გელაშვილი თამარი, ეკონომიკის სადოქტორო პროგრამის დოქტორანტი
სსიპ სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი,
ბიზნესის ადმინისტრირების ფაკულტეტი
ელ-ფოსტა: taagelashvili@gmail.com

ინვესტიციების აუცილებლობა ადამიანურ კაპიტალში და პანდემიის გავლენა მასზე

შესავალი. დღევანდელი ინფორმაციული და ინოვაციური ეკონომიკური სისტემა საუკუნეების განმავლობაში სხვადასხვა წყობილებისა და საზოგადოების ფორმირების შედეგია. აღნიშნული სისტემის მთავარი ეკონომიკური მდგენელი გახდა განათლება და ცოდნა. შესაბამისად გაიზარდა მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ კადრებსა და ინტელექტუალურ შრომაზე, რომელთა ერთობლიობას შესაძლოა ვუწოდოთ ადამიანური კაპიტალი.

ადამიანური კაპიტალი, როგორც ტერმინი, პირველად გამოიყენა თეოდორ შულცმა, რომელიც ნობელის პრემიის ლაურეატი გახლდათ, ხოლო ამ ტერმინის განვითარებას ჩიკაგოს სკოლის წარმომადგენელს - გარი ბეკერს უკავშირებენ. მე-20 საუკუნის მეორე ნახევრიდან იწყება ადამიანური კაპიტალის თეორიის ჩამოყალიბება და სწორედ ამ პერიოდიდან იცვლება წარმოდგენები ადამიანურ კაპიტალსა და განათლებაზე გაწეულ დანახარჯებს შორის დამოკიდებულებაზე.

ადამიანური კაპიტალის განვითარებისთვის აუცილებელია ინვესტიციები მასში, რაც გულისმოხბს დანახარჯების გაწევას განათლებას, ჯანდაცვას, მეცნიერებასა და ინტელექტუალურ საქმიანობაზე. აღნიშნული ინვესტიციები წარმოადგენს ეკონომიკის ერთ-ერთ მთავარ დანახარჯს. როგორც ფიზიკურ კაპიტალს, ასევე ადამიანურ კაპიტალსაც გააჩნია უკუგება, რაც გამოიხატება სამუშაო ძალის მიერ მიღებულ ხელფასში, აგრეთვე ადამიანურ კაპიტალს აქვს ფიზიკური კაპიტალისთვის

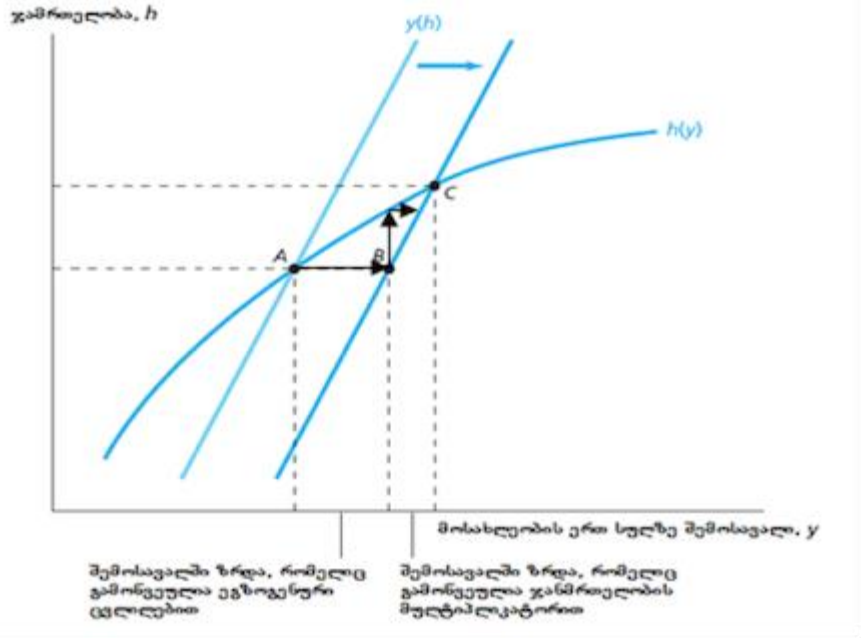
დამახასიათებელი კიდევ ერთი თვისება: ის განიცდის ცვეთას. აღნიშნულში იგულისხმება, რომ დროთა განმავლობაში საწარმოო მოთხოვნა იცვლება და შრომითი რესურსის კვალიფიკაცია და უნარები ვეღარ აკმაყოფილებენ ამ შეცვლილ/გაზრდილ მოთხოვნებს. საჭირო ხდება ახალი ცოდნის და უნარების მიღება ან მისი ამაღლება/გაუმჯობესება.

