

JEL Classification: A2, D83, L26

<https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002>

DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY, LABOR MARKET AND MODERN CHALLENGES OF HIGHER EDUCATION

GIVI BEDIANASHVILI

Doctor of Economic Sciences, Professor

European University, Institute for Research of Economic and Social Problems of Globalization, Associate Professor, Ivane Javakishvili Tbilisi State University, Academician of the Georgian Academy of Economic Sciences, Georgia
g.bedianashvili@eu.edu.ge

QUJI BICHIA

Doctor of Economics, Associate Professor

European University, Institute for Research of Economic and Social Problems of Globalization, Georgia
q.bichia@iset.ge

EKATERINE NATSVLISHVILI

Doctor of Philosophy, Associate Professor

European University, Georgia
natsvlishvili.ekaterine@eu.edu.ge

Abstract. Entrepreneurial activity has always been a major factor in the socio-economic development of any country in the world. This is especially evident in the discussion of the problems of economic growth, when the efficiency of the functioning of the entrepreneurial sphere within the country clearly determines both the rates of economic growth and the state of the social sphere and the well-being of the people.

It is noteworthy that in modern conditions, against the background of the high importance of the formation of the knowledge economy, the innovative aspect of entrepreneurial activity in the context of all business entities is gaining special urgency. The effectiveness of the whole innovation process depends on the effective functioning of knowledge-based entrepreneurship.

The aim of the research is to identify the requirements of the entrepreneurial field for human capital skills, to identify the imbalances in the labor market, to determine the compliance of the skills required for the teaching and learning activities of high schools, to identify the existing challenges and to formulate separate recommendations.

The research process used the methods of induction, deduction, qualitative, quantitative, comparison, statistical analysis, benchmarking. The processing of existing literature, retrieval of statistical data (including with the direct assistance of the National Statistics Office of Georgia), automatic download of data (so-called scraping) from various employment sites, conducting surveys and in-depth interviews, sorting and quantitative analysis of retrieved data were included in the own research. The consideration of expert opinions is within the research.

Research has shown that when considering the skills of entrepreneurs, as a starting point, the entrepreneurial activity in a particular country and the requirements for its development should be considered. It should be noted, however, that the labor market may not be able to meet the needs of the entrepreneurial sector (employers).

On the other hand, the perceptions of the entrepreneurial subjects themselves about the required skills are often limited and conditioned by the relatively short-term current perceptions of the modern technologies of the entrepreneurial activity itself.

The research and the analysis of the positive practical experience of the developed countries of the world clearly showed that in this regard, close cooperation with universities in the field of entrepreneurship in the form of entrepreneurship training and short-term courses will be effective. The involvement and support of the state in the development and implementation of innovative entrepreneurial policies would also be important here.

KEYWORDS: ENTREPRENEURIAL ACTIVITY, LABOR MARKET, DEMAND SKILLS, HIGHER EDUCATION CHALLENGES.

For citation: Bedianashvili, G., Bichia, Q., & Natsvlashvili, E. (2021). Development of Entrepreneurial Activity, Labor Market and Modern Challenges of Higher Education. *Globalization and Business*. 12, 21-31. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002>

JEL Classification: A2, D83, L26

<https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002>

სამეწარმეო აქტიურობის განვითარება, შრომის ბაზარი და უმაღლესი განათლების თანამედროვე გამოწვევები

გივი ბედიაშვილი

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი, პროფესორი
ევროპის უნივერსიტეტი; გლობალიზაციის ეკონომიური და
სოციალური პრობლემების კვლევითი ინსტიტუტი;
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი;
საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა
აკადემიის აკადემიკოსი, საქართველო
g.bedianashvili@eu.edu.ge

ქუჩი ბიჭია

ეკონომიკის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი
ევროპის უნივერსიტეტი; გლობალიზაციის ეკონომიური და
სოციალური პრობლემების კვლევითი ინსტიტუტი, საქართველო
q.bichia@eu.edu.ge

ეკატერინე ნაცვლიშვილი

ფილოსოფიის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი
ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო
natsvlshvili.ekaterine@eu.edu.ge

საკვანძო სიტყვები: სამეწარმეო აქტიურობა, შრომის ბაზარი, მოთხოვნა უნარ-ჩვევები, უმაღლესი განათლების გამოწვევები.

ციტირებისთვის: ბედიაშვილი, გ., ბიჭია, ქ., ნაცვლიშვილი, ე. (2021). სამეწარმეო აქტიურობის განვითარება, შრომის ბაზარი და უმაღლესი განათლების თანამედროვე გამოწვევები. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*. 12, 21-31*. <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002>

შესავალი

სამეწარმეო აქტიურობა ყოველთვის წარმოადგენდა მსოფლიოს ნებისმიერი ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების მთავარ ფაქტორს. ეს განსაკუთრებით ვლინდება ეკონომიკური ზრდის პრობლემების განხილვისას, როდესაც სამეწარმეო სფეროს ფუნქციონირების ეფექტიანობა ქვეყნის ფარგლებში ცალსახად განაპირობებს როგორც ეკონომიკური ზრდის ტემპებს, ისე სოციალური სფეროს მდგომარეობას და ადამიანთა კეთილდღეობას.

აღსანიშნავია, რომ თანამედროვე პირობებში, ცოდნის ეკონომიკის ფორმირების მაღალი მნიშვნელობის ფონზე განსაკუთრებულ აქტუალობას იძენს სამეწარმეო საქმიანობის ინოვაციური ასპექტი ბიზნესის ყველა სუბიექტის ჭრილში.

მთლიანი ინოვაციური პროცესის ეფექტიანობა დამოკიდებული ხდება ცოდნაზე დაფუძნებული მეწარმეობის ეფექტიან ფუნქციონირებაზე (Bedianashvili, 2017; 2018).

სამოგადოებაში სამეწარმეო აქტიურობის განვითარებასა და ხელშეწყობის უწყვეტი პროცესის დიდი მნიშვნელობა დაადასტურა კოვიდ-19-ის პანდემიური კრიზისის მსოფლიო გამოცდილების ორწლიანმა პერიოდმა (Bedianashvili, 2021).

სამეწარმეო საქმიანობაში, როგორც ცნობილია, ერთ-ერთი მთავარი სუბიექტი არის მეწარმე და სწორედ მისი უნარ-ჩვევების დონე განაპირობებს თვით სამეწარმეო სფეროს როგორც რაოდენობრივ, ისე ხარისხობრივ ასპექტებს. ამ მიმართებით, პირველ რიგში გასათვალისწინებელია შრომის ბაზრის მოთხოვნა და უმაღლესი განათლების სისტემის მიერ მეწარმეთა მომზადების მდგომარეობა. ყოველივე აღნიშნული

* შესრულებულია ევროპის უნივერსიტეტის გლობალიზაციის ეკონომიკური და სოციალური პრობლემების კვლევით ინსტიტუტში ევროპის უნივერსიტეტის მიერ დაფინანსებული სამეცნიერო კვლევების ფარგლებში. კვლევაში ჩართული იყვნენ და კვლევისათვის ცალკეული მონაცემების მომზადებაში მონაწილეობდნენ ევროპის უნივერსიტეტის მაგისტრანტები: გიორგი მენაბდიშვილი, ნინო ვიბლიანი და ნესტან ბენიძე.

აისახება ისეთ ბრობლემებში, როგორცაა მეწარმეთა ცოდნა-სა და უნარებზე სამეწარმეო სფეროს მოთხოვნის, შრომის ბაზარზე მათი ჯეროვანი წარმოდგენის, უმაღლესი სასწავლებლების მიერ მომავალ მეწარმეებში სწორედ მოთხოვნილი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების ფორმირების და, მათ მიერ თანამედროვე გამოწვევებიდან გამომდინარე, შესაბამისი კომპეტენციის მქონე პირების მომზადების ურთიერთშესაბამისობა.

