changes that make a business more accountable and also “forward-looking” requires a budget to be paid before providing services or delivering goods.

The analysis of the 2017 amendments and the current draft law that the Parliament may adopt in the near future showed that VAT has completely changed its essence in the Georgian reality, it has become much more complex and in some cases made business easier. By adding to this the fact that these types of changes are annual and that getting to know the business often is not something that is a big problem in itself.

Key words: Tax Code Changes, VAT, Revenue Tax VAT, Advance, Tax Agent, VAT Pass, Advance VAT Tax Invoice.

საგადასახადო სისტემა, როგორც საგადასახადო პოლიტიკის განხორციელების ინსტრუმენტი

თამთა ქორიძე
სტუ დოქტორანტი

შესავალი

თანამედროვე სახელმწიფოების ერთ-ერთ უპირველეს მიზანს მათი ქვეყნების ეკონომიკური სიძლიერე წარმოადგენს. სახელმწიფო ეკონომიკა მეტად კომპლექსურია. ეკონომიკურ პოლიტიკას ბევრი ამოცანა აქვს გადასაჭრელი. ეკონომიკურ პოლიტიკაში კი ერთ-ერთი განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს საგადასახადო პოლიტიკას, რომელიც ქვეყნის მთლიანი პოლიტიკის განუყოფელი ნაწილია. თავის მხრივ, სახელმწიფო საგადასახადო პოლიტიკის ერთ-ერთ მთავარ ამოცანას საგადასახადო დაბეგვრის რაციონალური სისტემის უზრუნველყოფა წარმოადგენს.

საკითხის ამგვარი ფორმულირება გვაძლევს გარდაუვალ აუცილებლობას გამოვეყნოთ საგადასახადო პოლიტიკის სპეციფიკური ნიშნები და ის ფუნდამენტური პრინციპები, რომლებიც საფუძვლად უნდა დაედოს ეფექტურ საგადასახადო სისტემას, როგორც საგადასახადო პოლიტიკის განხორციელების მთავარ ინსტრუმენტს. მიზანმიმართული პროგრესის მისაღწევად გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს სწორ საგადასახადო პოლიტიკას და მასთან უშუალო კავშირში მყოფ საგადასახადო სისტემას, მათი ფორმირების და სრულყოფის საკითხებს.

დასახული მიზნის განსახორციელებლად აუცილებელია საგადასახადო პოლიტიკის შემადგენლის თეორიული გააზრება. აქვე უნდა ავლინდნოთ, რომ ქართულ ეკონომიკურ ლიტერატურაში საგადასახადო პოლიტიკის კონცეპტუალური საკითხების თეორიული დამუშავების სიღრმე, საგადასახადო ტერმინების მიმართულებით არასაკმარისია. ამიტომ, საკითხის სრულად აღსაქმელად პრაქტიკულ აუცილებლობას წარმოადგენს გარკვეული ტერმინების განსაზღვრებების კონკრეტიზაცია, საგადასახადო კატეგორიების და ტერმინების სისტემაში მათი ადგილის და

მნიშვნელობის განსაზღვრა.

საკვანძო სიტყვები: გადასახადები, საგადასახადო სისტემა, საგადასახადო პოლიტიკა, საგადასახადო დაბეგვრა, ეკონომიკა.

ძირითადი ტექსტი

სიტყვა პოლიტიკა ქართულ ენაში ნიშნავს - „სახელმწიფო ხელისუფლების მოღვაწეობას შინაგარე სახელმწიფოებრივი მართვის და საერთაშორისო ურთიერთობების დარგში“. საგადასახადო სფეროში, ტერმინი — „საგადასახადო პოლიტიკა“ გულისხმობს - „საგადასახადო მართვის ხელოვნებას“, სადაც მართვის სუბიექტი გახლავთ სახელმწიფო, ხოლო ობიექტი - გადასახადები და საგადასახადო სისტემა.(1)

აუცილებელია განვასხვავოთ ორი ტერმინი — პოლიტიკა საგადასახადო სფეროში და საგადასახადო პოლიტიკა. პოლიტიკა საგადასახადო სფეროში, შედარებით ვიწრო ცნებაა და მოიაზრებს სახელმწიფო ხელისუფლების საქმიანობას სხვადასხვა გადასახადების ელემენტების ფორმირების საქმეში. სახელმწიფო საგადასახადო პოლიტიკაში კი იგულისხმება ხელისუფლების საქმიანობა, რომელიც ხორციელდება სახელმწიფოს ზოგადი ეკონომიკური სტრატეგიის ფარგლებში და რომლის მიზანიც არის საგადასახადო დაბეგვრის საკითხების კომპლექსური გადართვა მოცემულ ეტაპზე, სახელმწიფო ინტერესებისა და მიზნების გათვალისწინებით(2). აღნიშნული განსაზღვრებიდან შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საგადასახადო პოლიტიკის საქმიანობის სფერო მოიცავს არა მხოლოდ გადასახადების ცალკეული ელემენტების მართვას, არამედ მისი საქმიანობის დიაპაზონი ბევრად უფრო ფართოა და მასში შედის: საგადასახადო დაბეგვრა, საგადასახადო ურთიერთობების ჰარმონიზება, საგადასახადო კანონმდებლობის სრულყოფა, საგადასახადო ადმინისტრირების უზრუნველყოფა და ა.შ..

საგადასახადო პოლიტიკა გულისხმობს კონკრეტული გეგმის შემუშავებას, მის ასამოქმედებლად განსაზღვრული რესურსების არსებობას, ბოლოს კი მიზანმიმართულ ქმედებებს გეგმის განსახორციელებლად და საბოლოო მიზნის მისაღწევად.

საგადასახადო პოლიტიკის გრძელვადიან კურსს განსაზღვრავს ქვეყნის წინაშე არსებული საგადასახადო სტრატეგია, რომელიც პრაქტიკაში ქვეყნის საგადასახადო სისტემის განვითარების კონცეფციის შექმნისა და განხორციელების მსხვილ-მასშტაბიან ამოცანას წარმოადგენს. მისი რეალიზება ხდება საგადასახადო ტაქტიკის მეშვეობით. საგადასახადო ტაქტიკა მოიცავს კონკრეტულს ეტაპზე არსებული მიზნების განხორციელების გეგმას, რომლებიც შესაძლოა მიღწეული იქნას საგადასახადო მექანიზმის ელემენტების ცვლილებით. გამომდინარე აქედან საგადასახადო პოლიტიკის სტრატეგია და ტაქტიკა მჭიდროდ უკავშირდება ერთმანეთს.

სახელმწიფოს საგადასახადო პოლიტიკის პრაქტიკაში განხორციელება დამოკიდებულია ქვეყნის საგადასახადო პოტენციალზე და მისი რეალიზების ხარისხზე. საგადასახადო პოტენციალის რაოდენობრივი დათვლა მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს, რადგან აღნიშნული მაჩვენებლის მიმართ არ არსებობს ერთიანი მეთოდოლოგიური მიდგომა. ამიტომ უნდა დავესესხოთ განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკას, რომლის მიხედვით ქვეყნის საგადასახადო პოტენციალი წარმოადგენს მოცემული რეგიონის საბიუჯეტო შემოსავლების რესურსს, ანუ საგადასახადო შემოსავლების სავარაუდო მოცულობას, რომელიც რეგიონმა უნდა მიიღოს საგადასახადო ბაზის გათვალისწინებით არსებული, ან საპროგნოზო საგადასახადო განაკვეთების პირობებში.(3)

ცალკე გამოყოფას მოითხოვს საგადასახადო მენეჯმენტის ცნება, რომელიც თითქმის არ გვხვდება ეკონომიკურ ლიტერატურაში, მაგრამ პრაქტიკაში აუცილებელია მისი არსებობა, რადგან წარმოუდგენელია საგადასახადო საქმიანობის დაგეგმვა საგადასახადო მენეჯმენტის გარეშე.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში დაგროვილი თეორიული ცოდნის და პრაქტიკული გამოცდილების საფუძველზე შეგვიძლია გამოვყოთ სპეციფიკური ნიშნები, რომელიც ახასიათებს საგადასახადო პოლიტიკას:

✓ სახელმწიფო და ადგილობრივი ხელისუფლების ღონისძიებათა სისტემა;

- ✓ სახელმწიფოს ეკონომიკური სტრატეგიის შემადგენელი ნაწილი;
- ✓ სახელმწიფოს რეგულირების ეკონომიკურ-სამართლებრივი შინაარსის კონკრეტული ნაწილი;
- ✓ საგადასახადო დაბეგვრის საკითხების კომპლექსური გადანყვეტა;
- ✓ სახელმწიფოს მიზნებისა და ისტორიული ინტერესების გათვალისწინების გარდაუვალი აუცილებლობა.

საბოლოო ჯამში შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საგადასახადო პოლიტიკა ეს არის სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ხელისუფლების ღონისძიებათა სისტემა, რომელიც ატარებს იმპერატიულ ხასიათს, წარმოადგენს სახელმწიფოს ეკონომიკური სტრატეგიის შემადგენელ ნაწილს და გულისხმობს საგადასახადო დაბეგვრის საკითხების კომპლექსურ გადანყვეტას კონკრეტული სახელმწიფოს მიზნების და ისტორიულად დამკვიდრებული ინტერესების გათვალისწინებით.

თეორიული ასპექტები სრულად გასაგებია, თუმცა გადასახადების არსი, ფუნქცია და როლი რეალიზდება სახელმწიფოს პრაქტიკულ საქმიანობაში, რომელიც დაკავშირებულია ისეთ ცნებასთან როგორც არის: საგადასახადო სისტემა, რომელიც წარმოადგენს აღმასრულებელ საგადასახადო ინსტრუმენტს. ამ ინსტრუმენტის გარეშე საგადასახადო პოლიტიკა დამოუკიდებლად აღებული წარმოადგენს აბსტრაქტულ კატეგორიას, რომელსაც განვითარება შესაძლოა მოეპოვებინა მხოლოდ თეორიულ მსჯელობებში.

საგადასახადო სისტემა საგადასახადო პოლიტიკასთან მიმართებაში ასრულებს მთავარი ინსტრუმენტის დანიშნულებას. მასში შემავალი საგადასახადო სტრუქტურები ახორციელებენ საგადასახადო პროცესების ორგანიზაციულ-ფინანსურ მართვას, რის შედეგადაც ქმედებაში მოდის ძირითადი ფუნქცია - საგადასახადო შემოსავლების მიღების მიზნით საგადასახადო ურთიერთობების სისტემური მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის უზრუნველყოფის სახით.

საგადასახადო სისტემის საყოველთაო განსაზღვრების ჩამო-

ყალიბება ვერ ხერხდება, რადგანა მეცნიერ-ეკონომისტთა შეხედულებები ამ ტერმინის გარშემო განსხვავებულია. თუმცა ერთი რამ ცხადია, ეფექტური საგადასახადო პოლიტიკა მოითხოვს მისი განხორციელებისთვის აუცილებელ საგადასახადო მექანიზმს, რომელიც უზრუნველყოფს გადასახადების ფისკალური, მარეგულირებელი და საკონტროლო ფუნქციების შესრულებას. საგადასახადო სისტემა სწორედ ამ ფუნქციების შესრულებას ემსახურება. იგი შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ როგორც - საგადასახადო კანონმდებლობით განმტკიცებული საგადასახადო ფორმებისა და სახეობების კომბინაცია, საგადასახადო დაბეგვრის პრინციპების, მეთოდების, აგრეთვე საგადასახადო ურთიერთობათა სუბიექტების უფლებების და მოვალეობების ერთობლიობა.

უკანასკნელი რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში საგადასახადო სისტემის შეფასების ერთ-ერთ მთავარ კრიტერიუმად იქცა მისი სიმარტივის დონე. რაც უფრო მარტივია საგადასახადო სისტემა, მით უფრო მეტად აღიქმება იგი როგორც პროგნოზირებად და სამართლიან საგადასახადო სისტემად, რაც ასევე მიუთითებს მის გამჭვირვალობაზე და მეტად მიმზიდველს ხდის ბიზნეს სექტორისთვის.

საინვესტიციო კლიმატის მუდმივი გაუფობესება თითქმის ყველა ქვეყნის პრიორიტეტს წარმოადგენს, რადგან უაშუალოდ მასზეა დამოკიდებული ქვეყანაში შემოდინებული ინვესტიციების მოცულობა. ლოგიკურია ასეთ პირობებში საგადასახადო სისტემას შეუძლია შეასრულოს როგორც სტიმულატორის, ასევე მნიშვნელოვანი ბარიერის როლი ინვესტიციების მოზიდვის სქემაში. საგადასახადო კანონმდებლობის ბუნდოვანება, ორაზროვანი დებულებები და საგადასახადო ინსტრუმენტების სიმრავლე აფერხებს პოტენციური ინვესტიციების მოზიდვას. უარყოფითი ეფექტი მნიშვნელოვნად მძლავრია, თუ საგადასახადო პროცედურების და მათი გასაჩივრების ინსტიტუტები გაბნეულია სხვადასხვა ორგანოებსა თუ ინსტანციებში. ზუნებრივია მსგავსი დაბრკოლებების თავიდან ასაცილებლად კერძო სექტორი ეძებს ეკონომიკურ გარემოს, რომელისთვისაც დამახასიათებელია მარტივი, გამჭვირვალე საგადასახადო სისტემა.

საბოლოო ჯამში მივიღვართ დასკვნამდე, რომ აუცილებელია ქვეყანას გააჩნდეს რაციონალური საგადასახადო სისტემა. ამისათვის საჭიროა მას საფუძვლად დაედოს შემდეგი პრინციპები:

- საგადასახადო ტვირთის თანაბრად განაწილება საგადასახადო დაბეგვრის ობიექტებზე, გადასახადის გადამხდელების კატეგორიაზე, ეკონომიკის სფეროებზე და დარგებზე;
- გადასახადების რაციონალური განაწილება პირდაპირ და ირიბ გადასახადებს შორის;
- საგადასახადო ტვირთის ოპტიმალურობა.

აღნიშნული პრინციპები ატარებს ფუნდამენტურად მნიშვნელოვან დატვირთვას გამართული საგადასახადო სისტემის ფუნქციონირების და შესაბამისად ეფექტური სგადასახადო პოლიტიკის წარმოების პროცესში. ასევე აუცილებელია საგადასახადო სისტემის შექმნას საფუძვლად დაედოს დროში გამოცდილი თეორია სამი ფაქტორის შესახებ: შრომა, კაპიტალი და ბუნებრივი რესურსები. ეს აუცილებლობა გამოწვეულია იმ ფაქტორით, რომ მსგავსი მიდგომის საფუძველზე საგადასახადო დაბეგვრას ექვემდებარება შემოსავლის სამივე სახე:

- შრომის ანაზღაურება;
- შემოსავალი და პროცენტი;
- რენტა.
- ამ პრინციპით სარგებლობა საშუალებას იძლევა გამოვყოთ საგადასახადო დაბეგვრის ოთხი დონე:
 - სავაჭრო ბრუნვის მთლიანი ღირებულება, ანუ მთლიანი შემოსავალი;
 - ძირითადი კაპიტალი;
 - საბრუნავი კაპიტალი;
 - შემოსავალი, წილობრივი მონაწილეობით მიღებული მოგება, დივიდენდი, პროცენტი.

სწორედ საგადასახადო დაბეგვრის ეს ოთხი თანასწორი დონის გადასახადი უნდა წარმოადგენდეს საგადასახადო სისტემის ფუნდამენტს საბაზრო ეკონომიკის პირობებში.

დასკვნა

საგადასახადო პოლიტიკა, საგადასახადო დაბეგვრის მართვის პროცესის საფუძველზე წარმოადგენს ზემოქმედების საშუალებას იმ გარემოზე, რომელშიც მიმდინარეობს საგადასახადო ურთიერთობები. ბუნებრივია არსებული ეკონომიკური რეალობა, თავის მხრივ ზეგავლენას ახდენს საგადასახადო პოლიტიკის ფორმირების და მისი მიზნების ჩამოყალიბების პროცესზე.

სახელმწიფოს საგადასახადო პოლიტიკა ცალსახად დამოკიდებულია ქვეყნის ეკონომიკის წინაშე მდგარ სტრატეგიულ და ტექნიკურ ამოცანებზე. გარდა ამისა საგადასახადო პოლიტიკის ფორმირებას და რეალიზებაზე დიდ ზეგავლენას ახდენს ქვეყნის მოსახლეობის კულტურა, რომელიც განისაზღვრება მოსახლეობის ინფორმირებულობის და საგადასახადო ვალდებულებების ნებაყოფლობით გადახდის დონით. განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება საზოგადოების საგადასახადო კულტურის დონეს საგადასახადო პოლიტიკის ფორმირების და საგადასახადო ადმინისტრირების რეფორმების ჩატარების დროს.

მიმდინარე კომპლექსური ეკონომიკური პროცესების, თუ ცაკულეული სტრუქტურული რეფორმების წარმატება მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული სახელმწიფოს საგადასახადო პოლიტიკაზე, რომლის უმთავრესი ამოცანაც არის - იყოს სოციალურად ორიენტირებული, უზრუნველყოს მზარდი საინვესტიციო აქტივობა და მოახდინოს სამენარმეო საქმიანობის სტიმულირება. გარდა ამისა, აუცილებელია საგადასახადო ორგანოების ურთიერთშეპირისპირებული ამოცანების და ინტერესების თანხვედრა. ყოველივე ზემოთქმულის პრაქტიკაში რეალიზება კი წარმოუდგენელია საგადასახადო სისტემის გამართულად ფუნქციონირების გარეშე. საგადასახადო სისტემის არაკომპეტენტურად დაგეგმვა ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის პროცესში არსებული პრობლემების გადაჭრის შესაძლებლობებს ზღუდავს. ამიტომ, ძირეული მნიშვნელობა აქვს პრინციპებს, რომლის საფუძველზეც მოხდება საგადასახადო სისტემის ფორმირება და სტრატეგიას, რომელიც უზრუნველყოფს, როგორც სამომავლო მოქმედებების განვითარების კურსის დადგენას და სისტემის სრულყოფისთვის

საჭირო აუცილებლობების იდენტიფიცირებას, ასევე ქვეყნის ეკონომიკურ წინსვლას და აღმავლობას.

პროცესების სწორად სამართავად აუცილებელია ქვეყანას გააჩნდეს გონივრული საგადასახადო ტაქტიკა, რომელიც წარმოადგენს საგადასახადო სტრატეგიის განხორციელების მექანიზმს და სტრატეგია, რომელიც ქმნის ხელსაყრელ პირობებს ტაქტიკური ამოცანების გადასაჭრელად.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ქართული ენის განმარტებითი ლექსიკონი, თბილისი, 1986წ. გვ⁷⁹
2. მ. მიქელაშვილი საგადასახადო პოლიტიკა თეორია და პრაქტიკა, თბილისი, 2013 გვ. 27
3. ე. ბარათაშვილი, ე. ვეშაპიძე, რეგიონალური ეკონომიკური პოლიტიკა, თბილისი, 2002, გვ 214-231
4. ზ. როგავა, გადასახადები, საგადასახადო სისტემა, საგადასახადო სამართალი, თბილისი, 2002 წ. გვ. 17
5. Joseph Cordes, Robert Ebel, Jane Gravelle Encyclopedia of Taxation and Tax Policy, Urban Institute Press; second edition, 2005
6. Ephraim P. Smith, Philip J. Harmelink, James R. Hasselback Federal Taxation: Basic Principles – 2018
7. საგადასახადო სისტემა https://mof.ge/sagadasaxado_sistema

REFERENCES:

1. Explanatory Dictionary of the Georgian Language 1986;
2. M. Mikelashvili Tax Politics – Theory and Practices 2013;
3. E. Baratashvili, E. Veshapidze, Regional Economic Politics 2002;
4. Z. Rogava, Taxes, Tax System, Tax Law 2002;
5. Joseph Cordes, Robert Ebel, Jane Gravelle Encyclopedia of Taxation and Tax Policy, Urban Institute Press; second edition, 2005
6. Ephraim P. Smith, Philip J. Harmelink, James R. Hasselback Federal Taxation: Basic Principles – 2018
7. Tax System https://mof.ge/sagadasaxado_sistema

THE TAX SYSTEM AS A TOOL TO IMPLEMENT TAX POLICY

Tamta Koridze

Doctoral Student of GTU

RESUME

One of the foremost goals of modern states is the economic strength of their countries. The state economy is very complex. Economic policy has many issues to solve. And the tax policy holds one of the most important places in economic policy, which is an integral part of the country's entire policy. One of the major objective of the state tax policy is to provide a rational system of taxation. Such formulation of the issue represents the inevitable necessity to identify the specific features of the tax policy and these fundamental principles that should be the basis of an effective tax system, which on the other hand is the main instrument for the implementation of the tax policy. The proper tax policy and the tax system directly related to it and aspects of their formation and improvements are crucial to achieving targeted progress.

In order to accomplish this goal, it is necessary to have a theoretical understanding of the components of the tax policy. It should also be mentioned that the depth of theoretical elaboration of the conceptual issues of the tax policy in respect of the tax terms in Georgian economic literature is insufficient. Accordingly, in order to fully understand the issue, there is a practical necessity to specify the definition of the certain terms and determine their place and significance in the tax categories and the terms system.

Key words: Taxes, tax system, tax politics, taxation, economics.



ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები



სოციალური პარტნიორობის როგორც სამენარმეო საქმიანობის ჰუმანიზაციისა და ეფექტიანობის ამაღლების მექანიზმის სრულყოფა

ბესიკ გვაზავა
სტუდენტორიანტი

რეზიუმე

სამენარმეო საქმიანობის ჰუმანიზაცია გულისხმობს პარტნიორული ურთიერთობების ჩამოყალიბებას მომუშავესა და მენარმეს შორის. კეთილსინდისიერი პარტნიორობა სხვა ნებისმიერ მექანიზმზე მეტად ხელს უწყობს შრომისა და კაპიტალის ანტაგონისტური წინააღმდეგობის დაძლევას და მის საფუძველზე არაანტაგონისტური ურთიერთქმედების დამყარებას.

უკანასკნელი წლების მოვლენები ადასტურებს უამრავი პრობლემის არსებობას საბაზრო მექანიზმის ფუნქციონირებაში. იგრძნობა ორმაგი სტანდარტის სისტემა: ერთი მხრივ, დემოკრატიული სახელმწიფოს ყველა მოქალაქის თანასწორუფლებიანობა, მეორე მხრივ კი ადამიანთა არათანაბარი შესაძლებლობები. პრაქტიკა გიჩვენებს, რომ ეკონომიკურ სისტემას, რომელიც ეყრდნობა საბაზრო ფუნდამენტალიზმს, აკლია სამართლიანობა, რადგან მოსახლეობის დიდი ნაწილისთვის არ არის ხელმისაწვდომი წარმოების საშუალებები და არსებობს თავისი სამუშაო ძალის გაყიდვის ხარჯზე, მცირერიცხოვანი ნაწილი კი არის წარმოების საშუალებების მესაკუთრე და ითვისებს ეროვნული შემოსავლის დიდ ნაწილს. საბაზრო მექანიზმი ვერ იქნება ყოველი ადამიანის კეთილდღეობის განსაზღვრული დონის გარანტორი, ხდება საზოგადოების ფენებად დაყოფა შემოსავლების მიხედვით.

საკვანძო სიტყვები: სამენარმეო საქმიანობა, ჰუმანიზაცია, შრომა, კაპიტალი, პარტნიორობა, საბაზრო მექანიზმი, ეკონომიკური სისტემა, სამუშაო ძალა.

ქირითადი ტექსტი

თავისუფალი მეურნეობრიობის მექანიზმი გარანტირებულად ვერ უზრუნველყოფს მოსახლეობის დასაქმებას. აქედან გამომდინარე, შემოსავლის დონის და გადარჩენის რწმენა არ არსებობს დინამიურად ცვალებად სამყაროში. ამაში მდგომარეობს ბაზრის სოციალური უსამართლობა.

პოსტინდუსტრიული ტიპის ახალი საზოგადოების განვითარების გზაზე ჩვენ ცხადად უნდა გავაცნობიეროთ, რომ ბაზარი მიზანი კი არ არის, არამედ კაცობრიობის განვითარების სოციალური მიზნების მიღწევის საშუალებაა. საზოგადოების წინაშე დგება ახალი პრობლემა - *სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობების განვითარებაში საბაზრო მექანიზმის ნეოლიბერალური მოდელის ალტერნატივის ძიება*. იქ, სადაც საბაზრო მექანიზმი არასასურველ სოციალურ შედეგებს იწვევს, იგი უნდა შეიზღუდოს. ბაზრის უკიდურესი გამოვლინებებისა და მენარმეობისა თუ შრომითი ურთიერთობების განვითარებაზე მათი გავლენის ერთ-ერთი შემაფერხებელი შეიძლება გახდეს სოციალური პარტნიორობის მექანიზმი, რომელიც აერთიანებს ყველა მომუშავეს, სრულფასოვნად ითვალისწინებს და იცავს მათ ინტერესებს.

თავის დროზე აღფრედ მარშალი ხაზს უსვამდა, რომ: „კაპიტალსა და შრომას შორის თანამშრომლობა ისევე სავალდებულოა, როგორც თანამშრომლობა მქსოველებსა და ძაფის დამრთავეებს შორის“[1].

სოციალური პარტნიორობის ფენომენის უფრო სიღრმისეული გაგებისათვის საჭიროა გავიაზროთ საკვანძო სიტყვის შინაარსი, კერძოდ, „პარტნიორობა“. ასე, მაგალითად, თანამედროვე ეკონომიკური ლექსიკონი პარტნიორობას განმარტავს როგორც რამდენიმე ფიზიკური ან იურიდიული პირის ერთობლივი ეკონომიკური საქმიანობის ორგანიზების იურიდიულ ფორმას; თანაბარ უფლება-მოვალეობებზე დაფუძნებულ და ერთი მიზნის მისაღწევად წარმართულ ერთობლივ საქმიანობას[2]. „ბიზნეს ტერმინების ლექსიკონი“ იძლევა მსგავს განმარტებას: „პარტნიორობა არის პარტნიორებს შორის ხელშეკრულების სა-

ფუძველზე შექმნილი კომპანიის, ფირმის ორგანიზების ფორმა. აღნიშნულ ხელშეკრულებაში ასახულია მათი უფლებები, მოვალეობები, პასუხისმგებლობები და ა.შ.“[3].

აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ შესწავლილი და გაანალიზებული განმარტებების უმრავლესობა სოციალურ პარტნიორობას პიროვნებათაშორისი ურთიერთობების სისტემად განიხილავს.

აქედან გამომდინარე, ჩვენ შეგვიძლია ვისაუბროთ სოციალური პარტნიორობის განმარტების მიმართ ორ მიდგომაზე: ეკონომიკურ (პარტნიორობა როგორც ხელშეკრულების საფუძველზე ერთობლივი საქმიანობის ორგანიზაციის ფორმა) და იურიდიულ მიდგომაზე (პარტნიორობა როგორც კანონმდებლობით დადგენილი ნორმების საფუძველზე მხარეთა მოქმედებების შეთანხმება).

ჩვენი აზრით, სოციალური პარტნიორობა სხვა ჭრილში უნდა განვიხილოთ. შესაძლებელია სოციალური პარტნიორობის განხილვა ეკონომიკური სუბიექტების **ურთიერთქმედების მექანიზმად**, რომელიც გამოიხატება პარტნიორობით დაინტერესებული ყველა მხარის ურთიერთგავლენის მეთოდების, ფორმებისა და ბერკეტების ერთობლიობით.

ამავე პოზიციიდან შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტები სოციალურ პარტნიორობას მიიჩნევენ მექანიზმად, რომლის მეშვეობითაც მენარმეები, მშრომელთა და მთავრობის წარმომადგენლები კომპრომისის მოძიების გზით შეიმუშავენ შეთანხმებული და მრავალმხრივი მოქმედებების კომპლექსს ეროვნული მასშტაბით ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ყველა უმნიშვნელოვანესი საკითხის გადასაჭრელად[4].

ასევე ჩვენ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პარტნიორული ურთიერთობების **ძირითად მახასიათებელ ნიშნებს** მენარმეობისა და შრომის ჰუმანიზაციის სფეროში წარმოადგენს ერთობლივი საქმიანობა მოცემული საბოლოო მიზნის მისაღწევად, რომელიც დაფუძნებული იქნება პარტნიორთა გრძელვადიან, სახელშეკრულებო და თანასწორუფლებიან ურთიერთობებზე, ასევე ყოველი მხარის მიერ სარგებლის მიღებაზე.

მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ კანონით შემოთავაზებულ ფორმულირებაში საუბარია მხოლოდ დაქირავებულისა და დამქირავებლის ინტერესების შეთანხმებაზე, სახელმწიფოს კი რჩება შეთანხმებებით აღებული ვალდებულებების შესრულების უზრუნველყოფის ფუნქცია. ჩვენი აზრით, სახელმწიფო ერთ-ერთი აქტიური პარტნიორია, ვინაიდან, ერთი მხრივ, წაარმოადგენს სახელმწიფო ორგანოების როგორც დამქირავებლის, საწარმოს მესაკუთრის (სახელმწიფო მენარმეობის განხორციელებისას) ინტერესებს, მეორე მხრივ, გამოხატავს საკუთარ ინტერესებს და ერთგვარად ქვეყნის ყველა მოქალაქის ინტერესების ანაბეჭდია შრომითი ურთიერთობების სფეროში და ასევე გვევლინება შუამავლის, კოორდინატორის, კანონმდებლის როლში.

სოციალური პარტნიორობის სფეროში სახელმწიფოს ძირითადი ინტერესებია:

- ა) საზოგადოების სოციალური სტაბილურობა;
- ბ) შრომითი რესურსების გაფართოებული აღწარმოება;
- გ) შრომის ბაზრის განვითარება და შრომისუნარიანი მოსახლეობის გარანტირებული დასაქმების უზრუნველყოფა;
- დ) დაცვისა და შრომის უსაფრთხოების სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირება;
- ე) სახალხო მეურნეობის ყველა დარგის კომპლექსური განვითარება;
- ვ) ეროვნული ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფა როგორც შიდა, ასევე საგარეო ბაზრებზე.

ასევე, უნდა გვახსოვდეს, რომ სახელმწიფო წარმოადგენს არა მხოლოდ საზოგადოებრივ ინტერესებს, არამედ გვევლინება მსხვილ მეურნე სუბიექტად, რომელიც უშუალოდ მონაწილეობს საბაზრო ეკონომიკაში, ანუ ახორციელებს სახელმწიფო მენარმეობას (სმ). სახელმწიფო მენარმეობის საწარმოებს შეუძლიათ განახორციელონ თავიანთი საქმიანობა როგორც კომერციულ, ასევე არაკომერციულ საფუძველზე. მისი ძირითადი ამოცანაა საზოგადოებრივ-ეკონომიკური სარგებელი, ხოლო მოგება წარმოადგენს დასახული მიზნის მიღწევის საშუალებას.

თუმცა, სახელმწიფო სანარმოების სტრატეგიას, გარდა სოციალურისა, გააჩნია საბაზრო მიმართულობაც - სახელმწიფო სანარმოების საქმიანობის კომერციალიზაცია, რომლის გამოც, უმეტეს შემთხვევაში, სახელმწიფო სანარმოები გველინებიან სააქციო საზოგადოებებად და გააჩნიათ საბაზრო სუბიექტის ყველა უფლება. სახელმწიფო მენარმეობის განსაკუთრებულ სახეობას წარმოადგენს კონცესიების მიცემა კერძო ბიზნესისთვის.

დამსაქმებელთა მთავარ ამოცანას წარმოადგენს მოგების მაქსიმალიზაცია, ამასთან, ძალიან ხშირად, ზოგიერთი მათგანი ანგარიშს არ უნევს მისი მიღწევის საშუალებებს. ამჟამად დამსაქმებლები ხშირად არღვევენ დაქირავებულთა ინტერესებს, ხშირად სარგებლობენ მათი სამართლებრივი გაუთვითცნობიერებლობით და პროფკავშირული ორგანიზაციების პასიურობით. ძველებურად უცვლელი რჩება შრომის ოფიციალური ანაზღაურების დონის ჩამორჩენა დარგის საშუალო მაჩვენებლებთან შედარებით. მენარმეები ახორციელებენ ღონისძიებებს შრომის ინტენსიფიკაციის მიმართულებით, თუმცა ანაზღაურების დონე ისევ ისე დაბალ დონეზე რჩება. შრომასა და კაპიტალს შორის წინააღმდეგობა უმეტეს შემთხვევაში სწორედ ამ პრობლემითაა გამოწვეული. დაქირავებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილის ხელფასი იმდენად დაბალია, რომ მათ მხოლოდ ბიოლოგიური გადარჩენის შესაძლებლობას აძლევს, ეს კი ვერ შეუწყობს ხელს მის პიროვნულ განვითარებას. სწორედ ხელფასის ღირსეული დონე ქმნის პირობებს ადამიანური კაპიტალის გაფართოებული აღწარმოებისთვის. ანაზღაურების ურთიერთხელსაყრელო დონის ჩამოყალიბების საფუძველი შეიძლება გახდეს მისი დამოკიდებულება სანარმოს ეკონომიკურ მაჩვენებლებზე და ყოველი მუშაკის შრომის მწარმოებლურობა, ანუ ხელფასის მატება უნდა მოხდეს შრომის ეფექტიანობისა და მწარმოებლურობის ამაღლების შემდეგ.

მენარმეები მოვალენი არიან პირველ რიგში დაიცვან შრომის კანონმდებლობა. სამენარმეო სტრუქტურებს მოეთხოვებათ დამსაქმებლის ფუნქციების შესრულება, შრომის სამართლიანი

ანაზღაურება დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და მისი შრომითი ეფექტიანობის შესაბამისად; მსხვილმა საწარმოებმა ასევე უნდა შეიმუშავონ სტრატეგიები ახალი სამუშაო ადგილების შესაქმნელად, უზრუნველყონ გარანტირებული გრძელვადიანი დასაქმება. ზოგიერთ შემთხვევაში მენარმეები ვერ ართმევენ თავს დამსაქმებლის ფუნქციებს, რაც ქმნის პირობებს საზოგადოების თვალში ზოგადად მათი და ასევე მათ მიერ განხორციელებული ეკონომიკური საქმიანობის მიმართ ნეგატიური დამოკიდებულების ჩამოსაყალიბებლად.

მდგარდ ეკონომიკურ განვითარებაზე გადასვლა მოითხოვს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების ახალი თვისებების განვითარებას - ზოგადად და კონკრეტულად - მენარმისა და დაქირავებული მუშაკის ურთიერთქმედებას. თვალსაჩინოა ადამიანის როგორც საჭირო ცოდნის, უნარ-ჩვევების, ფიზიკური და ზნეობრივი თვისებების მქონე პროფესიონალის დაფასების აუცილებლობა, რასაც, თავის მხრივ, მოგება მოაქვს მენარმისთვის. აუცილებელია იმის გათვალისწინებაც, რომ თანამედროვე მომუშავესთვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს თვითრეალიზაციის მოთხოვნილებას და საერთო საქმის თანაზიარობას და არა უბრალოდ მოგების მიღებას. ყოველივე ეს პირველხარისხოვანი და ობიექტური პირობაა ურთიერთობათა სრულყოფისათვის სამენარმეო საქმიანობის ჰუმანიზაციის სიბრტყეში.

ადამიანზე ორიენტირებული ეკონომიკური სისტემის ეფექტიანი განვითარების მიზნის მისაღწევად აუცილებელია ისეთი პირობების გათვალისწინება, როგორცაა სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოების მონაწილეობა წარმოებრივი და სოციალური ინფრასტრუქტურის განვითარებაში, ასევე პოლიტიკის (ეკონომიკური, სოციალური, სამეცნიერო-ტექნიკური) შემუშავება და რეალიზაცია, რომელიც დაფუძნებული იქნება არა მხოლოდ საკანონმდებლო, არამედ საზოგადოებაში ჩამოყალიბებულ მორალურ-ზნეობრივ, კულტურულ ნორმებზე.

პარტნიორული ურთიერთობების „ბედი“ პირველ რიგში დამოკიდებულია ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ კურსზე, ვინაიდან სწორედ სოციალური სახელმწიფოს მშენებლობის გეზს

გულისხმობს პარტნიორობის განვითარებას. საფინანსო-ეკონომიკური სფეროს სიძნელებმა ჩვენი ქვეყნის ხელისუფლება შემდგომი განვითარების გზის არჩევანის წინაშე დააყენა: ნეოლიბერალური კურსის გაგრძელება (რომელიც ხორციელდებოდა და უკანასკნელი ორი ათწლეულის განმავლობაში), მიბრუნება მბრძანებლურ-ადმინისტრაციულ სისტემაზე (ჩვენი აზრით, ურთიერთობათა ამ ტიპმა ამოწურა თავისი შესაძლებლობები) და სოციალურად ორიენტირებული საბაზრო მეურნეობის მოდელი. მესამე გზა აძლიერებს სოციალურ პრიორიტეტებს სახელმწიფოს საქმიანობაში (საზოგადოებრივად აუცილებელი მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში) და ითვალისწინებს ხელისუფლების წარმომადგენლებს, მენარმეებსა და დაქირავებულებს შორის პარტნიორული ურთიერთობების განვითარებას, გაძლიერებას.

დასკვნა

მენარმეობის ჰუმანიზაციის განვითარებაში სოციალური პარტნიორობის მნიშვნელობის შემდგომი ამაღლება სისტემურ მიდგომას მოითხოვს. ეს კი ნიშნავს როგორც სამართლებრივი საფუძვლების განვითარების აუცილებლობას, ასევე ორგანიზაციული და ეკონომიკური საფუძვლების აღრიცხვასა და სრულყოფას, საზოგადოების განვითარების საერთო დონის ამაღლებას. მნიშვნელოვანია ხელისუფლების, კერძო მენარმეებისა და თავად დაქირავებულების მხრიდან ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური სისტემის განვითარებაში ყველა ამ ფაქტორის მნიშვნელობის სიღრმისეული გაცნობიერება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Marshall A. Principle of Political Science. - M.: Progress, 1993.
2. Sheet F. National System of Political Economy. MD Direct-Media, 2007. 235
3. McConnell CR, Brough SP. Economics: Principles, Problems and Politics. T 2 T. - Tallinn, 1993.
4. Fuchs Victor, «The Economic of Health in a Post - Industrial

Society», The Public Interest (Summer 1979): 3-20.

5. GDP and beyond - Measuring progress in a changing world. Commission Of The European Communities, Brussels, 20.8.2009.

6. Gerrard M. B. What are public-private partnerships, and how do they differ from privatizations? // Finance & Development. 2001. V. 38.

IMPROVING SOCIAL PARTNERSHIPS AS A MECHANISM FOR HUMANIZING AND INCREASING EFFECTIVENESS OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITIES

Besik Gvazava

The Doctoral Student at GTU

RESUME

Humanizing entrepreneurial activities means establishing partnerships between the employees and entrepreneurs. More than any other mechanisms, bona fide partnership helps to overcome the antagonistic resistance of labour and capital and builds the antagonistic interactions on the basis of it.

Recent events confirm the existence of numerous problems in the functioning of the market mechanism. There seems like a double standard system: on the one hand, citizen equality of democratic state and on the other hand, there are unequal abilities/opportunities for people. As the practice shows, the economic system that relies on market fundamentalism has lack of justice because there is no means of production available to a large part of the population. Only the small part of population owns the means of production and consumes a large portion of the national income. The market mechanism can not guarantee the well-being of every human being, the society is divided by income.

Key words: Entrepreneurial activity, humanization, labour, capital, partnership, market mechanism, economic system, labour force.

ხელოვნური ინტელექტი - ეკონომიკის ახალი კაპიტალი

ლევან გაბისონია
სტუ დოქტორანტი

*„ხელოვნური ინტელექტის არნახული ევოლუცია
ეკონომიკასა და ადამიანს სრულიად სხვა
ერაში გადაიყვანს“ - ლევან გაბისონია*

რეზიუმე

ინოვაციების, ტექნოლოგიების და მეცნიერების განვითარებამ ადამიანის ცხოვრების სტილი რადიკალურად შეცვალა. ბევრი რამის გადაზრება მოხდა, შეიქმნა სრულიად ახალი შესაძლებლობა, რომლის ათვისებაც ადამიანმა უკვე დაიწყო. სწორედ ასეთი სწრაფი განვითარების შედეგია ადამიანის უნიკალური ქმნილება - ხელოვნური ინტელექტი. ადამიანის ეს მიღწევა ნელ-ნელა თვისობრივად ცვლის ადამიანის მიდგომებს, მეცნიერულ შედეგებს და თვით ადამიანის ფუნქციასა და დანიშნულებას. ხელოვნური ინტელექტი, როგორც ადამიანი „იღვწის“ კომპანიაში და ქმნის კაპიტალს. სწორედ ეს უკანასკნელი აჩენს შეკითხვას, ახლა, 21-ე საუკუნეში, რა არის ინტელექტუალური კაპიტალი და დღეს რა ელემენტებისგან შედგება იგი და ზოგადად რას ნიშნავს 21-ე საუკუნის ეკონომიკა?

საკვანძო სიტყვები: ხელოვნური ინტელექტი, ხელოვნური ინტელექტი - კაპიტალი, ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკა, ინტელექტუალური კაპიტალი, ინოვაციები, ტექნოლოგიები, ეკონომიკური რეფორმები, ეკონომიკური მდგომარეობა.

ძირითადი ტექსტი

21-საუკუნე ინოვაციების, ტექნოლოგიების და მეცნიერების უსწრაფესი განვითარების საუკუნეა. დღეს ადამიანი მის შემოქმედებით მოღვაწეობაში ყველა სხვა საუკუნეებისგან განსხვავებით, ყველაზე მეტად თავისუფალია. სწორედ ასეთი

თავისუფლების შედეგია ისეთი ტექნოლოგიური მიღწევები, რომელთა გარეშეც ადამიანის ცხოვრება წარმოუდგენელია. ადამიანი თავისი ევოლუციის ყველა ეტაპზე, ცდილობდა შეექმნა ის, რაც მის ყოფას უკეთესობისკენ შეცვლიდა. იგი ყოველთვის ცდილობდა რომ შეზღუდული რესურსები ეფექტურად გამოეყენებინა, ამ პროცესმა შექმნა მეცნიერება - ეკონომიკა, რომელიც სწორედ შეზღუდული რესურსების ეფექტურად გამოყენებას სწავლობს. მიხვდა რა ადამიანი, რომ მისი რესურსები შეზღუდულია, დაიწყო მუშობა ისეთი ტექნოლოგიების შექმნაზე, რომელიც მას შეზღუდულ რესურსებს შეუვსებდა. სწორედ ამ პროცესის შედეგია ადამიანის უნიკალური ტექნოლოგიური მიღწევა - ხელოვნური ინტელექტი.

ხელოვნური ინტელექტი არის კომპიუტერული მეცნიერების დარგი, რომელიც მიზნად ისახავს ინტელექტუალურ კომპიუტერულ მანქანის/პროგრამის შექმნას, რომელსაც ექნება უნარი დამოუკიდებლად მიაღწიოს ადამიანის ინტელექტის დონეს. ბოლო 5 წლის განმავლობაში ხელოვნური ინტელექტის განვითარებამ მნიშვნელოვანი პროგრესი განიცადა. მსოფლიოს ტექნოლოგიური კომპანიების (Google, Facebook, Twitter და სხვა) ერთ-ერთ მნიშვნელოვან რესურს ხელოვნური ინტელექტი წარმოადგენს, რომლის მუშაობის შედეგს თავისუფლად შეგვიძლია ვუწოდოთ კაპიტალი, რადგან კომპანიებში ხელოვნური ინტელექტი და ადამიანი ერთმანეთთან დაკავშირებულად ან ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად მუშაობენ და ქმნიან ორგანიზაციისთვის ღირებულ შედეგს, ანუ ხელოვნური ინტელექტი ქმნის იმას, რასაც შედგომ ადამიანი იყენებს ეკონომიკური აქტივობისთვის. ცალკეულ შემთხვევებში ხელოვნური ინტელექტი ასრულებს ისეთ სამუშაოს, რომლის შესრულებაც ადამიანს არ შეუძლია, ამსთან აღსანიშნავია ის, რომ ეს სამუშაო სრულდება ადამიანის ჩარევისა და კონტროლის გარეშე. ანუ დღეს კომპანიებს აქვთ როგორც ადამიან-კაპიტალი, ისე ხელოვნური ინტელექტ-კაპიტალი. სწორედ ამიტომ ვუწოდებ მას კაპიტალს.

მაშასადამე, დღეს უკვე არსებობს ადამიან კაპიტალი და ხე-

ლოვნურ ინტელექტ კაპიტალი, რომელიც, თავის მხრივ, გამოდის ინტელექტუალური კაპიტალისა და, ზოგადად, ეკონომიკის ახალი ელემენტი (კაპიტალი). თუ ჩვენ აქამდე გარკვეული ანალიზისთვის, განვიხილავდით ეკონომიკის მხოლოდ ისეთ ელემენტებს, როგორებიცაა: ადამიან კაპიტალი (Human Capital), სტრუქტურული კაპიტალი (Structural Capital) და ურთიერთობების კაპიტალს (Relational Capital), დღეს უკვე ეს არ იქნება საკმარისი, რადგან თანამედროვე კომპანიებში ხელოვნური ინტელექტის როლი დღითიდღე უსწრაფესად იზრდება.

დღეს უკვე სხვადასხვა „პროფესიის ხელოვნური ინტელექტი“ არსებობს. ყველა მათგანი მათზე დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებს ადამიანის ჩარევისა და კონტროლის გარეშე. განსაკუთრებით გამოყოფენ ხელოვნური ინტელექტის მიერ შესრულებს შემდეგ სამუშაოებს:

- გუგლის მიერ შექმნილი ხელოვნური ინტელექტი, რომელიც ამუშავებს ადამიანის მდებარეობას, საუბარს, სურათებს და სხვა მონაცემებს და თითოეულ ადამიანზე ქმნის ინდივიდუალურ უნიკალურ მონაცემებს, რომლებიც გამოიყენება მარკეტინგისა დანიშნულებით;

- კომერციული ფრენები ხელოვნური ინტელექტის მიერ მართული თვითფრინავით;

- ელექტრონული ფოსტების კატეგორიზაცია;
- უსაფრთხოებისა და სახის ამომცნობი სამუშაო;
- და ა.შ.

დღეს თითქმის ყველა სფეროში მნიშვნელოვან სამუშაოს ასრულებს ხელოვნური ინტელექტი. აღსანიშნავია: ელექტრონული ვაჭრობა, ინდუსტრია, სოციალური ქსელები, ავიაცია, საბანკო სფერო და სხვა.

მაშასადამე, გაჩნდა სრულიად ახალი შესაძლებლობა, ახალი კაპიტალი. აი ისეთი როგორიც, მაგალითად არის ხე და ქვა. როგორც ამ ორ კაპიტალს იყენებს ადამიანი, დღეს უკვე ზუსტად ისე გამოიყენება ხელოვნური ინტელექტი ეკონომიკურ აქტივობაში, ამიტომ შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ხელოვნური ინტელექტ - კაპიტალი ეკონომიკის ტრანსფორმაციის საფუძველია.

დასკვნა

ხელოვნური ინტელექტი არის სრულიად ახალი შესაძლებლობა ეკონომიკისთვის. ეს უახლესი კაპიტალი საშუალებას გვაძლევს მკვეთრად გავზარდოთ ეკონომიკური რესურსები. სხვადასხვა მონაცემები გვიჩვენებს რომ ქვეყნები, რომელთა ეკონომიკის შექმნაში მონაწილეობას იღებენ ხელოვნური ინტელექტის, ანუ ხელოვნური ინტელექტ - კაპიტალის მქონე კომპანიები, ყველაზე სწრაფად მზარდია და განიცდის ტრანსფორმაციას. სწორედ ამიტომ აუცილებელია შევისწავლოთ ხელოვნური ინტელექტ-კაპიტალის როლი. შემოვიღოთ სხვადასხვა მეთოდოლოგიები, ეკონომიკაში მისი როლის შესაფასებლად და გამოვიყენოთ იგი კაცობრიობის ევოლუციისთვის.

ლიტერატურა

1. ბონტისი ნ., ინტელექტუალური კაპიტალის გაზომვადი მეთოდები, 2000
2. ანდერსონი ა., ცოდნის გაზომვა, პიტსბურგი, 1998
3. მიზოგუჩი ფ., ხელოვნური ინტელექტის ტექნოლოგია, 1990

REFERENCES:

1. Bontis N., Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital, 2000
2. Arthur Andersen. (1998). Knowledge Measurement, Next Generation Research Group #99-1029, Pittsburgh, PA.
3. Fumio Mizoguchi, AI Technology, 1990

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE -
THE NEW CAPITAL OF THE ECONOMY**

Levan Gabisonia,
PhD Student of GTU

“The unprecedented evolution of artificial intelligence will turn Economics and people into another era ”

Levan Gabisonia

RESUME

The development of innovation, technology and science has radically changed the way we live. Much has changed, the whole new opportunity has been created that has already begun to be mastered. The result of such rapid development is the unique creation by man - artificial intelligence. This human achievement slowly changes qualitatively the human approaches, scientific results and human function and purpose. Artificial Intelligence, as a person, in the company creates the capital. It is the latter that begs the question, now, in the 21st century, what is intellectual capital and what are its elements today and what does it mean in the 21st century economy in general?

Key words: Artificial Intelligence, Artificial Intelligence - Capital, Knowledge-based Economics, Intellectual Capital, Innovations, Technologies, Economic Reforms, Economic Situation.

ქართულ ეკონომიკას სჭირდება უძრავი ქონების შეფასება

კახაბერ ჭუმბაშვილი
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ინტენსიურად მიმდინარეობს არამხოლოდ უძრავი ქონების ობიექტების ყიდვა-გაყიდვა, არამედ, მთლიანი კომპანიების, საწარმოთა და კორპორაციების ყიდვა-გაყიდვა, შერწყმა-გაერთიანება ან დაშლა და კომპონენტებად რეალიზებაც. ძალზე ხშირია დამფუძნებელთა წილების ყიდვა-გაყიდვის ოპერაციებიც. იყიდება სხვადასხვა ტიპისა კომპანიები-სააქციო საზოგადოებები, ბანკები, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები, კოოპერატიული, ფერმერული მეურნეობები, ქარხნები, მცირე წარმოებები და ა.შ. ბაზარი, როგორც წესი, ქვეყანაში მიმდინარე ეკონომიკური პროცესების ანარეკლია. ჩვენ შემთხვევაში, კომპანიებთან დაკავშირებით, ხშირია თემები, სადაც ვანყდებით მოუწესრიგებელ სამართლებრივ ბაზებს, მეცნიერულად დასაბუთებული და შესწავლილი არ გვაქვს ზოგიერთი საკითხი, უფრო მეტიც – ქვეყანაში არ გვაქვს კანონი უძრავი ქონების შეფასების შესახებ, არა და, უძრავი ქონებანიებისმიერი ბიზნესის ფუნქციონირების და განვითარების საფუძველს წარმოადგენს, სხვა კომპონენტებთან ერთად.

საიდან მოდის კომპანიის საბაზრო ფასი, რა ქმნის მის ღირებულებას, რომელსაც გაყიდვისას სთავაზობენ პოტენციურ მყიდველებს გამყიდველები? ამ და კიდევ სხვა კითხვებზე პასუხის გაცემა, კომპანიის პროფესიულ შეფასებას შეუძლია.

უპირველესად, უნდა განისაზღვროს კომპანიის შეფასების მიზეზი. რისთვისაა საჭირო ღირებულების გამოყვანა?

ზოგადად, საწარმოს შეფასება საკმაოდ შრომატევადი პროცესია და შემდგომ საპასუხისმგებლო გადაწყვეტილების მიღებაში იღებს მონაწილეობას.

ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკის სტაბილური და თანმიმდევრული წინსვლისა და განვითარებისთვის, ერთ-ერთი პრიორიტე-

ტი მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებაა, რაც ძნელად მიახლოებული იქნება, თუ დროულად არ მოხდა უძრავი ქონების შეფასების შესახებ კანონის მიღება, სადაც განსაზღვრული იქნება, თუ ვინ და რა კრიტერიუმებით უნდა შეაფასოს ჩვენი ხელთ არსებული უძრავი ქონება, რაც საშუალებას მოგვცემს, თავიდანვე სწორად განავითაროდ ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკა.

საკვანძო სიტყვები: უძრავი ქონების ბაზარი, უძრავი ქონების შეფასება, საბაზრო ფასი.

ძირითადი ტექსტი

ჩვენი დღევანდელი დანიდან გამომდინარე, თამამად შეიძლება ითქვას, რომ ყველა ინდივიდი ცდილობს შექმნას და გაუძღვეს თავის საკუთარ ბიზნესს, ეს იქნება წვრილი ფერმერული მეურნეობა თუ დიდი კორპორატიული კომპანია. აღნიშნული შეუძლებელია უძრავი ქონების სხვადასხვა საკუთრების ფორმების არსებობისა და ქონების შეფასების გარეშე. რათქმაუნდა მარტო ამ ინსტიტუციებით წარმოუდგენელია დღევანდელი მსოფლიო ეკონომიკა, თუმცა ჩვენი განხილვის თემა სწორედ უძრავ ქონებას და მის შეფასებას ეხება.

უძრავი ქონება წარმოადგენს ყველა ნივთისა, თუ არამატერიალურ ქონებრივ სიკეთეს, რომელიც შექმნილია ბუნებისა, თუ ადამიანის მიერ. უძრავ ქონებას მიეკუთვნება მიწისნაკვეთი, წიაღისეულით, აღმცენებელი მცენარეებით, შენობა-ნაგებობები, რომელიც მყარად დგას მიწაზე და რომლის გამოცალკევებაც შეუძლებელია.¹ თავად ტერმინი “უძრავი ქონება” გამოყენებული იქნა ჯერ კიდევ რომის იმპერიის დროს. როგორც ისტორიიდან ირკვევა უძრავი ქონების შემფასებლები წარმოიშვა “Surveyors”-ის (ამზომი, ამგეგმავი) პროფესიისგან დიდ ბრიტანეთში მე-15-16 საუკუნეში. საწყის ეტაპზე ექვემდებარებოდა უფლებამოსილებით აღჭურვილ სახელმწიფო ჩინოვნიკებს, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ მიწის ნაკვეთების აზომვა-რეგისტრაციას და საკუთრების უფლების გაცემას. მათი

1 ა. სიჭინავა: პ. კოლუაშვილი: “უძრავი ქონების ეკონომიკა” ტექნიკური უნივერსიტეტი” თბილისი 2013წ.

საქმიანობის ძირითადი მიზანი მინაზე გადასახადის მოსაკრებლის ზუსტი ოდენობის დადგენა იყო. 1861 წელს, როდესაც მიიღეს ქარტია პროფესიების თვითრეგულაციის შესახებ, შეიქმნა სამეფო ინსტიტუტი სერტიფიცირებული შემფასებლების Royal Institute of Chartered Surveyors (RICS). დღეისათვის ეს ორგანიზაცია მსოფლიოში უმსხვილეს პროფესიონალურ ორგანიზაციად ითვლება. საშემფასებლო საქმიანობა ევროპულ ქვეყნებში და აშშ-ში ფეხს იკიდებს გასული საუკუნის 30-40-წლებში.¹ რაც შეეხება ჩვენს ქვეყანას, ბაზარზე სერტიფიცირებული შემფასებლები მხოლოდ 2003 წელს გამოჩნდნენ. “2016 წელს “ბულალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ” განისაზღვრა შემფასებლის განმარტება, რის მიხედვითაც შეფასების დასკვნაზე ხელი არა აუდიტორმა, არამედ სერტიფიცირებულმა შემფასებელმა უნდა მოაწეროს”.

საქართველოში ბოლო ორი ათეული წლის განმავლობაში საგრძნობლად შეიმჩნევა უძრავი ქონების ბაზრის სწრაფი ფორმირება და განვითარება, რისთვისაც აუცილებელი პირობაა მსოფლიოში არსებული შეფასების საერთაშორისო სტანდარტების ერთიან სისტემაში გაერთიანება და საშემფასებლო საქმიანობის საკანონმდებლო უზრუნველყოფა. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ საქართველოში დარეგისტრირებულია შეფასების საერთაშორისო სტანდარტები (IVS)-INTERNATIONAL VALUATION STANDARDS . თავად საშემფასებლო საქმიანობა ძალიან სათუთი სფეროა, რომელიც მოითხოვს მაღალკვალიფიცირებულ პერსონალს და სახელმწიფოს მხრიდან სწორ მიდგომას.

უძრავი ქონების შეფასების აუცილებლობა დაკავშირებულია მისი ღირებულების დადგენასთან, რაც, თავის მხრივ, საჭიროა უძრავი ქონების ან ბიზნესის გასხვისების თუ შეძენის დროს, დაკრედიტებისთვის, ეკონომიკური ანალიზის, წინასწარი მოგება-ზარალის გაანგარიშებისთვის, თუნდაც იმისთვის, რომ გავიგოთ თუ რა ღირებულების ერთიანი ნაციონალური ქონება და რა ღირებულების მატერიალური აქტივები გააჩნია ქვეყანას.

1 О.В.Вузу: О смешанной форме регулирования оценочной деятельности. Сტატია. შეფასების საერთაშორისო პრაქტიკა. თბილისი 2017წ

პროგნოზური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

მსოფლიო პრაქტიკაში გამოყოფენ უძრავი ქონების შეფასების სამ მეთოდს:

- ანალოგიის მეთოდი: რომელიც პირდაპირ განსაზღვრავს უძრავი ქონების ღირებულებას ბაზარზე არსებული ფასიდან გამომდინარე (საბაზრო ღირებულება).

- დანახარჯების მეთოდი: დანახარჯების კალკულაციით, რომელიც იყო განეული უძრავი ქონების შესაქმნელად ან გასაკეთებლად.

- შემოსავლების მეთოდი: ეს ის მეთოდი, რომელიც გვეხმარება ბიზნესის სფეროში ეფექტიანი პროგნოზირებისათვის, ხდება ბიზნეს საქმიანობის ეფექტიანობის განსაზღვრა კაპიტალის უკუგების მიხედვით.

ზემოაღნიშნული მეთოდებიდან, უძრავი ქონების შეფასებისას, ხდება მათი ცალ-ცალკე ან კომპლექსურად გამოყენება, გააჩნია რა სახის ქონების შეფასებასთან გვაქვს საქმე და რამდენად ხშირია უძრავი ქონების ბაზარზე მათი ტრანზაქციები.

განვიხილოთ უძრავი ქონების შეფასების პროცესი ერთი კერძო კომპანიის მაგალითზე. შპს “X”, რომელიც 2007 წლიდან ოპერირებს ბაზარზე, აქვს მიწის ნაკვეთი 3-ჰა, შენობა-ნაგებობები საერთო ფართობით – 2706 მ², დამხმარე ნაგებობები 132 მ², დანადგარები, დამხმარე ტექნიკა და იმფრასტრუქტურა. მიწის ღირებულების დასადგენად გამოყენებულია უძრავი ქონების შეფასების ანალოგიის (საბაზრო) მეთოდი. შენობა-ნაგებობების ღირებულება მიღებულია უძრავი ქონების შეფასების დანახარჯთა მეთოდის გამოყენებით, ხოლო რაც შეეხება ფრინველს, მისი ღირებულება დადგენილია ქონების შეფასების დანახარჯთა მეთოდის მიხედვით.