ამრიგად, ადამიანური კაპიტალის განხილვა შესაძლებელია, როგორც ცხოვრების დონის გასაუმჯობესებელი ფაქტორის, რადგან ერთის მხრივ იგი დაკავშირებულია ეკონომიკის განვითარებასთან და აგრეთვე ზრდის შრომის მწარმოებლურობას შესაბამისი გამოცდილების მქონე სამუშაო ძალისა და უმაღლესი ცოდნის მეშვეობით. ადამიანური კაპიტალი მუდმივად საჭიროებს განახლებასა და განვითარებას, რათა ფეხი აუწყოს ეკონომიკის ინოვაციურობასა და გაზრდილ მოთხოვნებს, ეს კი მიიღწევა ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირებით, რაც შეიძლება განვიხილოთ დანახარჯებად ჯანდაცვაში და დანახარჯებად განათლებაში. რადგან ერთის მხრივ ადამიანის ჯანმრთელობა ხელს უწყობს ახალი ცოდნის ათვისებას და მეორეს მხრივ განათლება სრულყოფს ადამიანის პიროვნულ მახასიათებლებს.

ძირითადი ნაწილი. ჯანდაცვა. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ჯანმრთელობა ადამიანური კაპიტალის შემადგენელი ნაწილია, ხოლო მასზე გაწეული დანახარჯების (ინვესტიციები) შედეგად ვიღებთ მაღალ შრომისუნარიან მუშახელს, ავადობის შემცირებას და გახანგრძლივებულ სიცოცხლეს, აღნიშნულის შედეგები კი ასახვას ჰპოვებს ეკონომიკურ ზრდაში.

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარება აუმჯობესებს მოსახლეობის ჯანმრთელობასა და ცხოვრების დონეს. შესაძლებელია ითქვას რომ ჯანმრთელობის ზრდა მოსახლეობაში ზრდის მათ მწარმოებლურობასაც, რაც თავის მხრივ იწვევს შემოსავლების ზრდას. აღნიშნული მსჯელობის უკეთ ილუსტრირებისთვის დაგვეხმარება გრაფიკი 1:

გრაფიკი 1. შემოსავლებში ეგზოგენური ცვლილების ეფექტი



წყარო: [ეკონომიკური ზრდა, David N. Wale (ავტორი), მ. ჩიქობავა, ნ. კაკულია თბილისი : უნივერსიტეტის გამომცემლობა , 2016.]

აღნიშნულ გრაფიკში Y(H) შემოსავლების ამსახველი მრუდი უცვლელი ჯანმრთელობის მდგომარეობით, ხოლო Y(Y) მრუდი ასახავს ჯანმრთელობის მდგომარეობას შემოსავლების უცვლელობისას. თუ ეგზოგენური ფაქტორის ცვლილებამ გამოიწვია შემოსავლების მრუდის მარჯვნივ გადაადგილება, როგორც ეს ასახულია ნახაზზე, მაშინ ჯანმრთელობის მდგომარეობაც გაუმჯობესდება, რადგან ადამიანებს გაზრდილი შემოსავლებით შეეძლებათ უკეთესი სამედიცინო მომსახურების მიღება. რაც თავის მხრივ ეგრედ წოდებული „მულტიპლიკატორის ეფექტით“ იწვევს შემოსავლების შემდგომ ზრდას, რაც ნახაზზე შესაბამისი ისრებითაა ნაჩვენები. საბოლოოდ შემოსავლების და ჯანმრთელობის მდგომარეობის აღმწერი მრუდები ერთმანეთს გადაკვეთენ C წერტილში, რაც უკეთესია ორივე თვალსაზრისით.