კვლევის მიზანია სწორედ ადამიანისეული კაპიტალის უნარ-ჩვევებზე სამეწარმეო სფეროს მოთხოვნების გამოვლენა, მათთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ დისბალანსის იდენტიფიცირება, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სწავლა-სწავლებითი საქმიანობის მოთხოვნად უნარ-ჩვევებთან შესაბამისობის დადგენა, არსებული გამოწვევების დაფიქსირება და ცალკეული რეკომენდაციების ჩამოყალიბება.

კვლევის პროცესში გამოყენებულ იყო ინდუქციის, დედუქციის, ხარისხობრივი, რაოდენობრივი, შედარების, სტატისტიკური ანალიზის, ბენჩმარკინგის მეთოდები. საკუთრივ კვლევა მოიცავდა არსებული ლიტერატურის დამუშავებას, სტატისტიკური მონაცემების მოძიებას (მათ შორის საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის უშუალო დახმარებით), მონაცემების ავტომატურ ჩამოტვირთვას (ე. წ. scraping) დასაქმების სხვადასხვა საიტებიდან, გამოკითხვების და ჩაღრმავებული ინტერვიუების ჩატარებას, მოძიებული მონაცემების დახარისხებას და რაოდენობრივ ანალიზს, ასევე, კვლევის ფარგლებში ექსპერტული მოსაზრებების გათვალისწინებას.

ლიტერატურის მომოხილვა

ჯერ კიდევ 2017 წლიდან საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო ახორციელებს შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევას და ანალიზს. სამინისტროს მიერ მომზადდა ევროკავშირის, ევროპის განათლების ფონდის (ETF), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) და პროფესიული განათლების ევროპული ცენტრის (CEDEFOP) გამოცდილების გათვალისწინებით სამუშაო ძალის უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის მეთოდოლოგიური ჩარჩო და შესაბამისი კითხვარი. საბოლოო სამუშაო ვერსიაში აისახა დაინტერესებული სახელმწიფო უწყებების (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ასევე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო) მოსაზრებები (Georgian Labor Market Analysis, 2017; 2019; 2020). განხორციელებული კვლევებით მიღებული მონაცემების საფუძველზე შესწავლილ იქნა საწარმოებში ადამიანისეული კაპიტალთან დაკავშირებული ძირითადი მოთხოვნები. ამის შემდეგ გამოვლინდა მოთხოვნილი უნარები. ამან კი, საკვებით მოსალოდნელია, ხელი უნდა შეუწყოს უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის

დისბალანსის მნიშვნელოვან შემცირებას. ეს კი, თავის მხრივ, გულისხმობს უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტის შესამჩნევ ზრდას და კერძო სექტორის მხრიდან მოტივირებულ ინვესტირებას განათლებასა და პროფესიულ გადამზადებაში (Georgian Labor Market Analysis, 2020).

შეიძლება ასევე გამოიყოს კვლევის პრობლემის გარშემო არსებული სხვა ლიტერატურული წყაროები, რომლებშიც წარმოდგენილია როგორც თეორიული, ისე პრაქტიკული ხასიათის მასალები (იხ., მაგალითად, Alterbridge, 2019; Amashukeli, 2021; Chanukvadze, 2021; Gagnidze, 2018; 2019; Khoshtaria, 2018; Employment Problems ..., 2018; Erkomaishvili, 2019; Law of Georgia on Employment ..., 2020; Diakonidze, 2018; Otashvili, 2021; Strategic Development of Higher Education ..., 2013).

რა თქმა უნდა ზემოაღნიშნული კვლევები მთლიანობაში დიდი პრაქტიკული მნიშვნელობისაა. თუმცა, თანამედროვე და მომავალი გამოწვევების გათვალისწინება, ვფიქრობთ, მნიშვნელოვანია უნარ-ჩვევების შესახებ აქტუალიზებული სურათის წარმოსაჩენად დროის ფაქტორის გათვალისწინებით.

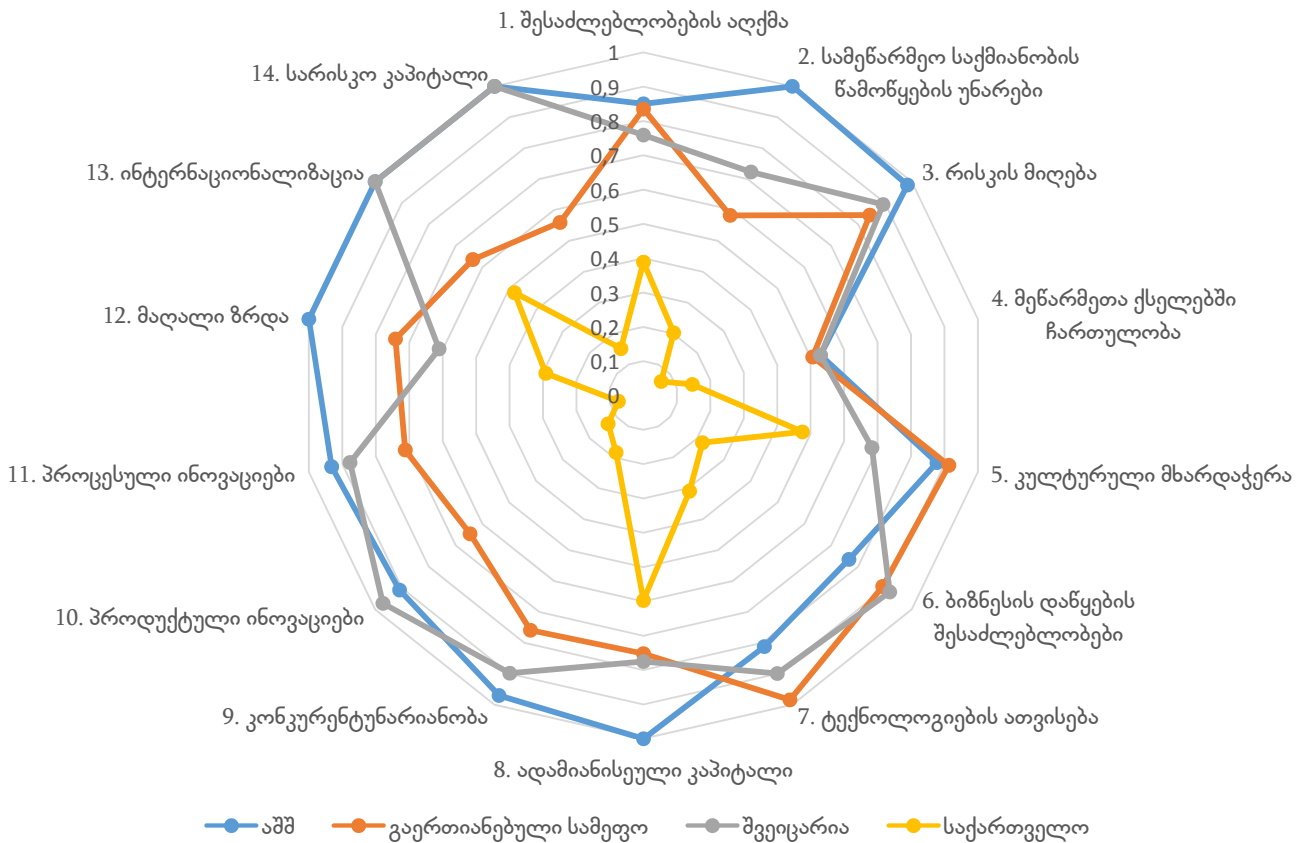
სამეწარმეო აქტიურობის განვითარების გამოწვევები და აქტუალური უნარ-ჩვევები

მეწარმეთა ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განხილვისას გასათვალისწინებელია მეწარმეობისა და თვით მეწარმის შესახებ შეხედულებათა ცვლილების ისტორიული კონტექსტი (Bedianashvili, 2017). მეწარმეობის შესახებ დღევანდელი წარმოდგენების შესახებ შეიძლება ვიმსჯელოთ, მაგალითად, სამეწარმეო ეკოსისტემის კონფიგურაციის მიხედვით (Acs et al., 2018), რომელშიც ცოდნის თანამედროვე დონიდან გამომდინარე სისტემურადაა მოცემული სამეწარმეო სფეროში ჩართული ყველა მნიშვნელოვანი სუბიექტი და კომპონენტი. გლობალური მეწარმეობის ინდექსის ფორმატში წარმოდგენილი თოთხმეტი ინდიკატორი სამეწარმეო ეკოსისტემას ახასიათებს საკმაოდ კომპლექსურად. საქართველოს შედარებითი მდგომარეობა გლობალური მეწარმეობის ინდექსის მიხედვით ახასიათებს ქვეყნის სამეწარმეო ეკოსისტემის წინაშე მდგარ გამოწვევებს, მათ შორის ადამიანისეული კაპიტალის მიმართ (ნახ. 1).