დასახელება	I სამქრო	II სამქრო	III სამქრო	საწინააღმდეგობა	I საწყოები	II საწყოები	ნისქევილი	სულ:
მიწა	2812	2812	2812	2812				11248.00
შენი-ნაგებ	113600	75600	75600	87400	29840	38744	68040	488824.00
დანადგარ	71280	50688	33792	65445.6	9900	9900	24750	265755.60
ტრამსპორ	5775	5775	5775	5775	0	0	0	23100.00
განბაჯება	17107.2	15206.4	15206.4	14726.25	2970	2970	0	68186.25
მონტაჟი	6000	3600	3600	5000	0	0	0	18200.00
წყლი,რეზე	1980	1237.5	1237.5	2475	0	0	0	6930.00
ნიწილ-გამზ	169200	159800	159800	0	0	0	0	488800
სულ:	347468.49	221502.23	166558.61	183633.85	42710	51614	92790	1371044

ზემოთ მოყვანილი ცხრილიდან ჩანს, რომ შპს “X”-ის ქონების ღირებულება არის 1 371 044 ლარი (ყოველწლიური ცვრით და-რიცხულია). უძრავი ქონების შეფასების ანალოგიის მეთოდით (საბაზრო ღირებულება), შპს “X”-ის ქონების ღირებულება დაახლოებით 1 950 000 ლარია. ამ ორი რიცხვის განსხვავება გამოწვეულია კურსთა შორის სხვაგვარად, ვინაიდან შპს “X” ბაზარზე ოპერირებს 2007 წლიდან და მისი ქონების 90% შეიქმნა იმ პერიოდში, როდესაც ერთი აშშ დოლარი 1.65 ლარის ტოლი იყო. ცხრილში მოყვანილი ყველა მონაცემი აღებულია იმ დროის ფასებით და დოლარის კურსით, თუ ავიღებთ სანარმოს 2007 წლის ღირებულებას და გადავიყვანთ დოლარში 2007 წლის კურსით, მივიღებთ 830 935.75 აშშ დოლარს და შემდეგ მისი ლარში კონვერტაციით (დღევანდელი კურსი 1 აშშ = 2.97 ლარი), მივიღებთ 2467 880 ლარს, რაც აღემატება დღევანდელ საბაზრო ღირებულებას.

როგორც მოყვანილი მაგალითიდან ჩანს, შპს “X”-ის ქონების ღირებულება რეალურთან მიმართებაში შემცირებულია. ეს გამოწვეულია პირველ რიგში იმით, რომ ბაზარზე გამოჩნდა იმპორტირებული სასურსათო კვერცხი, რომელიც დემპინგური ფასით იყიდება და არაკონკურენტულ გარემოს უქმნის სამამულო წარმოებას. ამას ემატება მეორე პრობლემაც - არაკეთილსინდისიერი მწარმოებლები, რომლებიც არალეგალურად, საოჯახო მეურნეობებში ეწევიან სასურსათო კვერცხის წარმოებას, რომლებიც არ არიან რეგისტრირებული ბიზნეს-ოპერატორად, არ აქვს შესაბამისობის ხარისხის სერთიფიკატი, აღიარების კოდი, საგადასახადო ვალდებულება (დამატებითი ღირებულების, საშემოსავლს გადასახადი). ამ მიზეზთა გამო, დარგის განვითარება ფერხდება და შესაბამისად ინვესტორების ინტერესიც შემცირებულია ამ სფეროს მიმართ. შედეგად ხელი ეშლება არა მხოლოდ თითოეული დარგის განვითარებას, არამედ ზარალდება მთელი ქართული ეკონომიკა, რაც ძალზედ საგულისხმოა.

დასკვნა

დღევანდელ მსოფლიოში აზრთა სხვადასხვაობა იმის შესახებ თუ ვინ უნდა შეაფასოს ქონება, თუ რა პროფესიონალურ გამოცდილებას და უნარჩვევებს უნდა ფლობდეს შემფასებელი. ჩვენთან მარეგულირებელი კანონი ამის შესახებ ჯერ არ არის მიღებული. პრივატიზაციის პირველი ეტაპის შემდგომ, 1998 წელს, “სახელმწიფო ქონების პრივატიზების შესახებ” კანონის მიხედვით, ქონების შეფასება აუდიტორს ან ექსპერტს უნდა განეხორციელებინა, ხოლო ვინ უნდა ყოფილიყო ეს კანონი არ განმარტავდა. ქონების შეფასების მხრივ აუდიტორისა და ქონების შემფასებლის უფლებამოსილებები დღესაც დაურეგულირებელია და აღნიშნული სფერო მკაცრ ნორმატიულ ჩარჩოებში მოქცევის მოლოდინშია.

ლიტერატურა:

1. სიჭინავა ა. უძრავი ქონების ეკონომიკა. ლექციების კურსი. ვლ. ვერსია. თბილისი 2010.
2. ა. სიჭინავა: პ. კოლუაშვილი: “უძრავი ქონების ეკონომიკა” ტექნიკური უნივერსიტეტი” თბილისი 2013წ.
3. Г. Маховникова: Т. Г.Касьяненко: “Экономика недвижимости.” Москва 2009.
4. Касьяненко Т.Г. – Оценка Недвижимости 2016.
5. О.В.Вузу:О смешанной форме регулирования оценочной деятельности.სტატია. შეფასების საერთაშორისო პრაქტიკა. თბილისი 2017წ
6. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3311504?publication=4>

REFERENCES:

1. A. Sichinava: “Real Estate Economics”. Course of lectures. Electronic version. Tbilisi 2010
2. A. Sichinava: P. Koguashvili: “Real Estate Economics”. Technical University Tbilisi 2013

3. G. Makhovnikova: T. G. Kasyanenko: "Real Estate Economics". Moscow 2009
4. T. G. Kasyanenko: "Real Estate Economics". Moscow 2016
5. O. B. Buzu: „Mixed form of regulation of valuation activities“ article. "International Practice of Evaluation". Tbilisi 2017
6. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3311504?publication=4>

THE GEORGIAN ECONOMY NEEDS REAL ESTATE VALUATION

Kakhaber Chumbashvili

PhD Student of GTU

RESUME

In the market economy, not only real estate is being traded, companies, enterprises and corporations are also subject of the transaction, buying and selling stocks is also common. For various types of sales of companies, joint stock companies, banks, micro finance organizations, cooperative, farms, factories, small enterprises and more, there are often cases when the price of the property for sale is not properly established. This is due to the fact that we have no law on real estate valuation in the country. As you know, the real estate is the basis for the operation and development of any business, so we need to get the law on real estate valuation on time.

Where does the market price of a company come from, what make its value ? These and other questions can be answered in real estate valuation.

One of the priorities of our economy development is the development of small and medium-sized sustainable businesses, which will hardly be achieved unless the Law on Real Estate Appraisal is adopted in a timely manner, which will determine who and by what criteria we should evaluate our real estate.

Key words: Real Estate Market, Real Estate Valuation, Market Price.

**კრეატიულობა - ადამიანი-კაპიტალის,
ინოვაციური ეკონომიკის განვითარების
უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი**

რევაზ შენგელია
ემდ, სტუ პროფესორი

ჟუჟუნა ნიკლაური-შენგელია
ემდ, სტუ პროფესორი

ნათია შენგელია
ედ, სტუ ასოცირებული პროფესორი,
ოქსფორდის უნივერსიტეტის
ბიზნესის ფაკულტეტის
კურსდამთავრებული

რეზიუმე

კრეატიულობა-ადამიანის, კომპანიების, საერთოდ, საზოგადოების (ეკონომიკის) განვითარებისა და წარმატებულობისათვის უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია. კრეატიულობა და თანამედროვე მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი ეკონომიკური ზრდის ახალ შესაძლებლობებს იძლევა, რადგან კაპიტალის სტრუქტურაში ინტელექტუალური კაპიტალი (მათ შორის ხელოვნური ინტელექტ-კაპიტალი, რომელიც უაღრესად დიდ მნიშვნელობას სძენს ადამიანი-კაპიტალისადმი დამოკიდებულებას და განსაკუთრებულ ყურადღებას მოითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან) სულ უფრო მეტ ადგილს იკავებს, თანაც ტენდენციაც განვითარების მიმართულებით აშკარა, მზარდი ხსიათისაა. წარმოების ტრადიციული ფაქტორებისაგან(მინა, ნედლეული, სანარმოო კაპიტალი) განსხვავებით **უსაზღვროა** მხოლოდ ადამიანი-კაპიტალი, მისი **ცოდნა** და სულიერება. გამომდინარე აქიდან: ა). აუცილებელია ნებისმიერი შრომითი კოლექტივის სწორი მართვა, მისთვის მსოფლიო, საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი შრომის პირობების, ინოვაციური

ატმოსფეროს შექმნა და ამ მიმართულებით შესაბამისი ინვესტიციების მოზიდვა;ბ).ასევე გასათვალისწინებელია ამა თუ იმ კომპანიაში(ნებისმიერ ორგანიზაციაში, მათ შორის საგანმანათლებლო დაწესებულებებში) შრომის ინოვაციური, კრეატიული ატმოსფეროს არსებობა. საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტია, რომ ადამიანს, როცა უხარია, სიამოვნებს შრომით კოლექტივში ყოფნა, მაშინ ის თვითონვე ვითარდება და უჩნდება დამალული შესაძლებლობების ამოქმედების, თვითრეალიზაციის, არატრადიციული აზროვნების, ე.ი. **კრეატიულობის სურვილი** და, პირიქით. სწორედ **პერსონალს** უნდა უმაღლოდეს ნებისმიერი ორგანიზაცია თავის არსებობას.

ამრიგად, კრეატიული ადამიანის როგორც თვითმზარდი ღირებულების გარეშე წარმოუდგენელია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა, განვითარება და წინსვლა. **კრეატიულობა** კი, ჩვენი აზრით, **ინოვაციური ეკონომიკის განვითარების** ერთადერთი თუ არა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია.

საკვანძო სიტყვები: კრეატიულობა, ინოვაციური ეკონომიკა, მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის კვლავწარმოება, ინვესტიციები, ადამიან-კაპიტალი.

ძირითადი ტექსტი

21-ე საუკუნეში, რომელიც არის ცოდნის საუკუნე, კრეატიულობა-ადამიანის, კომპანიების, საერთოდ, საზოგადოების (ეკონომიკის) განვითარებისა და წარმატებულობისათვის ერთადერთი თუ არა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია. კრეატიულობა და თანამედროვე მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი ეკონომიკური ზრდის ახალ შესაძლებლობებს იძლევა, რადგან კაპიტალის სტრუქტურაში ინტელექტუალური კაპიტალი(მათ შორის ხელოვნური ინტელექტკაპიტალი) სულ უფრო მეტ ადგილს იკავებს, თანაც ტენდენციაც განვითარების მიმართულებით ამკარა, მზარდი ხსიათისაა(მაგალითად, ექსპრტების შეფასებით ინტელექტუალური საქონლის ბაზარი დღეს ხუთჯერ უფრო სწრაფად იზრდება, ვიდრე ტრადიციული ბაზრები).თანამედროვე ეკონომიკაში გადამწყვეტია არა მინა (ბუნებრივი რესურსები), შრომა და კაპიტალი, არამედ საე-

რთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი ცოდნა. თანამედროვე წარმოება, მისი ფაქტორები და პროდუქცია არა შრომატევადი და კაპიტალტევადი, არამედ მეცნიერებატევადი, ცოდნატევადია. მაგალითად, იაპონური სანარმო (ფირმა), სადაც წარმოების პროცესი კი მიმდინარეობს, მაგრამ ადამიანები თითქმის არ ჩანან, ასევე, ამგვარი წარმოების შედეგი (იაპონური პროდუქტი) არის მინიატურული, ანუ ნიმუში იმისა, თუ როგორ უნდა იქნას მიღებული მინიმალური დანახარჯებით მაქსიმალური შედეგი. არადა ცნობილი ფაქტია, რომ „ქვეყანას, რომელსაც არ შეუძლია ადამიანთა **ცოდნისა** და უნარის განვითარება და ეკონომიკაში მათი ეფექტიანი გამოყენება, განწირულია წარუმატებლობაში“ [1.გვ.3]. თუკი წარმოების ტრადიციული ფაქტორები (მინა, ნედლეული, სანარმოო კაპიტალი) შეზღუდულია, **უსაზღვროა** მხოლოდ ადამიანი-კაპიტალი, მისი **ცოდნა** და სულიერება [2.გვ.102]. კრეატიული ეკონომიკა სხვა არაფერია, თუ არა, როგორც პროფესორი გურამ ჯოლია აღნიშნავს, „ინტელექტის(გონის) ეკონომიკა, რომელიც მოცემულია ადამიანის ცოდნაში, შესაძლებლობებსა და უნარებში. ამ შემთხვევაში ინტელექტი „ძირითადი“ კაპიტალია, ხოლო მისი კრეატიული საქმიანობა, რომლის სინონიმია „პიროვნების შემოქმედებითი ენერჯია“-„საბრუნავი“ კაპიტალი, რომელიც შრომის ბაზარზე იყიდება ან იცვლება და არის კრეატიული ეკონომიკის ერთ-ერთი მთავარი ეკონომიკური კატეგორია“ [3.გვ.36-37]. კრეატიულობა ესაა პროცესი, რომელიც მხოლოდ ადამიანს ახასიათებს და არა სხვა საგანს, თუნდაც ყველაზე „ჭკვიან“ მანქანას. კრეატიულობის გარეშე შეუძლებელია ქვეყნის ეკონომიკის სწრაფი განვითარება. ადამიანის შეუზღუდავი რესურსებს თუ რამხელა ძალა გააჩნია, ამკარად ჩანს კომპანიების შედეგებში. თანამედროვე პროგრესული ადამიანი არ უნდა იყოს მხოლოდ სხვისი შექმნილის მომხმარებელი. იმავდროულად, უნდა ვცდილობდეთ, ვიყოთ კრეატიულებიც, რადგან ვინც არ ქმნის რაიმე ახალს, ის მხოლოდ სხვის მიერ შექმნილს იმეორებს და/ან მოიხმარს [3.გვ.9]. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მხოლოდ შემოქმედ, არატრადიციულ, არასტანდარტულ, ახლებური აზროვნების,

უფრო სწორად კრეატიული კონკურენტუნარიანი ცოდნის მატარებელ მუშაკს შეუძლია უშუალოდ შექმნას ახალი, სხვისგან განსხვავებული პროდუქტი [4.გვ.18.].

ცნობილია, რომ კაპიტალის თავისებურებაა იყოს თვითმზარდი. ამ თვისების გარეშე მისი არსი წარმოუდგენელია. მსგავსად ამისა, ადამიანი-კაპიტალი, როგორც ინტელექტუალური კაპიტალის ერთ-ერთი ფორმა, უზრუნველყოფს საერთო კაპიტალის ნამატს და გააჩნია სრულიად უნიკალური თვისებები, რომლებსაც ხშირად კომპანიის ხელმძღვანელები ივინყებდნენ და ახლაც ივინყებენ. მაგალითად, იმისათვის, რომ კომპანია თანამედროვე ჰიპერკონკურენციის პირობებში გადარჩეს და არ გაკოტრდეს, მან თავისი საქმიანობის პრაქტიკაში მრავალი ტრადიციული მიდგომა უნდა შეცვალოს არასტანდარტული მიდგომით, აზროვნებით. ანუ მნიშვნელოვან ინტელექტუალურ პოტენციალს თვითონ უნდა დაეუფლოს და იგი თანამედროვე მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის ტემპების გათვალისწინებით სისტემატურად სრულყოს. ამ ასპექტზე ყურადღებას იმიტომ ვამახვილებ, რომ ადამიანისეულ კაპიტალს კომპანია, კორპორაციები, სამსახაროდ, ხშირად ვერ ფლობენ. ე.ი. ვერ აფასებენ მასში დამალულ ვებერთელა პოტენციალს, შეუზღუდავ რესურსებს, შესაძლებლობებს, ანუ **კრეატიულობას**. თუ ადამიანი აგნებს საკუთარ საქმეს, „თავის ადგილზეა“, იგი წარმოადგენს თვითმზარდ ღირებულებას და არანაირი ინფლაცია და კრიზისი არ მოქმედებს ამ ღირებულებაზე. პირიქით, კრიზისულ სიტუაციაში კრეატიული, „შემოქმედებითი ადამიანის“ პოტენციალი იზრდება. სულერთია, მენეჯერია იგი, თუ რიგითი სპეციალისტი, მთავარია, რომ აკეთებს თავის საქმეს. ადამიანის ბუნება ისეა მოწყობილი, რომ მას აქვს სურვილი თვითრეალიზაციისა, პიროვნული სრულყოფისა (6.გვ.129). ამიტომ, ადამიანი-კაპიტალს, როგორც ინტელექტუალური კაპიტალის ერთ-ერთ სახეობას (კაპიტალის სხვა სახეობებისაგან განსხვავებით), ახასიათებს უსაზღვროდ ზრდა, იმაზე მეტად, ვიდრე ეს მასში ჩადებულ კაპიტალს-ინვესტიციას შეუძლია. აი რატომ უნდა ისწრაფვოდნენ 21-ე საუკუნეში, მკაცრი კონკურენციის პირო-

ბებში კომპანიები (და არა მარტო კომპანიები, არამედ, შეიძლება ითქვას, ნებისმიერი ორგანიზაცია, ეს იქნება წარმოების სფერო, თუ საგანმანათლებლო დაწესებულებები-სკოლები, უმაღლესი სასწავლებლები და ა.შ.)მუდმივი, უწყვეტი სრულყოფისაკენ, არსებულ ისეთი უმთავრესი სიმდიდრისა და რესურსის რაციონალურ გამოყენებისაკენ, როგორცაა კოლექტივი თავისი **უნარებითა და შესაძლებლობებით, კვალიფიკაციით, კრეატიული იდეებით.**

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე შეიძლება დავასკვნათ:

ა). აუცილებელია ნებისმიერი შრომითი კოლექტივის სწორი მართვა, მისთვის მსოფლიო, საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი შრომის პირობების, ინოვაციური ატმოსფეროს (ისეთი გარემო, რომელშიც ადამიანი თავს თავისუფლად გრძნობს, სრულად მოტივირებულია, შემოქმედებითი საქმიანობისადმი მზადყოფნაშია და ხელმძღვანელობის მხრიდან აქვს სრული მხარდაჭერა ინოვაციურ საქმიანობაში) შექმნა და ამ მიმართულებით შესაბამისი **ინვესტიციების**(როგორც ადგილობრივი, ისე უცხოური) მოზიდვა;

ბ). ასევე გასათვალისწინებელია კომპანიაში შრომის ინოვაციური, კრეატიული, **ადამიანური** ატმოსფეროს არსებობა (მრავალი ბესტსელერის ავტორის ბრაიან თრეისის აზრით, ადამიანთა ბედნიერების 85 % მომდინარეობს ადამიანური ურთიერთობებიდან, ხოლო მხოლოდ 15% მოაქვს პროფესიულ წარმატებებს). საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტია, რომ ადამიანს, როცა უხარია, სიამოვნებს შრომით კოლექტივში ყოფნა, მაშინ ის თვითონვე ვითარდება და უჩნდება დამალული შესაძლებლობების ამოქმედების, თვითრეალიზაციის, არატრადიციული აზროვნების, ე.ი. **კრეატიულობის სურვილი** და , პირიქით. სწორედ პერსონალს უნდა უმაღლოდეს ნებისმიერი ორგანიზაცია თავის არსებობას. სწორედ პერსონალია კონკურენტულ ბრძოლაში მთავარი, გადამწყვეტი ფაქტორი, სხვა შემადგენლები სხვა არაფერია, თუ არა ადამიანთა ცოდნისა და გამოცდილების ინტელექტუალური და მატერიალური ფორმით განსახიერება. თანამედროვე მონინავე ორგანიზაციების პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ გადარჩენისა და

სისტემის წარმატებით ფუნქციონირებისათვის საჭიროა სწორედ სისტემის შემქმნელ ფაქტორებზე ყურადღების გამახვილება. თუ ბაზარი ხელიდან გვეცლება, ბიუჯეტი ირღვევა, ორგანიზაცია ამოვარდა მაღალრეიტინგული და პრესტიჟული დაწესებულებების სიიდან-შეიძლება შემცირდეს დანახარჯები, მოხდეს სისტემის რეორგანიზება და შემცირდეს პერსონალი, ჩავიძიროთ რეკლამაში და, საერთოდ, ჯვარი დავასვით მენეჯერის საკუთარ კარიერას. ან სხვაგვარად მოვიქცეთ: გავიხსენოთ, რომ ყველა ამ პრობლემის უკან ადამიანები დგანან-კომპანიის(ნებისმიერი ორგანიზაციის) თანამშრომლები, სწორედ მათ უნდა „უმაღლოდეს“ კომპანია თავის სირთულეებს, მაგრამ თავის ხსნასა და გადარჩენასაც მათივე იპოვის! ბევრმა კორპორაციამ ამ შეგნებით დააღწია თავი კრიზისს და გადარჩა, ალორძინდა იმ გუნდისა და ადამიანების წყალობით, რომელთაც კრიტიკულ წუთებში სასწაულების მოხდენა შეუძლიათ (6.გვ.,128-129). ამის ნათელი მაგალითია კორპორაცია „კრაისლერის“ ხელმძღვანელის ლი იაკოკას გამონათქვამი წიგნში „მენეჯერის კარიერა“, სადაც ის ამბობს: „ადრე არასოდეს მცოდნია, როგორ მოიქცევიან ადამიანები ურთულეს ჟამს. ახლა კი ვიცი, რომ მათი უმრავლესობა საშველად გამოეშურება. ...ასევე ვისწავლე, რომ კრიზისულ სიტუაციაში ადამიანებს ძალუძთ შეინარჩუნონ ღირსება და იმოქმედონ აბსოლუტურად მშვიდად. ...მე აღმოვაჩინე, რომ ადამიანები გაიღებენ უდიდეს მსხვერპლს, როცა ირგვლივ ყველა იზიარებს მათს ხვედრს. როცა უმძიმესი განსაცდელეები ყველას თანაბრად, ერთნაირად ეხება, შეძლება, მთები გადააბრუნო (ხაზგასმა ჩვენია)“.

ასეთ პირობებში მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის წლიდან-წლამდე უცვლელი ოდენობით დატოვება, განმეორება იგივე იქნებოდა რაც მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის, ინოვაციების, სიახლეების დანერგვის, არატრადიციული აზროვნების, მიდგომებისა და, საერთოდ, კრეატიულობის უგულვებელყოფა, რადგან 21-ე საუკუნე ხომ ისეთი საუკუნეა, როცა ცოდნა განიხილება, როგორც ეკონომიკაში გადამწყვეტი, მისი კონკურენტუნარიანობის წინასწარი პირობა [7.გვ.11.]. ყოველივე ამან საზოგადოებრივი კვლავწარმოების ცნობილი ფორმებისა(შეკვეცილი, მა-

რტივი და გაფართოებული) და მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის მორალური მოძველების ახალი ფორმების (ამის შესახებ ჩვენ გამოვთქვით მოსაზრებები ჯერ კიდევ 1983 წელს სადისერტაციო ნაშრომში-რ.შ.) გათვალისწინებით გვიბიძგა გვემსჯელა მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის კვლავწარმოების ფორმების შესახებ. ვინაიდან ამის შესახებ არაერთხელ ითქვა წინა სამეცნიერო ნაშრომებში [8], ამჟამად განსაკუთრებულ ყურადღებას გავამახვილებ მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის კვლავწარმოების ახალი მესამე გაფართოებული ფორმაზე. იგი მდგომარეობს შემდეგში: „მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის განახლება-კვლავწარმოების მესამე-გაფართოებული ფორმის დროს ამა თუ იმ დარგის, სფეროს მუშაკი თავის სპეციალობაში კაცობრიობის მიერ დაგროვილ ცოდნა-გამოცდილებას არამარტო სრულყოფილად ფლობს, არამედ დამატებითაც აქტიურად დამოუკიდებლად მონაწილეობს მის შემოქმედებითად (**კრეატიულად**) განვითარებასა და დაწერგვაში (მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის სწრაფი მორალური მოძველების პირობებში სპეციალისტს სჭირდება არა პასიური, არამედ დამოუკიდებელ კრიტიკულ აზროვნებაზე დამყარებული აქტიური და განვითარებადი კრეატიული ცოდნა), აქვს გარემოში მიმდინარე ცვლილებების ადეკვატური შინაგანი განახლების, ადაპტირების უნარი, **ასევე ფლობს თანამედროვე მსოფლიო ენას**, მისაღებ პიროვნულ თვისებებს, საქმიან კონტაქტებს და დადებით იმიჯს. ასეთი პირადი კონკურენტუპირატესობების მატარებელი ადამიანი კი არ ეძებს სამუშაოს, არამედ თავად სამუშაო ეძებს მას. ასეთი თვისებების მქონე მუშაკი კონკურენტუნარიანი იქნება არა მხოლოდ თავის ქვეყანაში, არამედ მსოფლიოს ნებისმიერ ქვეყანაში [5.გვ.18.]. ე.ი. მეცნიერულ-ტექნიკური ცოდნის განახლება-კვლავწარმოების მესამე ფორმის დროს ადგილი აქვს ცოდნის განახლება-კვლავწარმოებას გადიდებული, სულ უფრო მზარდი ოდენობით მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის დაჩქარების ტემპების კვალდაკვალ. შეიძლება დაბეჯითებით ითქვას, რომ მხოლოდ ეს ფორმა არის უშუალოდ დაკავშირებული შემოქმედებითობასთან, არატრადიციულ, არასტანდარტულ, ახლებურ აზროვნებასთან, კრეატიულ ადამიან-კაპიტალთან,

როგორც თვითმზარდ ღირებულებასთან, უფრო სწორად, **კრეატიულობასთან**.

დასკვნა

ამრიგად, კრეატიული ადამიანის როგორც თვითმზარდი ღირებულების გარეშე წარმოუდგენელია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა, განვითარება და წინსვლა. **კრეატიულობა** კი, ჩვენი აზრით, **ინოვაციური ეკონომიკის განვითარების** ერთადერთი თუ არა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია.

ლიტერატურა

1. Frederick H. Harbison. Human Resources as The Wealth of Nations. New York: Oxford University Press, 1973.
2. ჟურნალი „ეკონომიკა“, #6-8, 2018წ.
3. გ.ჯოლია. კრეატიული განვითარება: განათლება, ცოდნა, ქმედება. თბ., 2016.
4. გ.ჯოლია. kreatiuli ekonomika da ganviTareba. Tb., 2015.
5. Jurnal "ekonomika", #5-6, 2014.
6. Jurnal "ekonomika", #3-4, 2016w.
7. u.samadaSvili, r.Sengelia. Tanamedrove ekonomika. Tb.; 2013.
8. Jurnal "ekonomika", #5-6, 2019.

REFERENCES:

1. Frederick H. Harbison. Human Resources as The Wealth of Nations. New York: Oxford University Press, 1973.
2. Journal "Economics", #6-8, 2018.
3. G. Jolia., Creative Development: Education, Knowledge, Action. Tb, 2016. 4. G. Jolia. Creative Economy and Development. Tb., 2015. (in Georgian Language).
5. Journal "Economics", #5-6, 2016 y. (in Georgian Language).
6. Journal "Economics", #3-4, 2014y. (in Georgian Language).
7. U. Samadashvili, R. Shengelia. Modern Economy. Tb. 2013, p.11. (in Georgian Language).
8. Journal "Economics", #5-6, 2019y. (in Georgian Language).

CREATIVITY - AS THE KEY FACTOR FOR DEVELOPMENT OF HUMAN-CAPITAL AND INNOVATIVE ECONOMY

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

RESUME

Creativity is crucial to the development and success of human beings, companies, and society. The creativity and modern scientific and technical progress provide the new opportunities for economic growth, as intellectual capital (including artificial intelligence) is increasingly taking place in the capital structure, with the tendency for development to be obvious. Unlike the traditional factors of production, only man-capital, his knowledge and spirituality are limitless.

Thus, without the creative human being as the self-increasing value, the economic growth, development and progress of a country is impossible. The creativity, in our opinion, is one of the most important factors in the development of an innovative economy.

Key words: Creativity, Innovative Economics, Re-production of Science and Technology, Investments, Human Capital.

მომავლის საგანმათლებლო სისტემის ბანკითარების ტენდენციები

ქეთევან შენგელია
ეკონომიკის დოქტორი,
სტუ ასოცირებული პროფესორი

ნინო მალლაკელიძე
სტუ ბიზნესის ფაკულტეტის მაგისტრი

რეზიუმე

ჩვენ ვცხოვრობთ სწრაფად ცვალებად კონკურენტულ სამყაროში. ტექნოლოგიები იმდენად სწრაფად იცვლება, რომ ათიოდე წლის წინ წარმოდგენილიც კი იყო. განსაკუთრებით ეს ინფორმაციულ ტექნოლოგიებს ეხება. ინტერნეტმა სამყარო რადიკალურად შეცვალა, უფრო პატარა, გამჭვირვალე, გლობალურ-ვირტუალურ სივრცედ გადააქცია. ჩვენ წამებში ვიგებთ მსოფლიოს ნებისმიერ კუთხეში მომხდარ სიახლეებს.

ცხადია, ეს ყოველივე გავლენას ახდენს განათლების სისტემაზე. გამოწვევები განათლების მიმართ მუდმივად იცვლება. თუკი ადრე უნივერსიტეტში მიღებული ცოდნა ადამიანს ათეული წლების განმავლობაში თან დაყვებოდა და არ იცვლებოდა, დღევანდელი კურსადმთავრებულისთვის სიტუაცია მნიშვნელოვნად შეიცვალა. უნივერსიტეტში მიღებული ინფორმაცია ახალგაზრდამ მუდმივად უნდა განაახლოს და პრიორიტეტი თვითგანვითარებას მიანიჭოს. თუმცა მოსაზრება იმის შესახებ, რომ სწავლა საჭირო არაა, ან ახალ ინფორმაციას ინტერნეტიდანაც მივიღებთ, რა საჭიროა უმაღლესი განათლება და სხვა, არაკორექტულია, რბილად რომ ვთქვათ. სკოლაც და უმაღლესი განათლებაც უნდა იყოს იმდაგვარი, რომ ახალგაზრდას განუვითაროს მახსოვრობა, კრეატიული აზროვნება, სიახლეებისაკენ სწრაფვა და თვითგანვითარების უნარი. ეს არ არის მარტივი საქმე.

გადავხედოთ საქართველოს შრომის ბაზარს. უმუშევრობა

აღემატება 12,7%-ს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, თუმცა NDI უფრო მაღალ მაჩვენებელზე მიგვითითებს. რამდენი შრომას მონყურებული ადამიანია, რომელსაც სურს იპოვოს შესაბამისი სამსახური, მაგრამ არ ყოფნის კვალიფიკაცია, ან არც არის სამუშაო ადგილები. იზრდება როგორც ფრიქციული, ასევე სტრუქტურული უმუშევრობა, რაც მძიმე ტვირთად აწევა მოსახლეობას. სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილი 20,1% საკმაოდ მაღალია ასეთი პატარა ქვეყნისთვის.

უმუშევრობის დასაძლევად პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს კერძო სექტორს, რომელიც მაღალი სოციალური პასუხისმგებლობით მოეკიდება თითოეულ ადამიანს. ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარება არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ცხოვრების დონის ასამაღლებლად და სიღარიბის დასაძლევად. ასე ქვეყანაც უფრო ძლიერი გახდება და საზოგადოებაც განვითარდება.

საკვანძო სიტყვები: ხელოვნური ინტელექტი, ინფორმაციული ტექნოლოგიები, მომავლის განათლება, გლობალური სამყარო, ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობა, დასაქმება.

ძირითადი ნაწილი

განათლებისადმი მზრუნველობით მუდამ გამოირჩეოდა ევროპა. ვოლტერი, დიდრო, რუსო, მონტესკიე, კანტი, ჰეგელი და სხვათა პროგრესული იდეები დღესაც უნათებს ევროპელებს არცოდნის სიბნელეს. ისინი სამყაროს ცენტრში ადამიანს აყენებენ და ყველაზე ფასეულად ცოდნას, გონებას მიიჩნევენ. ამერიკის დამოუკიდებლობის დეკლარაციის ავტორმა თომას ჯეფერსონმაც იგივე მოსაზრება გაიზიარა, როცა აღნიშნა, რომ უცოდინარი ერი არასოდეს იქნება თავისუფალი. კაცობრიობის განვითარება მხოლოდ ცოდნას (განათლებას) ეფუძნება. ცოდნაა მისი პროგრესის უმთავრესი და უშრეტი რესურსი. ძველი ჩინური ანდაზაც ამაზე მიგვანიშნებს: ერთწლიანი გეგმის შედეგი შეიძლება იყოს ბრინჯი, ათწლიანი გეგმისა ხე, ხოლო მთელი სიცოცხლით დაგეგმვისათვის უნდა ასწავლო ხალხს.

სტრუქტურული უმუშევრობის შესამცირებლად სწორედ **კრეატიულ-კოგნიტური აზროვნების განვითარებაა** მნიშვნელოვანი. ძირითადი აქცენტი ინფორმაციული ტექნოლოგიების ათვისებაზე უნდა გაკეთდეს. მომავალში მრავალი დარგი გაქრება, მაგრამ გაჩნდება ახალი სამუშაო ადგილები სხვა სფეროში, რასაც ადამიანთა გადამზადება დასჭირდება. ვინ აიღებს თავის თავზე ამ პასუხისმგებლობას, სახელმწიფო თუ ბიზნესი? ცხადია, ეს უნდა განხორციელდეს კერძო ბიზნესის ძალისხმევით და სახელმწიფოს ხელშეწყობით.

რაც შეეხება მომავლის განათლებას, როგორი იქნება ის, ამის წინასწარმეტყველება თითქმის შეუძლებელია, ისევე როგორც ჯონ როკფელერს ვერ წარმოედგინა ანტიბიოტიკების, მობილური ტელეფონის ან ინტერნეტის არსებობა. აბრაამ ლინკოლნმა არაფერი იცოდა ავტომობილების, თვითმფრინავების, რადიოს თუ ელექტრონათურების შესახებ. რუზველტი ვერც კი იფიქრებდა ქსეროქსზე ან მაგნიტოფონზე. ჯონ კენედი ვერც კი წარმოიდგენდა კომპიუტერების, DVD-ის და ინტერნეტის არსებობას...

ახალი ტექნოლოგიები ახალ ბაზრებსა და შესაძლებლობებს აჩენს. როდესაც ძველი ინდუსტრიები ახალ ტექნოლოგიებს ებრძვიან, ისინი კვდებიან. აშშ კვლევასა და განვითარებაზე წელიწადში 300 მილიარდზე მეტს ხარჯავს. დღეს მეცნიერები ახალი პროდუქტებისა და მომსახურების ფართო წრეს იკვლევენ, დაწყებული მზის ენერჯით, ელექტრომანქანებით, სიმსივნის საწინააღმდეგო პრეპარატებით, დამთავრებული ხმით მართვადი კომპიუტერებით და გენური ინჟინერიით.

„ღრუბლოვანი ტექნოლოგიები“ არის IT ევოლუცია, ინფორმაციული ბაზრის განვითარება. იგი საშუალებას იძლევა უფრო ნაკლები დანახარჯებით შეიქმნას სრულყოფილი ბიზნეს-მოდელი. „ღრუბლოვანი ტექნოლოგიის“ სისტემაში მოსახვედრად, საკმარისია ინტერნეტთან მიერთება, რათა შესაძლებელი გახდეს ინფრასტრუქტურის და პროგრამული უზრუნველყოფის სერვისების გამოყენება. „ღრუბლოვანი ტექნოლოგიების სერვისებთან დაშვება შესაძლებელია ნებისმიერი ადგილიდან

სხვადასხვა მონეობილობების (ნოუტბუქების თუ პლანშეტების) გამოყენებით. თუმცა ჯერ არ არის ყველა ორგანიზაცია მზად ასეთი ტექნოლოგიების და გადანაცვტილებების მისაღებად.

მაკროსოფტის ლიცენზირებული „ღრუბლოვანი ტექნოლოგია“ ნარმატებით დაინერგა ჯორჯიან ავია სერვის ეიჯენსიში (GASA). ეს გახლავთ office 365, მათ შორის ღრუბლოვანი საცავი “One Drive ბიზნესი”, სადაც ტექნიკური სამუშაოები განახორციელა კომპანია „სინტაქსმა“. აღნიშნულმა კომპანიამ ასევე განახორციელა „ღრუბლოვანი ტექნოლოგიის“ ტექნიკური სამუშაოები კომპანია „აქსისში“, რომელიც მიმდინარეობდა „მაკროსოფტთან“ თანამშრომლობის მემორანდუმის ფარგლებში. “One Drive ბიზნესის“ დახმარებით შესალებელი ხდება ელექტრონულ ღრუბლოვან საცავში შენახული ფაილები ხელმისაწვდომი გახდეს მსოფლიოს ნებისმიერი კუთხიდან ინტერნეტის მეშვეობით.

მაკროსოფტის ლიცენზირებული ღრუბლოვანი ტექნოლოგიები საშუალებას აძლევს კომპანიებს ოპერატიული ინფორმაცია განათავსონ 2 კონტინენტზე გადაზღვეულ დაცულ ღრუბლოვან საცავში, რაც მკვეთრად ამცირებს მართვასთან დაკავშირებულ ხარჯებს და კომპანიებს მეტი დრო რჩებათ ბიზნესის განვითარებისათვის. საჭირო ინფორმაცია ხელმისაწვდომია უფლებამინიჭებული თანამშრომლებისთვის. არსებობს კონტროლის არაერთი მექანიზმი, რაც უზრუნველყოფს ქსელურ უსაფრთხოებას და დაცულობას. აღნიშნული ტექნოლოგიების გამოყენება ინერგება სასწავლო პროცესებშიც, ელექტრონული სწავლების განვითარების მიმართულებით, ასევე სხვადასხვა არქიტექტურის და ოპერაციული სისტემის მქონე მონეობილობებისთვის.¹

მიუხედავად დიდი გარანტიებისა, რასაც გვთავაზობს „მაკროსოფტის“ და გუგლის ლიცენზირებული „ღრუბლოვანი ტექ-

1 ქეთევან შენგელია, „პროექტების მართვის და ბიზნეს სფეროს ფუნქციონირების ეფექტიანობისათვის საინფორმაციო ტექნოლოგიების როლი და მომავალი პერსპექტივები“, ჟურნ. სოციალური ეკონომიკა, 2018წ. №4, გვ. 66.

ნოლოგია“, რისკები მაინც არსებობს. მსოფლიო გამოცდილება ადასტურებს, რომ არის კიბერ შემოტევის ცალკეული შემთხვევები, რომლის დროსაც ტრადიციული დაცვის მექანიზმები სრულიად უშედეგო ხდება. დღეს მსოფლიოს გამოცდილი პროვაიდერები მუდმივად ცდილობენ რისკების აღმოჩენას და მათ გაუვნებელყოფას.

მუდმივად ვითარდება ხელოვნური ინტელექტი. ილონ მასკი აცხადებს, რომ ხელოვნური ინტელექტი ბევრად უფრო ჭკვიანი იქნება, ვიდრე ყველაზე გონიერი ადამიანი. როგორც შიმპანზე ვერ გაუგებს ადამიანს, ისე ვერ გაუგებს ადამიანი ხელოვნურ ინტელექტს. მასკი ამ ყველაფერში დადებით გავლენასთან ერთად ადამიანისთვის დიდ საფრთხესაც ხედავს. იგი აცხადებს, რომ ამჟამად მუშაობს თავის ტვინის მიკროჩიპებზე, რომლებიც ადამიანის ტვინს კომპიუტერთან დააკავშირებს. მან მსოფლიოს ნეირომეცნიერებს მოუყარა თავი ლაბორატორიაში, კალიფორნიის უნივერსიტეტში და ამ კვლევისთვის 100 მლნ. დოლარის ინვესტიცია განახორციელა. ტვინის და კომპიუტერის დაკავშირების ახალი ტექნოლოგიების შექმნის მცდელობისთვის, მრავალი ადამიანი აღფრთოვანებულია. ჯერ კიდევ პლატონი ოცნებობდა, ნეტავ შეიძლებოდა „ორი სულის სიახლოვით ერთი სულიდან მეორეში სიბრძნის გადასხმა, ისევე, როგორც წყალი გადაისხმება სავსე თასიდან ცარიელში“. ამ ოცნების ასრულებაზე მუშაობს სწორედ ილონ მასკი. თუმცა არიან სკეპტიკურად განწყობილებიც. ფრაიბურგის უნივერსიტეტის მიკროტექნოლოგიების დეპარტამენტის წარმომადგენლის თომას შტიგლიცის აზრით, ფანტასტიკას უფრო გავს მოსაზრება იმის შესახებ, რომ არსებული ინფორმაცია შეიძლება მიკროჩიპით ჩაიტვირთოს ადამიანის ტვინში. იგი აღნიშნავს, რომ ამ მიმართულებით ფსიქოლოგიური, სამედიცინო და ეთიკურ-სამართლებრივი მხარე საკმაოდ ბუნდოვანია. ხელოვნური ინტელექტის განვითარებამ შესაძლოა ადამიანთა არსებობას საფრთხე შეუქმნას. თუმცა ვინ იცის?! მრავალი ფანტასტიკა ხომ აცხადდა...

მაგრამ საზოგადოებას პირველ რიგში ახალი ტექნოლოგიე-

ბის უსაფრთხოება ჭირდება. იქმნება გარკვეული რეგულირება მომხმარებელთა დასაცავად, რათა შეიქმნას ცხოვრების ჯანმრთელი, უკეთესი ხარისხი. როგორც ბრაიან თრეისი, მრავალი ბესტსელერის ავტორი აღნიშნავდა, ადამიანთა ბედნიერების 85 % მომდინარეობს ადამიანური ურთიერთობებიდან, ხოლო მხოლოდ 15% მოაქვს პროფესიულ წარმატებებს.

ძნელი წარმოსადგენია რა იქნება მომავალში. ერთი რამ კი ცხადია, თანამედროვე ადამიანისთვის გონების განვითარებაა მნიშვნელოვანი. თუმცა ამის მიღწევა მხოლოდ ინტერნეტ-ტექნოლოგიებით, გაჯეტებით არ შეიძლება. პირიქით, ზოგ შემთხვევაში საზიანოც კია. მაგალითად, საფრანგეთში სკოლის მოსწავლეებისთვის აიკრძალა მობილური ტელეფონებით სარგებლობა. მედიცინა მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ თანამედროვე გაჯეტები ერთი მხრივ აწვითარებს გონებას, მეორეს მხრივ კი თრგუნავს მას. მოზარდები გადაეჩვივნენ საუბარს, ურთიერთობას და ვირტუალურ სამყაროს ამჯობინებენ. მათი გონება ზარმაცდება. პატარა ბავშვები ვერ იწყებენ ლაპარაკს იმის გამო, რომ ნაადრევად ეჩვევიან და ინტერნეტ-დამოკიდებულნი ხდებიან. უნივერსიტეტის სტუდენტებსაც უჭირთ მეტყველება და საკუთარი აზრის თანმიმდევრულად გადმოცემა. დაუქვეითდათ მახსოვრობის უნარი. ჩვენი დედები და მამები სკოლაში საზეპიროებს რომ სწავლობდნენ, ეს შეიძლება არაფერში გამოადგათ, მაგრამ მათი გონება ბევრად უფრო გამონრთობილი იყო. როგორც ფოლადი ინრთობა მალალ ტემპერატურაზე, ისე ინრთობოდა ადამიანის ტვინი სხვადასხვა ტექსტების დამახსოვრებით. სამწუხაროდ, ამას ბევრი უგულვებელყოფს. ოპონენტები იტყვიან..... თუმცა რეალობა ასეთია.

მართალია, მომავლის საგანმანათლებლო სისტემა პროფესორის მოვალეობას მნიშვნელოვნად ცვლის, შემფასებლის ფუნქცია მას უკვე ჩამოშორდა, მაგრამ იგი ყოველთვის დარჩება მიმართულების „შუქურად“, მნიშვნელოვან კონსულტანტად. სტუდენტისთვისაც პროფესორთან უშუალო დიალოგი, ლექციის მოსმენა ან მასალის მოყოლა, კიდევ უფრო საჭირო და სიღრმისეული გახდება. ზოგჯერ სტუდენტი ფიქრობს, რომ მასალა

სწორად გაიგო, მაგრამ დიალოგში აღმოჩნდება, რომ რაღაცას სრულყოფილად ვერ ჩასწვდა. შესაბამისად, მასალის სიღრმისეული ანალიზისთვის სტუდენტს მუდმივად ჭირდება ცოცხალი დიალოგი პროფესორთან. მრავალი მსგავსი მაგალითის მოყვანა არის შესაძლებელი.

ისევე, როგორც ძველი ბერძენი მოაზროვნეების, სოკრატეს, პლატონის, არისტოტელეს შეგონებები არ კარგავს აქტუალურობას და დღესაც ღირებულია, ასევე იქნება ღირებული მოაზროვნე პროფესორთა რჩევები ცოდნის შესახებ მომავალშიც. პლატონი სამართლიანად მიიჩნევდა, რომ „ბუნებრივად ადამიანის იარაღს წარმოადგენს გონიერება“, შესაბამისად ადამიანები განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან ბუნებრივი მონაცემების, ნიჭის, აზროვნების, ენერჯის მიხედვით. ცხადია, ამ განსხვავებას იღონ მასკის „ტვინის მიკროჩიპები“ ვერ შეცვლის. ისევე, როგორც ნიგნის გამოგონებამ გარკვეული „ყავარჯნები“ შეუქმნა ადამიანის მახსოვრობას, მსგავსი „ყავარჯნების“ როლს შეასრულებს მომავლის მიკროჩიპები სავარაუდოდ. ისიც გარკვეული საფრთხის სანაცვლოდ. მედიკოსები აღიარებენ, რომ ადამიანის ტვინში ამგვარი მიკროჩიპების ჩანერგვამ შეიძლება ტვინის შეშუპებაც კი გამოიწვიოს. თუმცა ეს მომავლის მოვლენაა... ზედმეტმა ტექნოლოგიამ შეიძლება ადამიანი თავის პირვანდელ მდგომარეობაში, ადამის და ევას ეპოქაშიც კი დააბრუნოს...

ახლა კი უნდა ვიფიქროთ უშუალოდ დღევანდებლობაზე. საქართველოს შესაძლებლობები შეასრულოს სატრანზიტო ქვეყნის როლი საერთაშორისო თანამეგობრობის ყურადღებას მუდმივად იზიდავს. მისი გეოპოლიტიკური და გეოეკონომიკური პოზიცია საერთაშორისო ინტერესის საგანს წარმოადგენს. საქართველოს გლობალიზაციის პროცესში მონაწილეობისთვის ქვეყნის სატრანზიტო როლი, რასაკვირველია, მნიშვნელოვანია. ტვირთების, ინვესტიციების და საინფორმაციო ნაკადების ზრდასთან ერთად, შესაბამისად, გაიზრდება საქართველოს მსოფლიო ეკონომიკასთან ინტეგრაციის ხარისხი.

ისეთი მცირე ეკონომიკის მქონე ქვეყნისთვის, როგორც საქართველოა, საერთაშორისო ფუნქციის მოპოვება სახელმწი-

ფოს მშენებლობის რთულ პროცესში აუცილებელია, არა მხოლოდ ეკონომიკური, არამედ პოლიტიკური თვალსაზრისითაც. სატრანსპორტო კორიდორის სრულფასოვანი ფუნქციონირება საჭიროებს სხვა დარგების განვითარებასაც – ტელეკომუნიკაციები, ენერგეტიკა, სასტუმროები, სამრეწველო და სასოფლო-სამეურნეო წარმოება და მომსახურების დარგები.¹

საქართველოს ბაზრის მოცულობა ძალიან მცირეა და მოთხოვნა ძირითადად კმაყოფილდება იმპორტის ხარჯზე. ამდენად, ბაზრის ზომაზე ორიენტირებული ინვესტირებისათვის საქართველოს მიმზიდველობის ხარისხი არც ისე მაღალია. მიუხედავად ამისა, იზრდება უცხოური კომპანიების დაინტერესება საქართველოთი, რადგან თავისი ადგილმდებარეობით ქვეყანა არის ერთგვარი ხიდი, რომელიც აკავშირებს მსოფლიოს უმნიშვნელოვანეს რეგიონებს. ესენია ევროპა (მოსახლეობა 495 მილიონი), შავი ზღვის აუზის ქვეყნები (მოსახლეობა 243 მილიონი), თურქეთი (მოსახლეობა 73 მილიონი), კავკასიის რეგიონი (16 მილიონი). უცხოურ კომპანიებს საქართველოში ინვესტირებით შეუძლიათ მოემსახურონ რეგიონის ბაზრებს და განიმტკიცონ პოზიციები.

გლობალიზაციის და ინტეგრაციის შესაძლებლობების გამოყენებით, ქვეყნები უფრო მეტად ეკონომიკურ სარგებლიანობას ნახულობენ, ვიდრე აწყდებიან სირთულეებს. საქმე იმაშია, რომ ინტეგრაციის პროცესი თანაბარზომიერად არ მიმდინარეობს და ამ პროცესში ის ქვეყნები ხვდებიან გართულებებს, რომლებიც ისევე სწრაფად ვერ ერთიანდებიან გლობალურ ეკონომიკაში, როგორც სხვები. ბოლო გამოკვლევების მიხედვით ქვეყნებმა, რომლებმაც მოახერხეს გლობალიზაციის პროცესში წარმატებულად ჩართვა, მიაღწიეს ეკონომიკურ ზრდას. ამ ქვეყნებში სიღარიბის მაჩვენებელი მცირდება. ხოლო მაღალი ინფლაცია, უმუშევრობა, სიღარიბე, ეკონომიკური სტაგნაცია დამახასიათებელია ისეთი ქვეყნებისათვის, რომლებიც მსოფლიო ეკონომიკური ინტეგრაციისგან მონყვევით ვითარდებიან.

¹ ქეთევან შენგელია, „გლობალური კომპანიების ზეგავლენა და საქართველოს პერსპექტივები.“ *ჭურნ. ეკონომიკა*, 2016წ. №3-4, გვ. 331-342.

საქართველოს ინტეგრაციის მაღალ ხარისხზე მიუთითებს ახალი საუნივერსიტეტო პროექტი, რომელიც იგეგმება ქალაქ ქუთაისში მიუნხენის ტექნოლოგიურ უნივერსიტეტთან ერთობლივი სასწავლო პროგრამებით, რაც ამ ქალაქს გადააქცევს ევროპული სტანდარტის საუნივერსიტეტო ჰაბად. ამ პროექტში ერთი მილიარდი ინვესტიცია განახორციელა ქართველმა ბიზნესმენმა და მეცენატმა ბიძინა ივანიშვილმა. ახალ ტექნოლოგიურ უნივერსიტეტში უცხოელი პროფესორ - მასწავლებლები ქართველებთან ერთად ნაუკითხავენ ლექციებს სტუდენტებს. სტუდენტების პირველი ნაკადის მიღება 2020 წლის შემოდგომიდან იგეგმება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. არისტოტელე (1981). რიტორიკა. თბ., „თსუ“.
2. პლატონი. სახელმწიფო. წიგნი VI, წიგნი VII.
3. ქეთევან შენგელია, „პროექტების მართვის და ბიზნეს სფეროს ფუნქციონირების ეფექტიანობისათვის საინფორმაციო ტექნოლოგიების როლი და მომავალი პერსპექტივები“. შურნ. სოციალური ეკონომიკა, 2018წ. №4, გვ.66.
4. ქეთევან შენგელია, „გლობალური კომპანიების ზეგავლენა და საქართველოს პერსპექტივები“. შურნ. ეკონომიკა, 2016წ. №3-4.
5. ling Dong, Lun Han et al, The Shallow Analysis of the Enlightenment of Cloud Computing to Distance Education, 2010 International Conference on e-Health Networking, Digital Ecosystems Technologies pp-301-303.
6. <http://www.aum.news/nauka/1206-poslednyaya-statya-s-p-kapitsy>
7. www.microsoft.com

REFERENCES

1. Aristotle (1981). Rhetoric. Tbilisi, "TSU".
2. Platon. State. Book VI, Book VII.
3. Ketevan Shengelia, "The Role of Information Technologies for the effectiveness of Project Management and Business functioning and Future Prospects". Magazine Social Economics, 2018. N4, pg.66
4. Ketevan Shengelia, "Impact of global companies and Georgia's prospects". Magazine, Economics, 2016 N3-4.
5. ling Dong, Lun Han et al, The Shallow Analysis of the Enlightenment of Cloud Computing to Distance Education, 2010 International Conference on e-Health Networking, Digital Ecosystems Technologies pp-301-303.
6. <http://www.aum.news/nauka/1206-poslednyaya-statya-s-p-kapitsy>
7. www.microsoft.com

FUTURE EDUCATION SYSTEM DEVELOPMENT TRENDS

Ketevan Shengelia

PhD in Economics, Assoc. Professor of GTU

Nino Maglakelidze

MBA, GTU, Faculty of Business

RESUME

We live in rapidly changeable world. The technologies change so fast that was absolutely impossible to imagine ten years ago. Especially it concerns to information technologies. Internet has radically changed the world, it made in small, transparent, global-virtual space. We get information about the latest events happened in any corner of the world in a few seconds.

Moreover, it is evident, that the educational system is under influence. The challenges towards the educational system change permanently. If the knowledge obtained at the University was enough for

several decades and was unchanged, now for graduates the situation is importantly changed. The knowledge received at the University must be permanently updated by the young generation and give preference to self-development. The school and University must improve skills of memory, creative thinking, aspiration towards the innovations and self-development. This is not a simple case.

Furthermore, to overcome the unemployment, the priority must be given to private sector, which will have a high social responsibility to each person. The development of the intellectual capital is the most important issue for the elevation of the life quality and defeat the poorness. In such a way the country will get stronger and the society will be developed.

Key Words: Artificial intellect, information technologies, education of the future, global world, frictional and structural unemployment, employment.

სოციალური პარტნიორობის პრინციპების მსოფლიო გამოცდილება

ანზორ აბრალავა

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი, სტუ პროფესორი

ბესიკ გვაზავა

სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

დღეისათვის სოციალური პარტნიორობის აქტუალობა თვალნათელია. პარტნიორობის პრინციპების რეალიზაცია წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების სფეროში წინააღმდეგობათა დაძლევის და ამის საფუძველზე ეფექტიანი მენარმეობის განვითარების ერთადერთ შესაძლო მექანიზმს. მაღალგანვითარებულ ქვეყნებში შრომითი საკანონმდებლო აქტებით რეგულირებული სოციალური პარტნიორობის მექანიზმი ფართოდაა გავრცელებული, ზოგიერთ მათგანში კი (შვეიცია, დანია, გერმანია) გახდა დაქირავებულების, დამქირავებლებისა და სახელმწიფოს ურთიერთქმედების ფორმა. სახელმწიფო და დამქირავებლები ხშირად არღვევენ სახელშეკრულებო პირობებს, მაგრამ დაქირავებულების მასობრივი პროტესტის შედეგად იძულებული არიან წავიდნენ კომპრომისზე.

საკვანძო სიტყვები: სოციალური პარტნიორობა, დამქირავებლები, მენარმეობა, კომპრომისი, ბიზნესი, კორპორატივისტული და პლურალისტული პარტნიორობის სისტემა, კაპიტალისტური სისტემა, მდგრადობა, უმუშევრობა, რატიფიკაცია, ეკონომიკური სუბიექტები, ეფექტიანობა, მნარმოებლურობა, სამართლებრივი ბაზა.

ძირითდი ტექსტი

ჩვენ შევეცდებით გავაანალიზოთ სოციალური პარტნიორობის პრინციპების რეალიზაციის მსოფლიო გამოცდილება, რომლის საფუძველზეც შეიძლება გავაკეთოთ დასკვნა იმის შესახებ, რომ ყოველი ქვეყნისათვის ხელისუფლება-ბიზნესი-დაქირავე-

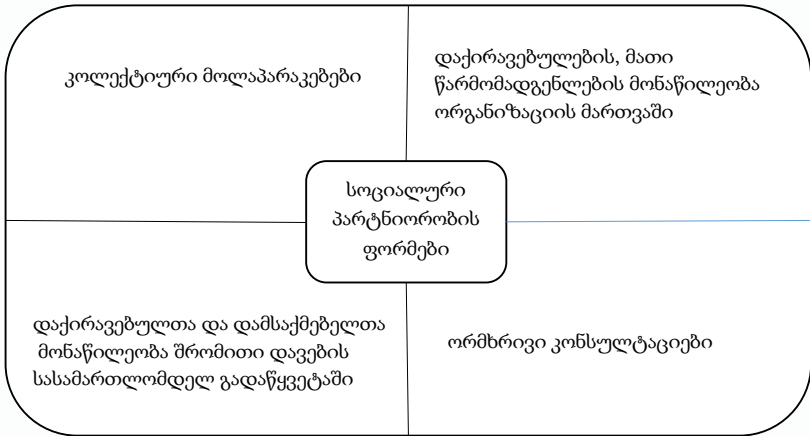
ბულის ურთიერთქმედების მოცემული მექანიზმი მთელი რიგი თავისებურებებით ხასიათდება [1]. მაგალითად, ავსტრიაში, შვეიცარიაში, ნიდერლანდებში მოქმედებს ე.წ. **კორპორატივისტული პარტნიორობის სისტემა**. იგი რეალიზდება საკონსულტაციო საბჭოებისა და კომიტეტების ფართო ქსელის, პარტიტული კომისიების მეშვეობით ზოგადეროვნულ და დარგობრივ დონეებზე. კიდევ ერთი - **პლურალისტური სისტემა**, რომელიც მოქმედებს დიდ ბრიტანეთში, აშშ-სა და კანადაში, გამოირჩევა პროფკავშირების, პარტიებისა და პარლამენტის (ზოგადეროვნულ დონეზე საკითხის გადანყვეტისას) მოზიდვით, ასევე კორპორატიულ დონეზე თანამშრომლობის სისტემის განვითარების გზით.

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ევროპის ქვეყნების გამოცდილება, სადაც ჩამოყალიბდა პარტნიორობის ორგანიზაციის ასე მრავალმხრივი მოდელები, ასწლელზე მეტ ხანს ითვლის გერმანიის სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სისტემა ჩამოყალიბდა ჯერ კიდევ XIX საუკუნის დასასრულს. გერმანიის ხელისუფლებამ სწრაფადვე გააცნობიერა, რომ *სოციალური საკითხების წარმატებული გადანყვეტა*, ანუ მუშათა მასების სილატაკის დაძლევა უზრუნველყოფს საბაზრო კაპიტალისტური სისტემის მდგრადობას. „სოციალური საკითხის“ გადანყვეტაში ძირითადი ძალისხმევა მიმართული იყო: მასობრივი უმუშევრობის დაძლევის (უმუშევრობისგან დაზღვევის კანონი მიღებულია 1927 წელს) და როგორც დაქირავებულის, ასევე დამქირავებლისთვის მისაღები ანაზღაურების დანესებისკენ (ე.წ. სატარიფო ავტონომია შემოღებულ იქნა 1948 წელს). შრომითი ურთიერთობების გერმანული მოდელის ბოლო ელემენტი იყო „დაქირავებულთა მონაწილეობა მართვაში“ [4].