იმავე შედეგს მივიღებდით ეგზოგენური ფაქტორით ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესების შემთხვევაში, რის შედეგადაც შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესება, რომელიც მიიღწევა მასზე დანახარჯების ზრდით, როგორც ადამიანური კაპიტალის შემადგენელი ნაწილი, იწვევს შემოსავლების ზრდასა და ზოგად ეკონომიკური კეთილდღეობის გაუმჯობესებას.

განათლება. ადამიანური კაპიტალის კიდევ ერთ შემადგენელი ნაწილია განთლება. განათლება ამაღლებს ადამიანების კონკურენტუნარიანობას, რადგან ის გულისხმობს განათლებულ ადამიანში ინოვაციურ იდეებს, რომლითაც ხდება ტექნოლოგიების განვითარება ახალი მეთოდებისა და პროდუქციის დანერგვა. ადამიანის განათლების გადაქცევა ეკონომიკურ ფასეულობად შესაძლებელია მასზე დანახარჯების გაწევით ანუ ინვესტირებით განათლებაში.

მეცნიერების განვითარებითა და მწარმოებლურობის ზრდით, განათლებას შეუძლია დადებითი გავლენა მოახდინოს ეკონომიკის განვითარებაზე. აგრეთვე შესაძლებელია მან გავლენა იქონიოს მომხმარებელთა გემოვნებასა და მოთხოვნის ფორმირებაშიც მიიღოს მონაწილეობა, რაც თავის მხრივ სრულყოფს ბაზარს და ზრდის მის საზღვრებს. განათლების დადებითი ექსტერნალია გულისხმობს იმ ფაქტს, რომ ერთი ადამიანის განათლებით შესაძლოა სარგებელი მიიღოს არ მხოლოდ მან, არამედ მთელმა საზოგადოებამ. ამის მაგალითად შესაძლოა წარმოვიდგინოთ სიტუაცია, როდესაც ფერმერი ნერგავს ინოვაციურ ტექნოლოგიას, თესავს უხვმოსავლიან ჯიშებს და აღნიშნული ტექნოლოგიების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებით სარგებლობს სხვა ფერმერი. ამ ყოველივეს შედეგად კი მივიღებთ, რომ ერთი ადამიანის მიერ მიღებულმა ცოდნამ (განათლებამ) სარგებელი მოუტანა არა მხოლოდ მას, არამედ სხვასაც, ამრიგად მთლიანი სარგებელი აღემატება ერთი ადამიანის მიერ მიღებულ სარგებელს.

აღნიშნული შედეგით შესაძლოა აიხსნას სახელმწიფოების ჩართვა ადამიანური კაპიტალის ფორმირებაში და მათ მიერ განათლების სავალდებულოდ მოთხოვნა (გარკვეული საფეხურის).

განათლებაზე საუბრისას მნიშვნელოვანია გვესმოდეს რომ მხოლოდ განათლებული ადამიანების რიცხვის ზრდა ვერ გამოიწვევს დადებით გავლენას ეკონომიკის განვითარებაში, მნიშვნელოვანია რიცხვთან ერთად იზრდებოდეს განათლების ხარისხი . განათლების ეკონომიკის მიზანს წარმოადგენს იმის განსაზღვრა ,თუ რა ოდენობის რესურსი უნდა გამოყოს სახელმწიფომ განათლებისთვის და რამდენად ეფექტიანად არის მიმართული იგი მაღალკვალიფიციური კადრების

მომზადებისკენ. ადამიანური კაპიტალის და განათლების ეფექტურობის შეფასების ერთ-ერთ კრიტერიუმს წარმოადგენს ადამიანის შრომის ანაზღაურება. ადამიანთათვის განათლების მიღების სურვილს უნდა აძლიერებდეს მაღალი შრომის ანაზღაურება და არა მხოლოდ მისი პრესტიჟულობა. ადამიანური კაპიტალიდან უკუგების დასადგენად იყენებენ მონაცემებს ხელფასების შესახებ. თუ პირობითად 5 წლიანი განათლებიდან უკუგება არის 10%, მაშინ ადამიანს, რომელსაც აქვს 4 წლიანი განათლება მიღებული ექნება 10%-ით ნაკლები შრომის ანაზღაურება, აღნიშნული პირობითი მაგალითი ხაზს უსვამს განათლების მნიშვნელობას. ქვეყანაში ადამიანური კაპიტალის დონის ასამაღლებლად საჭიროა გაიზარდოს სახელმწიფოს მიერ განათლებაზე გაწეული დანახარჯები.