სამეწარმეო სფეროს, შრომის ბაზრის და საუნივერსიტეტო სივრცის კომპლექსური კვლევის შედეგების ანალიზი

საკვლევი პრობლემის კომპლექსური წარმოდგენის მიზნით, კვლევის ფარგლებში გამოყოფილი იყო შემდეგი სამი ტიპის სუბიექტი: დამსაქმებელი (სამეწარმეო სფერო), სამუშაოების შემთავაზებელი არსებული ოფიციალური საიტები

ნახ. 1. საქართველოს შედარებითი მდგომარეობა გლობალური მეწარმეობის ინდექსის მიხედვით



წარმოდგენილია 2020 წლის მასალების შესაბამისად - წყარო: <https://thegedi.org/>

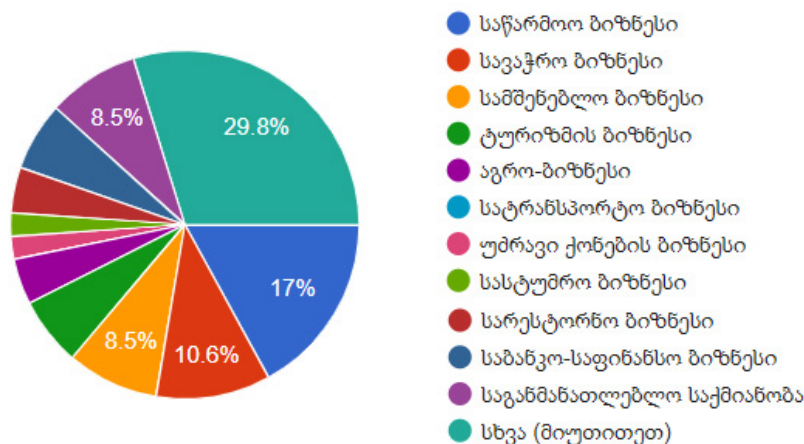
(შრომის ბაზარი), ქვეყნის წამყვანი უნივერსიტეტები (საუნივერსიტეტო სივრცე). წინასწარი კვლევის პროცესში აღნიშნული სამივე ტიპის სუბიექტებისთვის გათვალისწინებული იყო კითხვარები, რომლებშიც უნდა დაფიქსირებულიყო საკუთარი პოზიცია. ინტერნეტ გამოკითხვა ატარებდა ანონიმურ ხასიათს Google Forms-ის გამოყენებით და არ საჭიროებდა რესპონდენტის კონკრეტული ვინაობის ცოდნას.

დამსაქმებლების (მეწარმე სუბიექტების) მიერ გაცემული პასუხი კითხვაზე, რომელ სექტორს წარმოადგენს თქვენი

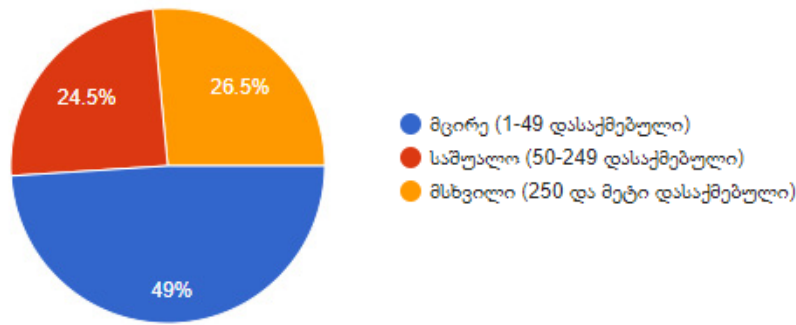
კომპანია? - იყო მრავალფეროვანი (ნახ.1). ამასთან ერთად, კატეგორიაში „სხვა“, მითითებული იყო საქმიანობის ისეთი სფეროები, როგორცაა სარეკლამო ბიზნესი, ნავთობი და გაზი, კრეატიული ინდუსტრია და სხვ. საწარმოთა ტიპებიდან, მცირე, საშუალო და მსხვილი წარმოდგენილია სხვადასხვა წილით (ნახ. 2).

საწარმოთა ტიპები წარმოდგენილია სხვადასხვა წილით (ნახ. 3): მცირე (49%), საშუალო (24.5%) და მსხვილი (26.5%).

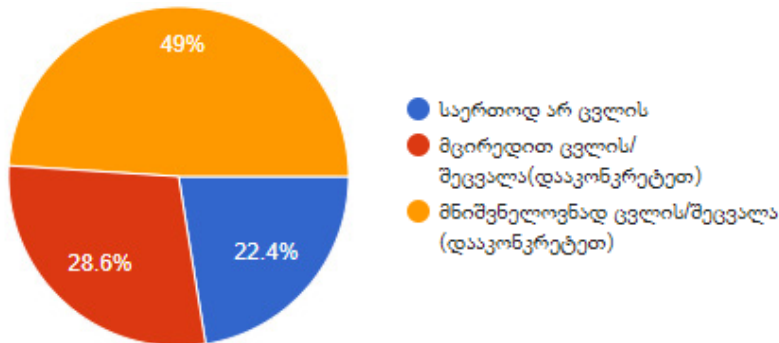
ნახ. 2. სამეწარმეო სუბიექტების (დამსაქმებელთა) დარგობრივი ჭრილი.



ნახ. 3. სამეწარმეო სუბიექტების ტიპები:



ნახ. 4. როგორ ცვლის თანამედროვე გამოწვევები თქვენ სამეწარმეო საქმიანობას?



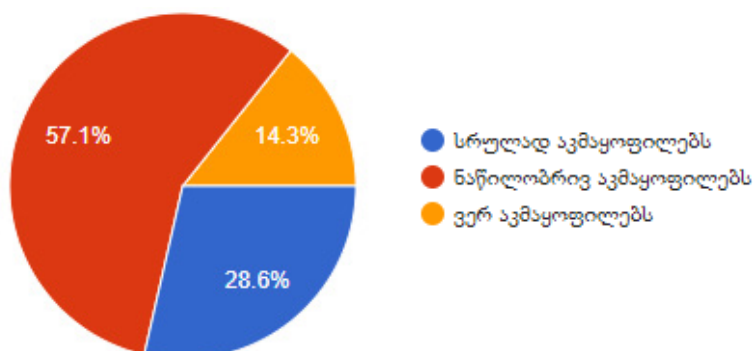
როგორ ცვლის თანამედროვე გამოწვევები სამეწარმეო საქმიანობას, ეს ის შეკითხვაა, რომელსაც უნდა გამოვევლინა მეწარმეთა დამოკიდებულება თანამედროვე პრობლემების და გამოწვევების მიმართ (ნახ. 4).