ქვეყანაში *სოციალური პარტნიორობის განვითარების სამართლებრივი ბაზა*, ეროვნული კანონმდებლობის გარდა, მოიცავს საერთაშორისო ნორმებსაც. ე.წ. შრომის საერთაშორისო კოდექსი აერთიანებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 181 კონვენციას და 188 რეკომენდაციას. აღნიშნულ კონვენციებსა და რეკომენდაციებში გადმოცემულია ძირითადი ნორმები, რომლებიც განსაზღვრავენ პარტნიორობის სუბიექტების სა-

მართლებრივ სტატუსს, ასევე მის ყველა ძირითად მდგენელს. უნდა აღინიშნოს, რომ იურიდიული ძალა გააჩნია მხოლოდ იმ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებს, რომლებმაც გაიარეს რატიფიკაციის პროცედურა კანონმდებლობის შესაბამისად[3].

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სოციალური პარტნიორობა წარმოადგენს ეკონომიკური სუბიექტების ურთიერთქმედების მექანიზმს და ასახვას ჰპოვებს პარტნიორობის სუბიექტების ურთიერთქმედების მეთოდებსა და ფორმებში. ქვეყნის კანონმდებლობა გვთავაზობს შრომითი პარტნიორობის სფეროში **სოციალური პარტნიორობის რეალიზაციის ოთხ ძირითად ფორმას** (იხ. სქემა 1). ჩვენი აზრით, წარმოდგენილი ფორმები წარმოადგენს სოციალური პარტნიორობის ურთიერთქმედების და არა პარტნიორობის მექანიზმის რეალიზაციის ფორმებს.



სქემა1. სოციალური პარტნიორობის ფორმები

ამრიგად, ჩვენ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ **სოციალური პარტნიორობა არის ეკონომიკური სუბიექტების ურთიერთქმედების მექანიზმი, რომელიც გამოიხატება პარტნიორობით დაინტერესებული ყველა მხარის ერთმანეთზე გავლენის მეთოდების, ფორმებისა და ბერკეტების ერთობლიობაში.**

მექანიზმის გავლენა იმაში გამოიხატება, რომ მოლაპარაკე-

ბების გზით მიიღწევა მხარეთა ინტერესების შეთანხმება, რომლის დროსაც პარტნიორები უშუალოდ თანხმდებიან შრომის პირობებისა და ანაზღაურების, დაქირავებულთა სოციალური გარანტიებისა და სანარმოს საქმიანობაში მათი მონაწილეობის შესახებ. მექანიზმი გვაძლევს შესაძლებლობას შევექმნათ პირობები ყველა პარტნიორის ინტერესთა ბალანსთან მიმართებით და მივაღწიოთ სოციალურ კონსენსუსს. სოციალური პარტნიორობა არა მხოლოდ ეკონომიკური ეფექტიანობის, არამედ სოციალური სამართლიანობის პრინციპების რეალიზაციის ქმედითი მექანიზმია, რაც განსაკუთრებით აქტუალურია განვითარების თანამედროვე ეტაპზე.

ჩვენი მოსაზრებით, **სოციალური პარტნიორობის საფუძველს**, რომელიც მოცემული მექანიზმის პრაქტიკაში ეფექტიანად რეალიზების საშუალებას იძლევა, წარმოადგენს:

1) დაქირავებულთა დაკმაყოფილება შრომის პირობებით, შრომის მწარმოებლურობისა და ეფექტიანობის ამაღლება, პროდუქციის ხარისხის გაუმჯობესება და ყოველივე ამის შედეგად მენარმის მოგების გადიდება;

2) ყველა პარტნიორის დაინტერესება კონსტრუქციული და ორმხრივად ხელსაყრელი თანამშრომლობით;

3) ორგანიზაციის სტაბილური განვითარება ორმხრივად ხელსაყრელი თანამშრომლობის საფუძველზე.

უშუალოდ **სოციალური პარტნიორობის განხორციელების პროცესი** შეიძლება გამოვსახოთ სქემის სახით (იხ. სქემა 2.), სადაც ასახულია ხელისუფლება-ბიზნესი-დაქირავებულის ურთიერთქმედების ეტაპები.

სოციალური პარტნიორობის მექანიზმის რეალიზაციის **ძირითადი ამოცანებია**:

➤ კონსულტაციების განწევა (მოსახლეობის დასაქმების, სოციალური პარტნიორობის განვითარების პირობების შექმნის პრობლემებთან დაკავშირებით);

➤ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების უშუალო რეგულირება, ასევე მხარეთა ინტერესების შეთანხმება (კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვა და პროფკავშირების გაერთი-

მეწარმეთა და დაქირავებულთა კავშირების, სახელმწიფოს როგორც დამსაქმებლისა და საზოგადოების წარმომადგენლის ინტერესების შეთანხმება



ინტერესთა შედარებითი ბალანსის მიღწევა. მიღებული შეთანხმებების ხელმოწერა და რეალიზაცია



მიღწეული შეთანხმებების შესრულების გარანტიების მიღება სახელმწიფოს მხრიდან



სქემა 2. სოციალური პარტნიორობის განხორციელების პროცესი

ანებებს, დამსაქმებელთა გაერთიანებებსა და სამთავრობო სტრუქტურებს შორის შეთანხმებების პროექტების მომზადება);

➤ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში კანონმდებლობის სრულყოფასთან დაკავშირებულ საკითხებზე წინადადებების, ასევე შრომისა და მოსახლეობის დასაქმების სფეროში ფედერალური მიზნობრივი პროგრამების შემუშავება და წარდგენა, კონსულტაციები მითითებულ საკითხებზე;

➤ შეთანხმებების შესრულების პროცესში წარმოქმნილი დავების განხილვა (პარტნიორობის რომელიმე მხარის ინიციატივით).

ამჟამად ზოგიერთ ქვეყანაში ფართოდაა გავრცელებული სოციალური პარტნიორობა, რომელიც დაფუძნებულია **ტრიპარტიზმის პრინციპზე**. იგი გულისხმობს კონსულტაციების გამართვას პროფკავშირებს, დამსაქმებლებსა და სახელმწიფოს წარმომადგენლებს შორის კომპრომისული სამშრვივი შეთანხმების შემუშავებისა და მიღების მიზნით. სწორედ ტრიპარტიზმის პრინციპის საფუძველზე შეიქმნა თავის დროზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია - აღნიშნული მომენტი მიჩნეულია უახლოეს ისტორიაში სოციალური პარტნიორობის წარმოქმნის ფორმალურ ამოსავალ წერტილად.

დასკვნა

ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების საკითხთან დაკავშირებით უამრავი წყაროს, მ.შ. ნორმატიულ-სამართლებრივი აქტების გაანალიზების შედეგად მივედით დასკვნამდე, რომ არსებობს საჭირო ინსტიტუციონალური პირობები პარტნიორობის მექანიზმის წარმატებული ფუნქციონირებისათვის.

თუმცა, არსებობს რამდენიმე ძირითადი პრობლემა, რომელთა გადაჭრა იძლევა მოცემული მექანიზმის დაფარული პოტენციალის რეალიზების შესაძლებლობას. მათ მიეკუთვნება:

ა) არ არის შემუშავებული ზოგადსახელმწიფოებრივი მოდელი, ასევე შეხედულებებისა და ფასეულობების საერთო სისტემა, რომლებშიც ყალიბდება წარმოებრივი საქმიანობის პროცესში ადამიანებს შორის ურთიერთობების საფუძვლები;

ბ) პროფკავშირების სისუსტე და მათი ნომინალური ფუნქციონირება (პრაქტიკაში, უმეტეს შემთხვევებში, პროფკავშირული ორგანიზაციები არ მონაწილეობენ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაში და ვერ იცავენ მომუშავეთა ინტერესებს დამსაქმებლის მხრიდან თავისი უფლებამოსილებების ბოროტად გამოყენების შემთხვევაში);

გ) არ არის დამუშავებული უკვე მიღწეული შეთანხმებების რეალიზაციის მექანიზმები;

დ) სოციალური პარტნიორობისადმი მიძღვნილი პროპაგანდისა და სოციალური რეკლამის არარსებობა, ისეთი კომპრომისული გადაწყვეტილებების აქტიურად მაძიებელი დამსაქმებლის დადებითი სახის არარსებობა, რომელიც აქტიურად მონაწილეობს თავისი თანამშრომლების ცხოვრებაში და შეძლებს გახდეს იდეალი და მიზანი მენარმის მუშაობაში.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Gerrard M. B. What are public-private partnerships, and how do they differ from privatizations? // Finance & Development. 2001. V. 38.
2. Lucas, R. On the Mechanics of Economic Development //

Journal of Monetary Economics, 1988 -Vol.22 -P. 3-42

3. Macmillan Dictionary of Modern Economics. 4-th ed. - London, 1992.

4. Schultz T.W. The Economic Value of Education. New York: Colambia University Press. 1963.

5. Schulz T. Reflection on Investment in Man. // The Journal of Political Economy. Supplement. Vol. Lxx, 1962. - October.

6. Senior Nassay William. An Outline of the Science of Political Economy. New York: Farrar Rinkart, 1939.

7. Thaler, R, Shefrin, H, An Economics Theory of self-Control // Jjourn. Polir. Econ., 1981. - Vol.89. - P.392-406.

WORLDWIDE EXPERIENCE IN SOCIAL PARTNERSHIP PRINCIPLES

Anzor Abralava

Doctor of Economic Sciences, Professor of GTU,

Besik Gvazava

The Doctoral Student of GTU

RESUME

Nowadays the relevance of social partnership is obvious. The realization of partnership principles is the only possible mechanism for overcoming obstacles in the field of labour relations and developing effective entrepreneurship. In highly developed countries, the social partnership mechanism governed by labour laws is widespread. Furthermore in some of them (Sweden, Denmark, Germany), it has become a form of interaction between employees, employers and the state. Government and employers often violate contractual terms, but they are forced to compromise because of the mass protests of the mercenaries.

Key words: Social partnership, employers, entrepreneurship, compromise, business, corporate and pluralistic partnership system, capitalist system, sustainability, unemployment, ratification, Economic entities, effectiveness, productivity, legal basis.



სწავლების ფორმები და მეთოდები უმაღლეს სკოლაში

ჟანა თოლორდავა

ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, თსუ-ის
იმიტაციური მოდელირების სასწავლო-
სამეცნიერო ცენტრის მეცნ. ხელმძღვანელი

რეზიუმე

ცოდნის ეკონომიკის ჩამოყალიბების, განათლების გლობალიზაციის პირობებში სწავლების ეფექტიანი ფორმების შერჩევა და სასწავლო პროცესში მათი დანერგვა უმაღლეს სკოლაში დღეს კიდევ უფრო დიდ აქტუალობას იძენს. ამ პროცესებმა უფრო დიდი მოთხოვნები წაუყენეს სტუდენტების პროფესიული მომზადების ორგანიზაციას, რაც მომავალი სპეციალისტის კონკურენტუნარიანობას, მის საქმიან აქტივობას, დამოუკიდებლად რაციონალური გადაწყვეტილებების მიღებისა და მისი პრაქტიკაში დანერგვას უწყობს ხელს. ნინა პლანზე დადგა ცოდნისადმი ინტერესის, შემეცნებითი მოტივაციის ზრდა, რაც სწავლების ახალი, თანამედროვე ტექნოლოგიების დანერგვით მიიღწევა.

საკვანძო სიტყვები: პრობლემური სწავლება, სიმულაციური (საქმიანი) თამაშები, კომპიუტერული Learning -სისტემები, Case-study, სწავლების ქსელური ტექნოლოგიები.

შესავალი

უკანასკნელ წლებში განათლების სისტემაში აღინიშნება სწავლების ახალი ფორმების სწრაფი განვითარება და ტრადიციული ფორმების მოდიფიკაცია, რომლის მთავარი ამოცანაა სტუდენტების სწავლებისადმი ინტერესის ზრდის უზრუნვე-

ლყოფა. ახალი ფორმები ხარისხობრივად აუმჯობესებენ საგნის შესწავლას.

სწავლების თანამედროვე ტექნოლოგიებია, პრობლემური სწავლება, სიმულაციური (საქმიანი) თამაშები, კომპიუტერული Learning-სისტემები, Case-study, სწავლების ქსელური ტექნოლოგიები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ცოდნის ათვისების მაღალ ეფექტს.

პრობლემური სწავლება გულისხმობს რეალური პრობლემების ანალიზსა და გადაწყვეტას, რაც ხელს უწყობს სტუდენტის საქმიანი აქტივობისა და შემოქმედებითი პოტენციალის განვითარებას. სხვადასხვა სახის პრობლემა სასწავლო ჯგუფებში განიხილება კოლექტიურად, რომლის დროს ხდება აზრთა გაცვლა, გამოცდილების გაზიარება, ერთობლივი გადაწყვეტილების მიღების უნარ-ჩვევების გამომუშავება. პრობლემური მეთოდის ძირითადი ფუნქციაა სტუდენტების შემეცნებითი მოტივაციისა და მომზადების დონის ზრდა.

აღსანიშნავია, რომ პრობლემური მეთოდის გამოყენება შესაძლებელია ნებისმიერი სახის მეცადინეობის ჩატარების დროს. ამ პროცესში მთავარი მოქმედი პირია სტუდენტი, რომელიც ღებულობს მონაწილეობას დასმული საკითხების განხილვა-გარჩევაში, რისთვისაც იყენებს თეორიულ ცოდნას, გამოცდილებასა და ინტუიციას. ეს ის კომპონენტებია, რომლებიც ვითარდება საკუთარ თავზე მუდმივი მუშაობით, რის სტიმულსაც იძლევა ლექციებისა და სემინარების შინაარსის პრობლემური ორიენტაცია.

პრობლემები, რომლის განხილვა მიმდინარეობს, ასრულებენ როგორც შემეცნებით, ასევე აღმზრდელობით ფუნქციებს, ამდიდრებენ სტუდენტის გამოცდილებას, ასწავლიან მოქმედების წესებს გარკვეულ სიტუაციაში და აქტიური პოზიციის ფორმირებას უწყობენ ხელს. მასწავლებელი პრობლემის გარჩევის დროს, დისკუსიას მიმართულებას აძლევს და პრობლემისადმი ჯგუფს ინტერესს აღუძრავს. განასხვავებენ "პროგრესულ" და "თავისუფალ" ჯგუფურ დისკუსიას.

“პროგრესული დისკუსიის” მთავარი მიზანია პრობლემის გადაწყვეტის აუცილებლობა, რომელიც ჯგუფურ ძიებაში უნდა განხორციელდეს. “თავისუფალ ჯგუფურ დისკუსიებში” კი მსჯელობისათვის იყენებენ პრობლემა-ილუსტრაციას, რომელიც ასახავს რომელიმე რთული პროცედურის მსვლელობას, ან სიტუაცია-შეფასებას. ამ მაგალითების შესწავლის საფუძველზე სტუდენტები გამოცდილებას იძენენ.

2. პრობლემური სწავლების ერთ-ერთი სახეობაა **სწავლების სათამაშო (სიმულაციური) ტექნოლოგიები**, რომლებიც ახდენენ მმართველობით, საწარმოო, სამეურნეო პროცესების იმიტაციას, რაც რეალური ობიექტების ანალოგ-მოდელებზე ხორციელდება. ყოველივე ეს სტუდენტებს პრაქტიკული მუშაობისა და გადაწყვეტილების მიღების უნარს უფითარებს.

მსხვილი კომპიუტერული თამაშების გავრცელება მსოფლიო პრაქტიკაში სულ უფრო დიდ მასშტაბებს იძენს, რაც განპირობებულია წარმატებული სიმულაციური მოდელების დანერგვით, რომლებმაც ღირსეული ადგილი დაიკავეს მსოფლიოში საუნივერსიტეტო, ზრდასრულთა განათლებასა და უწყვეტ, დისტანციურ სწავლებაში.

ამ პროცესს ხელს უწყობს ისიც, რომ თამაშის მიზნები უფრო მეტად უკავშირდება სპეციალისტების პრაქტიკულ მოთხოვნებს. მოცემული სწავლების ფორმა გამორიცხავს წინააღმდეგობას სასწავლო დისციპლინის აბსტრაქტულობასა და პროფესიული საქმიანობის რეალობას შორის, განაპირობებს მისაღები ცოდნის ინტერდისციპლინურობას. საქმიან თამაშებს იყენებენ სწავლების, საწარმოს დიაგნოსტიკის, იმიტაციური ექსპერიმენტის ჩატარების, გადაწყვეტილების მიღების მიზნით. ეს მეთოდი ყველაზე სრულყოფილად უზრუნველყოფს ექსპერიმენტული, ანალიტიკური, ექსპერტული, პროგნოსტული ფუნქციების სინთეზს.

სიმულაციურ თამაშში მიღებული გამოცდილება შეიძლება აღმოჩნდეს უფრო პროდუქტიული, ვიდრე პროფესიულ საქმიანობაში მიღებული გამოცდილება. ეს ხდება სხვადასხვა მიზე-

ზების გამო. სიმულაციური მოდელი რეალობის მასშტაბის გადინების, მიღებული გადაწყვეტილებების შედეგების დანახვისა და ანალიზის, ალტერნატიული გადაწყვეტილებების შედეგების გადასინჯვის საშუალებას იძლევა. თამაშის სახით შექმნილ ვირტუალურ რეალობაში ადამიანს ვარიანტების გათამაშების საშუალებით ამ რეალობის გარდაქმნისა და სრულყოფის სხვადასხვა კომბინაციების თვალ-ყურის დევნების უპირატესობა ეძლევა.

ნებისმიერი კომპიუტერული თუ ე.წ. "ხელით თამაშის" მეშვეობით შესაძლებელი ხდება მთლიანი სამეურნეო ერთეულის ან მისი ფრაგმენტების გათამაშება. მსხვილი სეკვენციური (Sequentia - თანმიმდევრული) საქმიანი თამაშები იმიტირებენ სანარმოო, მმართველობით პროცესებს ხანგრძლივ და მოკლევადიან პერიოდში, შესაბამისად მათი დინამიკურობისა და კომპლექსურობის შენარჩუნებით.

3. კომპიუტერული learning სისტემები. აქ შედის მაკონტროლებელი, მატესტირებელი, ინტერაქტიული learning პროგრამები.

ცოდნისა და ინტელექტის ტესტური კონტროლის learning პროგრამის მიხედვით იყენებენ პირველად, მიმდინარე და შემავამებელ კონტროლს, რომელიც ტარდება სასწავლო კურსის რომელიმე ქვედანაყოფის სტუდენტების მიერ შესწავლის დონის შეფასებისათვის.

პირველადი კონტროლი ტარდება პირველივე ლექციაზე ან ყოველ ახალ ქვედანაყოფზე გადასვლის ეტაპზე იმისათვის, რომ კურსის წამყვანს შეექმნას წარმოდგენა თუ რა მასალას ფლობენ სტუდენტები.

მიმდინარე კონტროლი საჭიროა იმისათვის, რომ მასწავლებელი დარწმუნდეს, რომ სტუდენტებმა სრულიად მისაღებ დონეზე აითვისეს მის მიერ მიწოდებული მასალა.

შემავამებელი (საბოლოო) კონტროლის მიზანია გამოავლინოს თუ რა ცოდნა მიიღეს სტუდენტებმა.

learning - სისტემების ერთ-ერთი ნაირსახეობაა *ბიჰევი-*

ორული ექსპერტული სისტემა, რომლის დროს კომპიუტერში შეტანილია მმართველობითი ან ორგანიზაციული ხასიათის სიტუაციები და თითოეულ მათგანზე შემოთავაზებულია დანომრილი 4-5 პასუხი. ერთი ან ორი აქედან სწორია, დანარჩენი ის შეცდომიანი პასუხებია, რომელთაც ხშირად უშვებებენ სპეციალისტები პრაქტიკაში. დიალოგურ რეჟიმში კომპიუტერთან სტუდენტი ირჩევს ვარიანტს და აჭერს კლავიატურის ლილავს შესაბამისი ნომრით, რის შემდეგაც ღებულობს ანალიტიკურ პასუხს თავის გადაწყვეტილებაზე.

ამგვარი ექსპერტული სისტემები შემუშავებულია თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იმიტაციური მოდელირებისა და სწავლების ინტერაქტიული მეთოდების ცენტრში. ესენია, "მრენველობის დარგობრივი სტრუქტურა", ოთხპროფილიანი ექსპერტული სისტემა "მენეჯერის რეიტინგი", მმართველობითი learning-სისტემა "კარიერა" (სამივე მოდელი მათემატიკური უზრუნველყოფით), "შეამონმეთ თქვენი თავი", "კონფლიქტი", "ვის უნდა მილიონი", რომელიც მოიცავს ფინანსებისა და კრედიტის საკითხებს.

მოტანილი სისტემების თავისებურებაა ის, რომ მოდელის მრავალი გადათამაშების შედეგად სწორი პასუხის მიგნება და მიღებული ინფორმაციის ადვილად დამახსოვრება ხდება.

ინტერაქტიული learning-სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფენ უკუკავშირს მსწავლელთან, ფართოდ გამოიყენება მსოფლიოს უნივერსიტეტების ეკონომიკისა და კომერციის, ბიზნესის ფაკულტეტებზე, ფირმებსა და ორგანიზაციებში მომუშავე პერსონალის კვალიფიკაციის ასამაღლებლად.

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში აღნიშნული ცენტრის ბაზაზე შემუშავდა კომპიუტერული learning-სისტემები, ესენია: "ბიზნესის სტრატეგია", სადაც მოცემულია საწარმოს სამი სტრატეგია მათი განმსაზღვრელი ფაქტორებით და სტრატეგიის საუკეთესო ვარიანტი შეირჩევა კომპიუტერის საშუალებით მათემატიკური მეთოდების გამოყენებით; "მდს", რომლის მიზანია სამი სხვადასხვა ქვეყნის მრენველობის დარგობრივი

სტრუქტურის ექსპერტული შეფასება, მათი შემდგომი სრულყოფის ღონისძიებათა შემუშავება, ერთმანეთთან საქმიანი ურთიერთობების დამყარება ეკონომიკური ინტერესებიდან გამომდინარე; კომპიუტერული learning-სისტემა "ეკოჩაი" წარმოადგენს რეალური ობიექტის ანალოგს, რომელიც ითვალისწინებს ჩაის მოყვანის პროცესს ყველა თანმხლები კომპონენტებით, როგორცაა აგროტექნიკური ღონისძიებების ჩატარება, სეზონურობა და სხვ.

მოტანილ თამაშებში ხდება გადანყვეტილებების სხვადასხვა ვარიანტების გათამაშება, შესაბამისად ანალიტიკური პასუხების მიღებით "კომპიუტერული არბიტრისაგან". ანალიტიკური ბლოკის არსებობა განაპირობებს სისტემების პირდაპირ დანიშნულებას - სასწავლო მიზნების განხორციელებას. სწორედ კომპიუტერული პროგრამა უზრუნველყოფს მოდელის მასშტაბურობას, დინამიკას და კომპლექსურობას.

4. Case-study, კონკრეტული სიტუაცია. საქმიანი თამაშებისაგან განსხვავებით, კონკრეტულ სიტუაციაში ხშირად მნიშვნელოვანია პრობლემის გარკვევა, რომლის გადანყვეტა ჩვეულებრივ ინდივიდუალურად ხდება. სიტუაცია შეიძლება ჩაითვალოს საქმიანი თამაშის ნაწილად. Case-study გამოიგონეს სლოუნის ბიზნეს-სკოლაში 1870 წელს და მას, როგორც სწავლების მეთოდს, განსაკუთრებული მნიშვნელობა მიენიჭა ამ მეთოდის მეცნიერული ხასიათს კვლევის ისეთი კომპონენტების ჩათვლით, როგორცაა, ბიბლიოგრაფიის გაცნობა, ლიტერატურის ანალიზი და ინდუქციური მეთოდის ყველა ნიშანი [1].

სწავლების პრაქტიკაში კონკრეტული სიტუაციის გარჩევის შემდეგი ეტაპებია მიღებული:

- სიტუაციაში არსებული პრობლემის გამოვლენა და ანალიზი;
- მიზნების ფორმირება;
- ალტერნატივების სრული ჩამონათვალის შედგენა;
- საუკეთესო ალტერნატივების წინასწარი არჩევა;
- ალტერნატივების შეფასება Case-study-ს მონაწილეთა მიერ;

- საბოლოო გადაწყვეტილების მიღება.

კონკრეტული სიტუაციების შემდეგ სახეებს გამოყოფენ: [1]

1. **სიტუაცია-პრობლემა**, რომელშიც პრობლემის შემადგენელი ფაქტები წარმოდგენილია გარკვეული თანამიმდევრობით ისე, როგორც ის რეალურ ცხოვრებაშია. ასეთი სიტუაციები მოიცავს ერთ ან რამდენიმე საკითხს. ამ სახის სიტუაციის არსი მდგომარეობს გადაწყვეტილების ალტერნატივის განხილვაში.

2. **სიტუაცია-შეფასება**. ამ შემთხვევაში აუდიტორიას მოეთხოვება მოცემულ სიტუაციაში მიღებული გადაწყვეტილებების შედეგების ირგვლივ მოტივირებული დასკვნის გაკეთება.

3. **სიტუაცია-ილუსტრაცია** დემონსტრირებას უკეთებს რომელიმე რთულ პროცედურას. მისი მნიშვნელობა საკმაოდ შეზღუდულია, ვინაიდან ის არ ასტიმულირებს აუდიტორიის დამოუკიდებელ მსჯელობას.

4. **სიტუაცია-სავარჯიშო** ითვალისწინებს უკვე მიღებული დებულებების, მაჩვენებლების გამოყენებას და გვთავაზობს დასმული პრობლემის გადაწყვეტას. ამ სახის სიტუაციებს შეუძლიათ მონაწილეებს განუვითარონ გარკვეული ჩვევები სათანადო მონაცემების დასამუშავებლად. სიტუაცია-სავარჯიშოს წმინდა შემეცნებითი მნიშვნელობა აქვს.

5. **“Role playing”**-ის მეთოდი, რომელსაც ფსიქოდრამატულსაც უწოდებენ, გულისხმობს მონაწილეების პერსონიფიკაციას, ანუ მათ ანიჭებენ საწარმოს პერსონალის გარკვეულ როლებს, რომელთა ფუნქციებსაც ისინი ასრულებენ. ეს მეთოდი ქმნის ვირტუალური საწარმოს მუშაკებს შორის ისეთ ურთიერთობებს, რომლებიც სინამდვილეში არსებობენ და თითოეული მათგანი ერთი და იგივე პრობლემაზე გამოხატავს სხვადასხვა ინტერესს. ამ მეთოდის უპირატესობაა ის, რომ მის მონაწილეებს ეძლევათ საშუალება მოხვდნენ სხვადასხვა “თანამდებობაზე”, გამოსცადონ ამ პირების რეაქცია, რაც უვითარებს მათ დარწმუნების, დასაბუთების, ადამიანებთან ურთიერთობების დამყარების, სხვათა მოსაზრებების მხედველობაში მიღების უნარს.

6. **პროექტების მეთოდი**. ეს მეთოდი გულისხმობს სტუდენტე-

ბის დამოუკიდებელ (ინდივიდუალურ, ჯგუფურ) საქმიანობას, რომელიც სრულდება დროის გარკვეულ მონაკვეთში. სასურველი შედეგების მისაღწევად სტუდენტებს ესაჭიროება დამოუკიდებელი აზროვნება, პრობლემის გადანყვევებისთვის ცოდნის მოპოვება მეცნიერების სხვადასხვა დარგიდან, შედეგებისა და გადანყვევებების მიღების ვარიანტების მოსალოდნელი მოვლენების პროგნოზირების უნარი, ასევე მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების დადგენა .

7. ქსელური ტექნოლოგიები. ამ მეთოდის გამოყენების დროს სწავლება აწყობილია სტუდენტისა და მასწავლებლის პერმანენტულ ურთიერთობებზე ტელეკომუნიკაციური ტექნოლოგიების საშუალებით (ელექტრონული ფოსტა, ვიდეოლექციები, ვიდეოკონფერენციები და სხვ.). სტუდენტებს შეუძლიათ დისტანციური სწავლების გამოყენება, რომელიც ტარდება დროის რეალურ რეჟიმში ან ვიდეოჩანაწერის გამოყენების მეშვეობით მისი გადავადებით.

დღეს, მსოფლიოში ფართოდ გავრცელდა ონლაინ-განათლება, რომელიც აშშ-ში ჩატარებული კვლევების მიხედვით 77% მაღალრეიტინგიანი უნივერსიტეტების პროფესორები ტრადიციულთან შედარებით უპირატესობას ლექციების ვიდეოჩანაწერების სახით წარმოდგენილ ონლაინ-კურსებს ანიჭებენ. გარდა ამისა, ონლაინ-ლექციების მაღალი მეცნიერული დონის წყალობით რიგ უნივერსიტეტში უკვე შესაძლებელი გახდა სამაგისტრო ხარისხის მიღება [4].

რუსეთის ფედერაციის მეცნიერებისა და უმაღლესი განათლების მინისტრმა თავის ბოლო გამოსვლაში განაცხადა, რომ უახლოეს 5 წელიწადში უმაღლესი სასწავლებლების სასწავლო პროგრამების 20 პროცენტამდე უნდა გადავიდეს ონლაინ დისტანციურ სწავლებაზე. აქ იგეგმება 3500 ონლაინ კურსების შექმნა უმაღლესი სკოლის წამყვანი პროფესორების მიერ [4].

ამ პირობებში იკვეთება პროფესორ-მასწავლებლების კონკურენციის პრობლემა იმ რისკით, რომ ის თანამშრომლები, ვისი ონლაინ-ლექციები არ იქნება რეკომენდირებული სასწავ-

ვლო პროცესში დასანერგად, რჩებიან უფუნქციოდ. აქ სწავლების ახალი მეთოდების როლი იზრდება იმიტომ, რომ პროფესორ-მასწავლებლებს ონლაინ-კურსის პროგრამით სამინისტრო აძლევს უფლებასა და სტიმულს სტუდენტებთან ჩაატარონ საინტერესო საქმიანი თამაშები და სერიოზული, სასარგებლო პრაქტიკული მეცადინეობები ონლაინ-ლექციების მოსმენის შედეგად მიღებული თეორიული ცოდნის გასამტკიცებლად.

ლიტერატურა:

1. თოლორდავა ჟ. ბიზნესი. სწავლების იმიტაციური მოდელები და თანამედროვე ტექნოლოგიები. მონოგრაფია. თბილისი, 2009/Simulation Models and Modern Technologies of Teaching. Monography. Tbilisi .2009;

2. Tolordava Z. Sustainable Development and Simulation Game Modeling. 26th European Conference on Operational Research. Rome, Italia, 2013

3. Tolordava J. .Development of the professional identity of the economics students trough the simulation modeling method. 10th edition of the International Conference “Advances in Science, Innovation and Management” Romania 2017

4. Ткачева Т. Курс на онлайн. Проект События года 2018
<https://rg.ru/2018/11/21/novye-formy-obucheniia-aktivno-zavoevyvaiut-rynok.html>

FORMS AND METHODS OF TEACHING IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Tolordava Zhana

PhD, Tbilisi State University,
Scientific Head of the University Education
and Research Center for Simulation
and Interactive Learning Methods

RESUME

With the emergence of the knowledge economy and in the context of the globalization of education the choice of the most effective forms of education and their introduction into the curriculum of higher education are becoming more and more central nowadays.

The said processes place greater demands on organization of the professional training, that fosters the competitiveness of the future specialists, their business activity, independence in rational decision-making and its implementation into the business practice. The increased interest in education and motivation in gaining knowledge, which can be achieved through the introduction of new modern teaching technologies are now coming to the foreground of the educational practices.

Key Word: Problem learning, Business games, “Role playing”, Computer training systems, Case-study, Network learning technologies.



**მომხმარებელთა ხელშეკრულებაშიდან
ამონაგების აღრიცხვის ძირითადი საკითხები**

ნანა სრესელი

თსუ ასოცირებული პროფესორი

რეზიუმე

ამონაგები არის შემოსავალი, რომელიც წარმოიქმნება ჩვეულებრივი საქმიანობის პროცესში. ამონაგები შემოსავალთან ერთად, საწარმოს საქმიანობის ფინანსური შედეგებისა და ფინანსური მდგომარეობის შემფასებელ მაჩვენებელს წარმოადგენს და ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია ფინანსური ანგარიშგების მომხმარებლებისათვის. ფასს 15, როგორც ამონაგების აღიარების, შეფასებისა და წარდგენის საკითხების მარეგულირებელი სტანდარტი, აფუძნებს პრინციპებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ კლიენტებთან დადებული ხელშეკრულებების ეკონომიკური შინაარსის, ამონაგების აღიარების ვადებისა და მისი მიღების სანდოობაზე დაფუძნებული ინფორმაციის მომზადებას. შემოსავლის აღიარების არსებული პრინციპებიდან სტანდარტმა უგულებელყო შეუსაბამო და სუსტი მხარეები და უზრუნველყო შემოსავლის აღიარება უფრო გონივრული სტრუქტურით. სტანდარტით განსაზღვრულია ამონაგების აღიარების ხუთ ეტაპიანი მოდელი და განმარტებულია ის ძირითად ქმედებები, რომელიც უნდა განახორციელოს ორგანიზაციამ, რომ მიაღწიოს ფინანსური ანგარიშგების მომზადების პროცედურების გამარტივებას და ინფორმაციის ეკონომიკური შინაარსის გაუმჯობესებას. სტანდარტის რეგულაციებმა მომხმარებლები უნდა უზრუნველყოს საიმედო და სასარგებლო ინფორმაციით.

საკვანძო სიტყვები: ამონაგები, სახელშეკრულებო აქტივი, სახელშეკრულებო ვალდებულება, მომხმარებელი, გარიგების

ფასი, ცვალებადი ანაზღაურება. კონტროლის უფლება, შედეგების მეთოდი, გამოყენებული რესურსების მეთოდი.

შესავალი

ამონაგების აღიარების, შეფასების, აღრიცხვისა და ფინანსურ ანგარიშგებაში წარდგენის საკითხების გაუმჯობესების მიზნით, IASB¹-მ და FASB²-მ შეიმუშავეს ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტი (ფასს) 15 „ამონაგები მომხმარებლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებიდან“. იგი არის ერთობლივი სტანდარტი ფასს-ის და US GAAP³-სთვის. აღნიშნული გამონვეული იყო იმით, რომ ამონაგების აღრიცხვის ადრე მოქმედი წესი ხშირად ვერ იძლეოდა ეფექტური და დეტალურ რეკომენდაციებს იმ სფეროებში, სადაც ამას პრაქტიკა ითხოვდა. ამასთან, ამონაგების აღრიცხვის რეგულაციები აშშ-ს GAAP -სა და ფასს-ში ეწინააღმდეგებოდა ერთმანეთს, რაც ამ სისტემების დაახლოებას სერიოზულ დაბრკოლებებს უქმნიდა.

ამონაგების აღიარების ახალ მოდელში ჩამოყალიბებული მიდგომები ბევრად უფრო სრულყოფილი და უნივერსალურია ვიდრე ადრე არსებული. იდეა, რომელიც მის არსშია ჩადებული გულისხმობს ამონაგების იმ თანხით აღიარებას, რომელსაც სანარმო მიიღებს მომხმარებლისათვის მიწოდებული საქონლისა და მომსახურების სანაცვლოდ. არანაკლებ მნიშვნელოვანია ისიც, რომ ახალი სტანდარტი შენიშვნებში დიდი მოცულობის ინფორმაციის გახსნას ითხოვს. ფასს 15-მა ჩაანაცვლა მოქმედი ორი სტანდარტი და მათი სამი ინტერპრეტაცია. კერძოდ: სტანდარტები - ამონაგები (ბასს 18) და სამშენებლო კონტრაქტები (ბასს 11) და ინტერპრეტაციები- უძრავი ქონების სამშენებლო კონტრაქტები (IFRIC 15); აქტივების მიღება მომხმარებლისგან (IFRIC 18) და შემოსავლები ბარტერული ტრანზაქციებიდან სარეკლამო მომსახურების ჩათვლით (SIC 31).

სტანდარტმა განსხვავებული გამონვევების წინაშე დააყენა

1 ბუღალტრული აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტების საბჭო

2 ფინანსური აღრიცხვის სტანდარტების საბჭო (აშშ)

3 US GAAP-აშშ საყოველთაოდ აღიარებული აღრიცხვის პრინციპები

სხვადასხვა ინდუსტრიის ბიზნეს-სუბიექტები. მისი გავლენა ზოგი კომპანიის საქმიანობაზე მინიმალურია, ამიტომ, ეს კომპანიები ზედმეტი ძალისხმევის გარეშე, მოქმედი სააღრიცხვო პოლიტიკის შესაბამისად გააგრძელებენ შემოსავალის აღიარებას. მაგრამ, შემოსავლების აღიარების ხუთეტაპიანი მოდელი მნიშვნელოვანი გამოწვევებს სთავაზობს სატელეკომუნიკაციო სფეროს ფიქსირებული (საკაბელო) და მობილური მომსახურების სექტორებს, რადგან შემოსავლების აღიარებისათვის საჭიროა ხელშეკრულებით შესასრულებელი ვალდებულებების იდენტიფიცირება ინდივიდუალურ ვალდებულებებად და გარიგების ფასის განაწილება ცალკეულ შესასრულებელ ვალდებულებაზე; უძრავი ქონებისა და მშენებლობის სფეროს სეგმენტებში მნიშვნელოვანია დადგინდეს, შემოსავალი უნდა აღიარდეს დროთა განმავლობაში თუ დროის გარკვეული მომენტის მეთოდით, და ა.შ.

საწარმომ ფასს 15 უნდა გამოიყენოს მომხმარებლებთან გაფორმებულ ყველა ხელშეკრულებასთან მიმართებაში, გარდა საიჯარო, სადაზღვევო, ფინანსური ინსტრუმენტების კუთხით არსებული გარიგებებისა და ერთსა და იმავე დარგში დასაქმებულ საწარმოებს შორის არაფულადი გაცვლის ოპერაციებისა. აღნიშნულის გარდა, ფასს 15 მხოლოდ იმ ხელშეკრულებებისათვის უნდა იქნეს გამოყენებული, რომლის მეორე მხარე მომხმარებელია¹. ამასთან, ფასს 15 „ამონაგები მომხმარებლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებიდან“ არ ადგენს მომხმარებლებთან გაფორმებული მხოლოდ ინდივიდუალური ხელშეკრულების აღრიცხვის წესს, მისი გამოყენება შესაძლებელია ხელშეკრულებების პორტფელის მიმართაც. ასეთ შემთხვევაში საწარმოს ვარაუდი გონივრული უნდა იყოს იმასთან დაკავშირებით, რომ სტანდარტის გამოყენების გავლენა ფინანსურ ანგარიშგებაზე, არსებითად აიქნება განსხვავებული იმ შედეგისგან, რაც დადგებოდა სტანდარტის გამოყენების შემ-

1 მომხმარებელი არის მხარე, რომელსაც საწარმოსთან ხელშეკრულება აქვს გაფორმებული ანაზღაურების სანაცვლოდ ისეთი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე, რომელიც წარმოადგენს საწარმოს ჩვეულებრივი საქმიანობის შედეგს.

თხვევაში პორტფელში შემავალი ცალკეული ხელშეკრულების მიმართ.

საკითხის სირთულისა და მასშტაბურობიდან გამომდინარე, წარმოდგენილ მასალას არა აქვს ამომწურავი კვლევის პრეტენზია და არის მცდელობა წარმოვაჩინოთ ის ძირითადი პოზიციები, რომელთა გათვალისწინებაც აუცილებელია ფინანსური ანგარიშგების ერთ-ერთი ძირითადი მუხლის-ამონაგების რეგულირებისათვის.

ძირითადი ტექსტი

მომხმარებლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებიდან ამონაგების აღიარების, შეფასებისა და წარდგენის წესს ხელშეკრულების შინაარსი განსაზღვრავს. ხელშეკრულება, როგორც ორ ან რამოდენიმე მხარეს შორის შეთანხმება, მხარეების მიმართ წარმოქმნის იურიდიული ძალის მქონე უფლებებსა და მოვალეობებს, ამიტომ სავალდებულოა მისი **წერილობითი ან სიტყვიერი ფორმით** არსებობა, ან უნდა იგულისხმებოდეს საწარმოს საქმიანი პრაქტიკიდან გამომდინარე.

მაგალითი: კომპანიას ამოწურა ხელშეკრულება სისტემების ტექნიკურ მხარდაჭერაზე, მაგრამ არსებობს ზეპირი შეთანხმება, რომ ახალი ხელშეკრულება ხელმოწერილი იქნება, ამიტომ ტექნიკური მხარდაჭერა გრძელდება ფორმალური ნიშნის - დოკუმენტის არარსებობის მიუხედავად.

მომხმარებელთან გაფორმებული ხელშეკრულებებიდან დასაშვებია მხოლოდ იმ ხელშეკრულების აღრიცხვა, რომლებიც აკმაყოფილებენ სტანდარტით დადგენილ კრიტერიუმებს :

- ✓ ხელშეკრულება **ხელმოწერილია** და მხარეების მიერ სახელშეკრულებო პირობების შესრულების ვალდებულება **აღებულია**;
- ✓ შესაძლებელია **მხარეთა უფლებებისა და გადახდის პირობების იდენტიფიკაცია**;
- ✓ ხელშეკრულებას აქვს **კომერციული შინაარსი**;
- ✓ მოსალოდნელია იმ **ანაზღაურების მიღება**, რომელიც მი-

წოდებული საქონლის/მომსახურების სანაცვლოდ ეკუთვნის სანარმოს.

როგორც აღვნიშნეთ, ფასს 15-ით განსაზღვრულია მომხმარებელთან ინდივიდუალური ხელშეკრულებების აღრიცხვის წესი. თუმცა სტანდარტის გამოყენება შეიძლება მსგავსი მახასიათებლების მქონე ხელშეკრულებების პორტფელის მიმართაც, თუ დაკმაყოფილებულია ერთი მაინც შემდეგი კრიტერიუმებიდან :

✓ ხელშეკრულებებზე მოლაპარაკება წარმოებს, როგორც ერთი კომერციული მიზნის პაკეტზე;

✓ ერთი ხელშეკრულების შესრულების ანაზღაურება დამოკიდებულია სხვა ხელშეკრულების ფასზე ან შესრულებაზე;

✓ ხელშეკრულებით დაპირებული საქონელი/მომსახურება ერთი შესასრულებელი ვალდებულების ნაწილია.

როგორც აღვნიშნეთ, ფასს 15 არსებით მნიშვნელობას ანიჭებს მომხმარებელთან გაფორმებულ ინდივიდუალურ ხელშეკრულებს და მათი აღრიცხვის წესს განსაზღვრავს. აღნიშნულის მიუხედავად, უშუალოდ **ხელშეკრულებას** ის არ განიხილავს როგორც **ამონაგების აღიარების ერთეულს**, რადგან ერთი ხელშეკრულება შეიძლება ერთდროულად მოიცავდეს:

- რამდენიმე საქონლის ან რამდენიმე მომსახურების მიწოდებას, ან

- საქონლის მიწოდებას მომსახურებასთან ერთად, ამასთან

- საქონლისა და მომსახურების მიწოდების მომენტი შეიძლება განსხვავდებოდეს.

მაგალითი: *სანარმო მომხმარებელს აწვდის დანადგარებს და დანადგარების მომსახურებასაც ეწევა. როგორ უნდა განისაზღვროს ასეთ შემთხვევაში ამონაგები? უნდა განისაზღვროს ერთდროულად თუ ნაწილ-ნაწილ? სტანდარტი მოითხოვს, რომ თუ იდენტიფიცირდება ორი შესასრულებელი ვალდებულება, მაშინ ამონაგები უნდა განისაზღვროს ნაწილ-ნაწილ, ცალკეული შესასრულებელი ვალდებულების შესრულების შესაბამისად.*

სწორედ ასეთი გარემოებების გათვალისწინების აუცილებლობიდან გამომდინარე, ამონაგების აღიარების მიზნებისათვის სტანდარტმა, დაადგინა ხელშეკრულების ცალკეულ შესასრულებელ ვალდებულებებად „დაყოფის“ კრიტერიუმები. შესასრულებელი ვალდებულება არის მომხმარებლისთვის კონკრეტული საქონლის ან მომსახურების მიწოდების დაპირება (Sreseli, 2016). სწორედ, ხელშეკრულებით განსაზღვრული კონკრეტული შესასრულებელი ვალდებულებები წარმოადგენენ შემოსავლების „მატარებლებს“. აქედან გამომდინარე, საწარმომ უშუალოდ გარიგების ანუ ხელშეკრულების გაფორმების მომენტში უნდა დაადგინოს მომხმარებლის მიმართ შესასრულებელი თითოეული ვალდებულება (დაპირება) და ამასთანავე შეაფასოს:

✓ განსხვავებული¹ საქონელი ან მომსახურება (ან მათი პაკეტი), რომელიც უნდა გადაეცეს მომხმარებელს; ან

✓ განსხვავებული საქონლის ან მომსახურების სერია, რომელიც ძირითადად ერთი და იგივეა და მომხმარებლებს ერთი და იმავე სქემით გადაეცემა.

შეფასების ეტაპზე, ანუ გარიგების ფასის² განსაზღვრის პროცესში, ხელშეკრულებების პირობებისა და საწარმოს საქმიანობის პრაქტიკულ მხარესთან ერთად, საწარმომ უნდა გაითვალისწინოს:

- ცვალებადი ანაზღაურება და ცვალებადი ანაზღაურების შეფასების შეზღუდვა;

- დაფინანსების მნიშვნელოვანი კომპონენტის არსებობა ხელშეკრულებაში;

- მომხმარებლისთვის გადასახდელი ანაზღაურება და არაფულადი ანაზღაურება.

1 განსხვავებულია ის საქონელი და მომსახურება, თუ მომხმარებელს მათგან სარგებელის მიღება შეუძლია განცალკევებით, ან ადვილად ხელმისაწვდომ სხვა რესურსთან ერთდ (1. პ 27);

2 გარიგების ფასი არის ანაზღაურების ის ოდენობა რომლის მიღების უფლების მოპოვებაც მოელის საწარმო, მომხმარებლისთვის დაპირებული საქონლისა და მომსახურების გადაცემის სანაცვლოდ, გარდა მესამე პირის სახელით მიღებული თანხებისა (დღგ, აქციზი). (პ.47)

შეფასებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულებაში შეიძლება იყოს როგორც **ფიქსირებული ფასები, ასევე ცვალებადი (ფასდაკლება, ნახალისება, ბონუსები,ჯარიმები) ფასები, ან ორივე, ფიქსირებული და ცვალებადი ფასები ერთად.** ამდენად, გარიგების ფასის დასადგენად საწარმომ უნდა გაითვალისწინოს ხელშეკრულების ფასი ფასდაკლების, სხვა ცვლადი ნაწილის და დღე-ს გათვალისწინებით. მაგრამ, როგორ უნდა გამოიყენოს მომხმარებლისათვის შეთავაზებული ფასდათმობა საწარმომ მაშინ, როცა მისთვის ჯერ არ არის ცნობილი, რამდენად შეასრულებს მომხმარებელი ფასდათმობის მიღების პირობებს. ამ გარემოებების გათვალისწინების მიზნით, სტანდარტში განმარტებულია **ცვალებადი ანაზღაურების შეფასების** მეთოდები:

- ✓ მოსალოდნელი ოდენობის მეთოდი და
- ✓ ყველაზე მეტად მოსალოდნელი ოდენობის მეთოდი.

რა არის **მოსალოდნელო ოდენობა?** მოსალოდნელი ოდენობა არის **ანაზღაურების შესაძლო მნიშვნელობების დიაპაზონიდან აღებული და ანაზღაურების მნიშვნელობების აღბათობებით შენონილი სიდიდეების ჯამი.** მოსალოდნელი ოდენობა ანაზღაურების საიმედო შეფასება შეიძლება, მაშინ, თუ საწარმოს გაფორმებული აქვს ანალოგიური მახასიათებლების მქონე მრავალი ხელშეკრულება.

და რა არის **ყველაზე მეტად მოსალოდნელო ოდენობა?** იგი არის **ანაზღაურების შესაძლო მნიშვნელობების დიაპაზონიდან აღებული ერთადერთი, ყველაზე დიდი აღბათობით მოსალოდნელი სიდიდე.** ყველაზე მეტად მოსალოდნელი ოდენობა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება იყოს ცვალებადი ანაზღაურების სათანადო შეფასება, როდესაც ხელშეკრულებას ორი შესაძლო შედეგი გააჩნია (მაგ.საქმიანობის შედეგებზე დამოკიდებულ ბონუსი საწარმომ შეიძლება ან მიიღოს ან არა).

ანაზღაურების სამართლიანი შეფასების მიზნებისათვის ფასს 15 იძლევა ე.წ. **სახელშეკრულებო აქტივისა და სახელშეკრულებო ვალდებულების** ცნებებს. როგორც სახელშეკრულებო აქტივი, ასევე სახელშეკრულებო ვალდებულება დებიტორული და კრედიტორული დავალიანებების ერთგვარი ანალოგიებია,

მაგრამ იმ განსხვავებით, რომ დებიტორული და კრედიტორული დავალიანებები გადახდის მოთხოვნის უპირობო უფლებებს წარმოადგენენ, ხოლო სახელშეკრულებო აქტივის და სახელშეკრულებო ვალდებულების მიმართ ანალოგიური დამოკიდებულება, ანუ გადახდის მოთხოვნის უპირობო უფლება ჯერ არ არის დამდგარი და არ არსებობს.

მაგალითი: ავტომობილის დილერი იძენს ავტომანქანებს მწარმოებლისაგან. კონტრაქტის მიხედვით, თუ დილერი სამი თვის მანძილზე გამოისყიდის 100 ავტომობილს თითოეულს 15,000 ლარად, მწარმოებელი სანარმო მისცემს 5%-იან ფასდათმობას. ხელშეკრულება დადებულია 1 დეკემბერს. წლიური ანგარიშგების ფორმირების დროს მწარმოებელი სანარმო გონივრული განსჯის საფუძველზე აფასებს ფასდათმობის გამოყენების ალბათობას.

გონივრულია იმის დაშვება, რომ თუ დეკემბრის განმავლობაში შესყიდულია 90 ავტომობილი, დარჩენილ 2 თვეში 10 ავტომობილის შესყიდვის ალბათობა მნიშვნელოვნად მაღალია და დიდი ალბათობით მომხმარებელი ისარგებლებს სანარმოს შეთავაზებით. შესაბამისად მოსალოდნელი ფასდათმობის პროცენტი სანარმომ უკვე მიმდინარე პერიოდის შემოსავალში უნდა გაითვალისწინოს და სანარმოს წლიურ ანგარიშგებაში ამონაგები აღრიცხული უნდა იყოს გარიგების ფასიდან 5%-ის ფასდაკლების გათვალისწინებით, ანუ დეკემბრის თვეში უნდა აღიარდეს ამონაგების სახით 1,282,500 [1,350,000 (15,000 *90) – 67,500 (15,000*90)*5%] ლარი, ხოლო მოსალოდნელი ფასდაკლება 67,500 [(15,000*90)*5%] ლარი, რომელიც სანარმომ მომხმარებელს უნდა დაუბრუნოს, აღირიცხება როგორც სახელშეკრულებო ვალდებულება და გატარდება:

ანგარიშები და ოპერაციის შინაარსი	ანგარიში	დებიტი	კრედიტი
მოთხოვნები მიწოდებიდან	1410	1,350,000	
ამონაგები რეალიზაციიდან	6110		1,282,500
სახელშეკრულებო ვალდებულებები	3112		67,500
ავტომობილების მიწოდება ფასდაკლების პირობით			

შეიძლება კონკრეტული ვალდებულების შესრულების ვადები და გარემოებები ხელშეკრულებაში განსხვავებული იყოს. ამიტომ გარიგების ფასი განაწილებას ექვემდებარება. გარიგების ფასის განაწილების მიზანი არის ის, რომ თითოეულ შესასრულებელ ვალდებულებას გარიგების ფასი იმ ოდენობით გადაუნაწილდეს, რომლის მიღების უფლებასაც მოელის მომხმარებლისგან სანარმო დაპირებული საქონლის ან მომსახურების გადაცემის სანაცვლოდ. აღნიშნული საკითხი მანამდე მოქმედ სტანდარტში ბუნდოვანი იყო. ფასს 15-ში კი გარიგების ფასის განაწილების ობიექტურობას ასაბუთებს იმ თვალსაზრისით, რომ კონკრეტული ვალდებულების შესრულების ვადები და გარემოებები განსხვავებულია. სტანდარტით გარიგების ფასი უნდა განაწილდეს ხელშეკრულებაში იდენტიფიცირებულ თითოეულ შესასრულებელ ვალდებულებაზე და ორიენტირებული უნდა იყოს თითოეული საქონლის ან მომსახურების იმ ფასზე, რომლითაც ისინი ცალ-ცალკე იყიდება. იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი ფასების არ არსებობს, სტანდარტი უშვებს მათ შეფასებას. ამდენად, **გარიგების მთლიანი ფასის განაწილება** შესასრულებელი ვალდებულებების **განცალკევებით გასაყიდი ფასის** პროპორციულად სამართლიანია.

მაგალითი: სანარმო აწარმოებს და ყიდის გენერატორებს სარეალიზაციო ფასით 80,000 ლარი. ასევე ახორციელებს გენერატორების დამონტაჟების მომსახურებას. მომსახურების სარეალიზაციო ფასი 7,000 ლარია. გენერატორის და მომსახურების ერთდროული მიწოდების ფასი კი 84,000 ლარია.

ერთდროული მიწოდებისას გარიგების ფასი 84,000 ლარი პროპორციულად უნდა განაწილდეს განცალკევებით გასაყიდი ფასების საფუძველზე. შედეგად, საქონლის მიწოდების ფასი 77,240 (80 000/87,000*84,000) ლარი, ხოლო მომსახურების ფასი კი 6,760 ლარი იქნება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, **ამონაგები** უნდა აღიარდეს შესასრულებელი ვალდებულების შესრულებისას და ამასთან უნდა აღიარდეს **გარიგების ფასის იმ ნაწილით**, რომელიც **მიეკუთვნა** მოცემულ შესასრულებელ ვალდებულებას. ხელშეკრულებაში განსაზღვრული უნდა იყოს, ის თუ როგორ აპირებს სანარმო შესასრულებელი ვალდებულების შესრულებას:

- **დროის გარკვეული მომენტისათვის; თუ**
- **დროთა განმავლობაში** (პერიოდის მანძილზე).

შესასრულებელ ვალდებულებას სანარმო თუ არ ასრულებს **დროთა განმავლობაში**, მიჩნეულია, რომ შესასრულებელ ვალდებულებას ასრულებს **დროის გარკვეული მომენტისათვის**.

შესასრულებელი ვალდებულების შესრულება **დროის გარკვეულ მომენტისთვის** გულისხმობს იმ კონკრეტული მომენტის დადგომას, როდესაც:

- **აქტივზე კონტროლის უფლებას** მოიპოვებს მომხმარებელი და

- **შესასრულებელი ვალდებულებები დაფარულია** სანარმოს მიერ (1.3 38).

შესაბამისად, **ამონაგები** აღიარდება **დროის გარკვეულ მომენტში**, თუ სანარმოს მიერ შესასრულებელი ვალდებულება **დაფარულია** და **კონტროლი** დაპირებულ აქტივზე მომხმარებლისთვის გადაცემულია.

საქონელსა და მომსახურებაზე კონტროლს სანარმო მომხმარებელს თუ გადასცემს დროის გარკვეულ პერიოდში და შესასრულებელ ვალდებულებას ასრულებს ასევე დროთა განმავლობაში, მაშინ სანარმომ ამონაგები უნდა აღიაროს ასევე **დროთა განმავლობაში**. ამონაგები აღიარდება დროთა განმავლობაში თუ მოცემული სამი კრიტერიუმიდან ერთი მაინც შესრულდება:

1. მომხმარებელი იღებს და მოიხმარს სარგებელს სანარმოს მიერ ხელშეკრულებით შესასრულებელი ვალდებულების შესრულების შესაბამისად:

ზოგიერთი სახეობის შესასრულებელი ვალდებულებისთვის მარტივად შესაფასებელია, ის რომ სანარმოს საქმიანობით შექმნილ სარგებელს, მომხმარებელი მაშინვე იღებს და მოიხმარს, როგორც კი სანარმოს ვალდებულება შესასრულდება, ანუ ეს მიმდინარე ან განმეორებით ხასიათის მიწოდებებია. მაგალითად, პერიოდული მომსახურების შემთხვევაში (უსაფრთხოების სამსახურის სერვისი, დასუფთავების სახურების მომსახურება და სხვ. მომსახურებები) სირთულეს არ წარმოადგენს სანარმოს საქმიანობით სარგებელის შექმნის, მისი მიღებისა და მოხმარების იდენტიფიკაცია. ასეთ პირობებში სარგებლის მიღება და მოხმარება და სანარმოს მიერ შესასრულებელი ვალდებულების შესრულება თანადროული პროცესებია.

2. მომხმარებელი მყისიერად აკონტროლებს შესასრულებელი ვალდებულებების შესრულებით შექმნილ ან გაუმჯობესებულ აქტივს:

მაგალითად, სანარმოს მიერ აქტივის შექმნა (მშენებლობა) მომხმარებლის კუთვნილ სამშენებლო სივრცეში, დაუმთავრებელი სამუშაოები, რომელსაც მომხმარებელი აკონტროლებს აქტივის შექმნის და გაუმჯობესების პროცესში. შექმნილი აქტივი შეიძლება იყოს მატერიალური და არამატერიალური. ასეთი გარიგება შესაძლოა მოიცავდეს სამშენებლო ან სანარმოო კონტრაქტებს, როცა მომხმარებელი აკონტროლებს სამუშაოებს მიმდინარეობის პროცესში, ან კვლევის და განვითარების კონტრაქტებს, სადაც მომხმარებელი არის კვლევის შედეგების მესაკუთრე.

იმის დასადგენად, მომხმარებელი აკონტროლებს თუ არა აქტივს მისი შექმნის ან გაუმჯობესებისთანავე, სანარმომ უნდა გამოიყენოს კონტროლის მოთხოვნები. კერძოდ:

კონტროლი გულისხმობს, რომ მომხმარებელს აქვს დაპირებული აქტივის პირდაპირი გამოყენების და მისგან მთელი

დარჩენილი სარგებელის მიღების უნარი, რომლის განხორციელებაც სხვადასხვა გზით არის შესაძლებელი. კერძოდ: გამოიყენოს საქონლის სანარმოებლად ან მომსახურების გასანევადად, ვალდებულების დასაფარად, სესხის უზრუნველსაყოფად, შეუძლია აქტივი გაყიდოს ან გაცვალოს და ა.შ.

სანარმომ, **კონტროლის მოთხოვნების** გარდა, ამონაგების აღიარების მიზნებისათვის, უნდა განიხილოს **კონტროლის გადაცემის ინდიკატორებიც**, კერძოდ ის რომ :

- სანარმოს აქვს ძალაში შესული უფლება აქტივისთვის გადახდილი ანაზღაურების მიღებაზე;
- მომხმარებელს აქვს აქტივის საკუთრების იურიდიული უფლება;
- მომხმარებელი ფიზიკურად ფლობს სანარმოსგან გადაცემულ აქტივს;
- მომხმარებელს გააჩნია აქტივთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი რისკები და სარგებელი;
- მომხმარებელმა მიიღო აქტივი.

4. ვალდებულებების შესრულებისას სანარმო არ ქმნის ისეთ აქტივს, რომლიც კონკრეტული მიზნებისათვის გამოიყენება, ამასთან სანარმოს იურიდიული უფლება აქვს მიიღოს ანაზღაურება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულებული ნაწილისათვის მოცემულ მომენტში.

მაგალითად: სპეციალიზებული აქტივის მშენებლობა, რომელის გამოყენება და მუშაობა შეუძლია მხოლოდ მომხმარებელს; ან აქტივის მშენებლობა უშუალოდ მომხმარებლის დაკვეთით; საკონსულტაციო მომსახურების კონტრაქტი, სადაც მომხმარებელი იღებს წერილობით ანგარიშს, როდესაც სამუშაო დასრულებულია და ვალდებულია გადაიხადოს შესრულებული სამუშაოს საფასური კონტრაქტის გაუქმების შემთხვევაში. ამ სიტუაციაში ამონაგები აღიარდება დროთა განმავლობაში, რადგან, რაიმე ალტერნატიული გამოყენების აქტივი არ იქმნება, გასამრჯელოს მიღების უფლება უზრუნველყოფს მოცემული მომენტისთვის სანარმოს კომპენსირებას სახელშეკრულებო ვალდებულების შესასრულებლად.

მაგრამ, როგორ შევავასოთ შესასრულებელი ვალდებულების ის ნაწილი, რომელიც დროის მოცემულ პერიოდშია შესრულებული? არა და ეს არსებითია, რადგან სწორედ შესასრულებელი ვალდებულება განსაზღვრავს როდის და როგორ მოხდება ამონაგების, როგორც ვალდებულების შესრულებული ნაწილის აღიარება.

დროთა განმავლობაში შესასრულებელი ვალდებულების შესრულების ხარისხის შეფასება და ამონაგების აღიარება ხორციელდება შემდეგი მეთოდებით:

- შედეგების მეთოდები (ინგლ. „outputmethod“) ან
- გამოყენებული რესურსების მეთოდები (ინგლ. „input-method“).

შედეგების მეთოდებით ამონაგები აღიარდება მოცემული თარიღით მომხმარებლისათვის მიწოდებული საქონლის ან მომსახურების ღირებულების პირდაპირი შეფასების საფუძველზე, ხელშეკრულების ფარგლებში დაპირებული დარჩენილი საქონლის ან მომსახურების ღირებულებასთან მიმართებით.

შედეგების მეთოდები მოიცავს:

- მოცემული თარიღისათვის დასრულებული სამუშაოების გამოკვლევის შედეგების შეფასებას;
- მიღწეული შედეგების შეფასებას;
- დასრულებული მნიშვნელოვანი ეტაპების შეფასებას;
- გასული დროის წარმოებული ან მიწოდებული ერთეულების რაოდენობაზე დაფუძნებული შედეგის შეფასებას.

შესაბამისად, შეფასების პროცესში ხორციელდება სახელშეკრულებო ვალდებულებით შესასრულებელი სამუშაოების მიმდინარეობის ტემპის შეფასება; ამ პროცესში პირდაპირ ზომავენ შესრულებული სამუშაოების მოცულობას, რაც ყველაზე სანდო მონაცემებს იძლევა სამუშაოების მიმდინარეობის ტემპის შესახებ. ხორციელდება შესრულებული სამუშაოების მოცულობის ინსპექტირება, წარმოებული პროდუქციის ერთეულის რაოდენობისა და ასევე ხელშეკრულების შესრულების გრაფიკის დაცულობის მდგომარეობის შეფასება.

შეფასების მეთოდებს აქვთ ნაკლოვანებები. კერძოდ, ის შე-

დეგები, რომელსაც შესასრულებელი ვალდებულებების შესრულების ხარისხის შეფასება ეყრდნობა, შეიძლება უშუალოდ ემპირიული - გამოცდილებაზე დამყარებული არ იყოს და საჭირო ინფორმაციის მოპოვება უკავშირდებოდეს მიზანშეუწონელ დანახარჯებს. ასეთ პირობებში უნდა ვისარგებლოთ გამოყენებული რესურსების მეთოდებით.

გამოყენებული რესურსების მეთოდების თანახმად ამონაგები აღიარდება შესასრულებელი ვალდებულების შესრულებაზე განხორციელებული სამუშაოს ან გამოყენებული რესურსების თანაფარდობით, შესასრულებელი ვალდებულების შესრულების მთლიან მოსალოდნელ რესურსებთან. გამოყენებული რესურსები მოიცავს: ა) მოხმარებულ რესურსები; ბ) დახარჯულ სამუშაო დროს; ბ) განეულ დანახარჯებს; დ) დახარჯულ მანქანა / საათებს.

თუ სანარმოს სამუშაოები ან რესურსები თანაბარზომიერადაა განაწილებული შესასრულებელი ვალდებულების მთელ პერიოდზე, მიზანშეუწონელია ამონაგების წრფივი მეთოდით აღიარება.

გამოყენებული რესურსების მეთოდების ნაკლოვანება ის არის, რომ შეიძლება სანარმოს მიერ მოხმარებულ რესურსებსა და მოხმარებლისათვის საქონელსა ან მომსახურების კონტროლის გადაცემას შორის კავშირი არ არსებობდეს. ასეთი შემთხვევებისთვის სტანდარტი განიხილავს ვალდებულების შესრულების ხარისხის შეფასების კორექტირების გარემოებებს.

ხარჯები, რომლებიც არ არიან დაკავშირებული კონტრაქტთან, ან არ მონაწილეობენ სახელშეკრულებო ვალდებულების შესრულებაში, არ გამოიყენება სამუშაოს მიმდინარეობის შეფასებაში. სახელშეკრულებო ვალდებულების შესრულებას არ ასახავენ შემდეგი ხარჯები: ზოგადი და ადმინისტრაციული ხარჯები, რომლებიც არ არის უშუალოდ დაკავშირებული სახელშეკრულებო ვალდებულების შესრულებასთან, გარდა ხარჯებისა, რომლებიც პირდაპირ ეკისრება მომხმარებელს კონტრაქტის პირობების თანახმად; გაყიდვების და მარკეტინგული დანახარჯები; კვლევის და განვითარების ხარჯები, რომლებიც არ არის დამახასიათებელი მოცემული კონტრაქტისთვის; უმოქმედო სანარმოს ან აღჭურვილობის ამორტიზაცია; ფუჭად

დახარჯული მასალები; სამუშაო ძალის ან სხვა ხარჯების არანორმალური მოცულობა.

შესასრულებელი ვალდებულების შესრულების ხარისხის შეფასებისას უნდა გავითვალისწინოთ:

- **იმ საქონლისა და მომსახურების ხასიათი** რომელზე კონტროლი გადაეცემა მომხმარებელს, ხელშეკრულების მიხედვით და

- **ნებისმიერი საქონლის და მომსახურება**, რომელზე კონტროლი გადაეცემა მომხმარებელს, შესასრულებელი ვალდებულების შესრულების მიზნით;

გარემოებების ცვლილების შესაბამისად საწარმომ პერიოდულად უნდა განაახლოს ვალდებულების შესრულების ხარისხის შეფასება და მომხმარებელი ცვლილები ასახოს შესასრულებელი ვალდებულებების საბოლოო შედეგში. შესასრულებელი ვალდებულების შესრულების ხარისხის შეფასების ცვლილება არის სააღრიცხვო შეფასების ცვლილება.

სტანდარტი განმარტავს, რომ **ამონაგების აღიარება** დროთა განმავლობაში შესრულებულ ვალდებულებასთან მიმართებაში, იმ შემთხვევაშია დასაშვები, თუ შესაძლებელია ვალდებულებების შესრულების ხარისხის გონივრული შეფასება. მაგრამ, გარემოებებიდან გამომდინარე, თუ საწარმოს არ შეუძლია შესასრულებელი ვალდებულების შესრულების შედეგის გონივრული შეფასება, მაგრამ ელოდება ვალდებულების შესრულებისათვის განუვალ დანახარჯების ანაზღაურებას, მაშინ საწარმომ **ამონაგები უნდა აღიაროს განუვალ დანახარჯების სიდიდით** და ეს მიდგომა უნდა შეინარჩუნოს მანამ, ვიდრე არ უზრუნველყოფს შესასრულებელი ვალდებულებების შესრულების ხარისხის გონივრულ შეფასებას.

დასკვნა

- ფასს 15-მა მნიშვნელოვანიკორექტივები შეიტანა ამონაგების აღიარების პრინციპებში და დააზუსტა, რომ: ამონაგები უნდა აღიარდეს მომხმარებლისთვის აქტივზე **კონტროლი გადაცემის მომენტში** და აღიარდეს იმ **თანხით**, რომლის მიღების

უფლებასაც საწარმო მოვლის საქონლისა და მომსახურების გადაცემის სანაცვლოდ;

- ფასს **15** -ში „ამონაგები მომხმარებლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებიდან“ ჩამოყალიბებული პრინციპები და პრაქტიკაში მათი გამოყენების ძირითადი ასპექტები, უზრუნველყოფს მომხმარებლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებით წარმოქმნილი ამონაგებისა და ფულადი ნაკადების ხასიათის, სიდიდის, წარმოქმნის ვადების და განუსაზღვრელობების შესახებ ინფორმაციის ფინანსურ ანგარიშგებაში სამართლიან წარდგენას;

- ფასს 15 განსაზღვრავს იმ ძირითად კრიტერიუმებს, რომელსაც აღრიცხვის მიზნებისათვის მომხმარებელთან გაფორმებული ხელშეკრულება უნდა აკმაყოფილებდეს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ფასს15-ამონაგები მომხმარებლებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებიდან /<https://saras.gov.ge/ka/Home/Contact>

2. Н. Сресели, Р. Сресели Новый стандарт признания доходов – изменения, вызовы, новшества” - «Membership in the WTO: Prospects of Scientific Researches and International Technology Market»: materials of the international scientific-practical conference. In two volumes. Volume I – Bangkok, Thailand: Regional Academy of Management, 2016. – 391 p. ISBN 978-601-7496-26-5148-154;

3. <https://www.pwc.com/mx/es/industrias/energia/archivo/20150817-ifrs-oil-gas.pdf> - <https://www.kpmg.com/CN/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Newsletters/First-Impressions/Documents/First-Impressions-O-201409-Impacts-on-the-construction-industry-of-the-new-revenue-standard.pdf>

4. Audit committee considerations for the new revenue standard - [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-audit-committee-considerations-for-the-new-revenue-standard-oct2014/\\$FILE/EY-audit-committee-considerations-for-the-new-revenue-standard-oct2014.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-audit-committee-considerations-for-the-new-revenue-standard-oct2014/$FILE/EY-audit-committee-considerations-for-the-new-revenue-standard-oct2014.pdf)

5. In brief: FASB proposes further amendments to the new revenue standard - <http://www.pwc.com/us/en/cfodirect/publications/in-brief/fasb-practical-expedients-amendments-to-new-revenue-standard.html>

6. IFRS 15 — Revenue from Contracts with Customers - <http://www.iasplus.com/en/standards/ifrs/ifrs15>

7. Revenue from contracts with customer - <https://www.pwc.com/us/en/cfodirect/assets/pdf/accounting-guides/pwc-revenue-recognition-global-guide-2014.pdf>

References

1. IFRS 15 - Revenue from Contracts with Customers /<https://saras.gov.ge/ka/Home/Contact>, 2019.

2. Н. Сресели, Р. Сресели Новый стандарт признания доходов – изменения, вызовы, новшества” - «Membership in the WTO: Prospects of Scientific Researches and International Technology Market»: materials of the international scientific-practical conference. In two volumes. Volume I – Bangkok, Thailand: Regional Academy of Management, 2016. – 391 p. ISBN 978-601-7496-26-5148-154;

3. <https://www.pwc.com/mx/es/industrias/energia/archivo/20150817-ifrs-oil-gas.pdf> - <https://www.kpmg.com/CN/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Newsletters/First-Impressions/Documents/First-Impressions-O-201409-Impacts-on-the-construction-industry-of-the-new-revenue-standard.pdf>

4. Audit committee considerations for the new revenue standard - [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-audit-committee-considerations-for-the-new-revenue-standard-oct2014/\\$FILE/EY-audit-committee-considerations-for-the-new-revenue-standard-oct2014.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-audit-committee-considerations-for-the-new-revenue-standard-oct2014/$FILE/EY-audit-committee-considerations-for-the-new-revenue-standard-oct2014.pdf)

5. In brief: FASB proposes further amendments to the new revenue standard - <http://www.pwc.com/us/en/cfodirect/publications/in-brief/fasb-practical-expedients-amendments-to-new-revenue-standard.html>

6. IFRS 15 — Revenue from Contracts with Customers - <http://www.iasplus.com/en/standards/ifrs/ifrs15>

7. Revenue from contracts with customer - <https://www.pwc.com/us/en/cfodirect/assets/pdf/accounting-guides/pwc-revenue-recognition-global-guide-2014.pdf>

MAIN ASPECTS OF ACCOUNTING REVENUES FROM CONTRACTS WITH CUSTOMERS

Nana Sreseli

TSU Associate Professor

RESUME

Revenue is an income arising in the course of entity's ordinary activities. Revenue, together with income, is an indicator estimating the financial performance and financial position of an entity and is important in this regard for the users of financial statements. IFRS 15, as the standard regulating recognition, measurement and presentation of revenue, establishes the principles which ensure preparation of the information based on the economic content of contracts with customers, the terms of recognition and the credibility of the revenues. From the existing principles of income recognition, the standard has ignored inconsistencies and weaknesses and has provided recognition of the income with a more reasonable structure. The standard provides the five-step model framework of recognition of the revenue which specifies the main actions to be implemented by an entity for the purpose of simplification of the financial reporting preparation procedures and improvement of the economic content of the information. The regulations of this standard will contribute to delivery of useful information to its users.

Key words: Revenue; Contractual asset; Contractual obligation; Price of deal; Variable remuneration; Right of control; Output (Results) Method; Input (Used Resources) Method.

ბიტკოინი როგორც კრიპტობრაზიული პრობლემების გადაჭრის გზა

მზევინარ ნოზაძე
სტუ ასოც. პროფესორი

არჩილ უნდილაშვილი
სტუ დოქტორანტი

შესავალი

კაცობრიობის ისტორიის ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში ადამიანები საქონელს, პროდუქტს გაცვლით საშუალებად იყენებდნენ. ხოლო ფიატური, ანუ სახელმწიფო ვალუტა პირველად დაახლოებით 1000 წლის წინ გამოიყენეს. დღეს კი ის ფულადი მასის ძირითად ნაწილს წარმოადგენს მსოფლიო მასშტაბით. მიუხედავად ამისა, თამამდ შეიძლება ითქვას, რომ ამ ნაბიჯით არ სრულდება მონტარული ისტორიის განვითარება. კრიპტოვალუტა - ეს არის ახალი სახეობის ექსპერიმენტული ფული, რომელიც არ წარმოადგენს არც საქონელს და არც სტანდარტულ სახელმწიფოს მიერ ემიტირებულ ვალუტას. კრიპტოვალუტის ექსპერიმენტმა შესაძლებელია ვერ მიაღწიოს განვითარების მაღალ სტადიას, თუმცა აღნიშნულმა ახალმა ფულის სახეობამ მსოფლიო ეკონომიკაში ნამდვილად წარმოაშვა ახალი კითხვები და იდეები, რომელიც კრიპტოვალუტებს ახლავს თან.

ამ სტატიაში ახსნილია, თუ რას წარმოადგენს კრიპტოვალუტა და პასუხები იმ კითხვებზე, რომელიც ახალმა ექსპერიმენტმა წარმოშვა.

საკვანძო სიტყვები: ანონიმურობა; ბიტკოინი, კრიპტოვალუტა; კრიპტოგრაფია; ორმაგი ხარჯვის პრობლემა; ფული; ახალი ფულადი ეკონომიკა; მუშაობის მტკიცებულება; ფსევდონიმი; ბიზანტიელი გენერლების პრობლემა;

ტიქნიკური მიმოხილვა

სახელი კრიპტოვალუტა წარმოშობილია სისტემიდან, რომელიც იყენებს კრიპტოგრაფიას, რათა უზრუნველყოს დაცული გადარიცხვები და ციფრული ფულის გადაცვლა საჯაროდ განანილებულ და დეცენტრალიზებულ ოპერაციულ სისტემაში. პირველი კრიპტოვალუტაა ბიტკოინი, რომლით ვაჭრობაც დაიწყო 2009 წელს. მანამდეც არსებობდა გარკვეული ტიპის კრიპტოგრაფიული გზით დაშიფრული აქტივები, თუმცა მათ განსხვავებულ ალგორითმებზე აწყობილი სისტემა გააჩნდათ. ორი მნიშვნელოვანი ინოვაცია და პრობლემის გადაჭრის გზა, რომელიც ბიტკოინმა წარმოადგინა, იყო ორმაგი ხარჯვის პრობლემა და „ბიზანტიელი გენერლების პრობლემა“, რომლის არსსაც შედგომში განვმარტავთ.

ორმაგი ხარჯვა

ბიტკოინის შექმნამდე ფაქტიურად შეუძლებელი იყო ორ მხარეს შეორის დადებულიყო ისეთი ტიპის ელექტრონული გზით უზრუნველყოფილი გარიგება, რომელიც წარიმართებოდა მესამე პირის შუამავლობის გარეშე. ამის მთავარ მიზეზს წარმოადგენდა ორმაგი ხარჯვის პრობლემა, რომელიც ყოველთვის ახლდა თან ელექტრონული ფულადი სახსრების შექმნის ყოველ მცდელობას.

ამ ყველაფრის კარგად გასაგებად ჯერ განვიხილოთ როგორ მუშაობს ფიზიკური ფულადი გარიგებები. მაგალითად თუ ნინო 100 ლარს გადასცემს გიორგის, ნინოს აღარ აქვს ფული, ხოლო გიორგის აქვს 100 ლარი. გიორგის ძალიან მარტივად შეუძლია დაადასტუროს 100 ლარის ქონა, რაც ბუნებრივად ადასტურებს ნინოს თანხის უქონლობასაც, იმ შემთხვევაში, თუ გარიგებაში მხოლოდ მოცემული 2 პირი მონაწილეობს. მოცემული ტიპის მარტივი გარიგების მაგლითი 2 ერთმანეთისთვის უცნობ მხარეს აძლევს შესაძლებლობას მოახდინონ ერთმანეთთან თანხების გაცვლა ნდობის გარეშე თუ შუამავლად არსებობს მესამე მხარე.

ახლა ავსხნათ ის, თუ როგორ მუშაობს გაცვლითი სისტემა

ელექტრონული პრინციპით. ჩვენ შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ, რომ ნინო გიორგის 100 ლარის ნაცვლად იმეილის საშუალებით უგზავნის 100 ელექტრონულ ფაილს, რომელსაც ტვირთავს მეილში და შემდეგ აგზავნის. გიორგი 100 ფაილს იღებს იმეილის საშუალებით, თუმცა პრობლემა მდგომარეობს იმაში, რომ ნინოს მიერ გაგზავნილი ფაილები არის მხოლოდ და მხოლოდ ასლები, და ისინი ისევ ინახება ნინოს კომპიუტერში. შესაბამისად ნინოს მათი გაგზავნა კიდევ შეუძლია. შესაბამისად, თუ ჩვენ საქმე გვქენება ფულად აქტივებთან მსგავსი პრინციპი არ გამოგვადება.

აქამდე ორმაგი ხარჯვის პრობლემის გადაჭრის გზას წარმოადგენა გარიგებაში მონაწილე მესამე, „სანდო“ მხარე. ჩვენს მიერ მოყვანილ მაგალითში ნინოსაც და გიორგისაც ანგარიში ჰქონდათ გახსნილი მესამე მხარისთვის, მაგალითად ბანკისთვის ან ისეთი ორგანიზაციისთვის, როგორცაა PayPal, რომლებსაც შეუძლიათ გადარიცხვების კონტროლი და ორმაგი ხარჯვის პრობლემის თავიდან არიდება.

2008 წელს სატომო ნაკამატომ (ფსევდონიმი) წარმოადგინა საშუალება, რომელიც მოაგვარებდა ორმაგი ხარჯვის პრობლემას გარიგებაში მესამე პირის მონაწილეობის გარეშე. მისი ქმნილება ბიტკოინი თავისი არსით წარმოადგენს ელექტრონულ ფულს. სისტემა უზრუნველყოფდა ფინანსურ ტრანზაქციებს აქტივების კომპირების გარეშე, სადაც აქტივების რაოდენობის დასაზუსტებლად არ იყო საჭირო მესამე, „სანდო“ მხარის დაქირავება. სისტემა ფუნქციონირებდა კრიპტოგრაფიის გამოყენებით და პირისპირ ქსელური და სამუშაოს მტკიცებულებაზე დამყარებულ მუშაობის პრინციპით.

როგორც PayPal, ბიტკოინის სისტემაც იყენს საჯარო ელექტრონულ დაფთარს, რომელსაც ბლოკჩეინი ეწოდება. ყველა ბიტკოინ ტრანზაქცია ავტომატურად ინერება ბლოკჩეინში., თუმცა PayPal -ისგან განსხვავებით ბლოკჩეინი არ მოიაზრება ცენტრალურ მაკონტროლებლად. საბოლოოდ, ბლოკჩეინი წარმოადგენს საჯარო დკომუნეტს, რომელიც განაწილებულია პირისპირა ათასობით ბოტკოინის ქსელში მოაწინიელს შორის. თითოეული

ტრანზაქცია ავტომატურად მონმდება ბლოკჩეინ სისტემას და არ შეიქმნება ახალი ტრანზაქციის ოპერაცია მანამ, სანამ მის წინ ყველა ტრანზაქციის სისწორეს არ დაამოწმებს სისტემა. სწორედ ამ, ახალმა დამოუკიდებელმა სისტემურმა მოდელმა უზრუნველყო მესამე, მაკონტროლილებელი პირის „ფულადი“ გარიგებების სისტემიდან ჩამოშორება.

ბიზანტიელი გენერლების პრობლემა

მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ბიტკოინის კონცეფცია წყვეტდა ორმაგი ხარჯვის ამოცანას, თავი იჩინა კიდევ ერთმა დამატებითმა პრობლემამ. თუ ქსელში არსებულ ყველა ნოდს გააჩნია სრული ასლი იმ დაფთრისა, რომლებსაც ისინი აზიარებენ იმ მონაწილეებთან, ვისთანაც აქვთ კონტაქტი, მაშინ საიდან უნდა შეიტყოს ახალმა ნოდმა, რომ მას არ მიენოდება ყალბი დაფთრის ასლი? იმ რთულ ამოცანას, რომლის მთავარი საკითხი არის კონსენსუსის მიღწევა ნოდებს შორის, რომლებიც ერთმანეთს არ ენდობიან კომპიუტერულ მეცნიერებათა ლიტერატურაში ცნობილია, როგორ ბიზანტიელი გენერლების პრობლემა. სახელი ბიზანტიელი გენერლების პრობლემა მომდინარეობს ისტორიული გარემოებიდან, როცა ბიზანტიელი გენერალთა გარკვეული რაოდენობა საკუთარი ჯარისკაცებით გარს ერტყა ქალაქს და მათი მიზანი იყოს ქალაქის აღება. მათ იცოდნენ, რომ თუ ისინი ერთდროულად შეუტევენ, საკუთარი ძალების ნახევრითაც კი ადვილად შეძლებდნენ ქალაქის აღებას, მაგრამ თუ ისინი ცალცალკე მიიტანდნენ იერიშს მტერი მათ ადვილად დაამარცხებდა. გენერლებს ერთმანეთთან კავშირი მხოლოდ წერილებით ჰქონდათ, რომლის ნამდვილობის დადასტურებაც შეუძლებელი იყო. გენერლები ასევე ეჭვობდნენ, რომ მათ შორის იყვნენ მოღალატეები. როგორ უნდა შეძლებოდათ გენერლების უმრავლესობას შეთანხმება ზუსტ შეტევის დროზე, როცა მათი გზავნილები იყო არააუტენტიფიცირებული, მათ შორის იყვნენ მოღალატეები და არ ჰყავდათ ცენტრალური მაკონტროლებელი?

სინამდვილეში ესაა იგივე პრობლემა, რომელსაც ბიტკოინის

მანერები ხვდებიან მაშინ, როცა უნდა დაადასტურონ ახალი ტრანზაქცია და დაამატონ ის საერთო დაფთარში. ბიტკოინის მიერ წარმოდგენილი პრობლემის გადაჭრის გზა კი არის ის, რომ ის მიღებულ ტრანზაქციას ახვედრებს რთულ მათემატიკურ თავსატეხს, რომლის გაშიფრვაც საკმაოდ რთულია კომპიუტერის მიერ, თუმცა დადასტურება მარტივი. რთული მათემატიკური „ამოცანის“ ამოხსნელად კომპიუტერს სჭირდება დაახლოებით 10 წუთი, შესაბამისად ბლოკჩეინის ქსელში ყოველი ახალი ბლოკი 10 წუთში ერთხელ ემატება, სადაც უკვე გადამოწმებული და დადასტურებულია ყველა ის ტრანზაქცია, რაც კი მანამდე მომხდარა ქსელში.

დასკვნა

მოცემული ორი მნიშვნელოვანი პრობლემის გადაჭრით „სატოშნი ნაკამატომ“ მოახერხა ის, რომ საბოლოოდ ჩამოეყალიბებინა სრულიად ახალი და ინოვაციური საქემა, რომელიც უზრუნველყოფდა ელექტრონული გზით ღირებულებების გაზავნას მესამე მაკონტროლებელი ძალის ჩარევის გარეშე. სწორედ ამ პრობლემების გადაჭრის შემდგომ შეიქმნა პირველი სრულყოფილი კრიპტოგრაფიულად დაშიფრული დეცენტრალიზებული ციფრული აქტივი ბიტკოინი.

REFERENCES

1. S.Nakamoto „Peer-to-peer electronic cash system” 2008, bitcoin.org.
2. J.Kareken and Wallace , On the indeterminacy of equilibrium exchange rates. 1981
- Hall, R. E. 1982. Monetary trends in the United States and the United Kingdom: a review from the perspective of new developments in monetary economics.

BITCOIN AS THE WAY TO SOLVE CRYPTOGRAPHIC PROBLEMS

Mzevinar Nozadze,

Associate Professor of GTU

Archil Undilashvili,

PhD Student of GTU

Resume

Throughout the long history of mankind, people have used goods, products as a means of exchange. Fiat, or state currency, was first used some 1,000 years ago. Today it is a major part of the money supply worldwide. Nevertheless, it is safe to say that this step does not complete the development of monetary history. Cryptocurrencies - this is a new type of experimental money that is neither a commodity nor a standard currency. The cryptocurrency experiment may not reach a high level of development, but the new money has generated new questions and ideas in the world economy that accompany cryptocurrencies.

This article explains what cryptocurrency bitcoin is and the answers to the questions posed by the new experiment.

Key words: Anonymity; Bitcoin, Cryptocurrency; Cryptography; Double spending problem; Money; The new monetary economy; Evidence of work; A pseudonym; The Problem of the Byzantine Generals;

დაკრედიტების სრულყოფის საკითხები თანამედროვე პირობებში

ნატა ბიბილური
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

სტატიაში განხილულია, პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების ახალი რეგულაციები საქართველოში. ანალიზმა მოიცვა ეროვნული ბანკის მიერ ფინანსური ინსტიტუტების დაკრედიტების პოლიტიკა და მექანიზმები, რასაც მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე. ასევე, ფიზიკური პირების საცალო დაკრედიტების რეგულაციების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებები და პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების მიმართულებით განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების დროულობა და ეფექტურობა. საკრედიტო ორგანიზაციები შეისწავლიან მსესხებლის კრედიტუნარიანობას, მის შემოსავლებს და რაც მთავარია, გადახდის უნარს, რამდენად შეუძლიათ მათ მოემსახურონ აღებულ სესხს. საბოლოო ჯამში ეს გამოიწვევს რისკების შემცირებას, როგორც მთლიანად საფინანსო სექტორში, ასევე პირველ რიგში, მოსახლეობისთვის.

საკვანძო სიტყვები: ფინანსური ინსტიტუტები; დაკრედიტების პოლიტიკა; ეკონომიკური განვითარება; ბანკები; მიკროსაფინანსო ინსტიტუტები; პასუხისმგებლიანი დაკრედიტება.

შესავალი

ფიზიკური პირების დაკრედიტების წინა პერიოდის პრაქტიკამ გვიჩვენა, რომ ეკონომიკაზე და საბანკო სექტორზე ამა თუ იმ გავლენის შეფასება კომპლექსურ მიდგომას მოითხოვს. ერთი მხრივ, გაზარდა საფრთხეები ფინანსურ სექტორში, ხოლო, მეორე მხრივ, მოსახლეობა მასობრივი სავალო წნეხის ქვეშ მოაქცია და მათ სოციალური პრობლემები შეუქმნა. როცა ფიზიკური პირების სამომხმარებლო დაკრედიტების ზრდის

ტემპები ჯერადად უფრო ჩქარა იზრდება, ვიდრე მისი მომსახურეობის შესაძლებლობები, საშუალოვადიან პერსპექტივაში, პრობლემას უქმნის მაკროეკონომიკურ სტაბილურობას და ეკონომიკურ ზრდას.

ეროვნული ბანკის მიერ ფიზიკური პირების საცალო დაკრედიტების რეგულაციების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებები და პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების მიმართულებით განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებები მოსახლეობის გარკვეული ნაწილისთვის მოკლევადიან პერიოდში ვერ ექნებოდა პოზიტიური გავლენა, თუმცა სწრაფად უნდა გადადგმულიყო ის აუცილებელი ნაბიჯები, რომლებიც ჩვენამდე სხვა, უფრო განვითარებულმა ქვეყნებმა გადადგეს.

ძირითადი ტექსტი

პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების ჩარჩოს შემუშავებაზე 2018 წლის მანძილზე საქართველოს ეროვნული ბანკი, ფინანსური სექტორის მაქსიმალური ჩართულობით, აქტიურად მუშაობდა, რომლის მიზანია საქართველოს ფინანსური სისტემის სტაბილური ფუნქციონირების ხელშეწყობა და ჯანსაღი დაკრედიტების წახალისება. მომზადდა ფიზიკური პირის დაკრედიტების შესახებ დებულება, რომელიც სრულად დაფუძნებულია პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების პრინციპებზე და გულისხმობს დაკრედიტების პროცესში ისეთი სტანდარტების გამოყენებას, რომ მსესხებელმა ფინანსური სიძნელების გარეშე შეძლოს სესხის მომსახურება. დებულების მოთხოვნები ვრცელდება ფიზიკურ პირებზე (მათ შორის ინდ. მენარმეებზე) არასამეწარმეო მიზნობრიობით გაცემულ სესხებზე, თუ მსესხებლის ჯამური ვალდებულება არ აღემატება 2 მილიონ ლარს. სავალდებულო გახდა სესხის გაცემისას მსესხებლის გადახდისუნარიანობის ანალიზი, რაც გულისხმობს მათი შემოსავლების, ხარჯებისა და ვალდებულებების შესწავლას. ამასთანავე, დადგინდა სესხის მომსახურების და უზრუნველყოფის კოეფიციენტების მაქსიმალური ზღვრები, რომლის დაცვაც ყველა სესხის გამცემ ორგანიზაციას მოეთხოვება.

ეროვნული ბანკის მონაცემებით, საკრედიტო ზრდა ბოლო 3-5 წლის განმავლო-ბაში, საშუალოდ, წლიურად 20%-ზე მაღალი იყო. ტექნოლოგიურმა განვითარებამ, ე.წ. „ფინტექები“-ს ან/და ონლაინსესხების კომპანიების გამოჩენამ ბაზარზე და, შესაბამისად, ძალიან მარტივად ხელმისაწვდომმა კრედიტმა ბოლო პერიოდში საცალო დაკრედიტებაში დავალიანება მნიშვნელოვნად გაზარდა. ამასთან, ყურადსაღებია არა მარტო ამ დავალიანების მოცულობის ზრდა, არამედ ზრდის ტემპი. თუ დავალიანება უფრო სწრაფად იზრდება, ვიდრე მისი მომსახურების შესაძლებლობა, ეს რამდენიმე წელიწადში აუცილებლად იწვევს მძიმე პრობლემებს, როგორც მსესხებლებისთვის, ასევე საფინანსო სექტორისათვის და მთლიანად ეკონომიკისათვის.

საერთაშორისო კვლევა აჩვენებს, რომ გადახდისუნარიანობის შესწავლის გარეშე დაკრედიტების ბიზნეს მოდელი მსესხებელთა დიდი ნაწილის ფინანსურ მდგომარეობას მნიშვნელოვნად აუარესებს და ფინანსური სტაბილურობის რისკებს ზრდის. სხვა ქვეყნებთან შედარებით, საქართველოში უფრო რბილი მიდგომაა შემოსავლის დადასტურებასთან დაკავშირებით. კერძოდ, ბანკებს უფლება აქვთ, რეგულაციამდე არსებული პრაქტიკის მსგავსად, შემოსავალში გაითვალისწინონ არაფორმალური სექტორიდან მიღებული შემოსავლები, რაც საერთაშორისო პრაქტიკაში საკმაოდ იშვიათია.

საკანონმდებლო ცვლილება, მიკრო-საფინანსო ორგანიზაციების ბაზარს გახდის გამჭირვალეს და მინიმუმადე დაიყვანს რისკის დონეს, რაც თავისთავად გაზრდის ინვესტიციებს ამ ბაზარზე, მაშინ როცა დაცულია მომხმარებლის ინტერესიც და კონკურენციისთვის ველი არის აბსოლუტურად ფართო და ღია, როგორც ბანკებისთვის, ისე ამ ორგანიზაციებისთვის. საკანონმდებლო ცვლილებამ კომპანიები ინსტიტუციურად უნდა გამართოს, შესაბამისი კაპიტალით და მართვის ინსტრუმენტებით რაც პირველ რიგში მოსახლეობის კეთილდღეობას უზრუნველყოფს. „კომერციულ ბანკებში კრედიტების კონცენტრაციისა და მსხვილი რისკების შესახებ დებულების დამტკიცების“ 2018 წლის 17 მარტს გამოცემული ბრძანებით ძალაშია 2018 წლის

7 მაისიდან. ვფიქრობთ, ახალი საკანონმდებლო რეგულაციები უზრუნველყოფს მომხმარებელთა ინტერესების დაცვისა და კომერციულ ბანკებში ჯანსაღი საკრედიტო პოლიტიკისა და შედეგად ჯანსაღი პორტფელის ჩამოყალიბებას.

პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების პრინციპების დამკვიდრებით ქვეყანაში, ხელი შეეწყოს სესხების გადამისამართებას უფრო პროდუქტიულ სექტორებში, როგორებიცაა მცირე და საშუალო მენარმეობა და სხვა ბიზნეს სესხები. შესაბამისად, ბიზნეს დაკრედიტების ხარჯზე სესხების ზრდას ეკონომიკის ზრდასა და დასაქმებაზე გაცილებით მაღალი ეფექტი ექნება, ვიდრე სამომხმარებლო სესხებისას. ასევე, ბიზნეს დაკრედიტების ზრდას ხელი შეუწყოს კაპიტალის ადეკვატურობის კუთხით საბანკო სექტორში საკანონმდებლო ცვლილებებმა. ბანკებს შედარებით ნაკლები კაპიტალი სჭირდებათ იმისთვის, რომ დააკრედიტონ მცირე და საშუალო ბიზნესი, ვიდრე სამომხმარებლო სესხებისთვის.

ფიზიკური პირების პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების ჩარჩოს დანერგვა უზრუნველყოფს ფინანსური სტაბილურობის რისკების შემცირებას და დადებითი გავლენა ექნება ეკონომიკაზე. აღნიშნული რეგულაცია შეამცირებს ჭარბ საკრედიტო ტვირთსა და გრძელვადიან საპროცენტო განაკვეთებს, რაც ხელს შეუწყობს ეკონომიკურ ზრდას. აღსანიშნავია, რომ პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების რეგულაცია ფინანსური სტაბილურობის რისკების შემცირების საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას წარმოადგენს (მაგალითად, ბოლო წლებში მსგავსი რეგულაცია დანერგილ იქნა ისეთ ქვეყნებში როგორიცაა ესტონეთი, უნგრეთი, შვედეთი, დანია, ლიტვა, ჩეხეთი).

აღნიშნული ჩარჩოს ეფექტიანი მუშაობა მოითხოვს საკრედიტო საინფორმაციო ბიუროსა და შემოსავლების შემომნების ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებას, რაც გარკვეულ დროს საჭიროებს. იქედან გამომდინარე, რომ მიმდინარე პერიოდში შინამეურნეობების დაკრედიტების მაღალი ტემპი წარჩუნდება, არის საფრთხე, რომ პროცესის დასრულებამდე კიდევ უფრო გაიზარდოს ჭარბვალის მსესხებლების რაოდენობა და დაკავ-

შირებულმა რისკებმა ფინანსური სექტორის მდგრად განვითარებას ზიანი მიაყენოს.

საქართველოს ეროვნული ბანკი აქტიურად განაგრძობს ქვეყნის ფინანსური სტაბილურობის მუდმივ მონიტორინგს, საშინაო და საგარეო რისკების შეფასებას და საჭიროებისამებრ გამოიყენებს მის ხელთ არსებულ ყველა ინსტრუმენტს შესაძლო რისკების მინიმიზაციისთვის. პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების ფილოსოფია ყველა წარმატებულ ეკონომიკაში აპრობირებული მეთოდია, საქართველოს მთავრობას აქვს გარანტია იმისა, რომ საფინანსო ინსტიტუტები პასუხისმგებლობას ბოლომდე გაიაზრებენ. თუ ამ დრომდე, სესხის გაცემის დროს პასუხისმგებლიანი დამოკიდებულების დეფიციტი ჰქონდათ და მსესხებლის შემოსავლების სრულყოფილ შესწავლას არ ახდენდნენ, ეროვნული ბანკის რეგულაცია კრძალავს სესხების გაცემას შემოსავლის ანალიზის გარეშე, ბანკებს, თავიანთი კაპიტალის 25%-ზე მეტი სესხის გაცემა აეკრძალათ.

დასკვნა

ანალიზმა ცხადყო, რომ ჭარბვალუიანობის იმ დონის შენარჩუნება, რაც დღეს გვაქვს და მისი გაზრდა მომავალში სერიოზული სისტემური რისკების გაჩენის ალბათობას გამოიწვევს, რასაც ფინანსური სექტორიც აცნობიერებს. მაღალმა კონკურენციამ ბანკებსა და სხვადასხვა ფინანსურ ინსტიტუტებს შორის, წარმოშვა ის პრობლემა, რომ მოსახლეობის უდიდესი ნაწილი არის სხვადასხვა ფინანსური ინსტიტუტის სხვადასხვა პროდუქტის მომხმარებელი, რომლის გაცემის წესი ხშირ შემთხვევაში, ეწინააღმდეგება პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების პრინციპებს. შედეგად, ვლბებულობთ გადახდისუნარო მოსახლეობის დიდ რაოდენობას, კრიზისში მყოფ ბიზნეს კომპანიებს და ზოგადი ეკონომიკური ფონის გაუარესებას. აღნიშნული და სხვა ნაკლოვანებების აღმოფხვრის მიზნით, ზემოაღნიშნულმა საკანონმდებლო ცვლილებებმა ხელი უნდა შეუწყოს ქვეყნის ეკონომიკის შეუფერხებელ განვითარებას.

საკანონმდებლო მთავრობა და მარეგულრებელი განახო-

ციელებს ბიზნესთან მჭიდრო და ინტენსიურ კონსულტაციებს, განსაკუთრებით იმ მენარმეებთან, რომლებსაც ეს რეგულაცია უშუალოდ შეეხება, თუმცა რეფორმის აღსრულების თვალსაზრისით მარეგულირებელი ძალიან პრინციპული იქნება და დაწყებულ რეფორმას ბოლომდე მიიყვანს.

REFERENCES

1. <https://www.nbg.gov.ge>

ISSUES OF LENDING IMPROVEMENT IN MODERN CONDITIONS

Nata Bibiluri, GTU, PhD student

RESUME

The article reviews the new, responsible lending regulations in Georgia. The analysis covers the policies and mechanisms on lending for financial institutions mandated from the National Bank. These regulations have a significant impact on the economic development of our country. The article also includes the decisions made on regulating retail lending, as well as the timeline and efficiency of the legislative changes related to responsible lending. In the end, lending organizations will need to study the creditworthiness of each borrower, their income, and most importantly, their ability to honor debt obligations. This will lead to risk reduction for the financial sector, but most importantly for the general public and population.

Furthermore, promoting responsible lending across the country will facilitate the redirection of loans to more productive sectors such as business loans, including small and medium enterprises. Consequently, the growth of business loans at the expense of personal landings (consumer loans) will have a much higher effect on economic growth and employment of the country.

Key words: financial institution, credit policy, economic development, banks, microfinance institute, responsible lending.



**სავალდებულო უბედური შემთხვევის
დაზღვევის როლი ბიზნესში**

ლევან გრიგალაშვილი
ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი,
სტუ პროფესორი

შორენა მიმინოშვილი
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

უბედური შემთხვევის დაზღვევის ბაზრის განვითარება ცხოვრების საბაზრო რიტმიდან გამომდინარე აუცილებელ პროდუქტად იქცა.

სახელმწიფო ხელისუფლების, სადაზღვევო ინდუსტრიის და ბიზნესის საქმიანობის რეგულირება უბედური შემთხვევის სფეროში და მასთან დაკავშირებული ეკონომიკურ-ორგანიზაციული ურთიერთობები მნიშვნელოვანი ფაქტორებია როგორც სადაზღვევო ბიზნესის განვითარებისათვის, ასევე ქვეყნის მოსახლეობისათვის, როგორც დაცულობის შეგრძნების და ფინანსური გარანტია. ბიზნეს გაერთიანებისა და სადაზღვევო კომპანიების წარმომადგენლებმა მზაობა გამოთქვეს ამ მიმართულებით, რის შედეგადაც დამსაქმებელი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე მუშაობის პერიოდში დასაქმებულ ადამიანებს უბედური შემთხვევისაგან საკუთარი ხარჯებით აზღვევს;

დაზღვევის სახეობებისა და პირობების შესახებ მნიშვნელოვანია, საზოგადოებისათვის სწორი და დროული ინფორმაციის მიწოდება და მოსახლეობის ინფორმირების დონის ამაღლება. სახელმწიფომ და მზღვეველთა კავშირებმა აუცილებელია აამაღლონ კონტროლი სადაზღვევო კომპანიების საქმიანობაზე: კლიენტების წინაშე მათი ვალდებულებების შესრულების მხრივ,

რათა თავიდან აცილებულ იქნას სადაზღვევო თაღლითობა. ხოლო თავის მხრივ სახელმწიფო ორგანოებმა უფრო მეტი ყურადღება უნდა მიაქციონ მოსახლეობის სადაზღვევო კულტურის განვითარებას. მოსახლეობა უნდა იყოს გათვითცნობიერებული, რათა მოახდინოს საკუთარი მომავლის პროგნოზირება;

საკვანძო სიტყვები: სავალდებულო დაზღვევა, უბედური შემთხვევა, დასაქმებული, სადაზღვევო ბიზნესი

ძირითადი ტექსტი

სწორი, გამართული და მოსახლეობის საჭიროებაზე მორგებული სავალდებულო სადაზღვევო პროდუქტები ის ინსტრუმენტია, რომელიც იცავს მოსახლეობას შესაძლო ფინანსური ზარალისგან და ეკონომიური ცხოვრებაშიც აქტიურად მონაწილეობს. ბოლო პერიოდში გახშირებული უბედური შემთხვევების შედეგად დაზიანების ფაქტების გამო, სახელმწიფომ აიღო ვალდებულება, მაქსიმალურად შეექმნა ისეთი სტიმულები, რომლებიც დაიცავს მოქალაქეებს უბედური შემთხვევებისგან მიყენებული ზიანისგან. სწორედ ასეთი მექანიზმია უბედური შემთხვევის სავალდებულო დაზღვევის სახეობის ამოქმედება.

დაზღვევის სავალდებულო და ნებაყოფლობით ფორმებს განასხვავებენ შემდეგი პრინციპები: კანონმდებლობითი რეგულირება და ნებაყოფლობითი სანყისები, გავრცელების არეალი, მოქმედების პერიოდი, სადაზღვევო გადასახადების შეტანისა და ზარალის ანაზღაურების წესები.

სავალდებულო დაზღვევა დგინდება კანონით, რომელიც ითვალისწინებს:

- სავალდებულო დაზღვევას დაქვემდებარებული ობიექტების(ბიზნეს სფერო) ჩამონათვალს;
- სადაზღვევო პასუხისმგებლობის მოცულობას;
- სადაზღვევო უზრუნველყოფის დონეს ან მოცულობას;
- სატარიფო განაკვეთების დადგენის წესებს;
- სადაზღვევო გადახდების შესატანის პერიოდულობას;
- მზღვეველის, დამზღვევის და დაზღვეულების ძირითად უფლებებს.

ყოველწლიურად ხდება ქვეყანაში დაზღვეული ობიექტების რეგისტრაცია, რომლებსაც კანონი ავალდებულებს და ეკონომიკური საქმიანობის რეესტრის მიხედვით ავტომატურად ჩაერთვებიან სავალდებულო დაზღვევის სფეროში.

სავალდებულო დაზღვევისას მოქმედებენ სრულად მოცვის, ავტომატურობის, სადაზღვევო ანაზღაურების ნორმების პრინციპები. თუმცა მას გააჩნია მკაცრად განსაზღვრული შეთანხმებული ვადა და მთლიანად არის დამოკიდებული სადაზღვევო შენტანის გადახდაზე;

დამსაქმებელს დასაქმებული ადამიანების უბედური შემთხვევის დაზღვევის შეძენა შეუძლია ნებაყოფლობით იმ სადაზღვევო კომპანიებში, რომლებიც გაყიდვიან აღნიშნულ პროდუქტს და ვინც შესთავაზებს დაზღვევის ყველაზე კარგ პირობებს. კონკრეტული პირობები რეგულირდება დამზღვეველის მიერ შემუშავებული წესით.

დღეისათვის უბედური შემთხვევის დაზღვევის არსებული პირობები შემუშავებულია მისი ჩატარების მრავალწლიანი პრაქტიკით, საზღვარგარეთის ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით. ისინი მუდმივად განიცდიან სრულყოფას დაზღვეულის ინტერესების სულ უფრო სრულად დაკმაყოფილების მიზნით. სადაზღვევო ბაზრის განვითარება და კონკურენცია ქმნის ხელსაყრელ პირობებს დაზღვევის არსებული პირობების განვითარებისთვის.

მინიმალური პირობები სადაზღვევო პროდუქტის შეფასებისა და სადაზღვევო ანაზღაურების შესახებ უნდა იქნას მიღებული შეთანხმებით. საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის, ბიზნეს გაერთიანებისა, სადაზღვევო კომპანიების წარმომადგენლები, დამსაქმებელთა ასოციაცია და სამინისტროს წარმომადგენლები სადაზღვევო პაკეტის ფასისა და ასანაზღაურებელი ზარალის ლიმიტის დაწესებას და კონკრეტული სტანდარტების შემოღებას ცდილობენ. ბაზარი კი ამას თავად არეგულირებს. დამსაქმებლებს უბედური შემთხვევის დაზღვევა ჯანმრთელობის დაზღვევაზე ბევრად იაფი უჯდება. ლიმიტის ოდენობა კი წლიური ხელფასის რაოდენო-

ბით ისაზღვრება.

მთლიანობაში, შრომის უსაფრთხოება ესაა კომპლექსური სისტემა, რომელიც არაერთი კომპონენტისაგან შედგება და შრომის ინსპექცია ამ კომპონენტებს შორის მხოლოდ ერთ-ერთია; გამართული სისტემის ფუნქციონირებისათვის კი კრიტიკული მნიშვნელობა აქვს შესაბამის საგანმანათლებლო პროგრამებს, ტექნოლოგიებს, დასაქმებულების კვალიფიკაციას, ჯანდაცვის სისტემას, შრომის კულტურას და, რასაკვირველია, ბიზნესის ჩართულობას ამ ყველაფერში. ყველა კომპონენტის, გამართულ მუშაობას შეუძლია რისკებისა და ფატალური შემთხვევების შემცირება. სამწუხაროდ, მხოლოდ შემცირება და არა განულება.

ადამიანები, რომლებიც ყოველდღიურ რეჟიმში მუშაობენ სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის საფრთხის შემცველ სამუშაო ადგილებზე, ისინი აუცილებლად უნდა გავითვალისწინოთ პრობლემების გადაწყვეტის გზების ძიებაში; შრომის ინსპექციის აღდგენამ შესაძლოა გარკვეულ პროგრესს მისცეს ბიძგი იმ თვალსაზრისით, რომ კიდევ უფრო ნათლად გაიწეროს და განისაზღვროს პასუხისმგებლობის საზღვრები, როგორც სახელმწიფოსა და ბიზნესისათვის, ასევე დასაქმებულებისათვისაც.

მაღალი რისკის შემცველი სამუშაო ადგილებში: ქარხანა, მაღარო, მშენებლობა, ქიმიური მრეწველობა, სადაც ადამიანების სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, როგორც წესი საფრთხე ემუქრება, დიდი მნიშვნელობა აქვს პასუხისმგებლობის ზომასა და პრევენციის მეთოდების გათვალისწინებას. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე დასაქმებულის უბედური შემთხვევა დააზღვიოს თავისი სახსრებით.

უბედური შემთხვევა განეკუთვნება სოციალურ პრობლემას, სადაც აქცენტი კეთდება კატასტროფების სოციალურ კონტექსტზე, სოციალურ პროცესებსა და სტრუქტურებზე. რისკი არის მოსალოდნელი საფრთხის შესაძლო გარემოებები, რომელსაც მოჰყვება სოციალური ან მატერიალური დანაკარგები,

რისკისთვის დამახასიათებელია მოულოდნელობა და სახიფათო სიტუაციის უცაბედობა.

სავალდებულო (კანონით) სოციალური დაზღვევა წარმოადგენს ეკონომიურად აქტიური მოსახლეობის სოციალური დაცვის ინსტიტუტს, შემოსავლების (ხელფასი) დაკარგვის რისკებისგან, შრომის უნარის შეზღუდვის (ავადმყოფობა, უბედური შემთხვევა, სიბერე) დროს. ფინანსური წყარო დამსაქმებლების, დასაქმებულების (ზოგჯერ სახელმწიფოს) სადაზღვევო შენატანებია, რომლებსაც განაპირობებს სოლიდარული ურთიერთდახმარების პრინციპი. გამონაკლისს წარმოადგენს სანარმოში, უბედურ შემთხვევასთან დაკავშირებული სადაზღვევო სისტემები, რომლებიც ფინანსდებიან მხოლოდ დამსაქმებულის შენატანების ხარჯზე. სოციალური დაზღვევის არსი მდგომარეობს, შრომითი საქმიანობის ყველა მონაწილეს შორის ეკონომიკური შედეგების სოციალური რისკების გადანაწილებაში, ფინანსური საშუალებების რეზერვირების ხარჯზე, რომლებიც წარმოადგენენ მშრომელებზე დახარჯული თანხების ნაწილს, ანუ როგორც უწოდებენ დროში რეზერვირებული და გადატანილი ხელფასის ნაწილი, რომლის გადახდა ხორციელდება დაზღვევით გათვალისწინებული სიტუაციის დადგომის დროს (სამუშაო ადგილის ან შრომის უნარის დაკარგვის პერიოდები), დახმარების, პენსიის, სამედიცინო და სარეაბილიტაციო მომსახურების ფორმით.

ვეროსულ ქვეყნებში სავალდებულო სოციალური დაზღვევის ცალკეული სისტემების დანერგვის მონაცვლეობა იმაში მდგომარეობს, რომ, როგორც წესი, დაზღვევა უპირველესად უბედურ შემთხვევებზე ხდებოდა. შემდეგ - სამედიცინო, საპენსიო დაზღვევა და გაცილებით მოგვიანებით, უმუშევრობაზე. სოციალური დაზღვევის დანერგვის მოცემული თანმიმდევრობის ახსნა ორი ფაქტორის მეშვეობით შეიძლება. პირველი - სადაზღვევო სისტემების ორგანიზების სირთულის სხვადასხვა დონე. მეორე - ამ სისტემების ლიბერალურ პრინციპებზე და საბაზრო ეკონომიკაზე სრული შესაბამისობა.

დიდი ბრიტანეთის სოციალური დაცვის სისტემის დაფინან-

სების სტრუქტურა ორად იყოფა - ეროვნული ჯანდაცვა და ეროვნული სოციალური დაზღვევა. აქედან პირველი ფინანსდება უპირატესად სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, მეორე კი - მენარმეთა და დაქირავებულ მუშათა სანევრო შენატანების ხარჯზე. თითქმის 90%-ით ბიუჯეტიდან დაფინანსებული ჯანდაცვის გარდა, საგადასახადო დაფინანსება დამახასიათებელია სანარმოო უბედური შემთხვევებისთვის და საოჯახო დახმარებისთვის

შტატების უმეტესობაში კანონმდებლობა მენარმეებს პასუხისმგებლობას აკისრებს: სანარმოო პირობებში მშრომელთა დასახიჩრება, განსაზღვრავს რა ანაზღაურების ოდენობას (მოცულობას) და დროებითი შრომისუუნარობის გამო ანაზღაურების ხანგრძლივობას, ან კომპენსაციის ოდენობას დალუპულის ოჯახისთვის, თუკი უბედურმა შემთხვევამ თამშრომელი სანარმოში (ან იქ მიღებული ტრავმის შედეგად მოგვიანებით) იმსხვერპლა. ანაზღაურების დონე განისაზღვრება ხელფასის ოდენობის პროცენტული თანაფარდობით და 2/3-ზე მეტს არ შეადგენს. ფულადი კომპენსაციის ძირითად ნაწილს იხდიან არა მენარმეები, არამედ კერძო სადაზღვევო კომპანიები, რადგან მენარმეები წინასწარ იზღვევენ თავს მსგავსი შემთხვევებისგან. ზოგიერთ შტატში მენარმეთა გადასახადების ხარჯზე იქმნება სპეციალური ფონდები, საიდანაც შტატის ხელისუფლება დაზარალებულებს და მათ ოჯახებს დაზღვევას უხდის. უკანასკნელ წლებში გაიზარდა საშიშ სანარმოებში დაკავებულ მუშათა რაოდენობა, რომლებიც უბედური შემთხვევისგან თვითდაზღვევას კერძო სადაზღვევო ფირმებში ანიჭებენ უპირატესობას. შტატების უმრავლესობაში ან საერთოდ არ არსებობს პროფესიულ დაავადებებზე მენარმეთა პასუხისმგებლობაზე კანონი, ან დაავადებების ძალზე ვიწრო წრეს მოიცავს.

ევროკავშირის ქვეყნების სანარმოო დანესებულებებში, სოციალური დაცვის სხვა სახეობებისაგან განსხვავებით, უბედური შემთხვევისაგან დაზღვევის სისტემაში დიდი სხვაობა არ არის. ეს დაკავშირებულია ევროპული ქვეყნებისათვის დამახასიათებელი ამ სადაზღვევო რისკების სახეობების ორგანიზების საერთო პრინციპებთან. გარდა ამისა, ეს განპირობებული

ლია ზოგადად მიღებულ სადაზღვევო პრაქტიკასთან, როდესაც პროფესიული რისკები, როგორც წესი, იფარება მხოლოდ დამსაქმებლის ხარჯზე, რომელსაც, ამ შემთხვევაში, მათ წარმოქმნაზე ეკისრება უფრო დიდი პასუხისმგებლობა, ვიდრე თავად დასაქმებულს. ამგვარად, ევროკავშირის ქვეყნების საწარმოებში, უბედური შემთხვევისაგან დაზღვევის სისტემები, მხოლოდ ცალკეულ დეტალებში განსხვავდება. მათ განეკუთვნება დაფინანსებისა და ორგანიზების თავისებურებები. მაგალითად, თუ გერმანიაში სოციალური დაზღვევის ამ დარგით მხოლოდ პროფკავშირები არის დაკავებული, დიდ ბრიტანეთში ის არის სოციალური დაცვის საერთო სისტემის შემადგენელი ნაწილი და იმართება სახელმწიფო დონეზე. გამონაკლისს საერთო პრაქტიკიდან მხოლოდ ჰოლანდია წარმოადგენს, სადაც დაზღვევა უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებებისაგან, როგორც ასეთი არ არსებობს, და საწარმოო რისკების დაზღვევა სამედიცინო დაზღვევისა და ინვალიდობით დაზღვევის სისტემის ფარგლებში ხორციელდება.

1911 წლის მიღებული იქნა „აქტი სახელმწიფო დაზღვევის შესახებ“, რომელიც სადაზღვევო შენატანებს არ ითვალისწინებდა, 1913 წელს საფრანგეთში მიღებული იქნა კანონი „მუშების პროფესიული დაავადებისა და უბედური შემთხვევისაგან დაზღვევის შესახებ“. სოციალური დაზღვევას უფრო ადრე მიმართავდნენ შვეციაში, 1907 წელს შემუშავებული კანონით „ინვალიდობის, ავადმყოფობის, სიბერის სავალდებულო დაზღვევის შესახებ“, 1913 წლიდან 16-დან 67 წლამდე ასაკის ყველა მოქალაქე ვალდებული იყო დაზღვეულიყო, რათა სიბერის ჟამს, ინვალიდობის შემთხვევაში და ავადმყოფობის დროს მატერიალურად უზრუნველყოფილიყო. სადაზღვევო შენატანს იხდიდნენ თვით დაზღვეულები, სადაზღვევო საზოგადოება და სახელმწიფო.

1917 წლიდან საქართველოს სოციალური დაზღვევის მცირედი ჩანასახიც კი გაქრა და დაექვემდებარა რევოლუციის შემდგომი მთავრობის მიერ შემუშავებული სოციალური დაცვის სიტემას. 1921 წლის 15 ოქტომბერს სახალხო კომისართა საბ-

ქოს მიერ „დაქირავებული შრომის დასაქმებულთა სოციალური დაზღვევის შესახებ“. ფინანსური უზრუნველყოფა ხდებოდა საწარმოთა სავალდებულო შენატანების საფუძველზე. კონკრეტული ნორმების დადგენა სადაზღვევო შემთხვევის დადგომისას სადაზღვევო ანაზღაურების შესახებ დადგენილი იყო სახალხო კომისართა საბჭოს მიერ.

სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ საქართველოს კანონმდებლობა ეფუძნება საქართველოს კონსტიტუციას. იგი შედგება ამ კანონისაგან, „სავალდებულო სადაზღვევო პენსიების შესახებ“, „დასაქმების შესახებ“, „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის სფეროში ინდივიდუალური (პერსონიფიცირებული) აღრიცხვისა და პირადი ანგარიშების შემოღების შესახებ“ საქართველოს კანონებისაგან, სხვა საკანონმდებლო და მათ საფუძველზე მიღებული კანონქვემდებარე აქტებისაგან.

სადაზღვევო ბაზარს რეგულირებას დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური უწევს. მისი მიზანია სახელმწიფო პოლიტიკის გატარება, ბაზრის ფინანსური სტაბილურობის და გადახდისუნარიანობის უზრუნველყოფა, ფინანსური სტაბილურობისათვის ხელშეწყობა და ევროკავშირის სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა.

სადაზღვევო ბაზრის შესწავლის დროს საყურადღებოა 2010 წლიდან 2015 წლამდე პერიოდი, რადგან კერძო სადაზღვევო კომპანიების მიერ მოზიდული სადაზღვევო პრემიების მოცულობა მერყევი ტენდენციით ხასიათდებოდა. მოზიდული სადაზღვევო პრემიების მოცულობა მაქსიმუმს აღწევს 2012 წელს, მომდევნო ორი წლის განმავლობაში კი იკლებს. 2013-2014 წლებში მოზიდული პრემიების მკვეთრი კლება გამოწვეულია საყოველთაო ჯანდაცვის სახელმწიფო პროგრამის ძალაში შესვლით, რამაც გამოიწვია ჯანმრთელობის დაზღვევაში მოზიდული პრემიების კლება. ეს აიხსნება მომხმარებელთა ნაწილის კერძო დაზღვევიდან სახელმწიფო დაზღვევაზე გადასვლით. მიუხედავად ამისა კერძო დაზღვევა მაინც არ კარგავს აქტიულობას და 2015 წელს კვლავ დაფიქსირდა ჯანმრთელობის და-

ზღვევაში მოზიდული პრემიების ზრდა. მიუხედავად იმისა, რომ სადაზღვევო ბაზარი ნელა ვითარდება, სავალდებულო უბედური შემთხვევის დაზღვევის შემოღებამ გამოიწვია დაზღვევის ამ სახეობის პრემიის ზრდა და ეს ტენდენცია გრძელდება. დაზღვევის ამ სახის განვითარებას აუცილებელ წინაპირობად მაღალი მენარმეობრივი სადაზღვევო კულტურის არსებობა სჭირდება.

ცხრილი 1

უბედური შემთხვევის დაზღვევის ბაზრის სტრუქტურა						
წლები	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (II კვარტალი)
მოზიდული პრემია	3,362,074.02	4,076,376.47	4,461,128.70	4,993,742.70	5,980,985.88	6,292,471.65

დაზღვევა არის რისკების მართვის კარგი ფინანსური სერვისი, რომელიც საშუალებას გვაძლევს მოულოდნელად დამდგარი შემთხვევების დროს თავიდან ავირიდოთ ფინანსური ხარჯები და ავინაზლაუროთ ზარალი. სადაზღვევო ხელშეკრულება არის კონტრაქტი, რომლის ფარგლებშიც დაზღვეული პირი დაცულია ხარჯების განევისგან ან იღებს ანაზლაურებას ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული მოულოდნელი შემთხვევების დადგომის დროს – დამზღვევი არის კომპანია ან პირი, რომელიც დაზღვეულ პირს ჰპირდება ანაზლაურებას.

უბედური შემთხვევის წინასწარ განჭვრეტა თითქმის შეუძლებელია, თუ დაახლოებით წარმოვიდგინოთ უბედური შემთხვევის დროს ზარალის მოცულობას, მივხვდებით, რომ სადაზღვევო პრემიის მოცულობა - ეს თანხა არაფერია იმასთან შედარებით რა მოცულობის ხარჯებიც შეიძლება დადგეს. სადაზღვევო პრემიის ოდენობა დამოკიდებულია დაფარვის თანხაზე, ასევე მიღებულ დაზიანებებზე.

უბედური შემთხვევის პოლისი შედგება რამდენიმე მუხლისაგან: უბედური შემთხვევის დაზღვევის პირობები; ანაზლაურების მიღების წესი; მუდმივი და ნაწილობრივი შრომისუ-

უნარობის შემთხვევაში თანხის წილის დაანგარიშების სქემა; დაზღვევის გამონაკლისები; სანქციის პირობა.

უბედური შემთხვევის დაზღვევის ხელშეკრულებით მზღვეველი მოვალეა აუნაზლაუროს დაზღვეულ დასაქმებულ თანამშრომელს შრომითი მოვალეობის შესრულებისას სანარმოო ტრავმით ან ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენებით ან გარდაცვალების შედეგად გამონვეული ზარალი. დაზღვეულის გარდაცვალების მიზეზით ანაზლაურებაზე პრეტენზიის შემთხვევაში, გარდაცვლილი დაზღვეულის სხეული უნდა იყოს ამოცნობილი. დაზღვეულის გაუჩინარების შემთხვევა არ განიხილება გარდაცვალებად. შეტყობინება უბედური შემთხვევის შესახებ და ინფორმაცია დაზღვეულის დაშავების მოკლე აღწერის შესახებ უნდა მიენოდოს მზღვეველს; გარდაცვალების მიზეზის დამადასტურებელ საბუთებს: სამედიცინო ცნობებს, ანკეტებს, დეკლარაციებს წარმოადგენს დამზღვევი/მოსარგებლე/კანონიერი მემკვიდრე. მას შემდეგ რაც მზღვეველის მიერ აღიარებულ იქნება სადაზღვევო შემთხვევა, სადაზღვევო ანაზლაურების მისაღებად მას კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში უნდა წარედგინოს მემკვიდრეობის უფლების მონმობის ორიგინალი და მემკვიდრის პირადობის მონმობა. მოსარგებლის დაზღვეულზე ადრე გარდაცვალების შემთხვევაში სადაზღვევო ანაზლაურების მიღების უფლება გადაეცემა მოსარგებლის მემკვიდრეებს. სანარმოო ტრავმის შედეგად დაზარალებული თანამშრომლის დაკარგული შრომის უნარის ხარისხი განესაზღვრება პროცენტობით სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის კომისიის მიერ. შრომის უნარის ხარისხის დაკარგვის პროცენტულ განსაზღვრასთან ერთად, თუ ამის საფუძველი არსებობს, დგინდება ქმედითუნარიანობის შეზღუდვის და ინვალიდობის ჯგუფიც. შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსის დადგენის შესახებ დასკვნა, ინდივიდუალური მიმართვის საფუძველზე გამოაქვს შესაბამის სამედიცინო დანესებულებას, საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული „შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსის განსაზღვრის წესის შესახებ“ ინსტრუქციის შესაბამისად. შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსი დგინდება ქმე-

დობაუნარიანობის ზომიერად, მნიშვნელოვნად და მკვეთრად გამოხატული შეზღუდვის შემთხვევაში. პირის შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსის დადგენას საფუძვლად უდევს კლინიკურ-ფუნქციონალური, სოციალური, პროფესიულ-შრომითი და ფსიქოლოგიური მონაცემების კომპლექსური შეფასება. მხედველობაში მიიღება დაავადების ხასიათი, ორგანიზმის სისტემების და ორგანოთა ფუნქციურ დარღვევათა ხარისხი, მკურნალობისა და სარეაბილიტაციო ღონისძიებების ეფექტურობა, კლინიკური და შრომითი პროგნოზი, სოციალური ადაპტაციის შესაძლებლობები, პროფესია, შრომის კონკრეტული პირობები და ხასიათი. ქმედობაუნარიანობის და ქმედობაუნარიანობის შეზღუდვის ძირითადი კატეგორიები დგინდება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა N 1/ნ „შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსის განსაზღვრის წესის შესახებ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე“. მზღვეველი უფლებამოსილია არ აუნაზღაუროს დაზღვეულს ან მისი გარდაცვალების შემთხვევაში მოსარგებლეს (კანონიერ წარმომადგენელს, მეურვეს, მემკვიდრეს) შესაბამისი სადაზღვევო თანხა თუ უბედური შემთხვევა, რომელმაც განაპირობა დაზღვეულის გარდაცვალება და/ან მუდმივი შრომისუუნარობა, წარმოადგენს გარემოებათა უშუალო ან არაპირდაპირ შედეგს ან უშუალოდ ან არაპირდაპირი გზით განპირობებულია გამონაკლისის გარემოებებით. მაგ: დაზღვეულის მიერ ჩადენილი თვითმკვლელობა; ფსიქიკური დაავადება; დაზღვეულის მიერ ნარკოტიკების ან ალკოჰოლური სასმელების მიღება; დაზღვეულის მიერ ნებისმიერი სახის მართლსაწინააღმდეგო ქმედების ჩადენა; რადიაციული დასხივება, რადიოაქტიური დაბინძურება, სამხედრო ბირთვული ან ბიოლოგიური მასალების ზემოქმედება. ომი, საბოტაჟი, ტერორისტული აქტი, შეიარაღებული კონფლიქტი; დაზღვევის ძალაში შესვლამდე მომხდარი უბედური შემთხვევა და ა.შ.; წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ნებისმიერი პირობის მიუხედავად, მზღვეველი არ არის პასუხისმგებელი უზრუნველყოფის სადაზღვევო დაფარვა, აწარმოოს ნებისმიერი სახის გადახდა ან უზრუნვე-

ლყოს რაიმე სახის მომსახურების თუ სარგებლის მიწოდება დამზღვევის ან ნებისმიერი სხვა მხარისათვის, თუკი ამგვარი ქმედება და/ან დამზღვევის ან ნებისმიერი სხვა მხარის საქმიანობა ან მოქმედება არღვევს მზღვეველზე გავრცელებად შესაბამის სანქციებს ვაჭრობის და ეკონომიკურ სფეროში, ფინანსურ ემბარგოებს, კანონებს და რეგულაციებს. შესაბამისი სანქციებია: ადგილობრივი სანქციები; ევროკავშირის სანქციები; გაერთიანებული ერების სანქციები; შეერთებული შტატების სანქციები.

დაზღვევის სახეობებისა და პირობების შესახებ მნიშვნელოვანია, საზოგადოებისათვის სწორი და დროული ინფორმაციის მიწოდება და მოსახლეობის ინფორმირების დონის ამაღლება. სახელმწიფომ და მზღვეველთა კავშირებმა აუცილებელია აამაღლონ კონტროლი სადაზღვევო კომპანიების საქმიანობაზე: კლიენტების წინაშე მათი ვალდებულებების შესრულების მხრივ, რათა თავიდან აცილებულ იქნას სადაზღვევო თაღლითობა. ხოლო თავის მხრივ სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებმა უფრო მეტი ყურადღება უნდა მიაქციონ მოსახლეობის სადაზღვევო კულტურის განვითარებას. მოსახლეობა უნდა იყოს გათვითცნობიერებული, რათა მოახდინოს საკუთარი მომავლის პროგნოზირება;

სავალდებულო უბედური შემთხვევის დაზღვევის შემოღებით კერძო დაზღვევის სისტემა დადებით გავლენას ახდენს არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა, ან საერთოდ დაზღვევის გარეშე დარჩენილთა მოცვის თვალსაზრისითაც. დამსაქმებელი ვალდებულია დააზღვიოს ყველა მისი თანამშრომელი და უზრუნველყოს იმ რისკის დადგომა რაც შეძლოა მოყვეს სამეწარმეო სამუშაოს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ირემაშვილი ქ. ჯანმრთლობის დაზღვევა, როგორც დასაქმებულის ჯანმრთლობის დაცვის ერთ-ერთი მექანიზმი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული)გამომცემლობა “მერიდიანი”, 2011;
2. <http://www.lari.ge/menu/30-ra-aris-dazghveva/14-ra-aris->

dazghveva.html;

3. Jerry/Richmond, Understanding Insurance Law, Fourth Edition, 2007, p. 1015.

4. საქართველოს კანონი სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ -<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/12610?publication=4>;

5. <http://bpi.ge/qartuli-sadazghvevo-bazari-jer-kidev-ganvitarbis-sawyiss-etapzea/>;

6. საშიშ საწარმოო ობიექტებზე უბედური შემთხვევის გარეშე მომხდარი ავარიების ტექნიკური გამოკვლევისა და აღრიცხვის შესახებ ბრძანება №21 2003 წლის 17 ივლისი;

7. სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური-<http://insurance.gov.ge/Statistics.aspx>.

REFERENCES

1. Iremashvili Health Insurance as One of the Mechanisms for Employee Health Protection, Labor Law (Collection of Articles) Publishing House “Meridian 2011”;

2. <http://www.lari.ge/menu/30-ra-aris-dazghveva/14-ra-aris-dazghveva.html>;

3. Jerry / Richmond, Understanding Insurance Law, Fourth Edition, 2007, p. 1015.

4. Law of Georgia on Compulsory Social Insurance - <http://www.matsne.gov.ge/document/viets/12610?Public=4>;

5. <Http://bp.ge/carticle-controller-bazaar-from-current-events-initial-is/>;

6. Order No. 21 of July 17, 2003 on Technical Investigation and Accounting of Accidents at Dangerous Industrial Premises;

7. State Insurance Supervision Service of Georgia - <http://insurance.co.uk/Statistics.asp>.

THE ROLE OF COMPULSORY ACCIDENT INSURANCE IN BUSINESS

Levan Grigalashvili

Doctor of Economic Sciences,
Professor of GTU

Shorena Miminoshvili

PhD Student of GTUP

RESUME

The development of the accident insurance market has become an indispensable product based on the market rhythm of life.

Regulation of state authorities, insurance industry and business activities in the field of accident and related economic-organizational relationships are important factors for the development of insurance business as well as for the population of the country, as a sense of security and financial guarantee. Representatives of business associations and insurance companies have expressed their readiness in this regard, as a result of which the employer insures the persons employed during heavy, harmful and dangerous jobs at their own expense;

Moreover, it is important to provide accurate and timely information on the types and conditions of insurance and to raise the level of public awareness. State and insurer unions need to increase control over insurance companies' performance of their obligations to clients in order to avoid insurance fraud. On the other hand, public authorities should pay more attention to the development of the insurance culture of the population. The population must be well-versed in order to predict their own future;

Key words: compulsory insurance, accident, employed, insurance business.

სატრანსპორტო ლოგისტიკის სისტემის სრულყოფა საქართველოში

ვაჟა ზეიკიძე,
ნათია ბუთხუზი,
გიორგი მაისურაძე
სტუ ასოცირებული პროფესორები

რეზიუმე

საქართველოს სატრანსპორტო სისტემის არსებული პოტენციალი და სტრუქტურა ახალ პოლიტიკურ და ერონომიკურ რეალობაში უნდა პასუხობდეს ეროვნული სატრანსპორტო სტრატეგიის ინტერესებს და ამოდიოდეს ამ სექტორის მართვის სახელმწიფო ინტერესიდან. სტატიაში დიდი ყურადღება აქვს დათმობილი საქართველოს სატრანსპორტო სისტემის ეფექტური მართვის უზრუნველყოფისათვის ლოგისტიკური სისტემის დინამიურ განვითარებას, რათა შემცირდეს საბოლოო მომხმარებლისათვის საქონლის მიწოდების დროის ინტერვალი. წარმოდგენილ სტატიაში გაანალიზებულია ქვეყნის სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის ეფექტური მუშაობის გაუმჯობესებისათვის ძირითადი გზები და მიმართულებები. წარმოდგენილია კონკრეტული რეკომენდაციები, რომელთა დანერგვით შესაძლებელი გახდება საქართველოს სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის განვითარების სრულყოფა და „ახალი აბრეშუმის გზის“ სატრანსპორტო დერეფანში ტვირთების ეფექტური მართვა.

საკვანძო სიტყვები: სატრანსპორტო ლოგისტიკა, სატრანსპორტო სტრატეგია, სატარიფო პოლიტიკა, ლოგისტიკური ცენტრი.

შესავალი

უკანასკნელ პერიოდში საქართველომ შეიძინა „ახალი აბრეშუმის გზის“ სატრანსპორტო დერეფნის სტატუსი. აღნიშნული დერეფნის პოტენციალის სრულად ამოქმედება მჭიდრო

კავშირშია ქვეყნის სატრანსპორტო - ლოგისტიკური სისტემის განვითარებასთან. საქართველოს უჩნდება შანსი სრულად მოახდინოს საკუთარი სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის ინტეგრაცია საერთაშორისო ლოგისტიკურ სისტემაში და ამით მნიშვნელოვნად განავითაროს საკუთარი ქვეყნის ეკონომიკა. აღნიშნულის გათვალისწინებით ჩვენი კვლევის მიზანს წარმოადგენდა საქართველოს სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის შესწავლა - გაანალიზება და დარგში არსებული პრობლემების იდენტიფიცირება, ქვეყნის ლოგისტიკური სისტემის სრულყოფის მიზნით სათანადო წინადადებების მომზადება.

ძირითადი ტექსტი

სატრანსპორტო სისტემა წარმოადგენს ყველა სახის სატრანსპორტო საშუალებათა (სარკინიგზო, სამდინარო და საზღვაო, საავტომობილო, საჰაერო, მილსადენი) კომპლექსური მართვის ერთობლიობას. ქვეყნის სატრანსპორტო სისტემა ჩამოყალიბდა საბჭოთა სატრანსპორტო სისტემაში და წლების განმავლობაში მისი სტრატეგიის შემადგენელი ნაწილი იყო.

საქართველოს სატრანსპორტო სისტემის არსებული პოტენციალი და სტრუქტურა, ახალ პოლიტიკურ და ეკონომიკურ რეალობაში, უნდა პასუხობდეს ეროვნული სატრანსპორტო სტრატეგიის ინტერესებს და ამოდიოდეს ამ სექტორის მართვის სახელმწიფო ინტერესიდან. ამასთან ერთად, მოქნილმა სატრანსპორტო სტრატეგიამ უნდა უზრუნველყოს ქვეყნის სატრანსპორტო სისტემის ეფექტური მართვა. აღნიშნული კი გულისხმობს სახელმწიფო და კერძო სექტორის პარტნიორობის, ტრანსპორტის სახეებს შორის კოორდინაციის განვითარებას, კონკურენტული გარემოს შექმნის, გადაზიდვების შეთანხმებული ტარიფების დანესების და ამავე დროს ამ პროცესში ევროკავშირის დირექტივების მოთხოვნების გათვალისწინებას.

საქართველოს სატრანსპორტო სისტემის ეფექტური მართვის უზრუნველყოფისათვის უმნიშვნელოვანესია ლოგისტიკური სისტემის დინამიური განვითარება, რათა შემცირდეს საბოლოო მომხმარებლისათვის საქონლის მიწოდების დროის

ინტერვალი. საერთაშორისო ლოგისტიკური კომპანიების გამოცდილების პრაქტის გათვალისწინებით სწორი ლოგისტიკური გადაწყვეტილებების გამოყენება 30%-35% ამცირებს წარმოების დანახარჯებს და 40% -65% საწარმოებში მარაგების მოცულობებს.

მსოფლიო ბანკის ექსპერტების მონაცემებით საქართველოსათვის თანამედროვე ეტაპზე პრობლემას წარმოადგენს ტრანსპორტის სხვადასხვა სახეებს შორის შეუთანხმებელი - უკორდინაციო მუშაობა, რაც ძირითადად გამოწვეულია სხვადასხვა უწყებების მიერ სატრანსპორტო - ლოგისტიკური პოლიტიკის განსაზღვრა, რომლებსაც განსხვავებული მიზნები და ინტერესები გააჩნიათ და ხშირ შემთხვევებში არ ხდება ამ ინტერესების თანხვედრა და ერთმანეთში შეთანხმება. საქართველოს ლოგისტიკური სისტემის ფუნქციონირების პრობლემური სემენტია საბაჟო პროცედურები, სატარიფო პოლიტიკა, სატრანსპორტო და ლოგისტიკური ინფრასტრუქტურის დაბალი ხარისხი.

ქვეყნის სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის ეფექტური მუშაობის გაუმჯობესება შესაძლებელია საბაჟო კონტროლის პროცედურების სრულყოფისა და გამარტივების შედეგად. აქ მხედველობაშია მისაღები საზღვარზე წარმოდგენილ უწყებებს შორის კორდინირებული მუშაობა, რათა მინიმუმამდე იქნეს დაყვნილი სატრანსპორტო საშუალებების დაყოვნება, რაც ზრდის ხარჯებს და ახანგრძლივებს ტვირთების გადაზიდვის დროს.

ქვეყანაში სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სფეროს განვითარების კუთხით საყურადღებოა მსოფლიო ბანკის ლოგისტიკური უზრუნველყოფის ინდექსი (LPI), რომელიც გაიანგარიშება შემდეგ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით: Customs - საბაჟო გაფორმების ეფექტიანობა; Infrastructure - სავაჭრო და სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის ხარისხი; International shipments - კონკურენტუნარიან ფასებში საერთაშორისო გადაზიდვების განხორციელების სიმარტივე; Logistics competence and quality - ლოგისტიკური მომსახურების კომპეტენტურობა და ხარისხი; Tracking & tacing - გზავნილებზე თვალყურის დევნებისა და

კვალდაკვალ მიყოლის შესაძლებლობა; **Timeliness** - მინოდების დავეგმილ ვადებში მიმლებამდე გზავნილის მიტანის სიხშირე.¹

საქართველოსთვის LPI - ინდექსის ქულების დინამიკის ტენდენცია არასასურველია, კერძოდ 2010 წელს მან შეადგინა 2,61, 2012 წელს - 2,77, 2014 წელს 2,51, 2016 წელს 2, 35, 2018 წელს -2,44 ქულით მსოფლიოში ქვეყნებს შორის 119 -ე, ადგილს იკავებს.

საქართველოს სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის გამართული ფუნქციონირებისათვის ძალზე დიდი მნიშვნელობა აქვს ორ მსხვილ ნავთობსადენს (ბაქო -თბილისი - ჯეიჰანის, ბაქო-სუფსის), ბაქო - თბილისი - ერზრუმის (შახ-დენიზი) და ჩრდილოეთ-სამხრეთის გაზსადენს. ევრაზიის სატრანსპორტო არტერიის შემადგენელი ნაწილია საქართველოს რკინიგზა, რომელიც ევროპას ცენტრალურ აზიასთან და ჩინეთთან უმოკლესი მანძილით აკავშირებს. საქართველოს სატრანსპორტო - ლოგისტიკური სისტემის შემადგენელი ნაწილია საზღვაო ტრანსპორტი ფოთის, ბათუმის და ყულევის პორტებით. ამ პორტების დახმარებით გადაიზიდება საქართველოზე გამავალი ტრანზიტული ტვირთები. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ საქართველოს სატრანსპორტო - ლოგისტიკური სისტემის ერთ-ერთი აქტიური შემადგენელი ნაწილი გახდა საავტომობილო ტრანსპორტი, რომელმაც საერთაშორისო სტატუსი შეიძინა. თურქეთთან საზღვრის გახსნის შემდეგ მნიშვნელოვნად გაიზარდა საავტომობილო ტრანსპორტით ტვირთის საერთაშორისო გადაზიდვის მასშტაბები. საქართველოსთვის, როგორც სატრანზიტო სტატუსის მქონე ქვეყნისათვის, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს საჰაერო ტრანსპორტი „თბილისის საერთაშორისო აეროპორტის“, „ბათუმის საერთაშორისო აეროპორტის“ და „ქუთაისის კოპიტნარის საერთაშორისო აეროპორტის“ სახით.

საქართველოს სატრანსპორტო - ლოგისტიკური სისტემის

1 LPI გამოითვლება ორ წელიწადში ერთხელ ხუთბალიანი შკალით, სადაც „5“ ნიშნავს „ძალიან მაღალს; ხოლი „ 1“ ნიშნავს „ ძალიან დაბალს. მე-თოდოლოგია იხ.

განვითარების მიზნით დაგეგმილია მთელი რიგი მსხვილი პროექტების განხორციელება, რომელთა შორის აღსანიშნავია: ანაკლიის ღრმანყოფანი პორტის მშენებლობა, თბილისისა და ქუთაისის ლოგისტიკური ცენტრების მშენებლობა, რომელიც საფუძველს დაუდებს საქართველოში ლოგისტიკის დარგის განვითარებას და მნიშვნელოვნად გაზრდის ქვეყნის სატრანზიტო და ლოგისტიკურ პოტენციალს.

საქართველოში სატრანსპორტო - ლოგისტიკური სისტემის განვითარების და სრულყოფის საქმეში მეტად მნიშვნელოვანია ქვეყნის სატრანსპორტო პოლიტიკის შემუშავებაზე მომუშავე ერთიანი სტრუქტურული ერთეულის შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს ქვეყანაში ერთიანი სატრანსპორტო სტრატეგიის ფორმირებას და მის ეფექტურ განხორციელებას.

აუცილებელია ქვეყნის სატრანსპორტო სექტორში განხორციელდეს კონკურენციის ფორმირების ხელშეწყობა და მისი მიღწევის მიზნით მარეგულირებელი ბარკეტების შემუშავება-ამოქმედება. სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის გამტარუნარიანობის და სიმძლავრეების სრული დატვირთვით ამოქმედების მიზნით აუცილებელია სათანადო სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის შექმნა, რომელიც უზრუნველყოფს მომსახურებით ოპერაციებზე მინიმალური სტანდარტების დაკმაყოფილებას.

საქართველოს ლოგისტიკური სისტემის გამართული ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია მომსახურე პერსონალის კვალიფიკაციის დონის ამაღლება. ამ პრობლემის მოგვარების მიზნით ქვეყნის უნივერსიტეტებსა და კოლეჯებში ამოქმედებული უნდა იქნეს სპეციალური საგანმანათლებლო პროგრამები, რომელიც უზრუნველყოფს დარგისათვის კვალიფიციური სპეციალისტების მომზადებას.

ქვეყნის სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის გამართულ ფუნქციონირებას მნიშვნელოვნად აფერხებს ერთიანი სატარიფო პოლიტიკის არ- არსებობა. ამ პრობლემის მოგვარების მიზნით აუცილებელია სატრანზიტო გადაზიდვებში ჩართული ყველა ქვეყნის მონაწილეობით მოხდეს გადაზიდვის

ტარიფების ფორმირება. „ახალი აბრეშუმის გზის“ სატრანსპორტო დერეფანში ჩართული სახელმწიფოებისათვის ტვირთნაკადებზე სასურველია მოხდეს უპირატესი ტრანსპორტირების რეჟიმის შეთავაზება.

დასკვნა

ქვეყნის სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის გამართული ფუნქციონირებისათვის უნდა მოხდეს ერთიანი საინფორმაციო სივრცის შექმნა, რომლის დახმარებითაც შესაძლებელი გახდება ყველა იმ ტვირთების გაკონტროლება, რომელიც ქვეყნის სატრანსპორტო დერეფანში მოხვდება. ასევე შესაძლებელი გახდება აღრიცხვიანობის გამარტივება როგორც ტვირთების გამგზავნი, ისე ტრანზირული და მიმღები ქვეყნებისათვის. სატრანზიტო დერეფანში სატრანსპორტო-ლოგისტიკური სისტემის ეფექტური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია დერეფნის გასწვრივ ერთიანი ხელშეკრულებების შემუშავება, რომელიც უზრუნველყოფს ერთ ქვეყანაში ტვირთების ღირებულებით-გაბარიტული გაზომვის შედეგების სავალდებულო აღიარებას დერეფნით მოსარგებლე სხვა ქვეყნებისთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. შ. ვეშაპიძე, ლ. ოსაძე, დ. სეხნიაშვილი. ლოგისტიკა, თბ. 2012 წ.
2. გ. დობორჯგინიძე, ლოგისტიკის როლი ქართული ეკონომიკის განვითარებაში. www.supply-chain.org
3. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“;
4. «Logistics Performance Index (LPI) Report: The Gap Persists» - World Bank Group. <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2014/03/20/logistics-performance-index-gap-persists>

REFERENCES

1. Sh. Veshapidze, L. Osadze, D. Sekhniashvili Logistics, Tbilisi 2012 (In Georgian Language).

2. G. Daborjginidze, The Role of Logistics in the Development of the Georgian Economy www.supply-chain.org (In Georgian Language).

3. Georgia's socio-economic development strategy Georgia 2020 (In Georgian Language).

4. «Logistics Performance Index (LPI) Report: The Gap Persists» - World Bank Group. <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2014/03/20/logistics-performance-index-gap-persists>

IMPROVEMENT OF TRANSPORT LOGISTICS SYSTEM IN GEORGIA

Vaja Zeikidze, Natia Butkhuzi, Georgi Maisuradze

Associate Professors of GTU

RESUME

The existing potential and structure of the Georgian transport system in the new political and economic realm must respond to the interests of the national transport strategy and go beyond the state interest of managing this sector. The article is a great interest of the transport system to ensure the effective management of a logistic system for dynamic development, in order to reduce the end-user product delivery time interval. The article analyzes the logistics transportation system to work effectively to improve the basic conditions and directions. Specific recommendations are presented to enable the improvement of Georgia's transport-logistics system and efficient cargo management in the New Silk Road transport corridor.

Key words: transport logistics, transport strategy, tariff policy, logistics center.

მეცხოველეობის ეკონომიკური მაჩვენებლის გაანგარიშების მეთოდები

გიორგი ნატროშვილი

ეკონომიკის მეცნერებათა დოქტორი

მანანა ცინცაძე

სოფლის მეურნეობის მეცნიერებათა

დოქტორი, სტუ პროფესორი

ნათია ნატროშვილი

ვეტერინარიის მეცნიერებათა

დოქტორი-სტუ პროფესორი

ირაკლი ტუსიაშვილი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი,

სამეცნიერო კვლევებისა და სტრატეგიული

განვითარების დეპარტამენტის უფროსი მენეჯერი

რეზიუმე

განხილულია მეცხოველეობის როლი ქვეყნის სასურსათო უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში. მოტანილია მეცხოველეობის ეკონომიკური ეფექტიანობაზე მოქმედ მაჩვენებელთა ანალიზი, შეფასებების კრიტერიუმები, ასევე აღნიშნულია, რომ მეცხოველეობის შეფასებისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კონკურენტუნარიანობას, რომელიც განისაზღვრება რიგი მაჩვენებლებით, რომელთა შორის მნიშვნელოვანია პროდუქციის ხარისხი.

საკვანძო სიტყვები: ეფექტიანობა, მოგება, მთლიანი შემოსავალი, ხარისხი.

ძირითადი ტექსტი

მეცხოველეობა სოფლის მეურნეობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დარგია, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკაზე. დარგი აწარმოებს ადამიანის კვებისათვის ისეთ მნიშვნელოვან პროდუქტებს, რომლებიც ცხოველური წარმოშობის ცილის ძირითადი წყაროა, აგრეთვე გადაამამუშავებელი მრე-

ნველობისათვის -ნედლეულს, ანვდის რა მას რძეს, ხორცს, ტყავს, მატყლს და ა. შ. მეცხოველეობის ეფექტიანობის ამაღლება მისი შემდგომი ინტენსიფიკაციის საფუძველზე შეუძლებელია სოფლის მეურნეობაში არსებულ სხვადასხვა მოვლენათა შეფასების გარეშე. მეცხოველეობის ეკონომიკური არსი დაიყვანება წარმოების ეკონომიკურ შედეგებამდე ან კიდევ ცალკეული ღონისძიებების შესრულებამდე. ფართო გაგებით ეფექტიანობის ქვეშ იგულისხმება შედეგიანობა, მიზეზები და მოქმედებები. მეცხოველეობის პრაქტიკაში ასეთ მიზეზად, მოქმედებებად გვევლინება სამეურნეო ღონისძიება ან ღონისძიებათა სისტემა, რომლებიც გაერთიანებული არიან ერთიანი აზრით და მიმართულია გარკვეული მიზნის მიღწევისაკენ. ეფექტიანობის მაჩვენებელი ან კრიტერიუმები აირჩევა ისეთნაირად, რომ მან სრულად გამოხატოს მიზნობრივი მიმართულება და ღონისძიების მოსალოდნელი შედეგი. მაგალითად, სახალხო მეურნეობის ეკონომიკური ეფექტიანობის კრიტერიუმად მთლიანად იქნება ეროვნული შემოსავლის ნამეტი საწარმოო დანახარჯების მიმართ, რომლებიც ამ ნამეტით იყო გამოწვეული ცალკეული დარგების, საწარმოებისა და ობიექტების მიმართ-მოგების ნამეტი ან მოგება. მთლიანობაში ეკონომიკური ეფექტიანობა განისაზღვრება ეფექტთა და დანახარჯების თანაფარდობით. - ეკონომიკური ეფექტი -ეს არის თანაფარდობა ეკონომიკურ საქმიანობის შედეგებისა და მათ წარმოებაზე და გამოყენებაზე განეულ დანახარჯებს შორის . თუ შედეგები ქარბობენ საწარმოო დანახარჯებს ეკონომიკური ეფექტი დადებითია, თუ პირიქით-დანახარჯები მეტია მიღებულ შედეგებზე ეკონომიკური ეფექტი უარყოფითია და ფასდება როგორც ზარალი. სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ეკონომიკური ეფექტიანობის შეფასება ერთი კრიტერიუმის საფუძველზე არ შეიძლება, აუცილებელია კონკრეტული მაჩვენებლები, რომლებიც გამოხატავენ წარმოების პროცესზე სხვადასხვა ფაქტორების გავლენას. მაჩვენებელთა სისტემის საშუალებით შეიძლება კონცენტრაცია გაუკეთდეს ძირითად ან დამხმარე კრიტერიუმებს (კერძო, სპეციფიკური). უნდა მიეცეს წარმოების ეკონომიკურ ეფექტი-

ანობასთან დაკავშირებულ ეკონომიკურ პროცესებს განზოგადოებული რაოდენობრივი ან ხარისხობრივი დახასიათება. როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს სხვადასხვა დარგებისათვის, დონეებისა და მიზნებისათვის საჭიროა გამოყენებული იქნეს მხოლოდ მათთვის სხვადასხვა სპეციფიკური მაჩვენებლები. სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ეფექტიანობის შეფასებისას აუცილებელია გავითვალისწინებული იქნეს მისი თავისებურებები, რომლებიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ საბოლოო შედეგებზე. სოფლის-მეურნეობაში სამომხმარებლო ღირებულებას ქმნის არა მარტო შრომა. არსებობს ორი განმარტება: მინა-ბუნების მიერ ნაბოძები სიმდიდრეა და მინა- წარმოების საშუალება, რომლებიც დიდ გავლენას ახდენენ წარმოების ეკონომიკური ეფექტიანობის მაჩვენებელზე. მეცხოველეობის პროდუქციის წარმოების ეკონომიკური ეფექტიანობის შეფასება ხდება ნატურალური და ღირებულებითი მაჩვენებლების მიხედვით. მეცხოველეობის პროდუქციის ეკონომიკური ეფექტიანობის შესაფასებლად გამოიყენება შემდეგი ღირებულებითი მაჩვენებლები: მთლიანი პროდუქციის ღირებულება, მთლიანი შემოსავლის ჯამი და მოგება დარგში მომუშავე ერთ მუშაკზე, დახარჯულ ერთ კაცსაათზე, 100 ლარ ძირითად საწარმოო ფონდებზე :

- 1 ლარ პროდუქტზე გაანგარიშებით საწარმოო დანახარჯების ჯამი;
- მეცხოველეობის წარმოებული და რეალიზებული პროდუქციის რენტაბელობის დონე;
- მოგების ნორმა შედარებით ეფექტიანი დარგების გამოვლენის მიზნით. მეცხოველეობის ცალკეული დარგების შედარებითი ეკონომიკური შეფასება ხორციელდება ნატურალური და ღირებულებითი მაჩვენებლებით:
 - სასოფლო-სამეურნეო ცხოველთა პროდუქტიულობით;
 - მთლიანი პროდუქციის გამოსავალი ნატურალურ და ღირებულებითი მაჩვენებელში გაანგარიშებული ;
 - ერთ მომუშავეზე, ერთ კაცსაათზე, აგრეთვე 1 სულ პირუტყვზე; - საწარმოო დანახარჯების ჯამი 1 სულ პირუტყვზე, 1 ც.

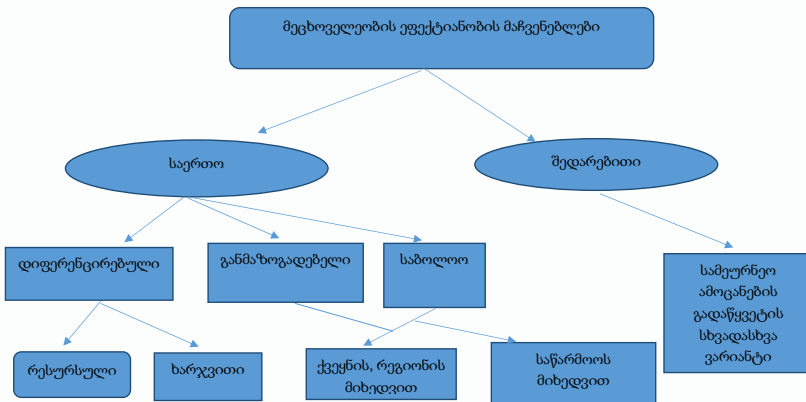
პროდუქტზე და ერთ ლარ პროდუქტზე.

- 1 ც. პროდუქტის სარეალიზაციო ფასი; - მოგების ჯამი 1 სულ პირუტყვზე და 1 ც. პროდუქტიაზე გაანგარიშებით.

მაჩვენებელთა სისტემა, რომელიც ნათლად აჩვენებს არსებულ მდგომარეობას მეცხოველეობის პროდუქციის მიმართ მოტანილია ცხრ. 1-ში

ცხრილი 1

მეცხოველეობის ეკონომიკური ეფექტიანობის მაჩვენებელთა სისტემა



პროდუქციის წარმოების ეკონომიკური ეფექტიანობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია მთლიანი პროდუქციის შეფარდება ცოცხალი შრომის დანახარჯებთან. მთლიანი პროდუქცია ეს არის ძირითადი საწარმოო საქმიანობის შედეგი. მისი მოცულობის გაზომვა გვიჩვენებს თუ როგორ წყდება მთავარი ამოცანა-სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოების გადიდება. თვალი, რომ ვაღწევთ მეცხოველეობის ცვლილებებსა და ეფექტიანობას დიდი ხნის განმავლობაში ან შევადაროთ სხვადასხვა საწარმოთა მუშაობა იმის და მიხედვით, რომ მათ ექნებათ მთლიან პროდუქტზე დანახარჯების სხვადასხვა დონე, მიზანშეწონილია წარმოებული მთლიანი პრო-

დუქცია შეფასდეს შესადარისი ფასებით.

ცალკეული დარგების მიხედვით მთლიანი პროდუქცია შეიძლება იყოს ნატურალური ფორმითაც. ნატურალური მაჩვენებელი საშუალებას იძლევა წარმოდგენა გვექონდეს მოსახლეობის ერთ სულზე ამა თუ იმ სახის პროდუქციის წარმოების სიდიდეზე. ერთ სულ მოსახლეზე წარმოებული პროდუქციის სიდიდე საშუალებას იძლევა შეფასდეს ეფექტიანობის დონე. რაც უფრო მეტია მთლიანი პროდუქციის წარმოება დაბალი დანახარჯებით, მით უფრო ეფექტიანია წარმოება. მთლიანი პროდუქცია სოფლის მეურნეობის დარგის განზოგადებული მაჩვენებელია, ხოლო კონკრეტულ საწარმოებში-წარმოების სიდიდის. მისი გამოყენების მიხედვით იყოფიან: სოფლის მეურნეობაში უშუალოდ მომხმარებელი, სოფლის მოსახლეობის და სოფლის მეურნეობის დარგის გარეთ რეალიზებული (სასაქონლო პროდუქცია).

სასაქონლო პროდუქცია მთლიანი პროდუქციის დაახლოებით 2/3-ია, რაც უფრო მეტია შესაბამისი ასორტიმენტისა და ხარისხის საერთო მოხმარებისათვის პროდუქცია მით უფრო ეფექტიანია მისი წარმოება. მთლიანი პროდუქცია, როგორც საერთო მაჩვენებელი არის სხვათა განსაზღვრის საფუძველი-მთლიანი და წმინდა შემოსავლის, შრომის ნაყოფიერებისა და ა. შ. მეცხოველეობის ეფექტიანობის დიფერენცირებულ მაჩვენებლებს მიაკუთვნებენ წმინდა პროდუქციის (მთლიანი შემოსავლის) თანაფარდობას მის წარმოებაზე განეულ დანახარჯებთან. მთლიანი შემოსავალი დამოკიდებულია წარმოებული პროდუქციის მოცულობაზე, მის ფასზე და მატერიალური დანახარჯების სიდიდეზე. სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ეფექტიანობის სრულად შეფასებისათვის გაანგარიშებული უნდა იქნეს წმინდა პროდუქციის (მთლიანი შემოსავალი) მოცულობა ერთ მომუშავეზე ან მეურნეობაში დახარჯულ ცოცხალ შრომაზე. ეს მაჩვენებელი წარმოდგენას გვაძლევს პირველ რიგში შრომითი მატერიალური და მიწის რესურსების გამოყენების ეფექტიანობაზე, მეორე-პროდუქციის მოცულობაზე, რომელიც მიდის მოხმარებაზე ან წარმოების შემდგომ გაფართოებისაკენ.

წმინდა შემოსავალი (ნამეტი პროდუქციის ღირებულების ფულადი გამოხატულება) არის სხვაობა მთლიან პროდუქციასა და მის წარმოებაზე დანახარჯებს შორის. მის სიდიდეს ადგენენ მთლიანი შემოსავლიდან სამუშაო ძალის კვლავწარმოებასთან დაკავშირებულ დანახარჯების გამოკლებით. წმინდა შემოსავალი არის წარმოების შემდგომი გაფართოებისა და მოხმარების საზოგადოებრივი ფონდების ზრდის წყარო. მისი სიდიდე გვიჩვენებს თუ რამდენად შემოსავლიანია (რენტაბელურია) წარმოება. მეურნეობაში შემოსავლის გადიდება მიიღწევა მთლიანი პროდუქციის გადიდებით, მისი ხარისხის ამაღლებით და მისი თვითღირებულების შემცირებით. წმინდა შემოსავალი და მოგება-ორივე ეკონომიკური კატეგორიაა, რომლებიც გამოხატავენ ნამეტი პროდუქციის ღირებულებას, მაგრამ თუ მიღებული წმინდა შემოსავალი ხასიათდება მთელი ნამეტი პროდუქტით, მოგება მხოლოდ მის იმ ნაწილს წარმოადგენს, რომელსაც ღებულობენ რეალიზებული სასაქონლო პროდუქტიდან. მოგებას ანგარიშობენ რეალიზებული მთლიანი სასაქონლო პროდუქციის ღირებულებიდან სრული დანახარჯების გამოკლებით. საწარმოო, რომელიც იღებს მოგებას არის რენტაბელური. რენტაბელობა-მნიშვნელოვანი ეკონომიკური კატეგორიაა, რომელიც სამეურნეო ანგარიშზე მომუშავე საწარმოებისთვის არის დამახასიათებელი. მასში გამოხატულია არა მარტო ცოცხალი, არამედ წარსული, განივებული შრომა, რეალიზებული პროდუქციის ხარისხი, წარმოების ორგანიზაციის მართვის დონე. მეცხოველეობის დარგის ეკონომიკური ეფექტიანობის ერთ-ერთ ძირითად მაჩვენებელს წარმოადგენს პროდუქციის თვითღირებულება. მისი ცვლილება შემცირება ან გაზრდა გვიჩვენებს წარმოებული ერთეული პროდუქციის გაიაფებას ან გაძვირებას, რაც მოქმედებს წმინდა შემოსავალზე. თვითღირებულებად შეიძლება ჩაითვალოს ყველა დანახარჯი პროდუქტზე. ეს დანახარჯები გამოიხატება ერთ განზომილებაში-ფულად ფორმაში. დარგის ეფექტიანობის ამაღლების ერთ-ერთი პირობაა თვითღირებულების შემცირება. მისი შემცირებისათვის აუცილებელია ვიცოდეთ მისი შემადგენელი ნაწილები.

სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ეფექტიანობის მაჩვენებლებს შორის ასევე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ფონდუკუგებას. პროდუქციის წარმოებისას მონანილეობს ტექნიკა, შენობები, ნაგებობები, ყველა მათგანი ძვირადღირებულია, მაგრამ პროდუქციის თვითღირებულებაზე აისახება ძირითადი ფონდების რაოდენობა და მათი გამოყენების ეფექტიანობა. ფონდუკუგება-მთლიანი პროდუქციის გამოსავალი 1 ლარ ძირითად საწარმოო ფონდებზე. რაც უფრო ნაკლები ფონდი გამოიყენება პროდუქციის წარმოებისას ან მეტ პროდუქციას იღებს მეურნეობა იმავე ფონდებით, მით მეტია ფონდუკუგება. მისი უკუმარვენებელია ფონდტევადობა. ფონდტევადობა-ძირითადი საწარმოო ფონდების რაოდენობა 1 ლარ წარმოებულ პროდუქტზე. მაღალი ფონდუკუგების დროს ნაკლები კაპიტალდაბანდებები და სხვა რესურსებია საჭირო. ფონდუკუგების ამაღლებისას მნიშვნელოვანია კაპიტალდაბანდებებისა და ძირითადი ფონდების დაგეგმვის სრულყოფა, კომპლექსურობის უზრუნველყოფა და სხვა. მეცხოველეობის პროდუქციის თვითღირებულების შემცირების ერთ-ერთი გზაა მექანიზაციის დონის ამაღლება, რომელიც შესაბამისად გამოიწვევს შრომის ნაყოფიერების ამაღლებას. შრომატევადობის შემცირება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია მეცხოველეობის პროდუქციის ეკონომიკური ეფექტიანობის ამაღლებისა. მეცხოველეობის დარგების და პირველ რიგში მერძეული მეურნეობის ინტენსიფიკაციის დონის ამაღლებისათვის დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მტკიცე საკვები ბაზის არსებობას. უნდა აღინიშნოს, რომ ასევე მნიშვნელოვანია საკვებ რაციონში შემავალი საკვების სტრუქტურული შემადგენლობა. მერძეული და მეხორცული ჯიშის პირუტყვის საკვები მეტად განსხვავებულია. საბოლოოდ უნდა აღინიშნოს, რომ მეცხოველეობაში ისევე, როგორც სხვა დარგებში შრომის ნაყოფიერება, პროდუქციის ხარისხი, მისი მასალატევადობა და ფონდუკუგება გამოდინ, როგორც წარმოების ეფექტიანობის მნიშვნელოვანი მაჩვენებლები. მკაცრი კონკურენციის დროს მეცხოველეობის შეფასებისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კონკურენტუნარიანობას, რომელიც განისაზღვრება რიგი მაჩვე-

ნებლებით, რომელთა შორის განსაკუთრებული ადგილი უკავია პროდუქციის ხარისხის გაუმჯობესებას, მაგრამ ცალკეულ ეტაპებზე და გარკვეულ კონკრეტულ სიტუაციებში ეფექტიანობის ამა თუ იმ მაჩვენებელთა დინამიკა და მისი საერთო მიმართულება შეიძლება იყოს სხვადასხვა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ა. ურდულაშვილი -საქართველოს მეცხოველეობა; XIX-XX საუკუნეები. თბ. 2004 წ;
2. პ. კოლუაშვილი, გ. ზიზიბაძე-სოფლის მეურნეობის ეკონომიკა. თბ 2010 წ.;
3. პ. კოლუაშვილი, გ. ზიზიბაძე-აგრარული საწარმოს ეკონომიკა . თბ. 2010 წ.;
4. Н .Я. Коваленко-экономика сельского хозяйства . учебник .М 2004 г.;
5. И . А. Минаков-экономика сельского хозяйства . учебник. М 2015 г.;

REFERENCES

1. a. Urdulashvili - Georgian cattle; XIX-XX centuries Tb. 2004;
2. P. Koguashvili G. Zibzbadze - Agricultural Economics. Tb 2010;
3. P. Koguashvili G. Zibzbadze - Economics of an agricultural enterprise. Tb. 2010;
4. N. Kovalenko-khutor village hockey. textbook .M 2004;
5. a. A. Minakov-rural Economics. textbook. M 2015;

METHODS OF CALCULATING THE ECONOMIC RATE OF LIVESTOCK

Giorgi Natroshvili - Doctor of Economic Sciences

Manana Tsintsadze - Doctor of Agricultural
Sciences, Professor of GTU

Natia Natroshvili - Doctor of Veterinary
Science - Professor of GTU

Irakli Tusiashvili - Eastern European
University, Senior Manager, Department
of Scientific Research and Strategic Development

RESUME

In the livestock sector, and in other sectors of labor productivity, productivity, livelihoods, and the ability to finance livelihoods, indicators of productivity effects play a crucial roles. In terms of competitiveness, the ratings vary significantly as competitiveness, performance determinants, specific accentuations of productivity growth, but dynamics or inefficiencies in the output.

Key words: Efficiency, profit, gross income, quality.

აგრობიზნესის განვითარების თავისებურებები თანამედროვე პირობებში

ტენგიზ ლაჭყებანი
ეად, სტუ

ხათუნა მურვანიძე
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

სტატიაში განხილულია აგრობიზნესის განვითარების არსი და მისი როლი ეკონომიკის განვითარებაში. მოცემულია აგრობიზნესის თავისებურებები. ამასთან ერთად აგრობიზნესის წარმოდგენით განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი და აუცილებელია გარკვეული რეფორმების ცოდნა. აღნიშნულია, რომ ხელისუფლების ორგანოებმა აქტიურად უნდა გამოიყენონ ეკონომიკური ინსტრუმენტები.

საკვანძო სიტყვები: აგრობიზნესი, ბიზნესი, სოფლის მეურნეობა, აგრარული სექტორი.

ძირითადი ტექსტი

აგრობიზნესი - საბაზრო ეკონომიკის სექტორია, რომელიც დაკავშირებულია სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოებასთან, შენახვასა და გადამუშავებასთან. სტრუქტურულად აგრობიზნესი აგროსამრეწველო კომპლექსის შესატყვისია. ცნება „აგრობიზნესი“ ახალია ქართული საზოგადოებისთვის, თუმცა ინგლისური ენის მცირე ცოდნა საშუალებას იძლევა, გაკეთდეს დასკვნა, რომ სიტყვა „agribusiness“ გარკვეულწილად დაკავშირებულია სოფლის მეურნეობაში ბიზნესის წარმოებასთან.

აგრობიზნესის საფუძველია-ბაზარზე მოქმედება (მონაწილეობა), მომხმარებელთა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება, საკუთარი შემოსავლის მიღება.

აგრობიზნესის ფორმირება და განვითარება განპირობებული

ლია სამეცნიერო-ტექნიკური რევოლუციის პირობებში წარმოების მანქანურ სტადიაზე და ინტენსიურ ტექნოლოგიებზე გადასვლით. ამ უკანასკნელმა გააღრმავა და გააფართოვა სოფლის მეურნეობის ეკონომიკური და ტექნოლოგიური კავშირები, დააჩქარა სამრეწველო კაპიტალის შეღწევა აგრარულ სფეროში და ამის საფუძველზე ჩამოყალიბდა აგრობიზნესი, რომელიც ამჟამად არის ეკონომიკის განვითარების დინამიური სექტორი.

ეკონომიკურ მეცნიერებაში აგრობიზნესის შესწავლის პირველ ეტაპზე გამოიყენებოდა ტერმინი „მენარმეობა“, რომელსაც დასაბამი მისცა XVIII საუკუნეში რ. კანტილიონმა. მენარმეობის წყაროდ იგი თვლიდა მიწასა და შრომას .

სხვა ცნობილი ეკონომისტები ჟ.სეი, ა.სმიტი და დ.რიკარდო განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობდნენ აგრეთვე წარმოების ფაქტორების გამოყენებას, რომლებსაც დაუმატეს კაპიტალი. სოფლის ცხოვრების წესი იმ დროს გავლენას ახდენდა მეცნიერთა სამეცნიერო შრომებზეც.

ამჟამად საკვლევი პრობლემის თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა მეცნიერთა მხრიდან მოითხოვს აგრობიზნესის მნიშვნელობის ზუსტ განსაზღვრას. ცნობილი მეცნიერები, რომლებიც იკვლევდნენ აგრობიზნესის ეკონომიკურ კატეგორიას საბაზრო ტრანსფორმაციული პროცესების მიხედვით, მის არსს ხსნიდნენ სხვადასხვა სპეციფიკური პოზიციებიდან და მიდგომებიდან გამომდინარე.

ჩვენი აზრით, აგრობიზნესის ყველა სფერო თანაბარია, ურთიერთდაკავშირებული და მიმართულია ერთი მიზნისაკენ-ეკონომიკური სარგებლის(მოგების) მისაღებად. ბაზარზე მონაწილეობა, მომხმარებელთა მოთხოვნის დაკმაყოფილება, საკუთარი სარგებლის მიღება აგრობიზნესის საფუძველია. ამასთან სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოება საკუთარი მოხმარებისათვის არ არის აგრობიზნესი.

აგრობიზნესის გარკვეული თავისებურებები განპირობებული არიან იმით, რომ სოფლის მეურნეობაში გამოიყენება ცოცხალი ორგანიზმები (სასოფლო-სამეურნეო მცენარეები და ცხოველები), როგორც შრომისა და წარმოების საშუალებები და

საგნები და რომლებიც ვითარდებიან, ცხოვრობენ ბუნებრივი ბიოლოგიური განვითარებითა და კანონზომიერებებით, წარმოების პროცესი გადახლართულია მის ზრდასა და განვითარებასთან. აგრობიზნესის წარმოების განვითარებისთვის საჭიროა კარგად იცოდეთ:

- აუცილებელი ფულადი შემოსავლების არსებობა, სასოფლო-სამეურნეო მწარმოთა ძირითადი საშუალებების დიდი ნაწილის ფიზიკური ცვეთის შედეგი;

- შემოსავლების დიდი რეზერვი, რაც საბოლოო ჯამში იწვევს სასოფლო-სამეურნეო მწარმოებელთა წილის შემცირებას საბოლოო პროდუქტის ფასში;

- სასუქების შეტანის შეწყვეტა ან/და შემცირების და ტექნოლოგიების არჩევა;

- ინვესტიციების დაბალი დონე;

- სანგავ-საცხებ მასალებზე მაღალი ფასები, რაც დაბლა სწევს სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის რენტაბელობას;

- კრედიტზე მაღალი პროცენტები;

- სასოფლო-სამეურნეო ტექნიკაზე მაღალი საბაჟო გადასახადები და სამამულო ბაზრის დაუცველობა იმპორტული საქონლისგან;

- სოფლად მცხოვრებთა სოციალური პირობები;

- სოფლის მეურნეობაში ინვესტორთა მოზიდვა;

- სახელმწიფოს მხრიდან სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციაზე ფასების რეგულირება;

- სასოფლო-სამეურნეო კრედიტების კონტროლირებადი სისტემის შემოღება;

- მინის იპოთეკური დაკრედიტების სისტემის შემოღება;

- მეურნეობრიობის მცირე ფორმების ჩამოყალიბების სტიმულირება;

- ეკონომიკის ამ სექტორის პერსპექტიული განვითარების შესაბამისად ბიზნესის ორიენტაცია;

- შემოსავლების დიდი რისკი, რაც საბოლოო ჯამში იწვევს სასოფლო-სამეურნეო მწარმოებელთა წილის შემცირებას საბოლოო პროდუქტის ფასში;

- სახელმწიფო მხარდაჭერის კონცეფციის დამუშავება;
- ახალგაზრდების სოფლის მეურნეობაში დასაქმების სტიმულირება;

აგრობიზნესის როლი ეკონომიკისთვის მეტად დიდია. იგი არის რა პირველადი მოხმარების საგნების მწარმოებელი. მოთხოვნაა, მაგრამ მას აქვს დიდი პრობლემები ორგანიზაციის, დაფინანსებისა და ფუნქციონირების მხრივ, რომელთა გადანყვეტაში სახელმწიფოს როლი მეტად მნიშვნელოვანია.

დასკვნა

აგრობიზნესთან დაკავშირებული საკითხები საქართველოს ეკონომიკური განვითარებისთვის მეტად მნიშვნელოვანია. ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა, მდგრადი ეკონომიკური განვითარება, ქვეყნის წინაშე არსებული სოციალური პრობლემების გადანყვეტა გარკვეულწილად აგრობიზნესზეა დამოკიდებული. აგრობიზნესთან დაკავშირებული საკითხების კვლევა ყოველთვის არის და იქნება ქვეყნის ეკონომიკისათვის მნიშვნელოვანი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ს.თურმანიძე და სხვ.-აგრობიზნესის საფუძვლები.თბ.2009.
2. კ.თოფურია-ეკონომიკისა და ბიზნესის საფუძვლები. თბ.2015.
3. პ.კოლუაშვილი,ნ.ხასაია- აგრობიზნესის სახელმწიფო რეგულირება ობიექტური აუცილებლობა.აგრარული მეცნიერებების პრობლემები, ტ.2. N2 თბ.,2009.

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF AGRIBUSINESS IN MODERN CONDITIONS

Tengiz Lachkepani

Academic Doctor of Economics

Khatuna Murvanidze

PhD Student of GTU

RESUME

Agribusiness issues are very important for the economic development of Georgia. The country's economic growth, sustainable economic development and the solution of the social problems facing the country depend to some extent on agribusiness. The problems of agribusiness are and always will be important for the country's economy. It is also important for agribusiness to develop the agricultural market, which is associated with the market structure, food market channels, food quality and safety.

Key words: Agribusiness, Business, Agriculture, Agrarian sector.

THE USE OF SIMULATION MODELING IN STUDYING PROBLEMS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Zhana Tolordava

Tbilisi State University Scientific
Head of the University Education
Research Center for Simulation
and Interactive Learning Methods

RESUME

At simulation modeling of the sustainable development both the economic and environmental criteria should be considered equally.

Although most of the models don't allow for the perfect forecast of the dynamics of environmental and economic entities and forming of recommendations for the people dealing with these issues, the models play immensely important role in solving environmental problems, ecological education and environmental awareness. At the same time it is necessary to remember that sustainable development cannot be accomplished all by itself and requires special targeted management actions.

Key Words: sustainable development, economic sustainability, Simulation Modeling, Interactive Learning, Professional identity.

INTRODUCTION

Notably, nowadays a significant part of the entire multitude of problems that are being solved is represented by problems related to issues of sustainable development, a market economy and globalization that are relatively new for our scope of competence. To ensure that these problems are solved at an appropriate level, it is necessary that the individual specialists constantly improve the knowledge gained and master new professional skills.

Achieving the necessary level of knowledge and its practical application is possible with implementation of the wide range of the various interactive teaching methods.

Based on the experience of the Center for Simulation Modeling and Interactive Learning Methods of the Tbilisi State University, in selecting the teaching methods for the economic sciences it was necessary to re-analyze the content of the subject, to establish the order and methods of applying theoretical knowledge to the future professional practice of graduates.