საქმიანობის მცირედით შეცვლა კონკრეტდება ისეთი მიმართულებებით, როგორცაა ინდივიდუალური სახლების მშენებლობა და რემონტის შეკვეთებზე მოთხოვნის შემცირება, დისტანციურ კომუნიკაციაზე გადასვლა, ცალკეული შეზღუდვები, დისტანციური სერვისების განვითარება, სამუშაო პროცესის გადასვლა ონლაინ რეჟიმში, ტექნიკური აღჭურვილობის მოდერნიზაცია, მომუშავეთა ჰიბრიდულ მუშაობაზე გადასვლა, კოვიდ-19-ის პანდემიის გამო იმპორტის შემცირება და მომხმარებლის შემცირება, ციფრულ მომსახურებაზე გადასვლა, ინოვაციური საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვა, კადრების მნიშვნელოვანი გადინება შრომის ანაზღაურების შემცირების გამო. რაც შეეხება მნიშვნელოვნად

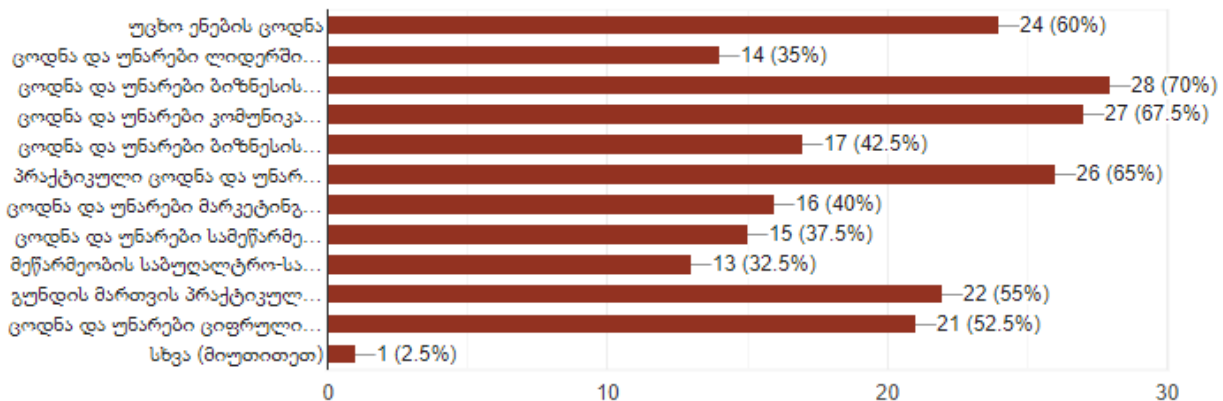
შეცვლას, გამოიყოფა ინფორმაციის გავრცელების სისწრაფის ზრდა, ბაზრისა და მომსახურების მიწოდების ტექნოლოგიური საშუალებების თვისებრივი ცვლილება, გაყიდვების შემცირება პანდემიის გამო, ტექნოლოგიების განვითარება, დიდი რაოდენობით მონაცემების დამუშავების აუცილებლობა და უშუალოდ დისტანციური მუშაობის გამოწვევები, ხარისხზე მოთხოვნის მკვეთრი ზრდა, კონკურენციის გამო პროდუქტის სახეობრივი მრავალფეროვნების უზრუნველყოფის საჭიროების გაზრდა, ეკოპროდუქტებზე მოთხოვნის ზრდა, უსაფრთხოების და ეკოლოგიის ფაქტორების მნიშვნელობის ამაღლება, ეროვნული ვალუტის კურსის არასტაბილურობა, კორონავირუსის გამო ტურიზმის სექტორის განვითარების მკვეთრი შეფერხება.

კვალიფიციურ მომუშავეზე შრომის ბაზრის მიერ კომპანიის მოთხოვნების დაკმაყოფილების კუთხით დაფიქსირდა არაერთგვაროვანი პასუხები (ნახ.5).

ნახ. 5. რამდენად აკმაყოფილებს არსებული შრომის ბაზრის კომპანიის მოთხოვნებს მაღალკვალიფიციურ მომუშავეზე?



ნახ. 6. როგორ ფიქრობთ, რა ცოდნა და უნარებია თქვენთვის მნიშვნელოვანი წარმატებული სამეწარმეო საქმიანობისათვის



პასუხებიდან ჩანს, რომ კვალიფიციურ შრომაზე სამეწარმეო სფეროს მოთხოვნას შრომის ბაზარი სრულად აკმაყოფილებს რესპონდენტთა 28.6% აზრით, 70% მეტი გამოკითხულთა მოსაზრებით შრომის ბაზარი სრულად ვერ პასუხობს (ნაწილობრივ აკმაყოფილებს/ვერ აკმაყოფილებს) მისდამი წაყენებულ მოთხოვნებს.

შრომის ბაზარზე უნარების ნაკლებობაზე საუბრისას, მეწარმე-სუბიექტები (დამსაქმებლები) გამოყოფენ ისეთ უნარებს, როგორცაა კრეატიულობა და ახალი უნარების შეძენა (50%), პასუხისმგებლიანობა (50%), ანალიტიკურ აზროვნება (42%), ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენება (28.9%), დროის მენეჯმენტი (28.9%), უცხო ენების ცოდნა (23.7%), კომუნიკაციის უნარი (23.7%), გუნდური მუშაობა (21.1%), მიზანდასახულობა (10.5%), სხვა (2.6% - დასახელებული კვლევის უნარის ნაკლებობა, მოქნილობა და სხვ.).

კომპანიების მოთხოვნა მომუშავეებზე სპეციალიზაციების მიხედვით განაწილდა შემდეგნაირად: მარკეტინგის (40%), ბიზნესის ანალიტიკოსის (29.8%), პერსონალის მენეჯმენტის (29.8%), ბიზნეს-მენეჯმენტის (25.5%), ბუღალტერის (17%), ტურიზმის მენეჯმენტის (12.8%).

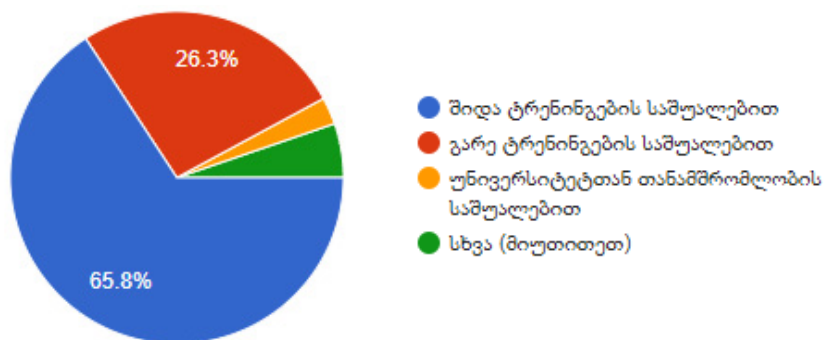
ზემოაღნიშნულთან მიმართებაში საინტერესოდ წარმოგვიდგება სამეწარმეო სფეროში უკვე ჩართული უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულების პასუხები შეკითხვაზე: რა ცოდნა და უნარებია თქვენთვის მნიშვნელოვანი წარმატებული სამეწარმეო საქმიანობისათვის? პასუხები მთავარზე

საკმაოდ გამოკვეთილად გამოვლინდა (ნახ. 6) - ცოდნა და უნარები ბიზნესის მენეჯმენტის სფეროში (70%), ცოდნა და უნარები კომუნიკაციის სფეროში (67%), პრაქტიკული ცოდნა და უნარები მოლაპარაკებების წაყვანაში (65%), გუნდის მართვის პრაქტიკული ცოდნა და უნარები (55%), ცოდნა და უნარები ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენების სფეროში (52.5%), ცოდნა და უნარები ბიზნესის ანალიტიკოსის სფეროში (42.5%), ცოდნა და უნარები მარკეტინგის სფეროში (40%), ცოდნა და უნარები ლიდერში (35%).