Study of the existing concepts of sustainable development and corresponding simulation game models is necessary for making conclusions on the problem of simultaneous sustainable economic and environmental development. Sustainable development means not only non-exceedance of the human impact on the environment but also adequate economic development ensuring satisfaction of the people's material wants determined by the concrete social and cultural conditions of the public life.

For achieving the most favorable conditions for the formation of the professional identity of students and their close engagement into the said process, a number of practical aspects were taken into account. Thus, an interdisciplinary approach to the problem was incorporated into the simulation of economic processes. To this end, psychological and didactic aspects of the management process were included in the managerial games, which furnished greater credibility to the developed model [1, 3].

In simulations of sustainable development processes, both economic and environmental sustainability were considered, and students were asked to choose the most appropriate development option, which would ensure economic growth with the lowest environmental impact [1,2].

It is necessary to provide for management of activities directed at achieving conditions ensuring the sustainable development. This is the field where simulation game models render invaluable facilities at determining the most efficient actions for reaching the said objectives.

Sustainable development business games within our training practices use models solving the issues of the justified strategy of

the acceptable options of economic activities consistent with environmental protection. It is common knowledge that in real life withdrawal from economic development due to the following principles of the environmental awareness in its extreme leads to the “zero growth” of the countries’ economy.

Use of environmental business games presents unique opportunities in optimization and comprehensive analysis of environmental conditions, their management and prediction of the possible implications of wrong decisions, and all this within the tight time schedules thanks to the capabilities of simulation games.

All these measures were directed towards ensuring that students acquire interdisciplinary knowledge and skills while attending the university, towards enhancing their self-awareness and development of the significant abilities necessary for their professional activities, which ultimately contributes to the formation of professional identity of future specialists.

As a separate note, I want to emphasize importance of management games. Mastering the fundamentals of management is primarily included in management games, as they contribute to the adaptation of managerial skills of the future managers. In real life this would require many years of professional experience in one of the managerial positions [4].

In this case participants of the game quickly master the behavior pattern, memorize the cause-and-effect relations and learn the basics of the feedback communication between management areas. This makes it possible to carry out a comprehensive analysis of the results of each player’s decisions.

Availability of computer support in management business games makes it possible to use ready-made structural models on the one hand and to ensure a permanent recourse to the data bank, to information on earlier decisions and their effectiveness on the other hand. All this allows for replaying various versions of the prediction model again and again.

The player can only act within the scope of acceptable solutions.

Going beyond the boundaries of this area causes a blockade of the operations, which encourages a second analysis of the economic situation of the subject of simulation in order to make the right decision. A kind of replacement of real experience is introduction to and gaining proficiency in the management functions by students, and against the said background, mastering the skills of making collective decisions.

Thus, a business management game is a quick, interesting and useful training for any manager. Any “manual”, computer, clipboard and analytical game allows for tracing a chain of cause-and-effect relationships comparable to a real life ones. However, in the game, the student does not pay for the consequences of erroneous decisions, as it would be in real life professional activities. And, of course, there will be no aspect of the actual situation or responsibility pressure. Nevertheless, each participant is free to choose thinking and acting pattern of the person whose role he plays performing a specific task.

Underestimation of personnel training is a typical trait for countries in transition. Here rather than elsewhere it is necessary to implement interactive teaching and simulation methods that are especially important for economists. This is proved by the fact that this type of training is important not only for the development of skills for making complex and comprehensive decisions in economics, for acquiring job knowledge, but also for adoption of the western management standards.

REFERENCES:

1. Tolordava J., D.De Tombe, D.N.Kavtaradze, G.Panizzi, P.Rizzi, E.Leigh. Internazional experience in simulation modeling: economics and business, ecology, sociology. The monograph.Iv. Javakhishvili Tbilisi state University Press. 2013.

2. Tolordava J., Environmetntal simulation games and Ecopsichology. VIII International Congress of Psichology and Education. Alicante Espagne 2016

3. Tolordava J., Formation du personnel économique pour les pays en transformation.

Institutul de relații internaționale din Moldova, Relatii Internationale Plus nr 1.2015 Chișinău,

4. Tolordava J., Development of the professional identity of the economics students through the simulation modeling method. Edition of the International Conferences "Advances in Science, Innovation and Management" Romania 2017

THE USE OF SIMULATION MODELING IN STUDYING PROBLEMS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Zhana Tolordava

Academic Doctor of Economics,
Scientific Director of Training
Center of Imitative Modeling

RESUME

The sustainable development issues, which address both ecological and economic development, address the need to maintain a rational regime of human impact on the environment and to ensure an adequate level of economic well-being.

To solve these problems, professional staff should be trained and effective teaching methods selected. Different interactive methods, including imitation models (business games), are used to obtain the appropriate level of knowledge and to implement it in practical activities. Although most models do not provide ideal forecasts on the dynamics of ecological and economic entities, they play a major role in environmental education, the formation of ecological cultures, and the resolution of environmental problems.

The article discusses the imitation of the modern Tbilisi Universal Modeling and Learning Experience working in a centralized field in this field and the results of the students' business activities, their ability to make rational decisions independently, which ultimately fosters students' professional development.

ორგანული სოფლის მეურნეობა

გიორგი ნატროშვილი
ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი

მანანა ცინცაძე
სოფლის მეურნეობის მეცნიერებათა
დოქტორი, სტუ პროფესორი

ნათია ნატროშვილი
ვეტერინარიის მეცნიერებათა
დოქტორი, სტუ პროფესორი

შესავალი

მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში ყოველწლიურად იზრდება ეკოლოგიურად უსაფრთხო კვების პროდუქტების მოთხოვნილება. მისი ზრდის ტემპი დახლოებით ყოველწლიურად 20-30 %-ით მატულობს. „მარკეტინგის გამოკვლევებით 2005 წ კვების ეკოლოგიური პროდუქტების მრავალი ბაზრის ბრუნვამ 85, 5 მილიარდი ევრო შეადგინა და ყოველწლიურად იზრდება დიდი ტემპით. ასე მაგალითად 1999 წელს იგი შეფასებული იქნა 15 მილიარდი დოლარით წლიურად, 2006 წელს დაახლოებით 30 მილიარდით, ხოლო 2017 წ. მან 80 მლნ დოლარი შეადგინა. ორგანული პროდუქტის ბრუნვა 1999 წ. შედარებით 5 -ჯერ გაიზარდა.

ძირითადი მიზეზები შემდეგია:

1. უკანასკნელ წლებში ევროკავშირის ქვეყნების კრიზისი (მრპ დაავადებები, ქათმისა და ღორის გრიპი და სხვა) და ჩვეულებრივი პროდუქტებისადმი უნდობლობა.

2. კვების პროდუქტებში გენმოდირიცირებული პროდუქტების მიმართ სა-ზოგადოების შეშფოთება.

განვითარებული ქვეყნების მთავრობები აქტიურად უჭერენ მხარს ეკონარმოებას. დღეს მსოფლიოს 32 ქვეყანას აქვს ეკოლოგიურად უსაფრთხო პროდუქტებზე დამტკიცებული

სტანდარტები. 9 -ნერგავს სტანდარტიზაციას, ხოლო 15 ამუშავებს ასეთ სტანდარტებს, მაგრამ მთელი გამოცდილება ევროკავშირისა გვიჩვენებს, რომ სახელმწიფო მხარს უჭერს ამა თუ იმ პროექტს, მაშინ როცა მას მოაქვს ფული და ეკონომიკის ნაწილი ხდება.

საკვანძო სიტყვები: ევროპის ქვეყნები, ორგანული სოფლის მეურნეობა, სასოფლო სამეურნეო ორგანული მიწები. კვების ორგანული პროდუქტები, ორგანული ბაზრები.

ტერმინი „ორგანული სოფლის მეურნეობა“-ს მრავალგვარი განმარტება და განსაზღვრება აქვს. მაგრამ ყველა ისინი ერთ-მანეთს ემსგავსება იმაში, რომ ეს არის ისეთი სისტემა, რომელიც მიმართულია ეკოსისტემის მართვისკენ და არა შიდა სასოფლო-სამეურნეო რესურსების გამოყენებისაკენ.

აღსანიშნავია, რომ ორგანული სოფლის მეურნეობის განვითარებას განსაკუთრებით დიდი ყურადღება ეთმობა ევროკავშირის ქვეყნებში. ბიოლოგიური სოფლის მეურნეობის ხელშეწყობის მიზნით ევროკომისიამ 2004 წლის ივნისში მიიღო „ევროპის სამოქმედო გეგმა ორგანული სურსათისა და სოფლის-მეურნეობისათვის“. იგი შემუშავებულია ევროპაში ბიოლოგიური სოფლის მეურნეობის სექტორის გაფართოებისა და ბიოპროდუქტებზე მომხმარებლის მოთხოვნის ზრდის საპასუხოდ.

ორგანული პროდუქციის მიმწოდებლები, დამამუშავებლები, გამყიდველები იცავენ არსებულ სტანდარტებს, რათა შეინარჩუნონ ორგანულად მიღებული სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის მთლიანობა. ორგანული სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ძირითადი მიზანია უზრუნველყოს ურთიერთდამოკიდებული ერთობის: ნიადაგის, მცენარეების, ცხოველებისა და ადამიანების ჯანმრთელობა და პროდუქტიულობა.

ორგანული პროდუქციის ძირითადი მასა რეალიზდება მსოფლიოს მაღალგანვითარებულ ინდუსტრიულ ქვეყნებში. მთლიანი მოხმარების დაახლოებით 70% მოდის დასავლეთ ევროპასა და სამხრეთ ამერიკაზე, ქვეყნებს, რომლებსაც აქვთ ორგანული

პროდუქტების შედარებით დიდი ბაზრები მიეკუთვნებიან აშშ, გერმანია, საფრანგეთი.

როგორც ცნობილია ორგანული პროდუქტების მომხმარებელთა მოტივაცია:

- კვების ეკოლოგიური უსაფრთხოება;
- პროდუქციის მაღალი ხარისხი და სიახლე;
- ორგანული პროდუქციის მაღალი კვებითი თვისებები;
- გენეტიკურ-მოდულირებული ორგანიზმების არარსებობა.

ორგანული პროდუქციის ძირითადი მომხმარებელია ქალაქის მაღალი სოციალური და საშუალო სოციალური კლასის მოსახლეობა მაღალი მსყიდველობითი უნარით, რომლებიც ზრუნავენ ოჯახის ჯანმრთელობაზე და ორიენტირებულნი არიან მაღალ ხარისხიან პროდუქციაზე.

2014 წლის მონაცემებით ორგანული პროდუქციის მოხმარებით ერთ სულ მოსახლეზე ყველაზე მაღალი დონე იყო შვეიცარიაში, სადაც კვების ორგანულ პროდუქტები ერთ სულ მოსახლეზე შეადგენდა საშუალოდ 221 ევროს წელიწადში. დანიაში 162 ევროს და ლუქსემბურგში 164 ევროს.

ევროპის ქვეყნების საცალო ორგანული ბაზრის საერთო ღირებულება შეადგენდა 24 მლდ ევროს.

ერთიანი ეკონომიკური პოლიტიკის პრიორიტეტების თანახმად 2030 წ. ევროპის ქვეყნებში სასოფლო სამეურნეო სავრგულების 50% უნდა დაეთმოს ჯანმრთელობის, ეკოლოგიასა და სამართლიანობას. უნდა აღინიშნოს, რომ ორგანული წარმოების უპრეცედენტო ზრდის მიუხედავად ჯერ კიდევ არის დისბალანსი ორგანული პროდუქტების მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის. წარმოება დაბალია მოხმარებაზე. მაგ, 2014 წ. 10,3 მლნ ჰა იყო დაკავებული ორგანიკით, რაც ევროპის ქვეყნების მთლიანი სას. სამ. სავარგულების 5,7% შეადგენდა, მაგრამ ორგანულად მართვადი მიწების ყოველწლიური მატება შენელებდა და შეადგინა 2014 წ. 11, 1%-ი. მიუხედავად ამისა ორგანული მწარმოებლების რაოდენობა უკანასკნელი 10 წლის განმავლობაში გაიზარდა თითქმის 60%, 2014 წელს დიდი ზრდა არ შეიმჩნეოდა.

ორგანული ლიდერების ქვეყნებში ისეთებში, მაგალითად, როგორცაა ავსტრალია, გერმანია და დიდი ბრიტანეთი ორგანული მიწებისა და ორგანული ფერმების რაოდენობა სტატისტიკის განიცდის ან მცირდება, შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ ეს დაბალი ტემპებია. მაგალითად ისეთ ქვეყანებში, როგორცაა ბელგია, საფრანგეთი, იტალია, პორტუგალია, ესპანეთი, ბულგარეთი, ხორვატია და სლოვაკეთი ორგანული ფართობი 2014 წელს გაიზარდა 5%-ით და მეტჯერ 2013 წელთან შედარებით. ზოგიერთი ქვეყნისთვის ისეთებისა, როგორცაა პორტუგალია, ესპანეთი, ბულგარეთი ეს ზრდა გამონვეულია ორგანული ფერმების ზრდით.

2014 წ. ევროკავშირში დარეგისტრირებული იქნა თითქმის 260000 ორგანული პროდუქტის მწარმოებელი. ყველაზე დიდი მწარმოებელია იტალია (თითქმის 49000), ევროპაში თურქეთი (71000- ზე მეტი). უკანასკნელი ათწლეულის მანძილზე მათი რიცხვი გაიზარდა 57%-ით, ევროპაში 81 %. ორგანულ ფერმერთა თითქმის 15% ევროპაშია.

ორგანული პროდუქტის მომწოდებლების და იმპორტიორების რიცხვი გაიზარდა ევროპის თითქმის ყველა ქვეყანაში. 2014 წ. ევროკავშირის ქვეყანებში დარეგისტრირებული იქნა თითქმის 50 ათასი მიმწოდებლები (თითქმის 5100 ევროპაში) და 1700 იმპორტიორი (ევროპაში თითქმის 1500). მიმწოდებლებისა და იმპორტიორების რიცხვი გაიზარდა 19 და 18%-ით, ევროკავშირში, შესაბამისად 18,6 და 16% და შედარებით მცირედით თითქმის ყველა ქვეყანაში. მიმწოდებელთა შედარებით დიდი რიცხვით იტალია (12 000-ზე მეტი) და იმპორტიორთა ყველაზე დიდი რიცხვით გერმანიაა (396). იმპორტიორთა და მიმწოდებელთა ყველაზე დიდი ნაწილი განთავსებულია ძველ ქვეყნებში-ევროკავშირის ქვეყნებსა და შვედეთში

გლობალურ დონეზე 2014 წ. არსებული სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების 43, 7 მლნ ორგანული იყო და დაახლოებით 27% მსოფლიო ორგანული სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების იყო ევროპაში. ევროპის ოთხი ქვეყანა, რომლებიც ზემოთ იყო დასახელებული შედიოდა მსოფლიოს ათ ქვეყანაში, რომ-

ლებიც დიდ (მსხვილ) ორგანულ ტერიტორიებს ფლობდნენ. ევროკავშირის ორგანული მიწები შეადგენენ 5,7% მთელი სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების (2,4% ევროპაში). ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილი ორგანულ სასოფლო სამეურნეო სავარგულებს ევროკავშირში აქვს ავსტრიას, 19,4%) ლიხტენშტეინს (31%). ევროპაში ყველაზე მაღალი ხვედრითი წონა ევროკავშირში 15-6,1% სასოფლო სამეურნეო სავარგულებისა იყო ორგანული და ჰქონდა ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილი.

ახალი წევრი ქვეყნების 10%-ზე მეტი ორგანულ სასოფლო-სამეურნეო სავარგულებისა არის ესტონეთში, ჩეხეთში, ლატვიაში. ორგანული სასოფლო სამეურნეო მიწების მაღალი ხვედრითი წონის მიუხედავად ზოგიერთ წევრ ქვეყანაში მაღალი ხვედრითი წონის საძოვრებისა და გადამამუშავებელი სიმძლავრეების სიმცირისა ორგანული წარმოება დაბალ დონეზეა. ევროკავშირში შესვლის კანდიდატებისა და პოტენციურ კანდიდატების ორგანული მიწების ხვედრითი წონა ჯერ კიდევ დაბალია. როგორც ცნობილია 2014 წ მსოფლიოში თითქმის 1% სასოფლო სამეურნეო სავარგულებისა იყო ორგანული. ყველაზე მაღალი წილით -ფოლკლენდის კუნძულები 36%, შემდეგ მოდიოდა ევროპის ქვეყნები. მსოფლიოს 11 ქვეყანაში სახნავის 10%-ზე მეტი იყო ორგანული.

ორგანული მიწების მაღალი ზრდით გამოირჩევა ესპანეთი (100 ათ. ჰა), იტალია (70 000 ჰა) და რუმინეთი (60 000 ჰა). მნიშვნელოვანი შემცირება შეინიშნებოდა საბერძნეთში (130 000 ჰა) და შეერთებულ სამთავროში (37 ათ. ჰა)

მთლიანად 2005 წლიდან ორგანული სასოფლო სამეურნეო სავარგულები ევროკავშირში გაიზარდა 60%-ით, (70%-ით ევროპაში).

ევროკავშირში -15 %-ით ზრდა იყო დაბალი (44%), მაშინ როცა ახალ წევრებში ორგანული ფართობი გაიზარდა 144%-ით. ევროკავშირის ბევრ ქვეყანაში ორგანული სასოფლო სამეურნეო სავარგული უკვე გაიზარდა საკმაოდ მაღალ დონემდე. ზრდის დიდი ნაწილი მოდიოდა უკანასკნელ წლებში თურქეთზე.

ევროკავშირში ორგანული ბაზრის სფეროში გავანალიზეთ

კვების ორგანული პროდუქტების თანამედროვე ტენდენციები:
- ორგანული პროდუქტები ბაზარზე იკავებენ უფრო მეტ ნილს:

1. ორგანული კვერცხების ნილი 11-დან-22%-მდეა ავსტრიაში, ბელგიაში, ფინეთში, /გერმანიაში, ნიდერლანდებში.

2. რძის პროდუქტებს უკავიათ ბაზრის 5-10% ავტრიაში, გერმანიაში და ნიდერლანდებში. ავსტრიაში ეს მაჩვენებელი აღწევს 15, 7%.

3. ხილი და ბოსტნეული ამჟამად შეადგენენ ყველა ეროვნული ბაზრის ერთ მეხუთედს. მაგალითად იტალიაში, ირლანდიაში, საფრანგეთში, გერმანიაში, შვეციაში.

მომხმარებელზე ორგანული პროდუქცია რეალიზდება გასაღების შემდეგი არხებით:

- პირდაპირი გასაღება (გაყიდვა უშუალოდ მეურნეობებში, ადგილობრივ ბაზრებში, აგრეთვე ქალაქის მაღაზიებში, ინტერნეტის საშუალებით)

- ფერმერებსა და მაღალი ვაჭრობის და რესტორნების წარმომადგენლებს შორის პირდაპირი შეთანხმებით;

- მიყიდვა გადამამუშავებელ საწარმოებზე რომლებმაც გაიარეს სერტიფიცირება;

- საბითუმო ვაჭრობაზე მიყიდვა;

- რეალიზაცია საწარმოო კოოპერატივების მეშვეობით;

- გასაღების მნიშვნელოვანი არხებია მსხვილი სასურსათო მაღაზიები, რომლებიც ტრადიციულ საქონელთან ერთად თავაზობენ ორგანული პროდუქციის ფართო ასორტიმენტს.

აღსანიშნავია, რომ ტერმინი „ დიდი სასურსათო მაღაზიები“ აერთიანებენ სასურსათო მაღაზიებს სავაჭრო ფართით 400-800 მ² და ჰიპერმარკეტები 800 მ² მეტი. უმრავლეს ქვეყნებში ასეთ მაღაზიებზე მოდის 50% მთელი ორგანული პროდუქციის გაყიდვისა.

მსოფლიოს ბევრი ქვეყანა ორგანული პროდუქციის წარმოებისას ორიენტირებული არიან საგარეო ბაზრებზე. ორგანული სურსათის ექსპორტის მხრივ ლიდერი პოზიცია უკავია საფრანგეთს, კანადას, აშშ, ავსტრიას, ლიხტენშტეინს; შვეციას, და-

ნიას, ლუქსემბურგს, შვეიცარიას.

კვების ორგანული პროდუქტების ბაზრები ყოველ ქვეყანაში სხვადასხვა ტემპით ვითარდება. მართლაც ამ პერიოდში საცალო ვაჭრობა გაიზარდა შვეიციაში (45%) და საფრანგეთში (10%). ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა ბელგია (3,8%0 და და დიდი ბრიტანეთი (4%) საცალო ვაჭრობის ორგანული ტემპები საშუალოზე დაბალი იყო. ამას გარდა არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავებები კვების ორგანული პროდუქტების მხრივ 1 სულ მოსახლეზე ევროკავშირის ქვეყნებს შორის, მაღალი დონის ლუქსემბურგიდან და დანიიდან დაბალი დონის სლოვაკეთიდან ბულგარეთამდე. მიუხედავად ამ განსხვავებებისა ევროკავშირის მომხმარებლებმა საშუალოდ მნიშვნელოვნად გაზარდეს კვების ორგანულ პროდუქტებზე დანახარჯები.

ამას გარდა დიდი მნიშვნელობა აქვს იმ ფაქტს, რომ ყველა მომხმარებელმა არ იცის კვების ორგანული პროდუქტების შესახებ და მათ უპირატესობაზე ამავე დროს, როგორც მიიღებს ყველა მომხმარებელი ინფორმაციას ორგანული პროდუქტების შესახებ, შესაბამისად მოთხოვნილებაც გაიზარდება. მაგალითად მომხმარებელთა მხოლოდ ნახევარს ესმის ორგანულსა და არაორგანულს შორის განსხვავება ან კიდევ კონკრეტულად ორგანული წარმოების პირობების შესახებ, რომელსაც ითხოვს „ორგანული“ ეტიკეტები აშშ-ში. მაგ მომხმარებელთა 92% თვლის, რომ ორგანული პროდუქტები თავისი გემოთი იგივეა, როგორც ჩვეულებრივი პროდუქტები. ამ დროს როცა დასავლეთ ევროპაში საუკეთესო გემოსათვის ლოდინი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია, რათა შესყიდულ იქნეს კვების ორგანული პროდუქტები.

ლიტერატურა

1. ნაკაშიძე, დ.ჯაში-ორგანული სოფლის მეურნეობა.თბ.2013
2. ე.გუგავა, გ.მელაძე-მცენარეთა ეკოლოგია.თბ.2003.
3. თ.ურუშაძე-აგროეკოლოგია.თბ.2001.
4. შ.ფალავანდიშვილი და სხვ.ნიადაგის ეკოლოგია.თბ.2009.

REFERENCES

1. N. Nakashidze, D.Jashi-Organic Agriculture.Tb2013
2. E.Gugava, G.Meladze-Plant Ecology.Tb.2003.
3. T.Rushadze-Agroecology.Tb.2001.
4. Palavandishvili et al., Soil Ecology.

ORGANIC AGRICULTURE

Georgi Natroshvili

Doctor of Economic Sciences,

Manana Tsintsadze

Doctor of

Agricultural Sciences, Professor of GTU,

Natia Natroshvili

Doctor of Veterinary Sciences,

Professor of GTU

RESUME

The study revealed the main trends in the development of food. Demand is far ahead of the supply of organic products. The reason is that: The first: is the lack of state support for organic agriculture; The second: Inefficient organic supply chain is the difference between supply and demand. Logistical and other problems that allow each other's demand and delivery. Thirdly, organic farming is the first on the first level of production. At the same time, consumer expectations are often expressed in terms of the final product of processing, while organic processing is less developed and poorly regulated than primary production.

Once again the question of the most important, but less publicized in Georgian materials. The European scientific experience in the development of organic agriculture allows useful for human food, and at the same time to maintain environmental conditions, to improve environmental and socio-economic development of the country's regions. The environmental degradation threatens peoples' biological, physical and mental health, future health, economic well-being.

Key words: European countries, organic agriculture, organic agricultural land, organical food, organic markets.



ბიზნესი, მენეჯმენტი, მარკეტინგი



შერჩევის პროცესის ევოლუციურ-ინოვაციური საკმატაბი თანამედროვე მენეჯმენტში (თაობების განვითარების ჭრილში)

თინათინ გოგაშვილი

კავკასიის უნივერსიტეტის მენეჯმენტის
სამაგისტრო პროგრამის (MSc) მაგისტრანტი

ანა კატუკია

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

რეზიუმე

ნაშრომში განხილულია ადამიანის რესურსის შერჩევის კვლევის შედეგები კომერციულ ბანკებში. შესწავლილი საკითხები საშუალებას იძლევა ნათლად დავინახოთ ადამიანის რესურსის შერჩევისა და განვითარების ევოლუციურ-ინოვაციური მიზნის საჭიროება; შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული სამუშაო ძალის ზრდა, რაც გულისხმობს კომერციულ ბანკებში შრომის ბაზრის ცვლილებებისა და თაობათა მოთხოვნების თავისებურებების გათვალისწინებას თანამედროვე ტექნოლოგიებით, შესაბამისი კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა და უნარების მქონე ადამიანების მოზიდვის, შერჩევისა და შენარჩუნების მართებული სტრატეგიის განხორციელებით. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შესწავლილია, რომ სამუშაოს მაძიებლებს არ აკმაყოფილებთ შრომის ის პირობები, რასაც დამსაქმებლები სთავაზობენ. ეს უკანასკნელი აიხსნება საბაზრო შერჩევის მექანიზმების ჯერ კიდევ დაბალი დონით და რთული სამუშაო პირობებით.

საკვანძო სიტყვები: სტრატეგიული აზროვნება, ინდივიდუალიზმი, ინოვაციური ცვლილებები, თაობების ჭრილი, საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ადამიანის რესურსი, შრომის ბაზარი.

ქირითადი ტექსტი

დღეს მსოფლიოს მოსახლეობას VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) სამყაროში უწევს ცხოვრება. ეს არის არაპროგნოზირებადი, არასტაბილური, რთული, სწრაფად ცვლადი ეპოქა. იგი ჩვენი ცხოვრების ყველა სფეროზე ახდენს გავლენას. თანამედროვე ტექნოლოგიების, ხელოვნური ინტელექტის ხანა კიდევ უფრო დიდ მნიშვნელობას სძენს ადამიანური კაპიტალისადმი დამოკიდებულებას და განსაკუთრებულ ყურადღებას მოითხოვს დამსაქმებლების მხრიდან. პერსონალის მოზიდვა - შერჩევის თანამედროვე მეთოდები კარდინალურად ცვლის ადრეული პერიოდის მიდგომებს ამ საკითხისადმი.

თანამედროვე ეპოქა ინოვაციური ცვლილებების სწრაფი ტემპით ხასიათდება. შესაბამისად, კომერციული ბანკისათვისაც უმთავრესი გამოწვევაა ცვლილებების არა მხოლოდ იდენტიფიცირება და მასზე რეაგირება, არამედ მოსალოდნელი პოზიტიური და ნეგატიური შედეგების წინასწარ განსაზღვრა.

კომერციულ ბანკებში აუცილებელია შრომის ბაზრის ცვლილებებისა და თაობათა მოთხოვნების თავისებურებების გათვალისწინებით, შესაბამისი კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა და უნარების მქონე ადამიანების მოზიდვის, შერჩევისა და შენარჩუნების მართებული სტრატეგიის შემუშავება/განხორციელება.

პერსონალის შერჩევა ნიშნავს დასაქმებულებით ორგანიზაციის, ამ შემთხვევაში კომერციული ბანკების, შევსებას ახალი პერსონალით. ორგანიზაცია იძენს და ინარჩუნებს საუკეთესო, საჭირო ადამიანებს და ეფექტიანად იყენებს მათ შესაძლებლობებს. იგი ეხება დასაქმების განხორციელების ასპექტებს, როგორცაა ისეთი ადამიანების სამსახურში მიღება, რომელთა დამოკიდებულება და ქცევა შეესაბამება ხელმძღვანელობის აზრს წარმატების მისაღწევად.

თანამედროვე მიდგომით, „პერსონალის ტრადიციულ მართვაზე მეტად, ადამიანური რესურსების მართვა ყურადღებას ამახვილებს ისეთი ადამიანების მოძიებაზე, რომელთა დამოკიდებულება და ქცევა შეესაბამება ხელმძღვანელობის წარმატების გარანტს“.

მართვის ტრადიციული შეხედულებების საფუძველი გახლდათ ადამიანები, რომლებიც დაიბადნენ 1925-1945 წლებში, ე.წ. „ტრადიციონალისტები“ (Traditionalists), რომელზეც არ ჩატარებულა ბევრი კვლევები, რადგან ისინი მიიჩნევიან უმნიშვნელო ეფექტის მქონე თაობად. მათ ასევე „მდუმარე თაობასაც“ (Silent Generation) უწოდებენ. ამ თაობის წარმომადგენლები არიან დაბადებულები ისეთი სოციო-კულტურული, პოლიტიკური და ეკონომიკური მოვლენების დროს, რომლებმაც დიდი როლი შეასრულეს ამ თაობის პიროვნული თვისებების ჩამოყალიბებაში. ტრადიციონალისტებმა სიცოცხლის მნიშვნელოვანი ნაწილი ორი ძირითადი მოვლენის, ომებისა და ეკონომიკური სირთულეების ჩრდილის ქვეშ გაატარეს. მათთვის მნიშვნელოვანი იყო ხელისუფლებაში ნდობის მოპოვება, საქმის კარგად კეთება, უფროსის მიმართ განსაკუთრებული პატივისცემა და კანონმორჩილება.

თაობას, რომელიც დაიბადა მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, 1946-1964 წლებში, დაერქვა „ბები ბუმერები“ (Baby Boomers). ეს არის თაობათა შორის ყველაზე დიდი თაობა. ამ თაობის წევრები, რომლებსაც ასევე უწოდებდნენ “ჩემს თაობას” (me generation), არიან ინდივიდუალისტები და ეგოისტები. „ბები ბუმერები“ არიან ხასიათების ადამიანები. მათი ცხოვრების ძირითადი წესია “მუშაობა არსებობისთვის”. მათი სლოგანია: “მადლობა ღმერთს, რომ ორშაბათია”. მათი მახასიათებლების მიხედვით, „ბები ბუმერის“ წევრები, თავისი პირადი მიზნების მისაღწევად, მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ გუნდის მუშაობას, მიუხედავად იმისა, რომ კონკურენტუნარიანი არიან ბიზნესში. „ბები ბუმერის“ თაობა ყოველთვის მიზნად ისახავს, იყოს უფრო წარმატებული, ქონდეს სრულყოფილი კარიერა და სამუშაო. „ეს თაობაა, რომელიც მიიჩნევს წარმატების მიღწევის საშუალებად მსხვერპლს“.

შემდეგი თაობა არის „X თაობა“ (X Generation), რომელსაც მიეკუთვნებიან 1965-1979 წლებში დაბადებული ადამიანები (თაობების მიკუთვნებაში სხვადასხვა ავტორების აზრი 5-7 წლით განსხვავებულია). ისინი მონაწილეობენ მსოფლიოს პროგრე-

სირებად ცვლილებებში. ამ თაობის წარმომადგენლები სოციალური აქტიური წევრები არიან და აქტიურად მონაწილეობენ ბიზნესის სფეროში. X თაობის წევრები, ბები ბუმერების თაობის შვილები არიან, რომლებმაც თავიანთი პოპულაციის წყალობით დიდი კვალი დატოვეს ისტორიაში. ისინი არიან დიდი ეგოსა და შრომითი უნარის მქონენი. მუშაობენ არა მარტო მამაკაცები, არამედ ქალებიც და ამიტომ მათ ეძახიან „Lakey Child“ - „ბავშვი, რომლის მშობლებიც მუშაობენ“.

თაობა, რომელიც დაიბადა 1980-2001 წლებში, იწოდება “Y თაობად” (Y generation). ისინი ცნობილი არიან „გლობალიზაციის შვილების“ სახელით. მათ უადვილდებათ წვდომა ახალ ტექნოლოგიებზე. ის არის მსოფლიოში პირველი ტექნოლოგიური და გლობალური თაობა. თაობის ყველაზე გამორჩეული თვისება არის ის, რომ როდესაც სიტუაციას უპირისპირდებიან, ისინი ეძებენ პასუხს კითხვაზე “რატომ”. ისინი დაიბადნენ ზედმეტად დაგეგმილ სამყაროში, სადაც ყველა ადამიანი ორიენტირებულია რაღაცის კეთებაზე. ეს უაღრესად ინფორმირებული თაობა ტრადიციებიდან გადავიდა ახალ ერაში და თავისი თავი დაახასიათა, როგორც „თავისუფალი სულები“. მათი ყველაზე გამორჩეული თვისება, რომელიც განსხვავდება სხვა თაობებისგან, არის ის, რომ ისინი ტექნოლოგიებთან ერთად ცხოვრობენ, ამიტომაც ისინი ახსოვთ როგორც „ყველაზე ტექნოლოგიური თაობა“. ისინი ამოცანების განსახორციელებლად ხშირად იყენებენ ტექნოლოგიებს. ეს არის თაობა, რომელიც მიყვება ცვლილებებს, მოსწონთ და უნდათ ის. ისინი გრძნობენ ცვლილების ტემპს, შეუძლიათ შეასრულონ ყველა სახის სამუშაო ძალიან სწრაფად. არ მოსწონთ ლოდინი და არ იციან მოთმინება.

თაობა, რომელიც დაიბადა 2000-2019 წლებში, არის „Z თაობა“ (Z generation) მათ ტექნოლოგიების თაობასაც უწოდებენ. ამ თაობის ადამიანები არ არიან კარგი მსმენელები და გააჩნიათ ინტერპერსონალური უნარის ნაკლებობა. Z თაობა ასევე ცნობილია, როგორც „ჩუმი თაობა“ (silent), „აი თაობა“ (The I Generation), „მშვიდი თაობა“ (generation quiet) და „მომავალი თაობა“ (next generation). Z თაობის ყველაზე გამორჩეული

თვისებებია დამოუკიდებლობა, თავისუფლება, ინდივიდუალიზმი, მიდრეკილება ტექნოლოგიასა და სიჩქარეზე. ტექნოლოგიის კუთხით დიდი განსხვავებაა მათსა და მათი მშობლების თაობას შორის. Z თაობის წევრები ცდილობენ დაენიონ და გაასწრონ სწრაფად ცვალებად ქვეყანას. Z თაობის წევრებს ერთ ნამში შეუძლიათ დაკავშირება ნებისმიერ ადამიანთან მსოფლიოს ნებისმიერ წერტილში და ინფორმაციის გაზიარება. Z თაობა, რომლებსაც შეიძლება დავარქვათ „ტექნოლოგიის ნარკომანები“, იციან/იყენებენ ინტერნეტ ტექნოლოგიებს, თამაშობენ ქსელურ თამაშებს, ინტერნეტის მეშვეობით ურთიერთობენ და მოსწონთ ონლაინში ყოფნა, იღებენ ინფორმაციას ინტერნეტიდან და მუდმივად აზიარებენ რალაცას.

არსებული მნიშვნელოვანი განსხვავებებიდან გამომდინარე, ჩვენ საინტერესოდ მივიჩნიეთ გვენარმოებინა კვლევა ამ მიმართულებით, კერძოდ: გამოგვეკვლია ადამიანური რესურსების მართვის თავისებურებები და შერჩევის პროცესის ევოლუციური-ინოვაციური ასპექტები თანამედროვე მენეჯმენტში, თაობების განვითარების ჭრილში.

ჩვენ განვახორციელეთ პერსონალის შერჩევის მრავალეტაპიანი და განუწყვეტელი მუშაობის კვლევა დამოკიდებული და დამოუკიდებელი ცვლადებით. შევისწავლეთ მომუშავეთა ფსიქოლოგიური და პროფესიული თვისებები, რომლის მიზანი იყო განსაზღვრულ სამუშაო ადგილზე მომუშავეთა ერთობლიობიდან ყველაზე საუკეთესოს არჩევა.

კვლევამ აჩვენა, რომ თითოეულ თაობას აქვს თავისი სისუსტე და ძლიერი მხარე. უფროსი თაობის წევრები აჩვენებენ იმ მახასიათებლებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ მომხმარებელთა მომსახურებას და ერთგულებას. ახალგაზრდა თაობის წევრებს აქვთ ტექნიკური ცოდნა და ტექნოლოგიების გამოყენებით სხვების მომზადების უნარი.

გლობალურ გარემოში, ბიზნესმა უნდა იმუშაოს ეფექტურად იმისათვის, რომ გაუძლოს კონკურენციას. პროცესები, რომლებიც გამოყენებული იყო ტრადიციონალისტების ან "ბები ბუმერების" პირველ ნლებში, დღევანდელ ბაზარს ვერ გაუძლე-

ბენ. კომპანიები უშვებენ თანამშრომლებს და ხურავენ თავიანთ ბიზნესებს.

პერსონალის შერჩევის ინოვაციური ასპექტების მიგნების მიზნით, ჩვენ მიერ კვლევა ჩატარდა ოთხ კომერციულ ბანკში: სს „ლიბერთი ბანკი“, სს „საქართველოს ბანკი“, სს „თიბისი ბანკი“ და სს „ტერა ბანკი“. გამოკითხულ იქნა 386 რესპოდენტი ანკეტური გამოკითხვით. ჩავატარეთ, როგორც რაოდენობრივი, ისე ხარისხობრივი კვლევა. კითხვარი შედგებოდა 10 კითხვისაგან. შესწავლილ იქნა ოთხივე კომერციულ ბანკში ასაკობრივი და გენდერული სტრუქტურა.

გამოკითხული 386 რესპოდენტიდან 69 გამოკითხული 18-დან 25 წლამდეა („Z თაობა“), ანუ მთლიანი შემადგენლობის 17.9%-ი. 26-დან 35 წლამდე („Y თაობა“) გამოკითხულები ყველაზე მეტ რაოდენობას შეადგენს, კერძოდ 250 რესპოდენტი ანუ გამოკითხულთა 64.8%.

შემდეგ ადგილზე იმყოფება 36-დან 45 („X თაობა“) წლამდე რესპოდენტები, რომელთა რაოდენობა 53-ია, რაც გამოკითხულთა 13.7%-ია. შედარებით ნაკლებია რესპოდენტებს შორის 46-დან 55 წლამდე გამოკითხულები („ბები ბუმერები“), რომელთა რაოდენობა 12-ია და შეადგენს 3.1%-ს. ასაკობრივ სტრუქტურაში ყველაზე ნაკლებია 56 წლის და ზევით გამოკითხულები („ტრადიციონალისტებად“), რომელთა რაოდენობა მხოლოდ 2-ია, რაც შეადგენს რესპოდენტების მხოლოდ 0.5%. მაშასადამე ჩვენს მიერ გამოკითხულ 4 კომერციული ბანკის რესპოდენტებს შორის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აჩვენა ახალგაზრდა თაობამ 26-დან 35 წლამდე („Y თაობა“).

გენდერული კვლევის შედეგებიდან რესპოდენტთა უმრავლესობა მდებრობითი სქესისაა და მათი რაოდენობა 265 შეადგენს, ანუ რესპოდენტების 68.7%. დანარჩენი 120 რესპოდენტი, ანუ 31.1%, მამრობითი სქესისაა, რაც გვიჩვენებს ჩვენს მიერ შესწავლილ კომერციულ ბანკებში მამაკაცი რესპოდენტების რაოდენობას, რასაც განსაზღვრავს სახელფასო მოთხოვნები, პოზიცია და დამოკიდებულებები. ეს კი მთლიანად გამოკითხულების 1/3-ია.

კითხვაზე: თქვენი კომპანიის თანამშრომლების, X თაობის (1965-1979 წწ დაბადებულნი) წარმომადგენელთა რომელ მახასიათებელს/ებს გამოყოფდით? - კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე თავდაჯერებულობას უპირატესობას ანიჭებს რესპოდენტთა 44.8%. მთავარ კრიტერიუმად რესპოდენტთა 71.5% მიაჩნია აქცენტირება ოჯახსა და კარიერაზე, შრომისმოყვარეობასა და სიბეჯითეს უპირატესობას ანიჭებს 146 რესპოდენტი, ანუ 38.8%. რესპოდენტთათვის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია ცვლილებებისადმი მზაობა და შედეგებზე ორიენტირებულობა. ცვლილებისადმი მზაობას უპირატესობას ანიჭებს რესპოდენტთა 73.6%, ხოლო შედეგებზე ორიენტირებულობას 60.1%.

კითხვაზე: თქვენი კომპანიის თანამშრომლების, Y თაობის (1980-2000 წწ დაბადებულნი) წარმომადგენელთა რომელ მახასიათებელს/ებს გამოყოფდით? - კვლევის შედეგების მიხედვით, ამ თაობის წარმომადგენელთა კრიტერიუმებიდან მნიშვნელოვანია თვითგანვითარებაზე ორიენტირებულობა, თუმცა რესპოდენტთა მხოლოდ 22.3% მიაჩნია ამ კრიტერიუმის უპირატესობა მნიშვნელოვნად. რაც შეეხება შემდეგ კრიტერიუმს, განვითარება როგორც პრიორიტეტი კომპანიის შერჩევისას, რესპოდენტთა 61.9%-თვისაა მისაღები. საქმიანობის დამოუკიდებლად განხორციელებისკენ ლტოლვას 46.6% ანიჭებს უპირატესობას, 53.4% სანინალმდეგო პოზიციაზეა. სხვა რასების, ეთნიკური წარმომავლობის, განსხვავებული კულტურული ფასეულობისა და სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირთა პატივისცემა მისაღებია და უპირატესობას ანიჭებს 89.1% რესპოდენტებისა. რაც შეეხება თაობის სტრატეგიული აზროვნების უნარს, რესპოდენტების 46.6% ანიჭებს უპირატესობას.

შემდეგი შეკითხვა: თქვენი კომპანიის თანამშრომლების, Z თაობის (2001-2019 წწ დაბადებულები) წარმომადგენელთა რომელ მახასიათებელს/ებს გამოყოფდით? - კვლევის შედეგების მიხედვით, Z თაობის წარმომადგენელთათვის ოჯახსა და სამსახურს შორის არსებულ ბალანსზე ყურადღების აქცენტირება მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია და უპირატესობას ანიჭებს რესპოდენტთა 86.6% (333). რაც შეეხება ინდივიდუალიზმს,

რესპოდენტების 44.3%-მა მიანიჭა უპირატესობა, ხოლო ტექნოლოგიური სიახლეების გამოყენებისადმი მიჯაჭვულობას - რესპოდენტთა 57% (220). კომპანიის მხრიდან კონტრაქტის პირობების დაცვის აუცილებლობის მოთხოვნის რესპოდენტების 71.5% მთავარი კრიტერიუმია. თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებას, როგორც ცხოვრების წესის აუცილებელ ატრიბუტს, უპირატესობას ანიჭებენ რესპოდენტთა 46.1%. რაც შეეხება თემური ურთიერთობისადმი ლტოლვას, 366 რესპოდენტი, ანუ 94.8% ანიჭებს უპირატესობას. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ამ თაობის წარმომადგენლები, ანუ 2001-2019 წლებში დაბადებული ინდივიდები მცირე რაოდენობით არიან წარმომადგენლები ორგანიზაციებში.

დასკვნა

კომერციულ ბანკებში, შრომის ბაზრის ცვლილებებისა და თაობათა მოთხოვნების თავისებურებების გათვალისწინებით, შესაბამისი კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა და უნარების მქონე ადამიანების მოზიდვის, შერჩევისა და შენარჩუნების მართებული სტრატეგიის შემუშავება/განხორციელება სწრაფად ცვალებად გარემოში, საბანკო სექტორის საქმიანობის წარმატებულად განხორციელების წინაპირობაა.

კომერციულ ბანკებში პერსონალის შერჩევის პოლიტიკა, უნდა განისაზღვროს შრომითი ურთიერთობის რეგულირების, სწავლების, განვითარების, შრომის ანაზღაურებისა და ნახალისებასთან დაკავშირებული საკითხებით.

ჩვენ მიერ ჩატარებული რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შესწავლილია საკვლევი კომერციული ბანკების ასაკობრივი და სქესობრივი სტრუქტურა, რომლის თანახმადაც ბანკის თანამშრომელთა უმრავლესობის ასაკი 26-35 წლამდეა (X თაობა). სქესობრივი სტრუქტურის მონაცემებით თანამშრომლებში დომინირებს მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები. გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე, კომერციული ბანკების თანამშრომელთა უმრავლესობის აზრის საფუძველზე დადგინდა,

რომ კვალიფიკაციის დონე უმეტეს შემთხვევაში განისაზღვრება კომპეტენტურობის მიხედვით.

თანამშრომელთა შერჩევის პროცესთან დაკავშირებით, კვლევის დროს გამოვლინდა სამსახურში პიროვნული თავისუფლების ხარისხი.

კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, საკვლევი ობიექტების X თაობის (1965-1979 წწ დაბადებულები) წარმომადგენელთა მახასიათებელი/ები-დან რესპოდენტთა თითქმის ნახევარი უპირატესობას ანიჭებს თავდაჯერებულობას, მთავარ კრიტერიუმად მიაჩნიათ აქცენტირება ოჯახსა და კარიერაზე, შრომისმოყვარეობაზე. მათთვის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია ცვლილებებისადმი მზაობა და შედეგზე ორიენტირებულობა.

Y თაობის (1980-2000 წწ დაბადებულნი) წარმომადგენელთა მნიშვნელოვანი მახასიათებელია თვითგანვითარებაზე ორიენტირებულობა, სხვა რასების, ეთნიკური წარმომადგენლების და განსხვავებული კულტურული ფასეულობების მქონე პირთა პატივისცემა და სტრატეგიული აზროვნების უნარი.

Z თაობის (2001-2019 წწ დაბადებულები) წარმომადგენელთა შორის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია ოჯახსა და სამსახურს შორის არსებულ ბალანსზე ყურადღების აქცენტირება და თემური ურთიერთობისადმი ლტოლვა, ინდივიდუალიზმი და ტექნოლოგიური სიახლეებისადმი მიჯაჭვულობა.

გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე თაობების (ასაკობრივ) ჭრილში, სამუშაო გამოცდილების მიხედვით ყველაზე მაღალი მაჩვენებლები დაფიქსირდა 18-25, 26-35 და 36-45 ასაკობრივ ჯგუფებში.

კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საკვლევ კომერციულ ბანკებში ინოვაციურ ცვლილებებსა და ახალი ტექნოლოგიების გამოყენების შესაძლებლობას, მნიშვნელოვანი პოზიცია უკავია 26-35 და 36-45 ასაკობრივ ჯგუფში.

აღსანიშნავია, რომ კომპანიები ნელი ტემპით ადაპტირდებიან VUCA სამყაროს გამოწვევებით. კონსერვატიული დამსაქმებლები კვლავაც ეძებენ სტაბილურ, ერთგულ თანამშრომლებს, განსაკუთრებით პროგრამისტებსა და IT-სპეციალისტებს.

სოციალური და წარმოებრივ-ტექნოლოგიური ცვლილებების პირობებში მუდმივად იცვლება ქცევის ნორმები. აქედან გამომდინარე, ორგანიზაციებმა მაქსიმალურად უნდა მოახერხონ ორიენტირება თანამედროვე ქცევის ჩვევებსა და ახალ ცოდნაზე, რაც არის შრომითი ადაპტაციის და წარმატების გარანტი.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. პაიჭაძე ნ. ადამიანური რესურსების მართვა., თბილისი 2019.
2. Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218.
3. Dewanti, P., & Indrajit, R. E. (2018). The Effect of Xyz Generation Characteristics to E-commerce C-to-c: a Review. *IKRA-ITH INFORMATIKA: Jurnal Komputer dan Informatika*, 2(2), 56-60.
4. Harber, J. G. (2011). Generations in the Workplace: Similarities and Differences.
5. Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (1999). *Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. Amacom.

REFERENCES

1. Paichadze N. Human Resources Management., Tbilisi 2019.
2. Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218.
3. Dewanti, P., & Indrajit, R. E. (2018). The Effect of Xyz Generation Characteristics to E-commerce C-to-c: a Review. *IKRA-ITH INFORMATIKA: Jurnal Komputer dan Informatika*, 2(2), 56-60.
4. Harber, J. G. (2011). Generations in the Workplace: Similarities and Differences.
5. Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (1999). *Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. Amacom.

**THE EVOLUTIONARY-INNOVATIVE ASPECTS OF THE SELECTION
PROCESS IN CONTEMPORARY MANAGEMENT
(GENERATION DEVELOPMENT)**

Tinatin Gogashvili

Undergraduate of Master's Program of Management (MSc),
Caucasus University

Anna Katukia

Doctor of Business Administration

Resume

The paper discusses the results of human resource selection research in commercial banks. The issues studied allow us to see clearly the need for an evolutionary-innovative goal of human resource selection and development; increasing labor market demand-driven workforce, incorporating the characteristics of labor market changes and generational requirements in commercial banks with modern technology, implementing the right strategy to attract, select, and retain people with relevant qualifications, experience and skills. The results of the study show that for the job seekers the conditions offered by employers are not satisfactory. This is explained by the still low level of market selection mechanisms and difficult working conditions.

Key words: Strategic thinking, Individualism, Innovative changes, Generations gap, Qualification requirements, Human resources, Labor market.

ლიზინგის განმარტება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით

ალეკო ქუთათელაძე
სტუ პროფესორი

ზურაბ ტალახაძე
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

მრავალ ქვეყანაში ლიზინგი რეგულირდება შესაბამისი საკანონმდებლო და სააღრიცხვო ბაზის საფუძველზე. ფინანსურ სფეროში მოქმედებს სპეციალური სტანდარტები, მაგალითად, როგორებიცაა არის – FASB No. 13 ამერიკის შეერთებულ შტატებში; SSAP No. 21 დიდ ბრიტანეთში და საერთაშორისო დონეზე - IAS 17 (IASC). ლიზინგის ხელშეკრულებით არც ერთ მხარეს არ აქვს უფლება, უარი თქვას ვალდებულების შესრულებაზე იმ მიზეზით, რომ მეორე მხარე არ ასრულებს თავის ვალდებულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ლიზინგის მიმღების მფლობელობის უფლება იზღუდება.

საკვანძო სიტყვები: ლიზინგი, სამოქალაქო კოდექსი, ბიზნესი, კრედიტი, დაფინანსება, საფინანსო ორგანიზაცია, მსოფლიო ბანკი, სალიზინგო ოპერაციები, ლიზინგის ხელშეკრულება.

ძირითადი ტექსტი

საქართველოში ლიზინგი რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსით და იგი მოცემულია სამოქალაქო კოდექსის მე - 4 თავში, 576-ე, 577-ე, 578-ე, 579-ე, 576-ე, 580-ე, 581-ე, 582 - ე, 583-ე, 584-ე, 585-ე, 586-ე მუხლებში.

მუხლი 576. ცნება (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

1. ლიზინგის ხელშეკრულებით ლიზინგის გამცემი ვალდებულია ლიზინგის მიმღებს სარგებლობაში გადასცეს განსაზღვრული ქონება ხელშეკრულებით დათქმული ვადით, ამ ქო-

ნების შესყიდვის უფლებით ან ასეთი უფლების გარეშე, ხოლო ლიზინგის მიმღები ვალდებულია გადაიხადოს საზღაური დადგენილი პერიოდულობით, იმ პირობით, რომ:

- ლიზინგის მიმღები განსაზღვრავს ქონებას და ირჩევს მიმწოდებელს, რომლისგანაც ხდება ქონების შესყიდვა ან მისი სხვაგვარად მიღება;

- ლიზინგის გამცემი ქონებას იძენს ლიზინგით გასაცემად და მიმწოდებლისთვის ეს ფაქტი ცნობილია.

ლიზინგის გამცემი ლიზინგის ხელშეკრულების საგანს იძენს შესაძენი პირისაგან ლიზინგის მიმღების მოთხოვნითა და მისი მითითების შესაბამისად. ლიზინგის ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს სამენარმეო მიზნებისათვის. მისი საგანი, თუნდაც იგი დაკავშირებული იყოს მოძრავ ქონებასთან, ანდა მასთან იყოს მიერთებული, ინარჩუნებს მოძრავი ქონების ხასიათს ლიზინგის ხელშეკრულების მოქმედების მანძილზე, თუკი იგი არ კარგავს ინდივიდუალურობას. ლიზინგის ხელშეკრულების არსებობის შესახებ ლიზინგის გამცემმა უნდა აღნიშნოს ქონების ნასყიდობის დოკუმენტებში. ამასთანავე ნასყიდობის ხელშეკრულებით ქონების გამყიდველი უშუალოდ აგებს პასუხს ლიზინგის მიმღების წინაშე იმ კანონიერი და სახელშეკრულებო გარანტიებისათვის, რომელნიც დამახასიათებელია ნასყიდობის ხელშეკრულებისათვის. ლიზინგის მიმღების მფლობელობაში ქონების გადაცემის მომენტიდან მასზე გადადის ქონების, მათ შორის შემთხვევითი, დაღუპვის რისკი, ასევე, ქონების მოვლისა და შეკეთების ხარჯების გაღების ვალდებულება. იმ შემთხვევაში, თუკი ლიზინგის მიმღებს არ გადაეცა ქონება ხელშეკრულების დადების შემდეგ გონივრულ, ანდა ხელშეკრულებით დათქმულ, ვადაში, ლიზინგის მიმღებს შეუძლია, მოითხოვოს ლიზინგის ხელშეკრულების გაუქმება. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ ლიზინგის მიმღები ვალდებულია, უკან დაუბრუნოს ლიზინგის გამცემს ქონება, თუკი იგი არ გამოიყენებს ქონების შეძენის უფლებას (ასეთი უფლება შეიძლება ლიზინგის ხელშეკრულებით მიენიჭოს ლიზინგის მიმღებს).

2. მიმწოდებელი შეიძლება იმავდროულად იყოს ლიზინგის

გამცემი, თუ მიმწოდებლის ჩვეულებრივი საქმიანობა არის ქონების მიწოდება ან ქონების ლიზინგით გაცემა. ქონება შეიძლება შეიძენილ იქნეს ასევე ლიზინგის მიმღებისგან.

3. ლიზინგით გაცემული ქონება ლიზინგის ხელშეკრულების ვადის გასვლისას ან ვადაზე ადრე შეწყვეტისას განმეორებით შეიძლება გაიცეს ლიზინგით, მაგრამ იმისათვის, რომ მასზე გავრცელდეს ამ თავის დებულებები, ლიზინგის გამცემმა უნდა მოიპოვოს ლიზინგის მიმღებისგან ქონების დამოუკიდებელი შერჩევის დადასტურება.

4. ლიზინგის საგანი არ შეიძლება იყოს ფული, ფასიანი ქაღალდი, წილი ან პაი სამეწარმეო საზოგადოებაში.

მუხლი 577. ლიზინგის მიმღების უფლებები მიმწოდებლის მიმართ (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

1. ლიზინგის გამცემსა და მიმწოდებელს შორის არსებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული მიმწოდებლის ვალდებულებები არსებობს ლიზინგის მიმღების წინაშეც, თუმცა მიმწოდებელი არ არის პასუხისმგებელი ერთდროულად ლიზინგის გამცემისა და ლიზინგის მიმღების მიმართ ერთსა და იმავე ზიანზე.

2. ლიზინგის გამცემი ვალდებულია მოთხოვნისთანავე დაუთმოს ლიზინგის მიმღებს თავისი უფლებები, რომლებიც უკავშირდება მიმწოდებელთან დადებული ხელშეკრულების შესრულების მოთხოვნას.

3. მიმწოდებელთან დადებულ ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა, რომლებიც გავლენას ახდენს ლიზინგის მიმღების უფლებებზე, დასაშვებია მხოლოდ ლიზინგის მიმღების თანხმობით.

4. ამ მუხლის პირველი-მე-3 ნაწილების დებულებების სანინაალმდეგო მხარეთა შეთანხმება ბათილია.

5. ლიზინგის მიმღებს არ აქვს უფლება, შეთანხმდეს მიმწოდებელთან დადებული ხელშეკრულების შეცვლაზე, შეწყვეტაზე ან მოშლაზე ლიზინგის გამცემის თანხმობის გარეშე.

მუხლი 578. უფლებები ლიზინგის საგანზე (13.10.2011. N5119

ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

1. ლიზინგის საგანი ცალკე უფლების ობიექტია იმ შემთხვევაშიც, თუ ის გახდება სხვა ნივთის ან არამატერიალური ქონებრივი სიკეთის არსებითი შემადგენელი ნაწილი.

2. ლიზინგის საგნის შემძენი იკავებს ლიზინგის გამცემის ადგილს და მასზე გადადის ლიზინგის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებები და მოვალეობები.

მუხლი 579. ვალდებულების შესრულებაზე უარის თქმის დაუშვებლობა (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე-15 დღეს).

ლიზინგის ხელშეკრულებით არც ერთ მხარეს არ აქვს უფლება, უარი თქვას ვალდებულების შესრულებაზე იმ მიზეზით, რომ მეორე მხარე არ ასრულებს თავის ვალდებულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ლიზინგის მიმღების მფლობელობის უფლება იზღუდება ამ კოდექსის 5805 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად.

მუხლი 580. ქონების მიღება (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე-15დღეს).

1. ქონება მიიღება ლიზინგის მიმღების მიერ ლიზინგის გამცემისთვის ან მიმწოდებლისთვის იმის დადასტურებით, რომ ქონება შეესაბამება მიმწოდებელთან დადებული ხელშეკრულების პირობებს, ან როდესაც ლიზინგის მიმღები არ აცხადებს ქონებაზე უარს მას შემდეგ, რაც მისი შემოწმების გონივრული შესაძლებლობა ჰქონდა, ან როცა ლიზინგის მიმღები იწყებს ქონებით სარგებლობას.

2. ქონების მიღების შემდეგ ლიზინგის მიმღები უფლებამოსილია მიმწოდებლისგანმოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება, თუ ქონება არ შეესაბამება მიმწოდებელთან დადებული ხელშეკრულების პირობებს.

3. ქონების მიღების შემდეგ ლიზინგის მიმღებზე გადადის ქონების დალუპვის ან დაზიანების რისკი.

მუხლი 581. ქონების მიწოდების პირობების დარღვევა (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

1. თუ ქონება ლიზინგის მიმღებს არ მიეწოდა, მიეწოდა ვა-

დაგადაცილებით ან ის არ შეესაბამება ლიზინგის ხელშეკრულების პირობებს, ლიზინგის მიმღებს უფლება აქვს, არ მიიღოს ქონება და მიმწოდებლისგან მოითხოვოს იმგვარი ქონება, რომელიც ხელშეკრულების პირობების შესაბამისი იქნება, ან/და მოითხოვოს მისგან ზიანის ანაზღაურება.

2. ქონების მიწოდების პირობების დარღვევისას ქონების დალუპვის ან დაზიანების რისკი რჩება მიმწოდებელზე, ამ კოდექსის 5805 მუხლის დებულებათა გათვალისწინებით.

მუხლი 582. ლიზინგის მიმღების უფლებები მოთხოვნის დათმობისას (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

ლიზინგის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ლიზინგის გამცემის მოთხოვნის დათმობისას მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ამ კოდექსის 201-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრულისაგან განსხვავებულ წესზე.