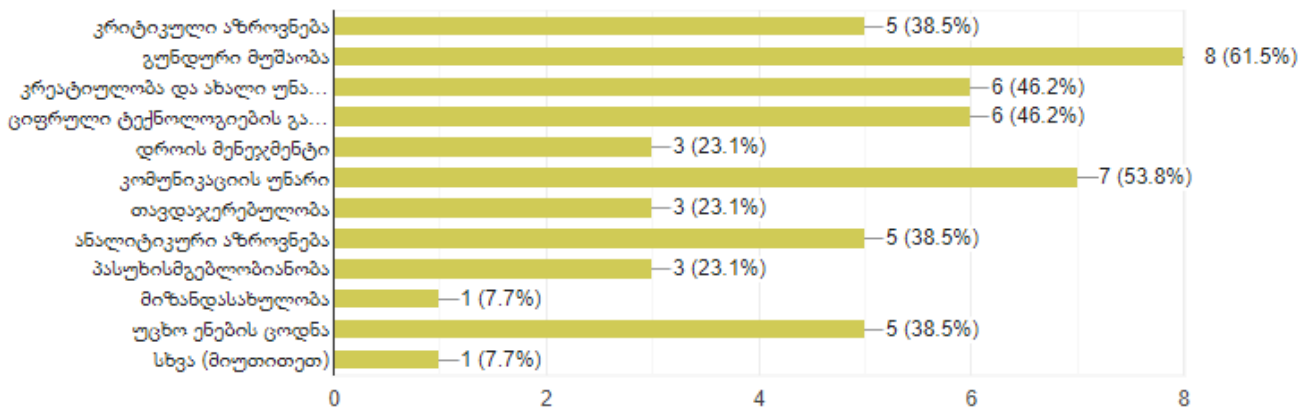
რაც შეეხება სამეწარმეო კომპანიების პერსპექტიულ 3-5 წლის პერიოდზე ხედვას, მაღალკვალიფიციური მომუშავეების უნარ-ჩვევებიდან პრიორიტეტულობის მიხედვით დამსაქმებლების აზრით შეიძლება გამოიყოს ისეთი მნიშვნელოვანი, როგორცაა: პასუხისმგებლიანობა, ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენება, გუნდური მუშაობა, კრეატიულობა და ახალი უნარების შეძენა, უცხო ენების ცოდნა, მიზანდასახულობა და კრიტიკული აზროვნება.

კომპანიების დამოკიდებულება მომუშავეების დატრენინგების მიმართ გამოიკვეთა შემდეგი სახით: გამოკითხულთა 77.6% გეგმავს ამ აქტიურობას უახლოესი 3-5 წლის პერიოდში, ხოლო 22.4% არ გეგმავს მას. დატრენინგების ფორმებიდან კომპანიების ნაწილი უპირატესობას ანიჭებს შიდა დატრენინგების ფორმებს, თუმცა მნიშვნელოვანი ნაწილისთვის მისაღებია გარე დატრენინგების ფორმებიც, მათ შორის უნივერსიტეტების ჩართულობით (ნახ. 7). აღსანიშნავია, რომ

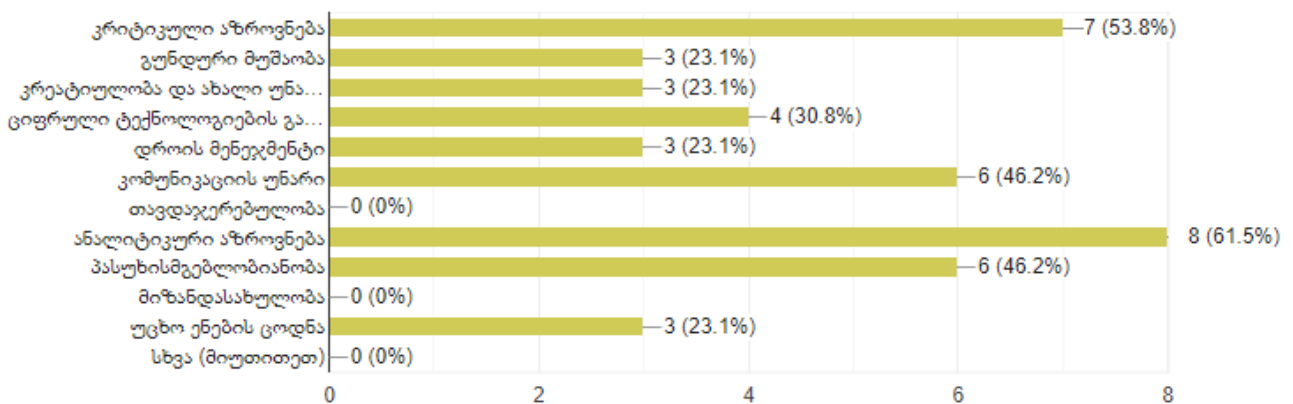
ნახ. 7. როგორ გეგმავთ თანამშრომლების გადამზადებას/დატრენინგებას?



ნახ. 8. რა უნარების განვითარებაა უნივერსიტეტისთვის პრიორიტეტი დღეს?



ნახ. 9. როგორ ფიქრობთ, რომელი უნარების ნაკლებობაა უმეტესად შრომის ბაზარზე?



სხვა ფორმებში (5.3%) კომპანიები გულისხმობენ დატრენინგების სამივე ფორმის გამოყენებას.

უნივერსიტეტებისთვის განკუთვნილ კითხვარზე პასუხები გასცა საქართველოს ცამეტმა წამყვანმა უნივერსიტეტმა. პასუხები კითხვაზე – რა უნარების განვითარებაა უნივერსიტეტისთვის პრიორიტეტი დღეს? – იყო გაცემული არაერთგვაროვნად (ნახ. 8).

საინტერესოდ გამოიკვეთა უნივერსიტეტების პასუხი შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი უნარების შესახებ (ნახ. 9). მათი აზრით შრომის ბაზარზე ყველაზე მოთხოვნილია ისეთი უნარები, როგორცაა ანალიტიკური აზროვნება (61.5%), კრიტიკული აზროვნება (53.8%), პასუხისმგებლიანობა (46.2%), კომუნიკაციის უნარი (46.2%) და ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენება (30.8%).

მომავალი 3–5 წლის პერიოდზე უნივერსიტეტების მიერ დანახული მნიშვნელოვანი უნარები პრიორიტეტულობის მიხედვით გამოიკვეთა შემდეგნაირად: ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენება, კრეატიულობა და ახალი უნარების შექმნა, გუნდური მუშაობა, კომუნიკაციის უნარი, ანალიტიკური აზროვნება, დროის მენეჯმენტი.

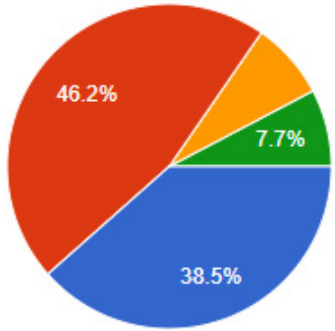
გამოკითხვაში მონაწილე უნივერსიტეტების დამოკიდებულება კომპანიებისთვის ტრენინგების და გადამზადების კურსების ჩატარების მიმართ აღმოჩნდა საკმაოდ ერთგვაროვანი (ნახ.10). გამოკითხულთა მნიშვნელოვანი ნაწილი

(38.5%) უკვე ახორციელებს ამ აქტიურობებს, დიდი ნაწილი (46.2%) გეგმავს უახლოეს პერიოდში შესაბამის სამუშაოებს, ხოლო მცირე ნაწილი (7.6%) არ ფიქრობს ამ მომსახურების შეთავაზებას.

ამ მიმართებით უნივერსიტეტების პოზიტიური პრაქტიკის გაზიარების კუთხით, შეიძლება გამოიყოს შემდეგი საინტერესო მოსაზრება: უნივერსიტეტი მაქსიმალურად უნდა იცნობდეს გარემოში მიმდინარე პროცესებს და არსებული საჭიროებიდან გამომდინარე ავითარებდეს სხვადასხვა სერვისებს, თავის საერთაშორისო კავშირებზე დაყრდნობით, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება უნდა ასრულებდეს სიახლეების და საერთაშორისო დონეზე შექმნილი სიკეთების ქვეყანაში იმპორტირების მძლავრი მექანიზმის როლს.

მოთხოვნილი უნარების შესახებ მსოფლიოს წამყვანი უნივერსიტეტების ხედვების განხილვისას პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ მსოფლიოს ყველაზე რეიტინგული უნივერსიტეტების სიაში დომინირებს ტექნოლოგიური პროფილის მქონე სასწავლებლები (ცხრილი 1). ვფიქრობთ, ამის ასხნა შეიძლება იმით, რომ სწორედ ამ უნივერსიტეტებს აქვთ ყველაზე კარგად გაცნობიერებული მომავალზე და ცვალებად გარემოზე მორგებისთვის საჭირო ტექნოლოგიური უნარების აუცილებლობა. ეს უნივერსიტეტები ამზადებენ სტუდენტებს არა უბრალოდ გარკვეული პროფესიის დაუფლებაში, არამედ ზოგადად მომავალი სამუშაო ბაზრისათვის, რომელშიც შეიძ-

ნახ. 10. ახორციელებს თუ არა, ან აპირებს თუ არა უნივერსიტეტი განახორციელოს ტრენინგები/გადამზადების კურსები ცალკეული კომპანიებისთვის?



- ვახორციელებთ
- უახლოეს მომავალში ვაპირებთ შეთავაზებას
- შორულ მომავალში ვაპირებთ შეთავაზებას
- არ ვაპირებთ შეთავაზებას

ლება ჯერ არც არსებობდეს ის პროფესიები, რაზეც იმუშავენ მათი კურსდამთავრებულები.

წამყვანი უნივერსიტეტების გამოცდილების მიხედვით შესაძლებელია გამოვყოთ 5 ძირითადი უნარი, რომლებიც მომავალში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იქნება:

კოგნიტური მოქნილობა

ცვალებადი გარემოს პირობებში ძალიან მნიშვნელოვანია ადაპტირების უნარის ქონა და სხვადასხვა შესაძლებლობებისა და გამოწვევების შეფასება. დამსაქმებლების მხრიდან მეტად დაფასებული იქნება მრავალი კომპლექსური იდეის კონცეპტუალიზაციისა და გადაწყვეტილებების შესაბამისად მორგების უნარი.

ციფრული წიგნიერება და რაოდენობრივი აზროვნება

ციფრული ტექნოლოგიების მუდმივი განვითარების და

გარდაქმნის პირობებში მნიშვნელოვანია შესაბამისი უნარების განვითარება და ციფრული წიგნიერების დონის გაზრდა, რაც აუცილებელი კომპონენტია მომავლის დასაქმებული ინდივიდისთვის. ახალი ტექნოლოგიები, როგორცაა ხელოვნური ინტელექტი, მანქანური სწავლება, ნივთების ინტერნეტი, მონაცემთა ანალიზი და სხვა, ადრე თუ ითვლებოდა, რომ მხოლოდ რამდენიმე წამყვანი კომპანიის შესაძლებლობებში იყო, დღეს უკვე ყველა ტექნოლოგიური კომპანიის ძირითადი საქმიანობის ნაწილია.

განსჯა და გადაწყვეტილების მიღება

ტექნოლოგიები უფრო და უფრო მეტად ანაცვლებენ ადამიანებს გამოთვლებთან და პროგნოზირებასთან დაკავშირებულ საკითხებში, თუმცა მონაცემთა ანალიზის სუბიექტური მხარე მომავალშიც ადამიანების გადასაწყვეტი იქნება. წამყვანი უნივერსიტეტები ცდილობენ გადაწყვეტილების მიღების უნარები განავითარონ სტუდენტებში, რადგან მონაცემთა ანალიზის შედეგი სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებას შორის არჩევანზეა დამოკიდებული.

ემოციური და სოციალური უნარები

ემოციური და სოციალური უნარები რჩება ჩაუნაცვლებელ უნარებად ადამიანებისთვის, რასაც ავტომატიზაცია ჯერ-ჯერობით არ ემუქრება. ეს უნარები მნიშვნელოვანია მრავალ ინდუსტრიაში, მაგრამ განსაკუთრებით მზარდია მოთხოვნა სამედიცინო სექტორში. ეს უნარები ასევე მოიცავს გუნდური მუშაობის და კომუნიკაციის უნარს, რაც დაფასებულია ნებისმიერი ფორმის საოფისე საქმიანობაში.

კრეატიული და ინოვაციური აზროვნება

კრეატიული და ინოვაციური აზროვნება არის ის, რაც ყველაზე ნაკლებად ექვემდებარება ჩანაცვლებას და საშუა-

ცხრილი 1. მსოფლიოს წამყვანი უნივერსიტეტების ათეული

პოზიცია	უნივერსიტეტი	მდებარეობა
1	მასაჩუსეტსის ტექნოლოგიური ინსტიტუტი	აშშ
2	ოქსფორდის უნივერსიტეტი	გაერთიანებული სამეფო
3	სტენფორდის უნივერსიტეტი	აშშ
3	კემბრიჯის უნივერსიტეტი	გაერთიანებული სამეფო
5	ჰარვარდის უნივერსიტეტი	აშშ
6	კალიფორნიის ტექნოლოგიური ინსტიტუტი	აშშ
7	ლონდონის საიმპერატორო კოლეჯი	გაერთიანებული სამეფო
8	შვეიცარიის ფედერალური ტექნოლოგიური ინსტიტუტი	შვეიცარია
8	ლონდონის საუნივერსიტეტო კოლეჯი	გაერთიანებული სამეფო
10	ჩიკაგოს უნივერსიტეტი	აშშ

წყარო: www.topuniversities.com

ლებას აძლევს ადამიანებს, რომ განვითარებას (მათ შორის, ტექნოლოგიურს) მიაღწიოს.

მოთხოვნილი უნარები შრომის ბაზარზე საქართველოს და სხვა ქვეყნების კონტაქსტით

მოთხოვნილი უნარები საქართველოს შრომის ბაზარზე

საქართველოს შრომის ბაზარზე ავტომატური გადმოტვირთვის (scraping) საფუძველზე დამუშავებული მონაცემების ანალიზმა აჩვენა, რომ ბოლო 4 თვის მანძილზე დადებული 12826 განცხადებიდან 34% შეიცავს მოთხოვნას უმაღლესი განათლების შესახებ, 18.1% მოითხოვს 1 წლის ან მეტის სამუშაო გამოცდილების ქონას, 66.4% კი – ბოგადად, რაიმე გამოცდილების ქონას. რაც შეეხება ქართულ შრომის ბაზარზე აქტუალურ უნარებს, დამსაქმებელთა უმრავლესობისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კომუნიკაციის უნარი (45.5%) და პასუხისმგებლობა (45.2%). ყველაზე მოთხოვნილი 10 უნარი შემდეგნაირად გამოიყურება (ნახ. 11):

კომუნიკაციის უნარი მომავლის უნარებში ერთ-ერთ წამყვან პოზიციას იკავებს და ამ მხრივ საქართველოშიც სწორი დამოკიდებულება გვხვდება. თუმცა, სამწუხაროდ, ანალიტიკური აზროვნების უნარი მხოლოდ მე-14 ადგილზე მოხვდა 7.8%-ით, კრეატიულობის უნარს დამსაქმებელთა მხოლოდ 2.4% ითხოვს, სიახლეების ათვისების და ადაპტაციის უნარზე კი ყურადღებას 0.1% ამახვილებს.