მუხლი 583. უნაკლო ქონების გადაცემის ვალდებულება (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

1. მიმწოდებელი პასუხისმგებელია, რომ ქონება იქნება ლიზინგის ხელშეკრულებით განსაზღვრულ მდგომარეობაში და გამოდგება იმ სარგებლობისთვის, რომლისთვისაც, ჩვეულებრივ, გამიზნულია ასეთი ქონება.

2. ლიზინგის მიმღები პასუხისმგებელია იმ ზიანზე, რომელიც გამონვეულია ქონების იმ აღწერილობასთან შესაბამისობით, რომელიც მან მიანოდა ლიზინგის გამცემს ან მიმწოდებელს.

მუხლი 584 . ლიზინგის მიმღების ვალდებულებები ლიზინგის საგნის მოვლასთან და დაბრუნებასთან დაკავშირებით (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

1. ლიზინგის მიმღებმა სათანადოდ უნდა მოუაროს ლიზინგის საგანს, უნდა გამოიყენოს ის მიზნობრივად, იმ დანიშნულებით, რომლითაც, ჩვეულებრივ, ამ ქონებას იყენებენ და უნდა შეინარჩუნოს ის ისეთივე მდგომარეობაში, როგორშიც ჩაიბარა, ნორმალური ცვეთის გათვალისწინებით.

2. თუ ლიზინგის ხელშეკრულება განსაზღვრავს ლიზინგის საგნის სათანადო მოხმარების ვალდებულებას ანდა მწარმო-

ებელი ან მიმწოდებელი ადგენს ქონების მოხმარების წესებს, ლიზინგის მიმღების ლიზინგის საგნის სათანადო მოხმარების ვალდებულებასთან ან ქონების მოხმარების წესებთან შესაბამისობა ჩაითვლება ამ მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული ლიზინგის მიმღების ვალდებულების შესრულებად.

3. ლიზინგის ხელშეკრულების ვადის გასვლისას ან ვადაზე ადრე შეწყვეტისას ლიზინგის მიმღები, თუ ის არ იყენებს ქონებას ან არ აქვს უფლება, შეიძინოს ქონება ან ლიზინგით დაიტოვოს ის დამატებითი ვადით, ვალდებულია ქონება დაუბრუნოს ლიზინგის გამცემს ამ მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრულ მდგომარეობაში.

მუხლი 585. ლიზინგის ხელშეკრულების მოშლა (13.10.2011. N5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

1. ლიზინგის გამცემს შეუძლია მოშალოს ლიზინგის ხელშეკრულება, თუ ლიზინგის მიმღები არსებითად არღვევს თავის ვალდებულებებს.

2. ლიზინგის მიმღებს არ აქვს უფლება, მოშალოს ლიზინგის ხელშეკრულება მას შემდეგ, რაც ლიზინგის საგანს მიიღებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ის ველარ ახორციელებს მფლობელობას ლიზინგის საგანზე ან მფლობელობის უფლება შეიზღუდა იმ პირის მიერ, რომელსაც უპირატესი უფლება აქვს ქონებაზე, თუკი ეს უფლება ან პრეტენზიები გამომდინარეობს ლიზინგის გამცემის ბრალეული ქმედებიდან. ყველა სხვა შემთხვევაში, როდესაც ლიზინგის გამცემი არსებითად არღვევს თავის ვალდებულებებს, ლიზინგის მიმღები უფლებამოსილია მოითხოვოს მხოლოდ ზიანის ანაზღაურება და არა ლიზინგის ხელშეკრულების მოშლა.

მუხლი 586. ქონების მფლობელობა და განკარგვა (13.10.2011. N 5119 ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე - 15 დღეს).

1. ლიზინგის ხელშეკრულების ვადის გასვლისას ან ვადაზე ადრე შეწყვეტისას ლიზინგის გამცემს უფლება აქვს, ქონება დაიბრუნოს მფლობელობაში და განკარგოს იგი.

2. ლიზინგის მიმღებს უფლება აქვს, მოსთხოვოს ლიზინგის გამცემს მისი მოქმედებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება,

თუ ლიზინგის გამცემი ქონებას მფლობელობაში დაიბრუნებს ლიზინგის მიმღების მფლობელობის არა მართლზომიერი ხელშეშლის გზით, ან თუ ლიზინგის გამცემს არ დაუწესებია დამატებითი ვადა ამ კოდექსის 405-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ასეთი ვადის დანესება 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად არ არის საჭირო. ამასთანავე, ლიზინგის მიმღებს არ აქვს უფლება, მოითხოვოს ლიზინგის საგანზე მფლობელობის აღდგენა.

ეროვნული ასოციაციების ევროპული ფედერაცია ლიზინგს განმარტავს, როგორც ქარხნის, სამრეწველო საქონლის, მონყობილობებისა და უძრავი ქონების იჯარის ხელშეკრულებას მოიჯარის მიერ სანარმოო მიზნით მისი შემდგომი გამოყენებისათვის, მაშინ როდესაც ლიზინგის ხელშეკრულების მოქმედების მთელი პერიოდის განმავლობაში საკუთრების უფლებას ინარჩუნებს მეიჯარე. აღნიშნული განმარტება წარმოაჩენს ლიზინგის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ძირითადი ელემენტების თავისებურებებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიღებისას ლიზინგი მასში აისახა როგორც ხელშეკრულების სახე. თუმცა, 2002 წელს საკანონმდებლო ორგანომ მიიღო კანონი “სალიზინგო საქმიანობის ხელშეწყობის შესახებ,” რომელიც კოდექსისაგან განსხვავებით, უფრო დეტალურ მონესრიგებას სთავაზობდა ბრუნვის მონაწილეებს ლიზინგის სახეების გათვალისწინებით. შეიქმნა სალიზინგო ურთიერთობათა დუალისტური მონესრიგების რეალობა. თუმცა, მიუხედავად ამისა, აღსანიშნავია, რომ დასახელებული სამართლებრივი აქტები, არამც თუ ავსებდნენ, არამედ ეწინააღმდეგებოდნენ კიდევ ლიზინგის ხელშეკრულების იურიდიულ ბუნებას. აღნიშნული მოსაზრების დასადასტურებლად საკმარისია, “სალიზინგო საქმიანობის ხელშეწყობის შესახებ” საქართველოს კანონის პირველი მუხლის “ა” ქვეპუნქტზე მითითება, რომელსაც თავიდანვე აკლდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 576-ე მუხლსა და მხარეთა მიერ, შესყიდვის ოფციის გამოყენების თაობაზე წინასწარ შეთანხმების აუცილებლობაზე მითითება, ვინაიდან, ქონებაზე შესყიდვის

ოფციის ვალდებულება მხოლოდ მაშინ შეიძლება არსებობდეს, თუ მხარეები ნების თავისუფალი თანხვედრის შედეგად გაითვალისწინებენ წინამდებარე დებულებას სახელშეკრულებო ურთიერთობათა ფორმირებისას.

საგულისხმოა, რომ საქართველოს პარლამენტმა 2011 წელს, განახორციელა ცვლილება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 576-580-ე მუხლებში, რითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2002 წლის 07 მაისის კანონი “სალიზინგო საქმიანობის ხელშეწყობის შესახებ”. სსკ-ის 576-ე მუხლის პირველი ნაწილი არსებითად იგივე შინაარსისაა, თუმცა, დაემატა ორი ნაწილი ლიზინგის მიმღებისა და ლიზინგის გამცემის ვალდებულებაზე მითითებით, რომლის თანახმადაც, ლიზინგის მიმღები განსაზღვრავს ქონებას და ირჩევს მიმწოდებელს, რომლისაგანაც ხდება ქონების შესყიდვა ან მისი სხვაგვარად გამოყენება, ხოლო ლიზინგის გამცემი იძენს ქონებას ლიზინგის გადასაცემად და მიმწოდებლისათვის ეს ფაქტი ცნობილია. აღნიშნული მუხლის მეორე ნაწილი აკონკრეტებს მიმწოდებლის ცნებას, რომელიც შეიძლება იმავდროულად, იყოს ლიზინგის გამცემი, თუ მიმწოდებლის ჩვეულებრივი საქმიანობა არის ქონების მიწოდება ან/და ქონების ლიზინგით გაცემა. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, ლიზინგის მიმღების უფლება, მოიძიოს და თავად შეიძინოს ლიზინგის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ობიექტი. ამ დროს, აქცენტი ლიზინგის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საგნის ეკონომიკურ მხარეზე არის გადატანილი. ახალი საკანონმდებლო ცვლილება ლიზინგის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ქონების განმეორებით გადაცემის საკითხსაც შეეხო. სსკ-ის 576-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, ლიზინგით გადაცემული ქონება ლიზინგის ხელშეკრულების ვადის გასვლისას ან ვადაზე ადრე შეწყვეტისას განმეორებით შეიძლება გაიცეს ლიზინგით, მაგრამ იმისთვის, რომ მასზე გავრცელდეს ამ თავის დებულებანი, ლიზინგის გამცემმა უნდა მოიპოვოს ლიზინგის მიმღებისაგან ქონების დამოუკიდებელი შერჩევის დადასტურება. აღნიშნული მუხლი განმარტების თვალსაზრისით, საკმაოდ ბუნდოვანია. ამ მოსაზრებას ამყარებს ის გარე-

მოება, რომ ლიზინგის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ობიექტის ხელახლა ლიზინგით გაცემის უფლების შეზღუდვას მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს და იგი მხარეთა დისპოზიციური ნების თანხვედრის შედეგია.

საქართველოში ლიზინგის კლასიკური ფორმა შემდეგნაირად ხასიათდება: ლიზინგის ხელშეკრულებით ლიზინგის გამცემი (სალიზინგო კომპანია) ვალდებულია ლიზინგის მიმღებს გადასცეს სარგებლობაში განსაზღვრული ქონება მანქანები, სატრანსპორტო საშუალებები, საწარმოო ნაგებობანი და ა.შ.) ხელშეკრულებით დათქმული ვადით ისე, რომ იგი ინარჩუნებს გადაცემულ ქონებაზე საკუთრების უფლებას. ლიზინგის ხელშეკრულებაში მხარეებად გამოდიან ქონების მესაკუთრე ლიზინგის გამცემი (სალიზინგო კომპანია) და ლიზინგის მიმღები, რომელსაც ქონება გადაეცა დროებით სარგებლობაში.

ლიზინგის გამცემად შეიძლება გამოვიდეს ნებისმიერი კომერციული იურიდიული პირი, ნებისმიერი ორგანიზაციულ-სამართლებლივი ფორმით. თუმცა უფრო ხშირად ლიზინგის გამცემად გამოდიან სალიზინგო კომპანიები.

სალიზინგო კომპანია წარმოადგენს კომერციულ ორგანიზაციას, რომელიც იქნება სააქციო საზოგადოების ან სხვა ორგანიზაციულ-სამართლებლივი ფორმით. სალიზინგო კომპანიაში, როგორც წესი, მონაწილეობენ სხვადასხვა კომეციული ბანკები. ლიზინგის ხელშეკრულებით ლიზინგის გამცემი ვალდებულია დაამზადოს ან შეიძინოს განსაზღვრული ქონება და გადასცეს მიმღებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადით. ეს პროცესი შეიძლება შემდეგნაირად წარმოვიდგინოთ: პოტენციური ლიზინგის მიმღები, რომელსაც არ გააჩნია ფინანსური საშუალება მიმართვას ლიზინგის გამცემს (სალიზინგო კომპანიას) საქმიანი წინადადებით, რათა ამ უკანასკნელმა დაამზადოს გარკვეული სახისა და რაოდენობის ძვირადღირებული ქონება ან შეიძინოს მისთვის საჭირო ქონება და გადასცეს მას დროებით სარგებლობაში. ორივე შემთხვევაში ლიზინგის გამცემი რჩება ქონების მესაკუთრედ. ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მატერიალური ფასეულების მწარმოებელი ფირმის შერჩევის უფლე-

ბა შეიძლება მიეცეს როგორც სალიზინგო კომპანიას, ასევე მიმღებს.

სამოქალაქო კოდექსი ითვალისწინებს, როგორც პირდაპირ, ასევე არაპირდაპირ ლიზინგს, ლიზინგის გამცემი ვალდებულია დაამზადოს ან შეიძინოს ამ ხელშეკრულებით ქონება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. საქართველოს საგადასახადო კოდექსი;
2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ბერიშვილი, ხ., საქართველოში ლიზინგის არსებული მდგომარეობა და განვითარების პერსპექტივები : - თბ. : უნივერსალი, 2009. - 132გვ.
3. www.mof.ge.
4. www.worldbank.org.

REFERENCES

1. Tax Code of Georgia;
2. Civil Code of Georgia;
Berishvili, Kh., Leasing Current Position and Prospects of Development in Georgia: - Tbilisi : Universal, 2009. – Page: 132
4. www.mof.ge.
4. www.worldbank.org.

**DEFINITION OF LEASING ACCORDING
TO CIVIL CODE OF GEORGIA**

Aleko Kutateladze

Professor of GTU

Zurab Talakhadze

Doctoral Student of GTU

RESUME

Leasing in many countries around the world is regulated by the appropriate legal and accounting basis. There are special standards in the financial field, for example, such as – FASB (Financial Accounting Standards Board) No. 13 in the United States; SSAP (Statements of Standard Accounting Practice) No. 21 in the UK and internationally - IAS 17 (IASC - International Accounting Standards Committee). None of the parties to the lease agreement has the right to waive the obligation on the ground, that the other party fails to perform its obligation, except where the right of ownership of the lessee is restricted.

Key Words: Leasing, Civil Code, Business, Credit, Financing, Financial Organization, World Bank, Leasing Operations, Leasing Agreement.

პერსონალის მოტივაციის გამომწვევაში მულტიკულტურულ ორგანიზაციებში

დავით ნიჟარაძე

შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის
აფილირებული ასოცირებული პროფესორი,
ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

რეზიუმე

მულტიკულტურული და განსაკუთრებით მრავალეროვნული კომპანიები, თანამედროვე, გლობალიზებულ ბიზნეს-სამყაროს კანონზომიერ აქტიორებს წარმოადგენენ. მსოფლიო ეკონომიკურ პროცესებში ასეთი ორგანიზაციების მნიშვნელობის ზრდის პარალელურად, აქტუალური ხდება მათში დასაქმებული პერსონალის მოტივაციის საკითხები. შესაბამისად, მართვის ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად, საერთაშორისო ფირმებისთვის მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება, საკუთარი, მულტიკულტურული პერსონალისთვის, გლობალურ გარემოსთან ადაპტირებადი მოტივაციის მექანიზმების ფორმირება, რათა თითოეულ დასაქმებულს შესთავაზოს წინსვლის და განვითარების თანაბარი შესაძლებლობა, რომელიც პოზიტიურად აისახება ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობაზე.

საკვანძო სიტყვები: გლობალიზაცია, მულტიკულტურული ორგანიზაცია, მულტიკულტურული პერსონალი, კულტურული განსხვავებები, პერსონალის მოტივაცია.

ძირითადი ტექსტი

თანამედროვე კომპანიები პერსონალის მოტივაციის თვალსაზრისით რთული და ამავდროულად საინტერესო გამოწვევების წინაშე იმყოფებიან, რაც მეტწილად განპირობებულია გლობალიზაცია-ინტერნაციონალიზაციის შედეგად დასაქმებულთა მულტიკულტურული ტრანსფორმაციით. გლობალურ ბიზნეს-სივრცეში, მძაფრი კონკურენციის ფონზე, მრავალეროვნული კომპანიების მიერ შემუშავებული გეგმების რეალიზაცია შე-

უძლებელია მოტივირებული ადამიანების გარეშე, რომლებიც ამავე დროს მიეკუთვნებიან სხვადასხვა კულტურულ ჯგუფს და მზად არიან მაღალი ენთუზიაზმით განახორციელონ მათზე დაკისრებული ფუნქციები. ვინაიდან, მოტივაცია არის პროცესი, რომლის მეშვეობით პიროვნებათა ძალისხმევა ხდება უფრო მეტად ენერგიული, მიმართული და ურყევი მიზნის მისაღწევად. მოცემულ განსაზღვრებას გააჩნია სამი ძირითად ელემენტი: ენერგია, მიმართულება და სიმტკიცე. მიუხედავად იმისა, რომ მრავალფეროვნება ბევრ კომპანიას აძლევს კონკურენტულ უპირატესობას, არასწორი მოტივაციის სტრატეგია შესაძლოა მათთვის პრობლემად გადაიქცეს, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მენეჯერები არ არიან მზად თავი გაართვან დასაქმებულთა კულტურული განსხვავებების მართვას.¹

ბიზნესის ტრანსფორმაცია და ნიჭიერი ადამიანების ახალი გეოგრაფიული განლაგება, აიძულებს კომპანიებს მართონ ეს უზარმაზარი ცვლილებები, რომელთაგანაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კულტურული ფაქტორები. ამისათვის კი საჭიროა ახალი, ანალიტიკური ინსტრუმენტების გამოყენება, რომელიც უზრუნველყოფს მომავლის განჭვრეტას, პერსონალის ეფექტიან დაგეგმვას და რაც მთავარია, მათ მოტივაციას. ამით კი შრომითი რესურსები მზად იქნებიან განვითარების სხვადასხვა სცენარისთვის.²

ზოგადად, მოტივაცია არის ფსიქოლოგიური პროცესი, რომლის მეშვეობით დაუკმაყოფილებელი სურვილები ან მოთხოვნა იწვევს იმ სტიმულს, რომლებიც მიმართულია ადამიანის შეგულიანებისკენ, ეს უკანასკნელი კი მიიყვანს მას დასახულ მიზანთან. რა თქმა უნდა, დაუკმაყოფილებელი საჭიროების მქონე პირი იმოქმედებს მიზნისკენ მიმართული ქცევით თუ მოხდება ასეთი მოთხოვნის დაკმაყოფილება (იხ. სქემა

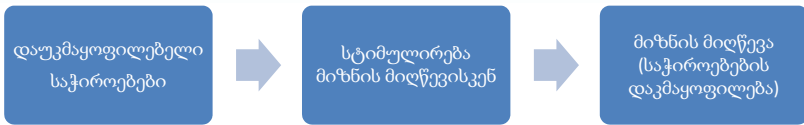
1 Forbes Coaches Council, Nine Ways Managers Can Support Multicultural Teams, Jun 3, 2016

<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2016/06/03/nine-ways-managers-can-best-support-multicultural-teams/#776f7d5a2e67>

2 ნიჟარაძე დ., ადამიანური რესურსების მართვის მულტიკულტურული კონტექსტი, ეკონომიკა, N12, 2018, გვ. 102

1). მულტინაციონალური კომპანიის ბევრი მენეჯერი ფიქრობს, რომ მათ შეუძლიათ საზღვარგარეთული პერსონალის მოტივაცია განახორციელონ ისეთივე მიდგომებით, როგორც აპრობირებულია მშობლიურ ქვეყანაში, თუმცა, ქვეყნებს შორის მკვეთრი კულტურული განსხვავებების ფონზე, რამდენად სწორია საკითხისდამი მსგავსი დამოკიდებულება, კამათის საგანია.¹

სქემა 1. მოტივაციის პროცესი



წყარო: Luthans F., Jonathan P. Doh, *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*, 8th Edition, McGraw-Hill, 2012, P. 423.

პერსონალის მოტივაციის სწორი აღქმა და პროგნოზირება წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე პოპულარულ სფეროს მენეჯმენტის მეცნიერების კვლევებში. პერსონალის მოტივაციის თანამედროვე თეორიებზეც რა თქმა უნდა გავლენას ახდენს გარკვეული მნიშვნელოვანი, სამუშაო ადგილის მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული საკითხები – მოტივაცია რთულ ეკონომიკურ გარემოში, კულტურათაშორისი სირთულეების რეგულირება, მუშაკთა უნიკალური ჯგუფების მოტივირება და სწორი საბონუსე პროგრამების დაპროექტება. შესაბამისად, დღევანდელ გლობალურ ბიზნესგარემოში არ შეიძლება მენეჯერებმა დაუშვან, რომ ის სამოტივაციო პროგრამები, რომლებიც მუშაობენ ერთ გეოგრაფიულ არეალში, ასეთივე წარმატებით იმუშავებენ სხვაგან.

ცნობილია, რომ მოტივაციის ამჟამინდელი თეორიების უმეტესობა შემუშავდა აშშ-ში და შესაძლოა, ამ თეორიების ყველაზე თვალშისაცემ, პრო-ამერიკულ მახასიათებელს წარმოადგენს

1 Luthans F., Jonathan P. Doh, *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*, 8th Edition, McGraw-Hill, 2012, P. 423

ძლიერი აქცენტი ინდივიდუალიზმსა და წარმატების მიღწევაზე. მაგალითად, როგორც მიზნის დასახვის, ასევე მოლოდინის თეორიაში ხაზგასმულია მიზნის მიღწევა ისევე, როგორც რაციონალური და ინდივიდუალური აზროვნება.¹

ის, რაც შეერთებულ შტატებში თანამშრომლებს ასტიმულირებს, შეიძლება ზომიერად ეფექტური იყოს მხოლოდ იაპონიაში, საფრანგეთში ან ნიგერიაში. შესაბამისად, სამუშაო ადგილზე მოტივაცია დაკავშირებულია თანამშრომელთა საქმიანობის სტიმულირებასა და ნახალისებასთან ბევრ განსხვავებულ სიტუაციაში თუ გარემოში. ასევე, საერთაშორისო კონტექსტი მოითხოვს ქვეყნების ან მინიმუმ, რეგიონების მიხედვით მოტივაციის და მისი წყაროების განსხვავებულობის შემოწმებას.

Promo Magazine-ის მთავარი რედაქტორის, პატრიცია ოდელის (Patricia Odell) აზრით - "ამერიკული კომპანიების გლობალურად გაფართოვების პარალელურად, სადაც დასაქმებულია 60 მილიონზე მეტი ადამიანი, ასეთ მრავალფეროვან, მულტიკულტურულ გარემოში დასაქმებულთა მოტივაცია და დაჯილდოება ორგანიზაციებისთვის რთულ და გაუგებარ გამოწვევად გადაიქცა". ხოლო, დოქტორმა ბობ ნელსონმა (Bob Nelson), რომელიც გახლავთ Nelson Motivation, Inc.-ის დამფუძნებელი და ავტორი ნაშრომისა - "თანამშრომელთა მოტივაციის 1001 გზა", ამავე ჟურნალს განუცხადა, რომ - "ერთი მიდგომა არ შეიძლება გამოდგეს ყველგან, როდესაც საქმე ეხება პერსონალის მოტივაციას. აღნიშნულ კონტექსტში, ყველაზე ეფექტურ მოტივატორებს მიეკუთვნება ისეთი ჯილდოები, რომლებიც ყველაზე ღირებულია იმ ინდივიდისთვის, რომლისკენაც მიმართულია მოტივაციის პროცესი".² ამიტომ, საერთაშორისო მენეჯერმა უნდა მოიფიქროს ისეთი ღონისძიებები, რომლითაც დაქვემდებარებულთა მოტივირებას შეძლებს. დასავლური კულტურისთვის ეს შეიძლება იყოს ე.წ. "თავისუფალი არჩევანი", რაც

1 Stephen P. Robbins, Mary Coulter, Management, Twelfth Edition, Pearson, 2014, P. 520-521

2 Luthans F., Jonathan P. Doh, International Management: Culture, Strategy, and Behavior, 8th Edition, McGraw-Hill, 2012, P. 420-422

ზრდის დასაქმებულთა კმაყოფილების დონეს. ამ შემთხვევაში, დაქირავებულები თავდ ირჩევენ სასურველ სამუშაო საათებს, მონაწილეობას იღებენ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და გეგმავენ საკუთარ კარიერას დაბალი რგოლის მენეჯერობიდან ტოპ მენეჯერობამდე. მსგავსი თავისებურება ძირითადად დამახასიათებელია ამერიკელი და ესპანელი დასაქმებულთათვის. ხოლო, ამის საპირისპიროდ, აზიური წარმოშობის მენეჯერების კმაყოფილებას იწვევს სამსახურში მათი პასუხისმგებლობის მაღალი ხარისხი.¹

ბოლო წლებში, აშშ-ს კერძო კომპანიებში ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ სულ უფრო მეტი კომპანია იყენებს დეცენტრალიზებულ გადაწყვეტილებებს. ამავე კვლევის საფუძველზე კი თამამად შეიძლება ითქვას, რომ დეცენტრალიზებული გადაწყვეტილების დროს მომუშავეები უფრო მეტად მოტივირებულნი არიან.² თუმცა, მსგავსი მიდგომა შეიძლება წარუმატებელი აღმოჩნდეს ამერიკულისგან მკვეთრად განსხვავებულ კულტურებში.

აბრაჰამ მასლოუს მოტივაციის თეორიის მიხედვით ჩატარებულმა კვლევამ, რომელსაც უნდა დაედგინა მსოფლიოს მასშტაბით ჰქონდა თუ არა ადამიანებს საჭიროებების იდენტური იერარქია, აჩვენა, რომ ამ კუთხით, ქვეყნების მიხედვით, ნამდვილად არსებობს მცირე განსხვავებები. მაგალითად, ჰეირის (Haire), ჯიზელის (Ghiselli) და პორტერის (Porter) მიერ, ჩატარებული კლასიკური კვლევის შედეგად, სადაც 14 ქვეყნის 3641 მენეჯერი იქნა გამოკითხული, მეცნიერებს უნდა გამოეკვლინათ სხვადასხვა კულტურული ჯგუფების გავლენა თანამშრომელთა მოტივაციაზე (გამოკვლევულ ქვეყნებში შედიოდა: შეერთებული შტატები, არგენტინა, ბელგია, ჩილე, დანია, ინგლისი, საფრანგე-

1 ნიჟარაძე დ., მენეჯერების წარმატების განმსაზღვრელი ფაქტორები გლობალურ გარემოში, ბიზნესი და კანონმდებლობა, N4, ნოემბერი, 2015, გვ. 46

2 ნიჟარაძე დ., მენეჯერული გადაწყვეტილებების მიღების თავისებურებები მრავალეროვნულ კომპანიებში, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენცია - თანამედროვე ბიზნესი: სიახლეები, პრობლემები, შრომების კრებული, თსუ, 3-4 ოქტომბერი, 2014, გვ. 173.

თი, გერმანია, ინდოეთი, იტალია, იაპონია, ნორვეგია, ესპანეთი და შვედეთი). ხსენებულმა მკვლევარებმა შეისწავლეს მასლოუს იერარქიაში ოთხი ყველაზე მაღალი დონის მოთხოვნილების დაკმაყოფილების და საჭიროების აუცილებლობა. შედეგად გამოიკვეთა, რომ თითოეულ ქვეყანას ან გეოგრაფიულ რეგიონს, გააჩნია საკუთარი მოთხოვნილების დაკმაყოფილების ინდივიდუალური პროფილი. სხვა მკვლევარები კი მიიჩნევენ, რომ მასლოუს მოთხოვნილებათა იერარქია ზედმეტად დასავლური და მეტად კოლექტივისტურია და, რომ აღმოსავლეთის პერსპექტივის გათვალისწინებაც მნიშვნელოვანია.¹

როგორც სტატისტიკა გვიჩვენებს, საერთაშორისო არენაზე, სულ უფრო მეტი საწარმო ახდენს თანამშრომლების დაქირავებას სხვადასხვა ქვეყნიდან, ასეთ მომუშავეებს კი რა თქმა უნდა, გააჩნიათ განსხვავებული აღქმა მენეჯმენტის და ხელმძღვანელობის შესახებ. ამიტომ, მართვის ეფექტიანობის გასაუმჯობესებლად, ორგანიზაციებმა პერსონალის მოტივაციის პროცესში სწორად უნდა შეაფასონ კულტურათაშორისი ფაქტორებით გამომწვეული პრობლემები. ასეთმა, წამახალისებელმა მექანიზმმა კი შეიძლება მოახდინოს პერსონალის ენთუზიაზმის და შინაგანი პოტენციალის სტიმულირება, რაც საბოლოოდ აისახება კიდევ საწარმოს მიზნების რეალიზაციაზე.

გერტ ჰოფსტედს მიაჩნია, რომ ერის ან ორგანიზაციული კულტურის გაზომვა შეიძლება დაიყოს ხუთი განზომილებად: 1. ინდივიდუალიზმი და კოლექტივიზმი; 2. ძალაუფლებრივი დისტანცია; 3. გაურკვევლობის თავიდან აცილება; 4. მამაკაცურობა და ქალურობა; 5. გრძელვადიანი და მოკლევადიანი ორიენტაცია. სამუშაო ადგილებზე ამ კულტურული ცვლადების არასწორი შეფასება, დიდი ალბათობით გამოიწვევს არამართო სტიმულირების მექანიზმის ჩავარდნას, არამედ ორგანიზაციაზე მოახდენს არაპროგნოზირებად და ნეგატიურ ზემოქმედებას.²

1 Luthans F., Jonathan P. Doh, International Management: Culture, Strategy, and Behavior, 8th Edition, McGraw-Hill, 2012, P. 427

2 Bingle Zhao, Ying Pan, Cross-Cultural Employee Motivation in International Companies, Vol.5 No.4 , December 2017, P. 215, <https://m.scirp.org/papers/80524>

საქართველოში მოქმედ მულტინაციონალურ კომპანიებში ჩატარებული კვლევის თანახმად, გლობალურ ქრილში განხილულ მოტივაციაზე მოქმედი ფაქტორების კუთხით კვლევის შედეგები კომპანიების მიხედვით იმდენად განსხვავებული იყო, რომ მათი დაჯგუფება გარკვეული ნიშნის მიხედვით ფაქტობრივად შეუძლებელი გახდა, თუმცა, რესპონდენტთა დიდი ნაწილი პრიორიტეტს ანიჭებს ეკონომიკურ, კულტურულ ფაქტორებსა და მართვის სტილს (იხ. ცხრილი 1). აქვე აღსანიშნავია ისიც, რომ გამოკითხულ რესპოდენტთა 95% ქართველი, ხოლო 5% ექსპატრიატი¹ მენეჯერია. დაქვემდებარებულთა მოტივაციის დროს კი მენეჯერთა 60% ხელმძღვანელობს საკუთარ ქვეყანაში მიღებული პრაქტიკით, 10% იზიარებს სათავო კომპანიაში აპრობირებულ პრაქტიკას, 30% კი მოტივაციის შერეულ (შუალედურ) ვარიანტს ანიჭებს უპირატესობას (იხ. დიაგრამა 1).²

საბოლოოდ შეიძლება აღინიშნოს, რომ პერსონალის სტიმულირებისას, მათი საქმიანობის ნახალისების მიზნით, მულტიკულტურულმა ორგანიზაციებმა უნდა გამოიყენონ ფართოდ აღიარებული მოტივაციის თეორიები, მიდგომები და მეთოდები და ამავე დროს, გაითვალისწინონ თითოეული ქვეყნისთვის დამახასიათებელი, განსხვავებული კულტურული თავისებურებები.

დასკვნა

გლობალურ არენაზე მოღვაწე ორგანიზაციებისთვის, მულტიკულტურული პერსონალის მოიტაცაცია ერთ-ერთ ძირითად გამოწვევას წარმოადგენს. იქიდან გამომდინარე, რომ სხვადასხვა კულტურის მქონე დაქირავებულისთვის ეფექტიანი სტიმულირების მახასიათებლები და მექანიზმები განსხვავებულია, მრავალეროვნულმა ფირმებმა გლობალურ ქრილში განხილულ

1 ექსპატრიატებს უწოდებენ იმ ადამიანებს, რომლებიც ცხოვრობენ ან მუშაობენ თავიანთი მშობლიური ქვეყნის გარეთ.

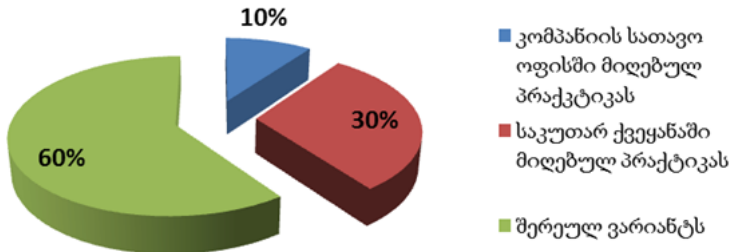
2 ნიჟარაძე დ., მრავალეროვნული კომპანიების მართვის მექანიზმები და განვითარების ტენდენციები, სადისერტაციო ნაშრომი, თბილისი, 2013, გვ. 184, 187.

ცხრილი 1 გლობალურ ქრილში განხილულ მოტივაციაზე მოქმედი ფაქტორები პრიორიტეტების მიხედვით, საქართველოში მოღვაწე მულტინაციონალ კომპანიებში

მოტივაციაზე მოქმედი ფაქტორები	მენეჯერთა მიერ მინიჭებული პრიორიტეტი (n=20)																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
კულტურული ფაქტორები	2	4	3	8	4	3	4	4	3	1	5	2	5	5	3	3	2	3	3	2
ეკონომიკური ფაქტორები	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3
მართვის სტილი	1	3	2	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
განხილვები შრომის ხარზეხა და შრომის დანახრეხს შორის	4	7	4	7	3	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	5	5	5	5	4
შრომითი რესურსების საერთაშორისო გადაადგილების პრობლემები	5	6	6	3	5	5	5	6	6	5	3	5	4	4	7	8	7	8	8	5
პროფეგვირების რილი ნაციონალური ორენტიაცია რელიგია	6	8	8	4	6	6	8	5	8	8	8	8	7	7	6	7	8	7	7	6
რელიგია	7	2	5	5	7	7	6	7	5	7	7	7	6	8	5	4	4	6	4	8
რელიგია	8	5	7	6	8	8	7	8	7	6	6	6	8	6	8	6	6	4	6	7

წყარო: ნიჟარაძე დ., მრავალეროვნული კომპანიების მართვის მექანიზმები და განვითარების ტენდენციები, სადისერტაციო ნაშრომი, თბილისი, 2013, გვ. 184, 187.

დიაგრამა 1 საქართველოში მოღვაწე მკ-ებში დასაქმებული მენეჯერები დაქვემდებარებულთა მოტივაციის პრაქტიკის მიხედვით



წყარო: ნიჟარაძე დ., მრავალეროვნული კომპანიების მართვის მექანიზმები და განვითარების ტენდენციები, სადისერტაციო ნაშრომი, თბილისი, 2013, გვ. 184, 187.

მოტივაციაზე მოქმედი ფაქტორების დეტალური ანალიზით უნდა შეიმუშავონ თანამშრომელთა სტიმულირების ადეკვატური და მარავალფეროვან კულტურულ გარემოსთან ადაპტირებადი მოდელი. დასაქმებულთა სწორი წახალისების მექანიზმი კი რა თქმა უნდა, პოზიტიურ გავლენას მოახდენს მათ ენთუზიაზმზე, რაც საბოლოოდ აისახება ორგანიზაციის კონკურენტუნარიანობაზე, როგორც ადგილობრივ ისე საერთაშორისო დონეზე.

ლიტერატურა:

1. ნიჟარაძე დ., მრავალეროვნული კომპანიების მართვის მექანიზმები და განვითარების ტენდენციები, სადისერტაციო ნაშრომი, თბილისი, 2013
2. ნიჟარაძე დ., ადამიანური რესურსების მართვის მულტიკულტურული კონტექსტი, ეკონომიკა, N12, 2018
3. ნიჟარაძე დ., მენეჯერების წარმატების განმსაზღვრელი ფაქტორები გლობალურ გარემოში, ბიზნესი და კანონმდებლობა, N4, ნოემბერი, 2015
4. ნიჟარაძე დ., მენეჯერული გადანყევტილებების მიღების თავისებურებები მრავალეროვნულ კომპანიებში, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენცია - თანამედროვე ბიზნესი: სიახლეები, პრობლემები, შრომების კრებული, თსუ, 3-4 ოქტომბერი, 2014
5. Binglu Zhao, Ying Pan, Cross-Cultural Employee Motivation in International Companies, Vol.5 No.4 , December, 2017, <https://m.scirp.org/papers/80524>
6. Forbes Coaches Council, Nine Ways Managers Can Support Multicultural Teams, Jun 3, 2016, <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2016/06/03/nine-ways-managers-can-best-support-multicultural-teams/#776f7d5a2e67>
7. Luthans F, Jonathan P. Doh, International Management: Culture, Strategy, and Behavior, 8th Edition, McGraw-Hill, 2012
8. Stephen P. Robbins, Mary Coulter, Management, Twelfth Edition, Pearson, 2014

REFERENCES:

1. Nizharadze, D. Management Systems of The Multinational Companies and Their Development trends, PhD Thesis, Tbilisi, 2013
2. Nizharadze, D. (2018) A Multicultural Context of Human Resource Management. Economics (12)
3. Nizharadze, D. (2015) Factors of managers success in the global environment. Scientific, analytical-practical journal "Business & Law" (4)
4. Nizharadze, D. (2014) Managerial decision-making characteristics in multinational companies. In: International Scientific-Practical Conference: "Modern Business: Tendencies and Challenges". TSU Publishing House, Tbilisi
5. Binglu Zhao, Ying Pan, Cross-Cultural Employee Motivation in International Companies, Vol.5 No.4, December, 2017, <https://m.scirp.org/papers/80524>
6. Forbes Coaches Council, Nine Ways Managers Can Support Multicultural Teams, Jun 3, 2016, <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2016/06/03/nine-ways-managers-can-best-support-multicultural-teams/#776f7d5a2e67>
7. Luthans F., Jonathan P. Doh, International Management: Culture, Strategy, and Behavior, 8th Edition, McGraw-Hill, 2012
8. Stephen P. Robbins, Mary Coulter, Management, Twelfth Edition, Pearson, 2014

THE CHALLENGES OF STAFF MOTIVATION IN MULTICULTURAL ORGANIZATIONS

David Nizharadze

International Black Sea University,
Affiliated Associate Professor,
PhD in Business Administration

RESUME

Multicultural and especially multinational companies are the natural actors in the modern, globalized business world. At the same time, though the growing importance of such organizations in the world's economic processes, the motivation of the staff is becoming more actual for them. Accordingly, in order to ensure management effectiveness, motivation has become an important challenge for international firms to develop their own multicultural staff, that will be adaptable to the global environment and it will provide for each employee with an equal opportunity for growth and development, that positively impacts the organization's competitiveness.

Key words: Globalization, Multicultural Organization, Multicultural Staff, Cultural Differences, Staff Motivation.

ლიზინგის სახეები და საქართველოში არსებული სალიზინგო ორგანიზაციები

ზურაბ ტალახაძე
სტუ-ის დოქტორანტი

ალექო ქუთათელაძე
სტუ პროფესორი

რეზიუმე

თანამედროვე მსოფლიოში ლიზინგი მიეკუთვნება ბიზნესის ერთ-ერთ გამორჩეულ და საინტერესო სახეს, რომლის არეალი ყოველდღიურად იზრდება. მსოფლიო მასშტაბით იგი წარმოების ტექნიკური ბაზის განვითარების დაფინანსების ძირითადი წყაროა. ლიზინგი ხელს უწყობს საწარმოო საქმიანობის გამოცოცხლებას, ეკონომიკის კრიზისიდან გამოყვანას. მართვის მოქნილობა, მანევრირების შესაძლებლობა ლიზინგის ის დადებითი თვისებებია, რაც მას მომლაპარაკებელი მხარეებისთვის ორმხრივად საინტერესოს ხდის.

საკვანძო სიტყვები: ლიზინგი, ბიზნესი, კრედიტი, დაფინანსება, საფინანსო ორგანიზაცია, მსოფლიო ბანკი, სალიზინგო ოპერაციები.

ძირითადი ტექსტი

მსოფლიო პრაქტიკამ ჩამოაყალიბა სალიზინგო ოპერაციათა მრავალრიცხოვანი ვარიანტები, ფორმები და მათი რეალიზაციის მეთოდები. ეკონომიკური პროცესების მკვლევარები თავისებურად აყალიბებენ სალიზინგო ოპერაციებს, დღემდე არ არსებობს მათი ზუსტი სისტემა, ასევე კარგად არაა გამიჯნული საზღვრები ლიზინგის სხვადასხვა სახეებს შორის. სალიზინგო ოპერაციათა ჩვენ მიერ შემოთავაზებული შესაძლო კლასიფიკაცია ც არაა სრულყოფილი და შემდეგ დახვეწას ექვემდებარება.

ლიზინგი კლასიფიცირდებოდა სხვადასხვა ნიშნების მიხედვით:

- სალიზინგო საგნის გამოყენების ვადის და ლიზინგგამცემის ვალდებულებების მოცულობების მიხედვით.

- სალიზინგო გარიგებების, ხელშეკრულებების მონაწილეთა სუბიექტების შემადგენლობის მიხედვით;

- სალიზინგო მომსახურების წარმოდგენილი მოცულობების მიხედვით;

- სალიზინგო საგნის სახეების მიხედვით;

- ბაზრის სექტორის მიხედვით;

- სალიზინგო საზღაურის ფორმებით;

- გასაღების ბაზრის მიხედვით;

- მიზნობრივი ჯგუფების ურთიერთდამოკიდებულებით;

- გამოსყიდვის ვადები;

- საგადასახადო შეღავათებთან ურთიერთდამოკიდებულებით.

სალიზინგო გარიგებათა საკმაოდ დიდი მრავალფეროვნების მიუხედავად, მიღებულია ლიზინგის დაყოფა ორ ძირითად სახედ: საფინანსო და ოპერატიულ ლიზინგად, რომლებიც მოდიფიცირდნენ დროთა განმავლობაში და ბიძგი მისცეს სხვა უფრო მოქნილი სახეების ჩამოყალიბებას.

ფინანსური ლიზინგი წარმოადგენს სალიზინგო საგნის სპეციალურად საკუთრებაში შექმნის ოპერაციას, შემდგომ მისი დროებით გამოყენებასა და მფლობელობაში გადაცემას, ამ საგნის ქმედითუნარიანობას ნორმატიულ პერიოდზე მიახლოებული ვადით და ამ საგნის ღირებულების სრული ან უდიდესი ნაწილის ამორტიზაციით. საფინანსო ლიზინგის დროს დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც სალიზინგო ქონების შექმნის პროცედურას, ასევე გარანტიებს, გირაოს, სალიზინგო საგნის რემონტს, ტექნიკურ მომსახურებას, დაზღვევას და ა.შ.

ფინანსური ლიზინგით სალიზინგო საგნის შექმნის სამი ვარიანტი არსებობს:

- ლიზინგის მიმღები დამოუკიდებლად ირჩევს მისთვის სალიზინგო საგანს, ასევე მის გამყიდველს და მხოლოდ ამ გარიგების ანაზღაურების საფუძველზე ხელშეკრულებით მას გადაეცემა ლიზინგის საგნით სარგებლობის უფლება.

- ლიზინგის გამცემი ირჩევს სალიზინგო საგნის გამყიდველს და ლიზინგის მიმღების წინაშე ქონების მიწოდების პირობებზე პასუხისმგებლობას იღებს საკუთარ თავზე.

- ლიზინგის გამცემი უფლებამოსილებას აძლევს ლიზინგის მიმღებს, სალიზინგო საგნის გამყიდველთან გამოვიდეს აგენტის როლში.

ფინანსური ლიზინგი ითვალისწინებს სალიზინგო პერიოდის განმავლობაში დადგენილი, მყარად განსაზღვრული თანხის გადახდას, რომელიც საკმარისი უნდა იყოს გაცემული სალიზინგო საგნის სრული ამორტიზაციისათვის. სწორედ მან უნდა განსაზღვროს ფიქსირებული მოგება.

საოპერაციო, ანუ სერვის-ლიზინგი (Service, Operating Lease) ითვალისწინებს მრავალჯერადი გამოყენების ქონების გაცემას, მისი ქმედების ეკონომიკურ პერიოდთან შედარებით ნაკლები დროით, ანუ საოპერაციო ლიზინგს მიეკუთვნება გარიგება, რომლის მიხედვითაც სალიზინგო პერიოდი მცირეა მონყობილობათა ქმედების ეკონომიკურ პერიოდთან შედარებით. აღნიშნული კონტრაქტი მოკლევადიანია (3-დან 5 წლამდე) და ითვალისწინებს ამ პერიოდში მონყობილობათა არასრულ ამორტიზაციას, საქართველოში აღნიშნული პერიოდი მოიცავს 1-3 წელს.

საოპერაციო ლიზინგის შემადგენლობაში შედის:

1) რენტინგი (სახელშეკრულებო პერიოდი განისაზღვრება ერთი დღიდან ერთ წლამდე).

2) ჰაირინგი (სახელშეკრულებო პერიოდი განისაზღვრება ერთი წლიდან სამ წლამდე).

საოპერაციო სალიზინგო ხელშეკრულების ვადის გასვლის და ამ პერიოდში სალიზინგო ქირის მთლიანად გადახდის შემდეგ, სალიზინგო საგანი სრულიად ექვემდებარება ლიზინგგამცემზე დაბრუნებას, რის შემდეგაც საგნის მფლობელს შეუძლია რამდენჯერმე წარადგინოს იგი ლიზინგზე. საოპერაციო ლიზინგის სახელშეკრულებო ვადა დგინდება მხარეების ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე. საოპერაციო ლიზინგის საგნად ხშირად წარადგენენ მორალურად სწრაფად მოძველე-

ბად, სეზონურ, ერთჯერად ან მოკლევადიანი სამუშაოს შესასრულებელ ტექნიკას. საოპერაციო ლიზინგის დროს სასურველი სალიზინგო საგნის არჩევის უფლება ლიზინგმიმღებს ეკუთვნის, მაგრამ არჩევანის შესაძლებლობები იზღუდება ლიზინგგამცემის "სასაწყობო მარაგიდან" გამომდინარე. მეორე მხრივ, საოპერაციო ლიზინგის დროს სალიზინგო კომპანია ისე შეიძენს საგანს, რომ შეიძლება იმ მომენტში არ არსებობდეს კონკრეტული მოხმარებელი, ამიტომ საოპერაციო ლიზინგის სქემის რეალიზაცია აუცილებლად ითვალისწინებს მუდმივ ინფორმაციას საბაზრო კონიუნქტურაზე და საინფორმაციო ბანკის შექმნას ქონების მეორადი ბაზრიდან პოტენციურ კლიენტებზე.

ლიზინგი ჯერჯერობით სათანადოდ არ არის განვითარებული. საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის (IEC) და საქართველოს საზოგადოებრივი აზრისა და მარკეტინგული კვლევების ასოციაცია „გორბი“-ს მიერ ქვეყანაში ბიზნესის განვითარების პროექტის ფარგლებში 2004 წლის მაისში ჩატარდა საქართველოში ლიზინგის პოტენციური ბაზრის გამოკვლევა, რომლის მიხედვითაც დადგინდა რომ ლიზინგზე პოტენციური მოთხოვნა 15 300 000 დოლარის ტოლია. იმ დროისათვის ჩვენში არსებობდა 129 სალიზინგო ფირმა. შესაბამისად, ამ მოთხოვნის ათვისების შემთხვევაში თითოეულ სალიზინგო ფირმას მოუწევს 118 604 ლარის ($15\ 300\ 000 : 129 = 118\ 604$ ლარი) სალიზინგო მომსახურების გაწევა. სამუშაოთა ეს მოცულობა კი მიკროსაწარმოს სიმძლავრეა, რის მიხედვითაც, საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის თვალსაზრისით, საქართველოს სალიზინგო სფეროში მიკროზომის საწარმოები უნდა მუშაობდნენ.

დღეისათვის საქართველოში ძირითადად ფუნქციონირებს სამი სალიზინგო კომპანია:

სს „თიბისი ლიზინგი“ - დაფუძნდა 2003 წელს, იგი არის სს „თიბისი ბანკი“-ს შვილობილი კომპანია. 2018 წლისთვის კომპანიის მიმდინარე კლიენტთა რაოდენობამ 2500-ს გადააჭარბა და გაფორმდა 5000-ზე მეტი ხელშეკრულება. კომპანია სალიზინგო ბაზრის ლიდერია 70%-იანი წილით და გასული წლის ბო-

ლოს მონაცემებით მართავს 240 მლნ ლარზე მეტ პორტფელს, რომელიც ყოვეთვიურად იზრდება.

შპს „საქართველოს სალიზინგო კომპანია“ - დაარსდა 2001 წელს და პირველია სალიზინგო სფეროში, რომელმაც ქართველ მომხმარებლებს შესთავაზა ლიზინგი, როგორც დაფინანსების ალტერნატიული წყარო. 2015 წლიდან შპს „საქართველოს სალიზინგო კომპანია“ უკვე ფიზიკურ პირებსაც აძლევს შესაძლებლობას, ისარგებლონ ისეთი სალიზინგო პროდუქტებით, რომლებიც ბაზარზე ამ დრომდე არ იყო წარმოდგენილი. კომპანიას ბაზრის წილის მიხედვით მე-2 ადგილი უკავია ქვეყანაში.

ალიანს ჯგუფი ლიზინგი (AGL) - პირველი დამოუკიდებელი, არასაბანკო სალიზინგო კომპანიაა საქართველოში, რომელიც მომხმარებლებს ფინანსურ, საოპერაციო და უკუ-ლიზინგის მომსახურებას სთავაზობს. 2006 წელს დაარსების შემდეგ, ის უკვე მოემსახურა 4000-ზე მეტ კლიენტს და დააფინანსა 40 მლნ. ა.შ.შ დოლარის მოცულობის ტრანზაქცია. კომპანია აქტიურად ჩართული აგროსფეროს დაფინანსებაში.

სხვა პატარა სალიზინგო კომპანიები - მათი საქმიანობა მოიცავს მხოლოდ ავტოლიზინგს და მთლიანი ბაზრის წილის უმნიშვნელო პროცენტული მაჩვენებელი გააჩნიათ.

ამ სამიდან უნდა გამოვყოთ ორი კომპანია, რომლებიც წარმოადგენენ კონკურენტუნარიან კომპანიებს. ეს არის შპს „საქართველოს სალიზინგო კომპანია“ და სს „თიბისი ლიზინგი“. დღესდღეობით ეს ორი კომპანიაა ბაზრის ძირითადი მოთამაშე. სს „ალიანს ჯგუფი ლიზინგი“-ს წილი ბაზარზე საკმაოდ მცირეა და შედეგებზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას ვერ ახდენს.

შპს „საქართველოს სალიზინგო კომპანია“ (თავდაპირველი სახელწოდება იყო შპს „საქართველოს ლიზინგი“. სახელი შეეცვალა 2014 წელს) დაარსდა 2001 წელს სს „თბილუნვიერსალ ბანკი“-ს მიერ. შპს „საქართველოს სალიზინგო კომპანია“ გახლდათ პირველი ქართული კომპანია, რომელმაც კლიენტებს შესთავაზა ლიზინგი, როგორც დაფინანსების ალტერნატიული წყარო. 2005 წელს სს „საქართველოს ბანკი“-სა და სს „თბილუნვიერსალბანკი“-ს შერწყმის შედეგად იგი გახდა სს „საქართვე-

ლოს ბანკი“-ს შვილობილი კომპანია.

შპს “საქართველოს სალიზინგო კომპანია“ ახორციელებს ლიზინგით გასაცემი აქტივის შექენას ადგილობრივი/არა ადგილობრივი მომწოდებლისგან და შემდეგ გადასცემს მას ლიზინგის მიმღებს.

“საქართველოს სალიზინგო კომპანიის“ პირობები:

- ლიზინგის თანხა – მინიმუმ 10,000 აშშ დოლარი;
- თანამონაწილეობა – მინიმუმ 10-20 %
- ლიზინგის ვადა – მაქსიმუმ 5 წელი;
- წლიური გაძვირება – 5%-11% (დამოკიდებულია აქტივზე, არ იგულისხმება საბანკო პროცენტი);
- დაზღვევა;
- კომპანიის ოპერირების პერიოდი – მომგებიანი ბიზნესი მინიმუმ 6 თვე;

• საჭირო დოკუმენტაცია – მომხმარებლის ფინანსური უწყისები და სხვა შესაბამისი დოკუმენტები;

სს “თიბისი ლიზინგი“, კომპანია დაფუძნდა 2003 წელს. მისი 100%-იანი წილის მფლობელი გახლავთ სს “თიბისი ბანკი“. “თიბისი ლიზინგი“-ს პირობები მსგავსია შპს “საქართველოს სალიზინგო კომპანიის“ პირობებისა.

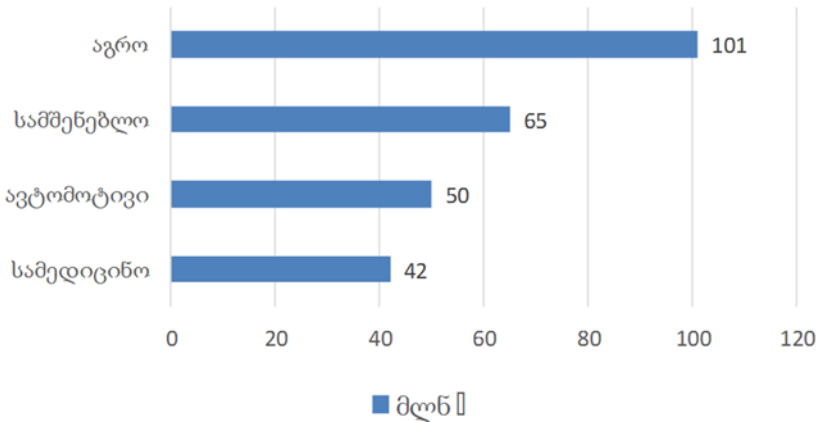
სს “ალიანს ჯგუფი ლიზინგი“ არის სს “ალიანს ჯგუფი ჰოლდინგის“ შვილობილი კომპანია, რომელიც დაარსდა 2006 წელს. “ალიანს ჯგუფი ლიზინგი“ ერთ-ერთი პირველი ფინანსური ორგანიზაციაა, რომელმაც საქართველოში საწარმო და საყოფაცხოვრებო ინვენტარის იჯარით მომსახურება დაწერა. კომპანია ემსახურება კორპორატიულ სემენტს, მცირე და საშუალო ზომის ბიზნესების, აგრარული მეურნეობების განვითარებას და ფიზიკურ პირებს. უნდა აღინიშნოს რომ შპს “საქართველოს სალიზინგო კომპანია“ და სს “თიბისი ლიზინგი“ აქტიურად არ ემსახურება ფიზიკურ პირებს, გარდა ავტოლიზინგისა, თუმცა სხვა პროდუქტებზეც გამონაკლისის სახით ხდება ფიზიკურ პირზე ლიზინგის გაცემა. სს “ალიანს ჯგუფი ლიზინგი“ მომხმარებლებს ფინანსურ, საოპერაციო და უკუ-ლიზინგის მომსახურებას სთავაზობს. როგორც ზემოთ ავლ-

ნიშნით დაარსების შემდეგ, ის უკვე მოემსახურა 4,000-ზე მეტ კლიენტს და დააფინანსა 16 მლნ. ა.შ.შ დოლარის მოცულობის ტრანზაქცია. ამჟამად კომპანიის სალიზინგო მომსახურება თბილისის გარდა ხელმისაწვდომია ქალაქ ზუგდიდში.

სალიზინგო ბაზრის ანალიზისას დაგვეხმარება 2019 წლის მესამე კვარტლის მონაცემები. სს თიბისი ლიზინგის პორტფელი შეადგენს: 350 მლნ ლარს, მაშინ როდესაც 2018 წლის მთლიანი პორტფელი იყო 253 მლნ ლარი, ხოლო 2017 წლის - 174 მლნ ლარი. როგორც ხედავთ მეტად მზარდი ტენდენციაა, ორი წლის წინანდელ მონაცემებთან შედარებით უკვე ა.წ. სამი კვარტლის მონაცემები 2-ჯერ აჭარბებს. თუმცა ეს ყველაფერი სალიზინგო ბაზრის ზრდასთან ერთად გამონევეული ეროვნული ვალუტის გაუფასურებით. ვინაიდან 200,000.00 ლარზე მეტი თანხის გაცემისას ძირითადად უცხოურ ვალუტაში ხდება ნასყიდობის ხელშეკრულების გაფორმება ლიზინგის მიმღებთან.

კომპანიების პორტფელი შემდეგნაირად არის სეგმენტირებული, რომელიც მომზადებულია ბიზნესინდუსტრიების მიხედვით:

2019 წლის I-III კვარტლის წილები ბიზნესინდუსტრიების მიხედვით - სს თიბისი ლიზინგი



შპს „საქართველოს სალიზინგო კომპანიის“ პორტფელი 2019 წლის მე-3 კვარტლის ბოლოს შეადგენს 141.3 მლნ ლარს, საიდანაც 27.8 მლნ ლარი სამშენებლო სექტორს მოიცავს, ხოლო 27.6 მლნ ლარი - სერვისს.

სს „თიბისი ლიზინგსა“ და შპს „საქართველოს სალიზინგო კომპანიას“ ზურგს უმაგრებს საქართველოში წამყვანი ორი უმსხვილესი ბანკი, რომელიც უზრუნველყოფს სალიზინგო კომპანიებს იაფი რესურსით, სხვა სალიზინგო კომპანიებთან შედარებით. მათ მენეჯმენტებს გააჩნიათ ფინანსური ორგანიზაციების მართვის უდიდესი გამოცდილება, თუმცა ზემოთხსენებული ბაზრის სამი მოთამაშის გარდა თუ დაემატება ბაზარს ახალი სალიზინგო კომპანიები კარგი იქნება კონკურენტის გაზრდისათვის. ეს ყველაფერი საკმაოდ რეალურია, რადგან სხვადასხვა ფინანსური ინსტიტუტები გეგმავენ, რომ აქტიურად შემოვიდნენ ბაზარზე ახალი სალიზინგო ორგანიზაციებით, მათ შორისაა: სს ბაზის ბანკი და მისო კრისტალი.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. კიკუტაძე, ვ., ლიზინგი თეორია და პრაქტიკა - თბ. : უნივერსალი, 2008. - 152გვ.

2. ლიპარტელიანი, ნ., ლიზინგი : (თეორია და პრაქტიკა) - თბ. : ლამპარი, 2006 - 85გვ. : სქ. ; 20სმ. - ბიბლიოგრ.: გვ. 80-82.

3. ბერიშვილი, ხ., საქართველოში ლიზინგის არსებული მდგომარეობა და განვითარების პერსპექტივები : - თბ. : უნივერსალი, 2009. - 132გვ.

4. glc.ge - შპს „საქართველოს სალიზინგო კომპანია“ ოფიციალური ვებგვერდი.

5. agl.ge - სს „ალიანს ჯგუფი ლიზინგი“-ს ოფიციალური ვებგვერდი.

6. tbcleasing.ge - სს „თიბისი ლიზინგის“ ოფიციალური ვებგვერდი.

REFERENCES

1. Kikutadze, V., Theory of Leasing and Practice – Tbilisi: Universal, 2008. – Page 152
2. Liparteliani, N., Leasing: (Theory and Practice) - Tbilisi: Lam-pari, 2006 - Page: 85: Diag. ; 20 cm.. - Bibliography.: pages: 80-82.
3. Berishvili, Kh., Leasing Current Position and Prospects of De-velopment in Georgia: - Tbilisi. : Universal, 2009. – Page 132.
4. glc.ge – LTD “Georgian Leasing Company“ Official Website.
5. agl.ge - JSC “Alliance Group Leasing“ Official Website.
6. tbcleasing.ge – JSC „TBC Leasing“ Official Website.

THE TYPES OF LEASING AND EXISTING LEASING ORGANIZA-TIONS IN GEORGIA

Zurab Talakhadze

Doctoral Student of GTU

Aleko Kutateladze

Professor of GTU

RESUME

Leasing in the modern world is one of the most featured and interesting forms of business whose scope is growing day by day. It is a major source of funding for the development of a technical production base worldwide. Leasing promotes the revival of industrial activity, brings the economy out of crisis. The flexibility of management, the ability to maneuver are some of the positive features of leasing that make it mutually interesting for negotiating parties.

Key Words: Leasing, Civil Code, Business, Credit, Financing, Financial Organization, World Bank, Leasing Operations, Leasing Agreement.

სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის სრულყოფის საკითხები ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში

ციალა ლომაია

სტუ, კავკასიის საერთაშორისო
უნივერსიტეტის პროფესორი,
ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი

ნინო ომანაძე

სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

ნაშრომში გადმოცემულია ადამიანური რესურსების სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის შესწავლის კვლევის შედეგები. სტიმულირება მხოლოდ მატერიალური ანაზღაურებით არ შემოიფარგლება, იგი მიმართულია პერსონალის პიროვნული სრულყოფისა და კომპანიის მხრიდან მორალური თანადგომისაკენ.

ადამიანური რესურსების სტიმულირების სისტემის სრულყოფის მიზნით ნაშრომში შესწავლილია და მოცემულია მომუშავეს შრომითი ქცევის მართვის მეთოდი და მიმართულებები, ასევე თანამშრომელთა ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობები დაკისრებული დავალების შესასრულებლად, ორგანიზაციისათვის თავის მიძღვნის მზადყოფნის შესაძლებლობა; კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ჩვენს მიერ შესწავლილ ყველა კომპანიაში სათანადო ყურადღება არ ექცევა სტიმულირების ყველა ფორმის ოპტიმალურ გამოყენებას; სტიმულირების ზრდის ფაქტორებიდან მნიშვნელოვანია: ეკონომიკური ნორმატივების სისტემა, სხვადასხვა შეღავათები, შრომის ანაზღაურების სიდიდე, შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა, შრომის პირობები, შინაარსი, სამუშაოს ხასიათი, კარიერული ზრდის საკითხები, თვითდამკვიდრებისკენ სწრაფვა, მუდმივი რისკი, შინაგანი კულტურა და სხვა.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსის ქცევა, მამოძრავებელი მოტივები, შრომის სტიმულირება, შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა, სტიმულირების ფაქტორები.

შესავალი

სტიმულირება ადამიანის შრომითი ქცევის მართვის მეთოდია, რომელიც გულისხმობს საკვლევ ობიექტებზე ადამიანის საქმიანობის მიზანმიმართულ ზემოქმედებას ადამიანის რესურსის ქცევაზე სხვადასხვა მამოძრავებელი მოტივების მეშვეობით. სტიმულირება ორგანიზაციებში არსებული მდგომარეობის განმტკიცებისაკენ არის მიმართული და არა მოტივაციის მსგავსად არსებული მდგომარეობის შესაცვლელად.

საკვლევ ობიექტებზე: ს/ს „თელასი“, შპს „გლობტელი“, შპს „ტაქსი პრიუსი“ და შპს „ტაქსი მაქსიმი“ შრომის სტიმულირება შეესაბამება ცალკეული მომუშავეს მოთხოვნილებებს, უნარებს, ინტერესებსა და შესაძლებლობებს. შესწავლილ ობიექტებზე სტიმულირების მექანიზმი პერსონალის მოტივაციის ადეკვატური ხდება.

საკვლევ ობიექტებზე სტიმულირების ფუნქციაზე მოქმედებს სხვადასხვა ფაქტორი. ჩვენი დაკვირვებიდან გამომდინარე, ეს ფაქტორები გახლავთ: ეკონომიკური ნორმატივების სისტემა, სხვადასხვა შეღავათები, შრომის ანაზღაურების სიდიდე, შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა, შრომის პირობები, შინაარსი, სამუშაოს ხასიათი, კარიერული ზრდის საკითხები, თვითდამკვიდრებისკენ სწრაფვა, მუდმივი რისკი, შინაგანი კულტურა და სხვა.

ძირითადი ტექსტი

პერსონალის საქმიანობის სტიმულირების გარეშე შეუძლებელია ნებისმიერი საკვლევ ობიექტის წარმატებული განვითარება.

საკვლევ ობიექტებზე: ს/ს „თელასი“, შპს „გლობტელი“, შპს „ტაქსი პრიუსი“ და შპს „ტაქსი მაქსიმი“ ჩატარდა ანკეტური გამოკითხვა. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 800-მა რესპოდენ-

ნტმა. ჩვენს მიერ შედგენილ იქნა 12 კითხვარი, რომელიც საშუალებას მოგვცემს კვლევით ობიექტებზე შევისწავლოთ სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის სრულყოფის საკითხები ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში. სტიმულირება თანამშრომლებს აღუძრავს ეკონომიკური საქმიანობის სურვილს მისი ინტერესებისა და მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. სტიმულირების სისტემის სრულყოფისა და თანამშრომელთა მოტივაციის ქმედითი მეთოდების მოძიება-დანერგვა განსაკუთრებულ აქტუალურობას იძენს, როგორც ცალკეული ორგანიზაციის დონეზე, ისე სახელმწიფო ხელისუფლების დონეზე ეფექტიანი სოციალური პოლიტიკის შესამუშავებლად.

ძალიან მოკლედ ოთხივე საკვლევი კომპანიის შესახებ:

სააქციო საზოგადოება „თელასის“ მისიაა ქ. თბილისში მომხმარებელთა საიმედო და ხარისხიანი ენერგომომარაგება. კომპანიის საქმიანობა მიმართულია თანამედროვე მაღალეფექტიანი ტექნოლოგიების დანერგვაზე, მომხმარებელთა მომსახურების განვითარებასა და ხარისხის ამაღლებაზე, პოზიტიური საინვესტიციო გარემოს შექმნაზე, მართვის თანამედროვე სისტემების სრულყოფაზე. ს/ს „თელასი“ უპირატესობას ანიჭებს სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან ერთად სტიმულირების სისტემის დახვეწას და გამოყენებას.

შემდეგი საკვლევი ობიექტი გახლავთ შპს „გლობტელი“, რომელიც წარმოადგენს საერთაშორისო კომპანიას. იგი მომხმარებელს სთავაზობს ავტომობილების მართვის Arventos სისტემას. Thuraya-ს სატელიტურ მობილურ გადაწყვეტილებას, მრავალარხიან სატელიტურ-ინტერნეტ მომსახურებას yahsat-ის მეშვეობით. ამ კომპანიაშიც კვლევის მიზნად დავისახეთ ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის აგების პრინციპებისა და ფუნქციების შესწავლა სტიმულირების გზით მართვის სისტემის კანონზომიერებებზე დაყრდნობით.¹

ახლა მიმოვიხილოთ შემდეგი კვლევითი ობიექტი კომპანია „ტაქსი მაქსიმი“, რომელიც მუდმივად ცდილობს გააუმჯობესოს ურთიერთმოქმედება მგზავრებსა და მძღოლებს შორის,

1 <http://globtel.ge/>

დაეხმაროს ადამიანებს საკუთარი მიზნების მიღწევაში.

2003 წლიდან კომპანია „მაქსიმი“ ქმნის ტაქსის გამოძახების და მომსახურების ინოვაციურ ტექნოლოგიებს, რომლებიც მომსახურებას უფრო თანამედროვეს, წვდომადს და უსაფრთხოს ხდის. ქალაქის სპეციფიკის გათვალისწინებით ისინი აძლევენ მგზავრებს საშუალებას გამოიძახონ ტაქსი ნებისმიერი მათთვის მოსახერხებელი მეთოდით, ხოლო მძღოლებს ეძლევათ ძებნისა და მგზავრების გადაყვანის პროცესების ოპტიმიზაციის, ცარიელი გარბენისა და მოცდენის შემცირების საშუალება,¹ რაც საბოლოო ჯამში ზრდის პერსონალის სტიმულირებას.

ტაქსი „მაქსიმმა“ შრომის შედეგად შეიმუშავა მძღავრი პროგრამულ-აპარატული კომპლექსი, რომელიც უზრუნველყოფს სერვისის ფუნქციონირებას და იძლევა დეტალურ ანალიტიკას ბიზნესის მოქნილი მართვისთვის.

მეოთხე საკვლევი ობიექტია ტაქსი „პრიუსი“, რომლის ავტოპარკის საკუთრებაშია 40 ტოიოტა „პრიუსი“. ტაქსი „პრიუსი“ 2013 წლიდან გამოვიდა შრომის ბაზარზე და კომპანიებს სთავაზობს კორპორატიულ მომსახურებას, რაც გულისხმობს სხვადასხვა ორგანიზაციის თანამშრომლების მომსახურებას. საინტერესოა აღინიშნოს, რომ ტაქსი „პრიუსით“ საშუალოდ დღეში 500-მდე მომხმარებელი მგზავრობს.² კლიენტები ტაქსის გამოძახებას ახორციელებენ ქოლცენტრის მეშვეობით, რომელიც არის ცენტრალიზებული ოფისი. მომხმარებლის კმაყოფილება და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესება სტიმულირების ზრდის წინაპირობაა.

ქვემოთ მოცემულია საკვლევ ობიექტებზე ადამიანური რესურსების სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემის კვლევის შედეგები (იხ. ცხრილი 1).

როგორც 1 ცხრილიდან ჩანს გამოკითხული 801 რესპოდენტიდან 398, ანუ გამოკითხულთა 49,7% ს/ს „თელასის“ თანამშრომელია; 152 რესპოდენტი კომპანია შპს „გლობტელის“, რომელიც რესპოდენტთა 19%-ია; 111 რესპოდენტი გამოიკი-

1 <https://taximaxim.ge/>

2 <https://www.facebook.com/TAXI-PRIUS-591539254219760/>

ცხრილი 1

კომპანიის დასახელება					
	გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი	
1 გლობტელი	152	19.0	19.0	19.0	
2 თელასი	398	49.7	49.7	68.7	
3 მაქსიმი	111	13.9	13.9	82.5	
4 პრიუსი	140	17.5	17.5	100.0	
ჯამი	801	100.0	100.0		

თხა კომპანია „მაქსიმში“ (13,9%) და 140 რესპოდენტი კომპანია „ტაქსი პრიუსში“ (17,5%).

კითხვაზე: თქვენს ორგანიზაციაში ხდება შრომის ეფექტიანი სტიმულირება? რესპოდენტთა პასუხები მოცემულია ქვემოთ ნაჩვენებ ცხრილი 2-ში.

ცხრილი 2

სტიმულირების კვლევის შედეგები					
	გამოკითხულთა რაოდენობა	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი	
ვალიდობა	1 არა	210	26.2	26.2	26.2
	2 ნაწილობრივ	355	44.3	44.3	70.5
	3 დიახ	236	29.5	29.5	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც ცხრილი 2-დან ჩანს 801 რესპოდენტიდან კითხვაზე: თქვენს ორგანიზაციაში ხდება შრომის ეფექტიანი სტიმულირება? გამოკითხულთა მხოლოდ 29,5 % -მა (236) ჩათვალა, რომ მის ორგანიზაციაში სტიმულირების ეფექტურ მეთოდებს იყენებენ, 26,2%-მა (210) გასცა უარყოფითი პასუხი, ხოლო 44,4% (355) აღიარებს, რომ ეფექტიანი სტიმულირების ფორმები გამოიყენება ნაწილობრივ. ეს მონაცემები კიდევ ერთხელ გვარწმუნებს, რომ ქართულ ორგანიზაციებში შრომის სტიმუ-

ლირების მართვა შესასწავლია და სრულყოფას საჭიროებს.

კითხვაზე: ორგანიზაციის წარმატებისათვის საჭიროების შემთხვევაში შეგიძლიათ თქვენი მაქსიმალური შესაძლებლობების გამოყენება? პასუხები მოცემულია ქვემოთ მოტანილ ცხრილში.

ცხრილი 3

ორგანიზაციისათვის თავის მიძღვნის მზადყოფნის შესაძლებლობა					
		გამოკითხულთა რაოდენობა	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალდობა	1 არა	61	7.6	7.6	7.6
	2 ნაწილობრივ	355	44.3	44.3	51.9
	3 დიახ	385	48.1	48.1	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც 3 ცხრილიდან ჩანს საკვლევ ობიექტებზე თანამშრომელთა 48,1% (385) მზად არის კომპანიის წარმატებისათვის მაქსიმალური შესაძლებლობები გამოიყენოს. 801 რესპოდენტიდან 7.6% (61) არ აპირებს თავი მიუძღვნას კომპანიას, მიზეზი ისევ სტიმულირება გვეგონია; რესპოდენთთა 44,3% (355) მზად არის ნაწილობრივ მიუძღვნას თავი ორგანიზაციის წარმატებას.

კითხვაზე რამდენად სამართლიანად მიგაჩნიათ თქვენს მიერ განეული შრომის ანაზღაურება? პასუხი რესპოდენტებს შორის განაწილდა შემდეგნაირად. იხ. ცხრილი 4.

როგორც ცხრილი 4-დან ჩანს შრომის ანაზღაურება სამართლიანად მიაჩნია რესპოდენთთა მხოლოდ 27,6% (221), შედარებით მეტი რესპოდენტი 40,7% (326) თვლის, რომ მათ ორგანიზაციებში შრომის ანაზღაურება ნაწილობრივ სამართლიანია. შესაბამისად უსამართლოდ 17,2% (138) აფასებს შრომის ანაზღაურებას და ნაწილობრივ უსამართლოდ - 14,5% (116).

ცხრილი 4

შრომის ანაზღაურების კვლევის შედეგები					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალიდობა	1 უსამართლო	138	17.2	17.2	17.2
	2 ნაწილობრივ უსამართლო	116	14.5	14.5	31.7
	3 ნაწილობრივ სამართლიანი	326	40.7	40.7	72.4
	4სამართლიანი	221	27.6	27.6	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

კითხვაზე: ხელმძღვანელობა ზრუნავს თანამშრომელთა ოპტიმალურ სტიმულირებაზე? პასუხი იხილეთ ცხრილი N 5-ში
ცხრილი N5

თანამშრომელთა ოპტიმალურ სტიმულირებაზე ხელმძღვანელობის ზრუნვის მაჩვენებლები					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალიდობა	1 არა	172	21.5	21.5	21.5
	2ნაწილობრივ	412	51.4	51.4	72.9
	3 დიახ	217	27.1	27.1	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც N5 ცხრილი გვიჩვენებს ხელმძღვანელობა საკვლევ ობიექტებზე მეტ-ნაკლებად ზრუნავს თანამშრომელთა ოპტიმალურ სტიმულირებაზე. ხელმძღვანელობის ზრუნვით კმაყოფილია 217 რესპოდენტი, რაც გამოკითხულთა 27,1%-ია, ნაწილობრივ კმაყოფილია 412 რესპოდენტი გამოკითხულთა

51,5%. თანამშრომელთა 21,5% უკმაყოფილოა ხელმძღვანელობის ზრუნვით მათ მიმართ.

კითხვაზე სტიმულირების ზრდის ფაქტორებიდან რომელს ანიჭებთ უპირატესობას ? პასუხი მოცემულია N6 ცხრილში

ცხრილი N6

სტიმულირების ზრდის ფაქტორების კვლევის შედეგები					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალიდობა	1 მაღალი ანაზღაურება	430	53.7	53.7	53.7
	2 სტაბილური სამუშაო გარემო	88	11.0	11.0	64.7
	3 კარიერული წინსვლა	146	18.2	18.2	82.9
	4 მენეჯერთან მეგობრული დამოკიდებულება	13	1.6	1.6	84.5
	5 პრემია	119	14.9	14.9	99.4
	6 უსაფრთხო სამუშაო გარემო	5	.6	.6	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც ცხრილი N6-დან ჩანს მაღალი ანაზღაურება გახლავთ რესპოდენტების უმრავლესობისათვის სტიმულირების ზრდის ფაქტორი - 53,7% (430), შემდეგ ადგილზეა კარიერული წინსვლა 18,2% (146) და სტაბილური სამუშაო გარემო-11% (88).

კითხვაზე თქვენს მენეჯერს აქვს ემპათიის (თანაგრძნობის) განცდა? პასუხი მოცემულია N7 ცხრილში.

როგორც ცხრილი N7-დან ჩანს რესპოდენტთა უმრავლესობას 53.6% (429) მიაჩნია, რომ მათ მენეჯერს აქვს თანაგრძნობის (ემპათიის) განცდა, რესპოდენტთა 39,5% (316) აზრით ემპათიის განცდა განვითარებული აქვთ მენეჯერებს ნაწილობრივ,

ცხრილი N7

მენეჯერის ემპათიის განცდის მაჩვენებლები					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალიდობა	1 არა	56	7.0	7.0	7.0
	2 ნაწილობრივ	316	39.5	39.5	46.4
	3 დიახ	429	53.6	53.6	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

ხოლო რესპოდენტთა 7% (56) ფიქრობენ, რომ მენეჯერებს საერთოდ არ აქვთ განვითარებული ემპათიის განცდა, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ საქართველოში ჩვენს საკვლევ ობიექტებზე მენეჯერთა უმრავლესობა თანაგრძნობის უნარით გამოირჩევა.

კითხვაზე: სტიმულირების რა მეთოდებს იყენებენ თქვენს ორგანიზაციაში? პასუხი ნაჩვენებია ცხრილ 8-ში

ცხრილი 8

სტიმულირების მეთოდების გამოყენების სტრუქტურა					
		გამოკითხ. რაოდ.	პროც.	ვალიდ. პროც.	კუმულაციური პროცენტი
ვალიდობა	1 არცერთს	255	31.8	31.8	31.8
	2 მატერიალურს	152	19.0	19.0	50.8
	3 მორალურს	155	19.4	19.4	70.2
	4 ორივეს	239	29.8	29.8	100.0
	სულ	801	100.0	100.0	

როგორც ცხრილი 8-დან ჩანს საკვლევ ობიექტებზე იყენებენ, როგორც მატერიალურ, ისე მორალურ სტიმულირებას. ზოგ ობიექტზე სტიმულირების ორივე ფორმას იყენებენ, ზოგან ერთ რომელიმეს და ზოგან არცერთს.

ცხრილი 9

სტიმულირების ზრდის ფაქტორების კვლევის შედეგები
კომპანიების ტერიტორიაში

. სტიმულირების ზრდის ფაქტორებიდან რომელს ანიჭებთ უპირატესობას?	კომპანიის დასახელება				სულ
	1 გლობტელი	2 თელასი	3 ტაქსი მაქსიმი	4 ტაქსი პრიუსი	
1 მაღალი ანაზღაურება	50.7%	50.8%	76.6%	47.1%	53.7%
2 სტაბილური სამუშაო გარემო	.7%	16.1%	10.8%	7.9%	11.0%
3 კარიერული წინსვლა	35.5%	10.6%	9.0%	28.6%	18.2%
4 მენეჯერთან მეგობრული დამოკიდებულება		.8%	1.8%	5.7%	1.6%
5 პრემია	13.2%	21.4%	.9%	9.3%	14.9%
6 უსაფრთხო სამუშაო გარემო		.5%	.9%	1.4%	.6%
სულ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

როგორც ცხრილი N9 გვიჩვენებს სტიმულირების ზრდის ჩამოთვლილი ფაქტორებიდან ოთხივე კომპანიაში რესპოდენტთა უმრავლესობა უპირატესობას ანიჭებს მაღალ ანაზღაურებას, სახელდობრ: „ტაქსი მაქსიმი“ -76,6%; ს/ს „თელასი“ – 50,8%; „გლობტელი“ – 50,7%; „ტაქსი პრიუსი“ – 47,1%., შემდეგ ადგილს იკავებს კარიერული წინსვლა. ამ მხრივ საუკეთესო მაჩვენებელი კომპანიებს შორის დაფიქსირდა კომპანია „გლობტელში“ – 35,5%, მაშინ, როდესაც სხვა დანარჩენ კომპანიებში რესპოდენტთა ხმები შემდეგნაირად განაწილდა: „ტაქსი პრიუსი“ - 28,6%,

„თელასი“ -10,6%, „ტაქსი მაქსიმი“-9%. მნიშვნელოვან ყურადღებას აქცევენ სტიმულირების ზრდის ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა პრემია, სტაბილური სამუშაო გარემო, მენეჯერთან მეგობრული დამოკიდებულება და უსაფრთხოება.

დასკვნა

სტიმულირება ადამიანის შრომითი ქცევის მართვის მეთოდია, რომელიც გულისხმობს საკვლევ ობიექტებზე ადამიანის საქმიანობის მიზანმიმართულ ზემოქმედებას. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ:

1. საკვლევ ობიექტებზე მენეჯერებს სტიმულირების სწორი ფორმის შესარჩევად მოეთხოვებათ კომპეტენტური და პროფესიონალი სპეციალისტების შერჩევა და განვითარება.

2. ჩვენს მიერ ჩატარებულ კვლევებზე დაყრდნობით საქმიანობის პროცესში აუცილებელი ხდება სტიმულირების ახალი მიდგომების შესწავლა-გამოყენება.

3. საკვლევ ობიექტებზე(ს/ს „თელასი“, შპს „გლობტელი“, შპს „ტაქსი პრიუსი“ და შპს „ტაქსი მაქსიმი“) შრომის სტიმულირება შეესაბამება ცალკეული მომუშავეის მოთხოვნილებებს, უნარებს, ინტერესებსა და შესაძლებლობებს.

4. შესწავლილ ობიექტებზე სტიმულირების მექანიზმი პერსონალის მოტივაციის ადეკვატური ხდება. სტიმულირების ფუნქციაზე მოქმედებს სხვადასხვა ფაქტორი. ეს ფაქტორები გახლავთ: ეკონომიკური ნორმატივების სისტემა, სხვადასხვა შეღავათები, შრომის ანაზღაურების სიდიდე, შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა, შრომის პირობები, შინაარსი, სამუშაოს ხასიათი, კარიერული ზრდის საკითხები, თვითდამკვიდრებისკენ სწრაფვა, მუდმივი რისკი, შინაგანი კულტურა და სხვა.

5. სტიმულირების ზრდის ფაქტორებიდან უპირატესობა ენიჭება მაღალ ანაზღაურებას, სტაბილურ სამუშაო გარემოს, კარიერულ წინსვლას, მენეჯერთან მეგობრულ დამოკიდებულებას, პრემიას, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს.

საკვლევ ობიექტებზე რესპოდენტთა უმრავლესობა უპი-

რატესობას ანიჭებს მაღალ ანაზღაურებას: „ტაქსი მაქსიმი“ -76,6%; ს/ს „თელასი“ - 50,8%; „გლობტელი“ - 50,7%; „ტაქსი პრიუსი“ - 47,1%. შემდეგ ადგილს იკავებს კარიერული წინსვლა. ამ მხრივ საუკეთესო მაჩვენებელი კომპანიებს შორის დაფიქსირდა კომპანია „გლობტელში“ - 35,5%, მაშინ, როდესაც სხვა დანარჩენ კომპანიებში რესპოდენტთა ხმები შემდეგნაირად განაწილდა: „ტაქსი პრიუსი“ - 28,6%, „თელასი“ -10,6%, „ტაქსი მაქსიმი“-9%. მნიშვნელოვან ყურადღებას აქცევენ სტიმულირების ზრდის ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა პრემია, სტაბილური სამუშაო გარემო, მენეჯერთან მეგობრული დამოკიდებულება და უსაფრთხოება.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. კატუკია ა., „მოტივაციის კვლევა შედარებით მენეჯმენტში“, სადისერტაციო ნაშრომი კსუ, 2016, გვ. 31, გვ. 110
2. ლომაია ც, ომანაძე ნ. „ადამიანური რესურსების სტიმულირების ფუნქციონალური სისტემა კომპანია “ფრესკოს“ მაგალითზე“, ეკონომიკა, თბ.2018, გვ.110
3. ლომაია ც. ომანაძე ნ. „ადამიანური რესურსების მართვის განვითარების ზოგიერთი მეთოდოლოგიური ასპექტები“, ჟ. მედიცინისა და მენეჯმენტის თანამედროვე პრობლემები, გვ თბ 2018, გვ 63
4. <http://globtel.ge/>
5. <https://taximaxim.ge/>
6. <https://www.facebook.com/TAXI-PRIUS-591539254219760/>
7. კომპანიებში ჩატარებული კვლევის შედეგები

REFERENCES:

1. Katukia A., “Motivation Research in Management Management”, Dissertation Thesis, KSU, 2016, p. 31, p. 110
2. Lomaia Ts, Omanadze N. “On the Functional Functional System of Human Resources Incentive System Company” Fresco “, Economics, Tb .2018, p. 110
3. Lomaia Ts. Omanadze N. “Contemporary Methodological

Aspects of Human Resource Management”, p. Contemporary Powers of Medicine and Management, Corpse 2018, p 63

4. <http://globtel.ge/>

5. <https://taximaxim.ge/>

6. <https://www.facebook.com/TAXI-PRIUS-591539254219760/>

7. Research Finding Companies

SOME ISSUES FOR IMPROVEMENT OF THE FUNCTIONAL SYSTEM OF STIMULATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Tsiala Lomaya, PhD, Professor of GTU
and Caucasus International University
Nino Omanadze, PhD Student of GTU

RESUME

The article presents the results of the research of the study of the functional system of stimulating human resources. Stimulation is not only material reward; it is personal improvement of staff and moral support from the company.

In order to improve the system of human resources stimulation, the paper studies the method and directions of managing labor behavior. It also explores the physical and mental capacity of employees to perform their assigned tasks, the ability to dedicate themselves to the organization; The results of the study showed that in all the companies we studied there was not enough attention to the optimal use of all forms of incentives. Important factors for stimulating growth are: system of economic norms, various benefits, magnitude of pay, fairness of income distribution, working conditions, content, nature of work, career growth issues, self-promotion, persistent risk, internal culture and more.

Key words: personnel behavior, driving motives, labor incentives, fair distribution of income, incentive factors.

კვალიფიციური კადრების დასაქმების და „ტვინის“ გადინების პრობლემა საქართველოსთვის

მეგი ანანიძე

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

რეზიუმე

ნებისმიერი განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნისთვის უმნიშვნელოვანესი პრობლემაა დასაქმება. ასეთ ქვეყნებში ხალხის დასაქმებისთვის ძალიან ბევრი პრობლემაა წარმოდგენილი. ეკონომიკის განუვითარებლობა, ბიზნეს სექტორის არ არსებობა, საკანონმდებლო ბაზის პრობლემები, არაკვალიფიციური კადრები ქვეყანაში, ახალი ტექნიკა-ტექნოლოგიების არ არსებობა და ა.შ, რაც ნებისმიერი ქვეყნისთვის დიდ გამოწვევას წარმოადგენს ისევე როგორც საქართველოსთვის. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო მაქსიმალურად ცდილობს დაძლიოს ეს პრობლემა დღეის მდგომარეობით საქართველოში მაინც უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელია. მაგრამ ამასთანავე რაც არ უნდა საკვირველი იყოს ერთი ძალიან მნიშვნელოვანი პრობლემა იჩენს თავს და ეს კვალიფიციური კადრების დასაქმების და საუკეთესო სამუშაო ძალის გადინების პრობლემაა.

საკვანძო სიტყვები: დასაქმება, კვალიფიციური კადრები, უმუშევრობა, „ტვინის“ გადინება.

შესავალი

საქართველოს ისევე როგორც ნებისმიერი ქვეყანას, რომელიც იწყებს განვითარებას ჰქონდა მთელი როგი პრობლემები დასაქმების კუთხით. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით 2012 წელს უმუშევარი იყო საქართველოს მოსახლეობის 17.2% ამასთან ქვეყნიდან გასული სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვი 60 603 კაცს შეადგენდა, მიუხედავად იმისა, რომ 2018 წლის მონაცემებით უმუშევართა რიცხვი 12,7%-მდე შემცირდა ქვეყნიდან გასული სამუშაოს მაძიებელ-

თა რიცხვი საგრძობლად გაიზარდა და 76 367 კაცს შეადგენდა. ძალიან მნიშვნელოვანია ის ფაქტორი, რომ ქვეყნიდან გასული მოსახლეობის ძირითადი ნაწილის ასაკი 25-დან 40 წლამდეა ანუ ქვეყნის ძირითადი შრომისუნარიანი მოსახლეობა. ჩნდება კითხვა, რატომ მიდიან ჩვენი მოქალაქეები უცხოეთში სამუშაოდ თუკი ჩვენს ქვეყანაში მცირდება უმუშევრობის დონე და იზრდება მოთხოვნა კვალიფიციურ მუშახელზე? რა გარემოებები და პირობებია საჭირო იმისათვის, რომ შევინარჩუნოთ აღნიშნული მოქალაქეები ქვეყნის შიგნით და მივცეთ მათ საშუალება დასაქმდნენ მათივე ქვეყანაში?

ძირითადი ტექსტი

მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყნის ეკონომიკა სწრაფი ტემპებით ვითარდება, ქვეყანაში ხორციელდება უამრავი უცხოური ინვესტიცია, მოქმედებს უფასო პროფესიული გადამზადების ცენტრები, სახელმწიფო აფინანსებს უცხო ენისა და კომპიუტერული პროგრამების შესწავლასა და ა.შ. ქვეყანას აქვს კვალიფიციური სამუშაო ძალის პრობლემა და მოსახლეობის დიდი ნაწილი სხვა ქვეყანაში სამუშაო ძალის მაძიებელია.

პირველი და უმთავრესი პრობლემაა დაუხვეწელი შრომის კოდექსი და კვალიფიკაციისთვის შეუსაბამო ანაზღაურება. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფომ განახორციელა შრომის კოდექსში გარკვეული ცვლილებები მნიშვნელოვანია მასში მთელი რიგი სიახლეების შეტანა, არსებული დეტალების დაზუსტება და კონტროლი. ქვეყნის არც ერთ ორგანიზაციაში სრულად არ არის დაცული თანამშრომლის შრომის უსაფრთხოება, რასაც უამრავი ადამიანის სიცოცხლე ემსხვერპლა. არ არის დაცული კოდექსით გათვალისწინებული სამუშაო დრო და ზეგანაკვეთური სამუშაოები ხშირ შემთხვევაში არ ნაზღაურდება, ამასთან მოქალაქეებს სამსახურის დაკარგვის შიშით უჭირთ ამ პრობლემებთან ბრძოლა, დარღვეულია სამსახურში მიღებისა და სამსახურიდან განთავისუფლების პროცედურები, რასაც არავინ აკონტროლებს. ხშირ შემთხვევაში დარღვეულია გენდერული თანასწორობა, რასაც ადასტურებს მაღალ

თანამდებობებზე მამაკაცების დანიშნვა/აყვანა და ქალების საშუალო რგოლში დასაქმება. ამასთან მნიშვნელოვანია ქვეყანაში არსებული სამომხმარებლო კალათის მინიმალური დონე და ქვეყანაში არსებული დასასაქმებელი ადამიანების სიჭარბე, რომელიც ბიზნესს უბიძგებს დაანესოს მინიმალური ანაზღაურება და დასაქმებულისგან მოითხოვოს მაქსიმალური კვალიფიკაცია. სახლმწიფომ უნდა გადახედოს სამომხმარებლო კალათას და უნდა დაანესოს მინიმალური ანაზღაურება ცხოვრების რეალური დონიდან გამომდინარე და არა ადამიანის მინიმალური საჭირო თანხიდან.

ქვეყანაში არ არსებობს პროფკავშირები, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. გაუმართავია სასამართლო სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს მიუკერძოებელი გადანყვეტილებების მიღებასა და ადამიანის უფლებების დაცვას. ამასთან მოქალაქე, რომელიც მოინდომებს საკუთარი უფლებების დაცვას და იბრძოლებს სამართლიანი გადანყვეტილების მისაღებად ფაქტიურად განწირულია, რადგან არც ერთი დამსაქმებელი არ აძლევს შესაძლებლობას ახალი სამსახურის დაწყების, რადგან ის პიროვნება აღქმულია არა თავისი უფლებების დამცველად არამედ „პროვოკატორად და „ზედმეტად ამბიციურად“.

მეორე და მნიშვნელოვანი პრობლემა არის ნეპოტიზმი, რომელიც ხელს უშლის კვალიფიცირებულ კადრს დასაქმებაში. ნებისმიერ ბიზნესსა თუ სახელმწიფო სექტორში მაღალანაზღაურებად და მენეჯერულ პოზიციებზე ხვდებიან ადამიანები, რომლებსაც ნათესავური კავშირები აქვთ ბიზნესს მფლობელებსა თუ ჩინოვნიკებთან, რაც ხელს უშლის თავისუფალი, კონკურენტუნარიანი დასაქმების ბაზრის არსებობას. მას ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ ისეთ პლათმორმებზე, როგორცაა დასაქმების მაძიებელთა საიტები თითქმის არ არის განთავსებული მენეჯერული პოზიციების ვაკანსიები, ხოლო რაც განთავსებულია შედეგი ცხადყოფს, რომ ვაკანსიის განთავსებამდე კადრი შერჩეულია ან ვაკანსია მორგებულია კონკრეტულ პიროვნებას.

ერთ-ერთ ძირითად პრობლემას ასევე წარმოადგენს ქვეყანაში ისეთი ბიზნეს სექტორების განვითარება, სადაც ნაკლები მოთხოვნაა მაღალკვალიფიცირებულ და განათლებულ თაობებზე და ძირითადი აქცენტები და დასაქმებულთა დიდი წილი პროფესიული განათლების კადრებზე მოდის. კერძოდ, ქვეყანაში მზარდი მოთხოვნაა ტურიზმის, სამშენებლო ბიზნესის, ტექსტილის და ა.შ მიმართულებით, სადაც დასაქმებულთა ძირითადი ნაწილი დაბალ კვალიფიციურ, ახალბედა, გამოუცდელ კადრებზე მოდის, ასევე კომპანიებში მენეჯმენტში მინიმალური რაოდენობის ადამიანები მუშაობენ და ისიც ნეპოტიზმით შერჩეულები, რაც განათლებულ, კვალიფირებულ კადრს არ უტოვებს შესაძლებლობას დასაქმნეს აღნიშნული კომპანიის საშუალო და მაღალ რგოლებში.

ქვეყნისთვის ასევე დიდ პრობლემას წარმოადგენს ევროპაში განათლება მიღებული, ევრიპულ ქვეყნებში ნამუშევარი კადრების ქვეყანაში დაბრუნება. ხშირ შემთხვევაში ასეთი ადამიანები ვერ პოულობენ სამსახურს, ან თუ პოულობენ ისეთ სამუშაო პირობებში უწევთ მუშაობა და ისეთი მინიმალური ანაზღაურების ხარჯზე რაც მიუღებელია პროფესიონალისთვის, რომელსაც სამუშაო პრაქტიკა აქვს ევროპის ქვეყნებში და იძულებულნი არიან დაბრუნდნენ უკან იმ ქვეყნებში, სადაც მიიღეს განათლება და არანაირი პრობლემა არა აქვთ დასაქმების კუთხით. ქვეყანას უნდა კარგი, განათლებული, ევროპული სამუშაო გამოცდილების მქონე პროფესიონალები, მაგრამ ვერ უზრუნველყოფს მათ დასაქმებას და იძულებულს ხდის ასეთ მოქალაქეებს დატოვოს ქვეყანა და მათი ცოდნა, გამოცდილება და პროფესიონალიზმი მოახმაროს სხვა ქვეყნების განვითარებას.

ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემას ასევე წარმოადგენს ის, რომ საქართველოში არსებული კომპანიებს არ სურთ ხარჯების განევა კადრების კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის. ნებისმიერი პროფესიონალი კადრისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია განვითარების შესაძლებლობა, რაც გულისხმობს მის ჩართულობას სხვადასხვა ტრენინგებში თუ საერთაშორისო კონფერენციებში, რასაც ხშირ შემთხვევაში არა თუ აფინანსებენ და მხარს

უჭერენ კომპანიები არამედ ამას თანამშრომლის მოცდენად მიიჩნევენ და საშუალებას არ აძლევენ მათ მონაწილეობა მიიღონ მსგავს ღონისძიებებში, როცა ნებისმიერი კომპანია განვითარებულ ქვეყნებში დიდი სიამოვნებით და საკუთარი ხარჯებით აკეთებს ამას. რადგან თითოეული თანამშრომლის წარმატება კომპანიის სახელი და წარმატებაცაა.

მნიშვნელოვან გამოწვევას ასევე წარმოადგენს უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმება საქართველოში. კერძოდ, უცხოელ ინვესტორს, რომელიც საქმიანობას იწყებს საქართველოში ხშირ შემთხვევაში მისი ქვეყნიდან ჩამოჰყავს აღნიშნული ბიზნესის შესაბამისი კვალიფიციური კადრები და ისინი იკავებენ აღნიშნული საწარმოების მენეჯერულ პოზიციებს, ხოლო ადგილობრივი კადრები დასაქმებულნი არიან მხოლოდ დაბალ რგოლებზე. ამასთან ქართველ საშუალო რგოლის მენეჯერებს სთავაზობენ გაცილებით დაბალ ანაზღაურებას, ვიდრე უცხო ქვეყნის მოქალაქებს, რომლებსაც უნევთ იმ სამუშაოების შესრულება, რასაც ვერ ასრულებენ უცხოელი მენეჯერები ენის ბარიერისა თუ კანონმდებლობის არცოდნის გამო. რაც თავისთავად არაკონკურენტულ გარემოს ქმნის და იძულებულს ხდის პროფესიონალებს დატოვონ აღნიშნული თანამდებობები.

თუ ქვეყანას სურს კვალიფიციური, ევროპული განათლების და ევროპული სამუშაო გამოცდილების კადრები მოიზიდოს ქვეყანაში და მათთვის შექმნას მისაღები სამუშაო გარემო, მნიშვნელოვანია ისეთი პრობლემების გადაჭრა როგორცაა, შრომის კოდექსის დახვეწა და მისი დაახლოება ევროპული ქვეყნების შესაბამის კანონმდებლობასთან, ქვეყანაში სამართლიანი და მიუკერძოებელი სასამართლოს არსებობა, ძლერი და მუდმივმოქმედი პროფკავშირების არსებობა, მინიმალური ანაზღაურებისა და სამომხმარებლო კალათის რეალობასთან შესაბამისობაში მოყვანა, შრომის უსაფრთხოებისა და ნეპოტიზმის პრობლემების აღმოფხვრა, ინვესტორებისთვის უცხოელი მოქალაქეებისა და საკუთარ მოქალაქეების დასაქმების გარკვეული ზღვრული ოდენობის განსაზღვრა ან განსხვავებული გადასახადების შემოღება, კომპანიების ნახალისება საკუთარი კადრების

გადამზადების პროგრამებში ჩართულობასთან დაკავშირებით. ნინალმდეგ შემთხვევაში წლების შემდეგ მივიღებთ ქვეყანას, სადაც მოსახლეობის უმრავლესობა საშუალო განთლების მქონე, დაბალ ანაზღაურებადი და დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მოსახლეობისგან იქნება შემდგარი. რაც ქვეყნის ეკონომიკისა და განვითარებისთვის ძალიან ცუდი შედეგების მომტანი იქნება და ძალიან დაგვიანდება აღნიშნულ პრობლემასთან ბრძოლა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული დეპარტამენტის ვებ გვერდი

<https://www.geostat.ge/ka>

2. საქართველოს ეკონომიკისა და მგრადი განვითარების სამინისტროს უნარებზე სანარმოთა მოთხოვნის კვლევა 2017 წლის ანგარიში ვებ გვერდი

<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=f7fe927d-6684-47f9-9da2-da850754aad3>

3. ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის ანგარიში „დასაქმებისა და უმუშევრობის ტენდენციები საქართველოში“ 2011 წ. ნოემბერი

http://www.osgf.ge/files/publications/2011/EPRC_Georgian_Economic_Outlook_II_Nov_2011_GEO.pdf

**THE PROBLEM OF EMPLOYING QUALIFIED PERSONNEL AND
„BRAIN” DRAIN FOR GEORGIA**

Megi Ananidze,

PhD in Business Administration

RESUME

Employment is a major problem for any developing country. In such countries, there are many problems for the employment of the people. The underdevelopment of the economy, problems in business sector, the problems of the legal base, non-qualified staff in the country, don't have new technology, etc. is a major challenge for any country as well as for Georgia. Despite the fact that the state is trying its best to overcome this problem, there is still high unemployment rate in Georgia. But no matter how surprising it may be, one very important problem still arises, and this is the problem of hiring qualified personnel and „brain” drain problem.

Key words: Employment, nonqualified staff, challenge, brain drain.

შინაარსი N1-2

ეკონომიკური რეფორმა: ანალიზი, პრობლემები და პერსპექტივები

ია ყოლბაია - საინვესტიციო გარემო საქართველოში და სახელმწიფოს როლი მის სრულყოფაში-----	6
ბექა ჯაყელი – შემოსავლების სამსახურის საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები და შედეგები-----	15

ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

თამარი გელაშვილი, გიორგი ნაცვლიშვილი – პროტექციონიზმის გავლენა ქვეყნის განვითარებაზე-----	24
ზურაბ ჩხაიძე – სანარმოების ანტიკრიზისული მართვის სპეციფიკა -----	34
გიორგი ნაცვლიშვილი, თამარი გელაშვილი – „უხილავი ხელის“ გავლენა გაჭირვებულთა მდგომარეობაზე -----	44
შორენა მინდიაშვილი – ინვესტიციების მოზიდვის პრობლემების სისტემატიზაცია საქართველოს მრეწველობაში-----	54
გიორგი ასათიანი - ნულარ ვძარცვავთ საქართველოს ისედაც ლარიბ მოსახლეობას არასამართლიანი გადასახადებით -----	61
ზაირა დუდუშაური, მარიამ ერისთავი – საქართველოს გრძელვადიანი აქტივების შექმნაში უცხოური ინვესტიციების მონაწილეობის შეფასება -----	74

ფინანსები, ბანკები, ბირჟები

სალომე ქურასბედიანი – საბანკო პოლიტიკის – „იცნობდე შენს კლიენტს“ მნიშვნელობა -----	86
ნიკოლოზ დარჩიაშვილი – საბანკო სექტორი ფინანსური გლობალიზაციის პირობებში-----	91

რეგიონული ეკონომიკა

ქეთევან თურმანიძე, ირაკლი გაბიძაშვილი – გეოეკონომიკა სამხრეთ კავკასიაში-----	98
ევგენი ბარათაშვილი, თამარ მაჭარაშვილი - სამხრეთ კავკასიის	

ქვეყნებში ბიზნეს პოტენციალის ანალიზი
ბიზნესის კეთების ინდექსის გამოყენებით ----- 107

ღარგობრივი ეკონომიკა

ალექსანდრე გაგუა - კლიმატის ცვლილების შემცირების
ლონისძიებები - შენობის ენერგოეფექტიანობა ----- 114
მარინა მეტრეველი, ირაკლი თავბერიძე - საქართველოს
ტურიზმის შრომის ბაზრის პრობლემების გადაწყვეტის
შესაძლებლობები დასაქმების თანამედროვე ფაქტორის -
„ტურიზმის ტალანტის“ დანერგვის საშუალებით ----- 123
მარინა მეტრეველი, ირაკლი თავბერიძე - ტურიზმის
მდგრადი განვითარების ძირითადი ფაქტორები ----- 141
ნანა ნადარეიშვილი - ტურიზმის მდგრადი
განვითარების ამოცანები საქართველოში ----- 157

ბიზნესი, მარკეტინგი, მენეჯმენტი

ინგა გიგაური - რისკების გავლენა და პროგნოზირება
კომპანიათა ანტიკრიზისულ მართვაში ----- 165
მაია ჩეჩელაშვილი, ლაშა ჯინჯიხაძე - ორგანიზაციის
ეფექტიანობის შეფასების სტრატეგიული მეთოდები ----- 171

მსოფლიო ეკონომიკა

ანა ლომაია, კახა ყიფიანი - ჩინეთის ეკონომიკური ფენომენი --- 181
ლია ბაღდაშვილი, მარიამ კოზოლაშვილი - ტრანსნაციონალური
კორპორაციების უარყოფითი და დადებითი გავლენები ----- 189
მერი ზანდუკელი, ია შაშვიაშვილი -
გერმანიის ეკონომიკური სასწაული ----- 194
ურჩა ჩიტიძე - ჩინეთის როლი ახლო
აღმოსავლეთის ეკონომიკურ განვითარებაში ----- 201
მაია გიოგრაძე, ნათია ფერაძე - ეკონომიკური სანქციების
გავლენა; ქეისი: “აშშ - ის სანქციები ირანის წინააღმდეგ” ----- 208
ლიკა ილურიძე, ალექსანდრე შახნაზაროვი -
„თურქეთის ეკონომიკური და სატრანზიტო
ინტერესები სამხრეთ კავკასიაში“ ----- 217
სამეცნიერო სტატიის წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი ----- 226

შინაარსი N3-4

ეკონომიკური რეზორმა: ანალიზი, პრობლემები და პერსპექტივები

ხათუნა შალამბერიძე - საქართველოში ახალი საბანკო რეგულაციები და მოსალოდნელი შედეგები -----	6
ნანა ბენიძე, ჯამბულ ბინაძე - სავალდებულო ავტოდაზღვევის დადებითი და უარყოფითი მხარეები -----	17
ნონა ქავთარაძე - საქართველოს ეროვნული ვალუტის დევალვაციაზე მოქმედი ფაქტორები და თანამედროვე გამოწვევები -----	24

ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

სოფია გოლეთიანი - საცალო ბინების მეორული და ახალი ბაზრის ქცევა ქართულ მაგალითზე -----	35
თამარ თალაკვაძე - ბიზნესის სოციალური პასუხისმგებლობა როგორც კონკურენციის ეფექტიანი მექანიზმი -----	45
მაკრინე ბაბლუანი - საავტომობილო ტრანსპორტის ზეგავლენა ქალაქის ეკოლოგიურ გარემოზე -----	51
სოფია გოლეთიანი - გლობალური უძრავი ქონების საინვესტიციო ბაზრის ტენდენციები და მათი გავლენა ქართულ ბაზარზე -----	58
მაკრინე ბაბლუანი - ინოვაციური განვითარების, როგორც გარემოზე მავნე ზემოქმედების ეკონომიკურ-ეკოლოგიური საფრთხის, თავისებურებანი -----	68

ფინანსები, ბანკები, ბირჟები

ეთერ მამაცაშვილი - გლობალური ფინანსური კაპიტალი - ფინანსური რისკის წყარო -----	80
ლალი ბოჭორიშვილი, ნანა ავაგუმაშვილი - საწარმოს საქმიანი აქტივობის, ფინანსური მდგრადობისა და ეფექტური საქმიანობის მართვის ანალიზი -----	87

რეგიონული ეკონომიკა

მარინა მეტრეველი, ირაკლი თავბერიძე - საქართველოში
ტურისტულ პროფესიათა მოთხოვნა - მიწოდების პრობლემების
გამოკვლევა აჭარის არ-ს მაგალითზე -----96

დარგობრივი ეკონომიკა

ანი ჯანუყაშვილი, თენგიზ ჯიშკარიანი - კლიმატის
ცვლილება და მწვანე სახურავების ტექნოლოგიის დანერგვა---- 108
გვანცა ბერიძე, ბესიკ ბარკალაია - სასტუმრო
საწარმოების მუშაობის ეფექტიანობის მაჩვენებლები ----- 117
ზურაბ ჩხაიძე - ქართული მეღვინეობის
კონკურენტუნარიანობის სტრატეგიული მართვა ----- 124
თამარ მესხიშვილი, მარინა მეტრეველი - ტურიზმის სახეობრივი
მრავალფეროვნება: კოორდინაცია და იერარქია როგორც
უსაფრთხოების პრობლემის კვლევის მეთოდი ----- 138

ბიზნესი, მარკეტინგი, მენეჯმენტი

ბაჩო რუსიშვილი - ბიზნეს-პროცესების
რეინჟინინგი და ბენჩმარკინგი ----- 146
ზაირა დუდუშაური, მაია როხვაძე - დასაქმებულთა
კმაყოფილება მართვის მეთოდით და სტილით საქართველოში
ფუნქციონირებად ერთობლივ საწარმოებში ----- 158
ლელია სულხანიშვილი - ტექნოლოგიური
აუდიტის თანამედროვე მეთოდიკა ----- 164
ხათუნა შალამბერიძე, თინათინ გუგუშაშვილი -
ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში
და გენდერული თანასწორობა ----- 178

სამეცნიერო სტატიის წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი----- 190

შინაარსი N5-6

ეკონომიკური რეფორმა: ანალიზი, პრობლემები და პერსპექტივები

თამარ დუდაური - ბენჩმარკინგი, როგორც ანტიკრიზისული მართვის მეთოდი-----	6
მაია ახვლედიანი - მუნიციპალურ დონეზე ტერიტორიული მარკეტინგის დანერგვისა და განხორციელების თავისებურებები -----	15
ნანა ბენიძე, ჯამბულ ბინაძე - აგროდაზღვევის განვითარების შესაძლებლობები-----	23

ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

ირაკლი დანელია - საქართველოს სატრანზიტო დერეფნის განვითარების თავისებურებანი და შესაძლებლობები -----	30
შორენა მჭავანაძე - საბანკო სექტორის როლი ინოვაციური საქმიანობის განვითარებაში -----	40
რევაზ შენგელია, ჟუჟუნა წიკლაური - შენგელია, ნათია შენგელია - მეცნიერულ - ტექნიკური ცოდნის განვითარების დონე - ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის განმსაზღვრელი ფაქტორი ----	47

ფინანსები, ბანკები, ბირჟები

მარიამ საბურზანია - ფინანსური ინოვაციების ეფექტიანობა საბანკო სფეროში -----	55
ცილა ლომაია, თამარ გიგოლაშვილი - რისკის კულტურა კომერციული ბანკების საქმიანობაში -----	64

რეგიონული ეკონომიკა

მარიამი კენჭოშვილი - საქართველოს სოფლის მეურნეობის დარგში არსებული გამოწვევების კვლევა სამცხე - ჯავახეთის რეგიონის მაგალითზე -----	72
---	----

დარბოზრივი ეკონომიკა

დავით ჯაფარიძე, ვახტანგ კახაძე - ხელოვნურ განათებაში თანამედროვე ენერგოდამზოვი სისტემების დანერგვის დაგეგმვის ოპტიმალური ეკონომეტრიკული მოდელები ----- 82

ირაკლი კინწურაშვილი - საქართველოს ჩაის ბაზრი და მომხმარებელთა ქცევა -----108

დავით ჯაფარიძე, კახაბერ უნგიაძე - ადგილობრივი წარმოების ელექტროენერჯით იმპორტის ჩანაცვლების ოპტიმალური სქემის პრაქტიკული რეალიზაციის გავლენა გარანტირებული სიმძლავრის საფასურის ფორმირებაზე ----- 116

სვეტლანა კლუბიკოვა - სამრეწველო საწარმოების ელექტროტევადობის მაჩვენებლების განსაზღვრა ნეირონული ქსელების გამოყენებით -----138

პიზნესი, მარკეტინგი, მენეჯმენტი

თამარ დევიძე, ლილი უშვერიძე, დავით შოშიტაშვილი - კონკურენტული ანალიზი -----155

ირაკლი კინწურაშვილი - უპროცენტო სესხები და მარკეტინგის ჩართულობა ეროვნული აგროსექტორის განვითარების საქმეში -----162

ნოდარ თათვიძე - საჯარო მოხელის სამუშაოს შეფასების ისტორია და შეფასების სისტემის მოდელები საჯარო და კერძო დანესებულებებში -----171

მსოფლიო ეკონომიკა

თემურაზ ირემაშვილი - ფასიანი ქაღალდების ბაზრის მოდელები საზღვარგარეთის ქვეყნებში -----179

ალექსანდრე შახნაზაროვი - აშშ - ჩინეთის ეკონომიკური ურთიერთობები და სავაჭრო ომი -----190

სამეცნიერო სტატიის წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი-----196

შინაარსი N7-9

რევაზ შენგელია - ჟურნალი „ეკონომიკა“ 101 წლისაა ----- 6

ეკონომიკური რეფორმა: ანალიზი, პრობლემები და პერსპექტივები

მურმანი ციქუბაძე - ფიზიკური პირების ინტეგრირების
მნიშვნელობა ბიზნეს ურთიერთობებში,
საგადაამხდლო ბაზის გაზრდისთვის ----- 8

ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

თამთა უთნელიშვილი - პერსპექტიული ადგილობრივი
პროდუქტების წარმოებისთვის-----20

ლევან გაბისონია - ინტელექტუალური კაპიტალისა
და ინოვაციების ევოლუცია საქართველოში -----28

ივლია ონიანი - საქართველოში ემიგრაციული ნაკადების
სტატისტიკური აღრიცხვა -----36

ფინანსები, ბანკები, ბირჟები

ნატა ბიბილური - მცირე ბიზნესის საბანკო დაკრედიტების
სრულყოფის მიმართულებები და ღონისძიებები
საქართველოში -----51

საბაზრო ეკონომიკის სამართლებრივი უზრუნველყოფა

ელისო შენგელია - დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის
შენწყვეტის ლეგიტიმურობა (სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი)--59

მამუკა სარჩიმელია - საგადასახადო
სამართალდარღვევები და მისი აღმოფხვრის გზები -----78

ღარგობრივი ეკონომიკა

არჩილ ფარცვანია, ნინო ქავთარაძე -
აგროკლასტერი - რეგიონის სოფლის მეურნეობის მდგრადი
ინოვაციური განვითარების უზრუნველყოფის ინსტრუმენტი -----85

დავით სტურუა - საქართველოს ჯანდაცვა
მსოფლიოს საუკეთესო პრაქტიკის გზაზე----- 101

ბიზნესი, მარკეტინგი, მენეჯმენტი

ლია ზაზაშვილი - პერსონალის სწავლების გავლენა
ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტურობის ამაღლებაზე ----- 109

თამარ ლომიძე - სამენარმეო სექტორისადმი
სახელმწიფო ხელშეწყობის მექანიზმები ----- 118

გელა გოგიჩაიშვილი - ბიზნესის მენეჯმენტის
ეფექტიანობის სრულყოფის მექანიზმები საქართველოში ----- 126

ლია ზაზაშვილი - პერსონალის კვალიფიკაციის
ამაღლება, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული
განვითარების ფაქტორი ----- 134

ლევან გრიგალაშვილი, შორენა მიმინოშვილი -
კონკურენტის პირობები სადაზღვევო ბაზარზე
და სადაზღვევო ბიზნესის მიმოხილვა ----- 141

მსოფლიო ეკონომიკა

დავითი თოდუა, უჩა ჩიტიძე - ბულგარეთ - რუმინეთის
სავაჭრო - ეკონომიკური ურთიერთობები ევროკავშირში
განვერიანებადედ და განვერიანების შემდეგ ----- 151

უჩა ჩიტიძე, დავით თოდუა - ჩინეთის მზარდი ეკონომიკური
ინტერესები აფრიკაში - ჩინეთ აფრიკის თანამშრომლობის
ფორუმი ----- 159

ხსოვნა ----- 167

სამეცნიერო სტატიის წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი ----- 168

სამეცნიერო სტატიის წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი:

ჟურნალში გამოქვეყნებული სტატია უნდა მოიცავდეს მეცნიერული კვლევის **ახალ** შედეგებს ეკონომიკის შემდეგ თეორიულ და გამოყენებით სფეროებში:

ეკონომიკური რეფორმა; ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები; ეკონომიკურ მოძღვრებათა ისტორია; საბაზრო ეკონომიკის სამართლებრივი უზრუნველყოფა; ფინანსები, ბანკები, ბირჟები; რეგიონული ეკონომიკა; დარგობრივი ეკონომიკა; ბიზნესის, მარკეტინგის, მენეჯმენტის აქტუალური საკითხები; მსოფლიო ეკონომიკა; რეცენზიები ბოლო პერიოდში გამოქვეყნებულ მონოგრაფიებსა და სახელმძღვანელოებზე.

მიღებულ სტატიებს იხილავს რედკოლეგია და დადებითი რეცენზიის შემთხვევაში აქვეყნებს, ასევე განათავსებს ინტერნეტში – ელექტრონულ ჟურნალში.

სტატიები მიიღება ქართულ, რუსულ, ინგლისურ, გერმანულ, ფრანგულ და ესპანურ ენებზე, ქვეყნდება ორიგინალის ენაზე.

სტატიის გაფორმების წესი

სტატიის მინიმალური მოცულობა 5 გვერდი A4 ფორმატის;

რეზიუმე ქართულ, რუსულ და/ან **ინგლისურ** (აუცილებლად) ენებზე (100-250 სიტყვა);

საკვანძო სიტყვები ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

სტატიის დასახელება ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

ავტორის (ავტორთა) სახელი, გვარი, აკად. ხარისხი ქართულ და ინგლისურ ენაზე, ელექტრონული მისამართი და ტელეფონის ნომერი;

სტატიის **შესავალი**, **ძირითადი ტექსტი** და **დასკვნითი** ნაწილი;

გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

ქართული ტექსტისთვის გამოიყენეთ ქართულ შრიფტი Acadnuxx; ხოლო ინგლისური და რუსული ტექსტების შრიფტი – Times New Roman; შრიფტის ზომა 12, ინტერვალი 1,5, ყველა კიდიდან დაშორება იყოს 2 სმ.

ჟურნალი“ეკონომიკა“ გამოდის 1918 წლიდან.

გამოცემა გამოდიოდა შემდეგი სახელწოდებებით:
საქართველოს ეკონომისტი (1918 N1- N6),
ეკონომისტი (1925-1926),
საქართველოს ეკონომისტი (1926-1931),
საქართველოს სოციალისტური მეურნეობა (1931-1941),
საქართველოს ეკონომისტი (1958-1967),
საქართველოს სახალხო მეურნეობა (1967 N4 დან-1973),
ეკონომისტი (1974-1990),
ეკონომიკა (1991 წლიდან -).

სხვა სათაურით

საქართველოს ეკონომისტი.
საქართველოს სოციალისტური მეურნეობა.
საქართველოს სახალხო მეურნეობა.
ეკონომისტი.
ეკონომიკა.
Экономист Грузии.

ISSN: 0206-2828.

განახლებული ISSN 2587-4713

UDC: 338(922)(05)



შპს ჟურნალი „ეკონომიკა“
მისამართი: თბილისი – 0171, მ. კოსტავას ქ. 63.
ტელ: 599 56-90-78.
economics.bpengi.com
E-mail: economica_2008@yahoo.com
E-mail: economica_1918@yahoo.com

ООО журнал «ЭКОНОМИКА»
Адрес Тбилиси - 0171, ул. М. Костава 63
Тел. 599 56-90-78
economics.bpengi.com
E-mail: economica_2008@yahoo.com
E-mail: economica_1918@yahoo.com

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ბიზნესტექნოლოგიების, საინჟინრო ეკონომიკის,
მედიატექნოლოგიებისა და
სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტები.
სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

გადაეცა ასაწყობად 15.11.2019 წ.
ხელმოწერილია დასაბეჭდად 30.11.2019 წ.
სააღრიცხვო-საგამომცემლო თაბახი 15,25