მოთხოვნილი უნარები სხვა ქვეყნების შრომის ბაზარზე

შედარებისთვის, ასევე, შევისწავლეთ მსოფლიოს 10 ქვეყნის 71886 განცხადება, რის საფუძველზეც გამოვლინდა ძირითადი მოთხოვნილი უნარები ამ ქვეყნებში (სომხეთი, აზერბაიჯანი, თურქეთი, უკრაინა, ლიტვა, ლატვია, ესტონეთი, მოლდოვა, შვედეთი და აშშ). ყველაზე მოთხოვნილი 3 უნარის შესახებ მონაცემები შეჯამებულია შემდეგ დიაგრამაზე.

აღმოჩნდა, რომ (ნახ.12) ყველაზე მეტად რბილი უნარ-

ბიდან დამსაქმებლებისთვის პასუხისმგებლობა და კომუნიკაციის უნარი ფასობს. არანაკლებ მნიშვნელოვანია ენების ცოდნა და კომპიუტერული უნარები, რომელიც პოზიციიდან გამომდინარე სხვადასხვა დონეზე შეიძლება მოეთხოვებოდეს დასაქმებულს. განვითარებად ქვეყნებში უცხო ენების ცოდნა უმნიშვნელოვანესია, თუმცა, შედარებით განვითარებული ქვეყნებისთვის ეს უნარი ნაკლებად ხდება ძირითადი ყურადღების საგანი. ასევე, ცვლილებებთან მორგების და ადაპტაციის უნარები განვითარებულ ქვეყნებში უფრო მეტად ფასობს.

დასკვნები და რეკომენდაციები

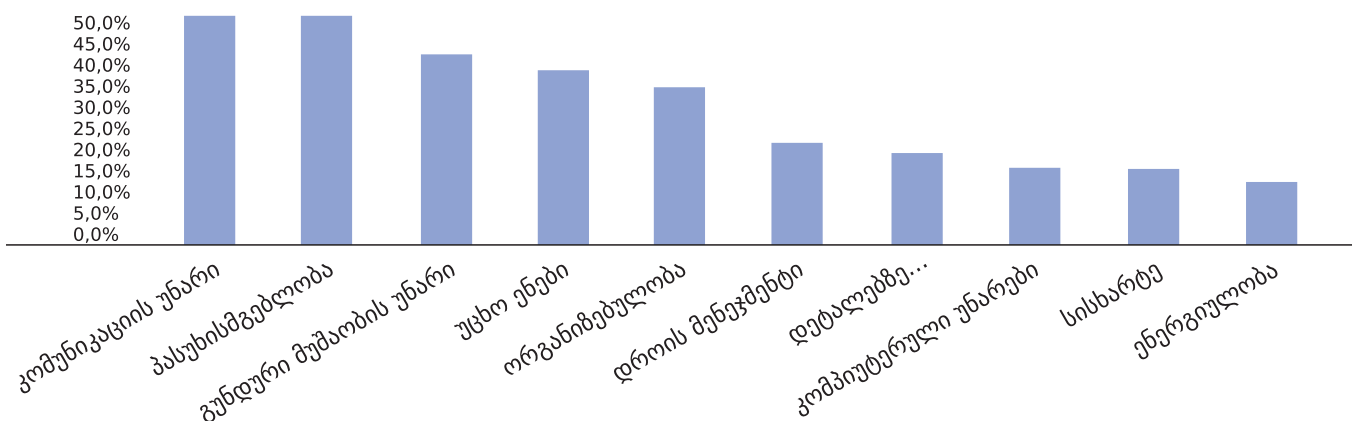
კვლევამ გვაჩვენა, რომ მეწარმეთა უნარ-ჩვევების განხილვისას, როგორც ამოსავალი, უნდა განიხილებოდეს კონკრეტულ ქვეყანაში სამეწარმეო აქტიურობა და მისი განვითარების მოთხოვნები. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ, შრომის ბაზარი შესაძლოა ვერ პასუხობდეს სამეწარმეო სფეროს (დამსაქმებლების) მოთხოვნებს, რაც რეალურად გამოვლინდა კითხვების შედეგად და ექსპერტთა მოსაზრებებში.

მეორეს მხრივ, თვით სამეწარმეო სუბიექტების წარმოდგენებიც მათთვის საჭირო უნარებზე ხშირ შემთხვევებში შეზღუდულია და განპირობებულია თვით სამეწარმეო საქმიანობის თანამედროვე ტექნოლოგიების შესახებ შედარებით მოკვლევადიანი მიმდინარე არსებული წარმოდგენებით.

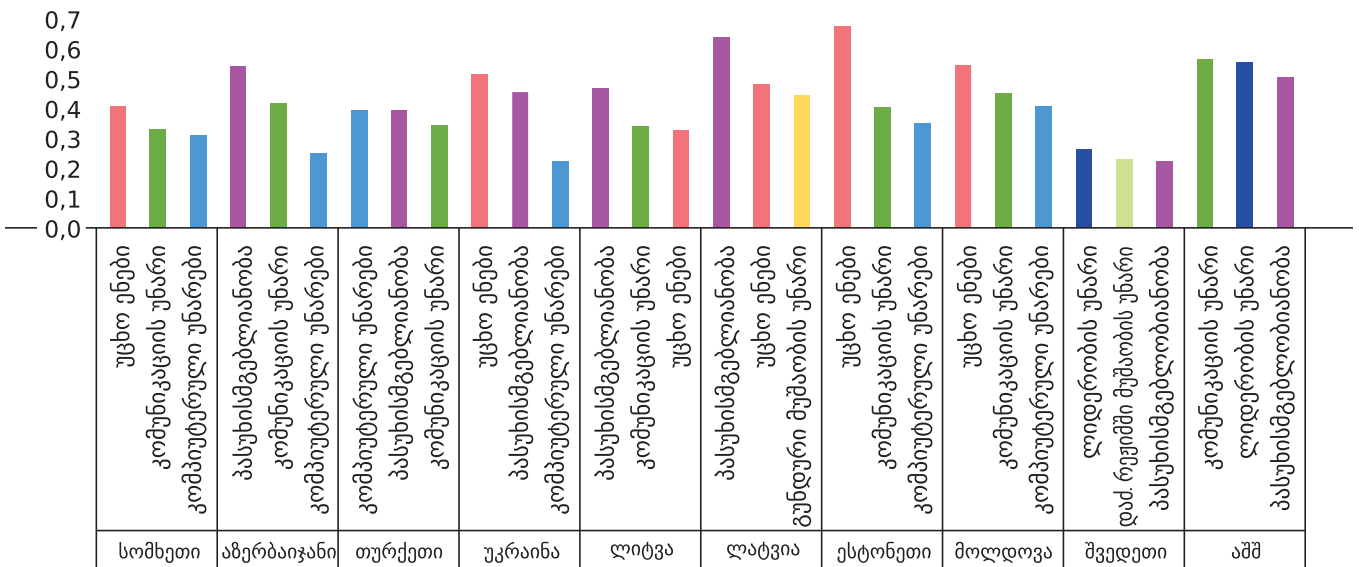
აქედან გამომდინარე, შრომის ბაზრის და დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლისას, თითქოს მოთხოვნად უნარებზე ორიენტაციის მიზნით მაღალი კვალიფიკაციის სპეციალისტთა მომზადების პროცესის პერსპექტიული დაგეგმვისას, სავსებით მოსალოდნელია მომავალში შეიქმნას დისბალანსი შრომის ბაზარზე უნარების მიწოდება-მოთხოვნას შორის.

ამდენად, ფრიად აქტუალურია და საჭიროა მიზნობრივი ორიენტირება მომავლის უნარ-ჩვევებზე და თვით დამსაქმებელთა ამ მომავლის შესახებ ცოდნის ამაღლების ხელშეწყობაზე. ამასთან, ბენჩმარკინგის მეთოდის მოთხო-

ნახ. 11. საქართველოს შრომის ბაზარზე ყველაზე მეტად მოთხოვნილი 10 უნარი.



ნახ. 12. მსოფლიოს 10 ქვეყნის შრომის ბაზარზე ყველაზე მეტად მოთხოვნილი 3 უნარი.



ვნებიდან გამომდინარე, უნდა ავირჩიოთ მსოფლიოს სა-უკეთესო პრაქტიკები, ასევე მომავლის უნარების შესახებ კომპეტენტური ხედვები და პროგნოზები (იხ., Accenture.com&NewSkills, 2016; Bakhshi et al., 2017; Bichia, 2017; 2018; 2020; Bughin et al, 2018; Dondi et al., 2021; Frey & Osborne 2017; González-Velosa & Rucci, 2016; Future Employment Growth..., 2020; Hugh Lauder & Mayhew, 2020; McKinsey Global Institute, 2018; OECD, 2017; 2019; 2020; PMO Business Consulting, 2021; Raisch & Krakowski, 2020; Stephanie, 2021; UKCES, 2014; World Economic Forum, 2016; 2018; Young et al., 2021).

კვლევამ და მსოფლიო განვითარებული ქვეყნების პოზი-

ტიური პრაქტიკული გამოცდილების ანალიზმა მკაფიოდ მიგვანიშნა, რომ აღნიშნულთან მიმართებით ეფექტიანი იქნება სამეწარმეო სფეროს უნივერსიტეტებთან მჭიდრო თანამშრომლობა მეწარმეთა დატრენინგების და მოკლევადიანი კურსების ორგანიზების სახით.

აქ უდაოდ მნიშვნელოვანი იქნებოდა სახელმწიფოს მხრიდან ჩართულობა და მხარდაჭერა ინოვაციური სამეწარმეო პოლიტიკის შემუშავებისა და რეალიზაციის, ასევე დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისას მომავალი აქტუალური ცოდნა-უნარების გამოვლენით და მათზე ორიენტაციით მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადების პროცესებში.

გამოყენებული ლიტერატურა/REFERENCES:

Accenture.com&NewSkills (2016). *New Skills Now: Inclusion in the Digital Economy*.
 Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). Low-Skill and High-Skill Automation. *Journal of Human Capital*, 12(2), 204–232.
 Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30.
 Acs, Z. J., Szerb, L., & Lloyd, A. (2018). *Global Entrepreneurship Index*. Washington, GEDI
 Agrawal, S., De Smet, A., Poplawski, P. & Reich, A. (2020). Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps. McKinsey & Company.
 Alaref, J., Brodmann, & S., Premand, P. (2020). The Medium-Term Impact of Entrepreneurship Education on Labor Market Outcomes: Experimental Evidence from University Graduates in Tunisia. *Labour Economics*, 62, 101787. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101787>
 Alterbridge (2019). Compliance of the Quality of Higher Education in Georgia with the Requirements of the Local and International Labor Market. Tbilisi (In Georgian).
 Amashukeli, M. (2021). Higher Education and the Labor Market - What Research Says (In Georgian).
 Bakhshi, H., Downing, M. J. Osborne, A. M., & Schneider, P. (2017). The Future of Skills: Employment in 2030.
 Bedianashvili, G. (2017). Formation of Knowledge Economy and Innovative Entrepreneurial Policy: Institutional Aspects. *Globalization and Business*. 3, 10-16. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2017.03.001>
 Bedianashvili, G. (2018). Culture as a Factor of Knowledge Economics with Paradigmatic Changes in Systemic Institutional Context. *Globalization and Business*. 6, 58-66 (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2018.06.007>

- Bedianashvili, G. (2021). Macroeconomic and Cultural Determinants of the COVID-19 Pandemic Crisis. *Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences*. 15 (2),191-197.
- Bichia, Q. (2017). The Effect of Modern Globalization and Automatization Trend on Labor Market. *The 2nd International Scientific Conference: Challenges of Globalization in Economics and Business*. Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Press, Tbilisi, 96-102. (In Georgian).
- Bichia, Q. (2018). The Danger of Degradation of Education System and Labor Market in the Case of Misaligned Motivations. *Globalization and Business*. 6, 218-225. <https://doi.org/10.35945/gb.2018.06.033>
- Bichia, Q. (2020). Accelerated Automation and the Ecosystem of Adaptation to the Changes. *Globalization and Business*, N10, 234-242. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2020.10.030>
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). *Skill Shift Automation and the Future of the Workforce*. McKinsey Global Institute.
- Chanukvadze, N. (2021). Labor Market Analysis on the Example of Georgia (In Georgian).
- Committee on Sectoral Economics and Economic Policy of the Parliament of Georgia (2018). *Employment Problems and State Policy in the Field of Employment*. Tbilisi (In Georgian).
- Deloitte (2021). *First Steps into the Labour Market 2021. International survey of students*.
- Diakonidze, A. (2018). Study of the Potential of Circular Migration of Georgian Labor Force in EU countries. Government Commission on Migration Issues. Tbilisi (In Georgian).
- Dondi, M., Klier, J., Panier, F. & Schubert, J. (2021). *Defining the Skills Citizens Will Need in the Future World of Work*. McKinsey & Company.
- Erkomaishvili, G. (2019). Digital Economy - an Innovative Tool for Economic Growth. *Economics and Business*, 2, 37-46 (In Georgian).
- Frey, C., B., Osborne & M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? *Technological Forecasting & Social Change* 114: 254–280.
- Future employment growth (% change) in EU27 in 2020-2030 across sectors (2020).
- Gagnidze, I. (2018). About Some Directions of the Formation of an Entrepreneurial Ecosystem in Georgia. *The 3rd International Scientific Conference: Challenges of Globalization in Economics and Business*, Tbilisi, 77-81. (In Georgian).
- Gagnidze, I. (2019). The Fourth Industrial Revolution - The Most Important Challenge of Higher Education in Georgia. *Economics and Business*, 3, 58-78. (In Georgian).
- González-Velosa, C., Rucci, G. (2016). *Methods to Anticipate Skills Demand*.
- Lauder, H., & Mayhew, K. (2020). Higher Education and the Labour Market: an Introduction. *Oxford Review of Education*. 46(1), 1-19.
- Khoshtaria, N. (2018). The Labor Market in Georgia Is Changing the Demands of not So Favorable Statistics (In Georgian).
- Law of Georgia on Employment Promotion (2020). The parliament of Georgia (In Georgian).
- McKinsey Global Institute. (2018). *Skill Shift Automation and the Future of the Workforce*.
- Menshikov, V., Bedianashvili, G., Ruza, O., & Kokina, I. (2021). Mobility in the Context of Entrepreneurial Potential of Students under the Conditions of the COVID-19 Pandemic (Latvia, Georgia). *Journal of Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 9(1), 574-589. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1\(36\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1(36)).
- Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia (2017). *Georgian labor market analysis*. Tbilisi (In Georgian).
- Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia (2019). *Georgian labor market analysis*. Tbilisi (In Georgian).
- Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia (2020). *Georgian labor market analysis*. Tbilisi (In Georgian).
- OECD (2017), *In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report*, Enhancing Higher Education System Performance, OECD, Paris.
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, *OECD Publishing*, Paris.
- OECD (2020), *OECD Digital Economy Outlook 2020*, *OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/bb167041-en>.
- Otarashvili, A. (2021). Active Employment Policy in the Labor Market (In Georgian).
- PMO Business Consulting (2021). *Research to Identify Labor Markets and Economic Sectors with Growth Potential*.
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2020). Artificial Intelligence and Management: The Automation-Augmentation Paradox. *Academy of Management Review*, (JA).
- Stephanie, L. (2021). *9 Skills You'll Need to Succeed in a Post-Coronavirus Business World*.
- UKCES (2014). *The Labour Market Story: Skills for the Future*.
- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*.
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs: Centre for the New Economy and Society*.
- Young, J. S., Deller, M., F., & McCallum, E., K. (2021). *Skills for the Post-Pandemic World: Innovation in Post-Secondary Education*. PPF; Ted Rogers School of Management; Future Skills Centre.