სახელმწიფო დანახარჯები განათლებასა და ჯანდაცვაზე. ვინაიდან მხოლოდ საბაზრო მექანიზმს არ შეუძლია დაარეგულიროს განათლებასთან დაკავშირებული გამოწვევები, საჭიროა სახელმწიფოს მხრიდან მოხდეს მისი რეგულირება საბაზრო მოთხოვნების გათვალისწინებით. საჭიროა შეიქმნას ერთნაირი სასტარტო პირობების ზოგადი განათლების მიღების მსურველთათვის, რაც ერთის მხრივ ზრდის განათლების ხარისხს და დადებითად აისახება ეკონომიკის შემდგომ განვითარებაში. ასევე სახელმწიფოს მხრიდან მნიშვნელოვანია ჯანდაცვის სფეროს რეგულირება და განვითარება, ზემოთ მოყვანილი მნიშვნელოვანი შედეგების მისაღწევად ,რაც თავის მხრივ აისახება ადამიანური კაპიტალის ფორმირებაში. სახელმწიფოს როლის გასაანალიზებლად განვიხილოთ სახელმწიფოს მიერ გაწეული დანახარჯები განათლების და ჯანდაცვის სფეროებზე, შევაფასოთ მათი დინამიკა და ტენდენციის მიმართულება.

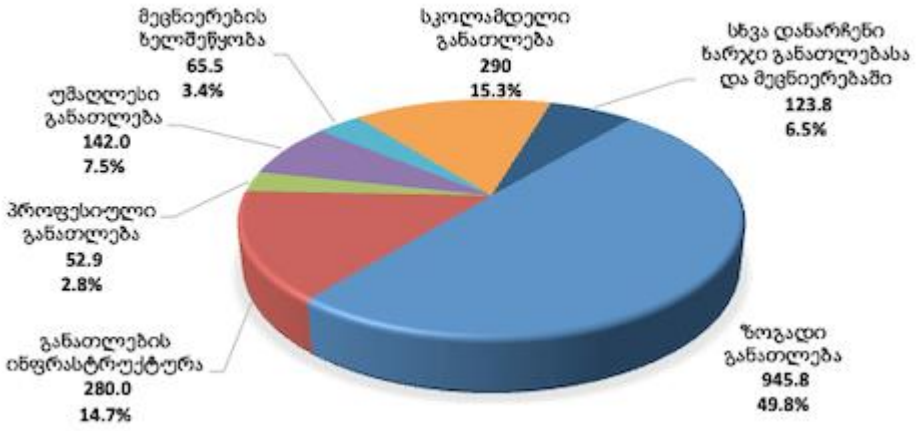
დავიწყოთ განათლებაზე გაწეული ხარჯებით:

დიაგრამა 1. განათლების დაფინანსება, რაოდენობრივად (მლნ ლარი) და პროცენტულად ნაერთ ბიუჯეტთან მიმართებაში (2010-2020 წლები)

წყარო: [2020 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის პრეზენტაცია, https://pbo.parliament.ge/ge/bka2020/item/550-2020-ii.html]

გრაფიკიდან ნათლად ჩანს რომ სახელმწიფოს მხრიდან განათლების სფეროსაკენ მიმართული რესურსები ხასიათდება ზრდადი დინამიკით. 2020 წლის თანხობრივი ნომინალური მაჩვენებელი 3ჯერ აღემატება 2010 წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს, რაც დადებითად აისახება განათლების სფეროს განვითარებაზე. 2020 წელს ნაერთი ბიუჯეტის 11.9%, რაც დაახლოებით 1,9 მილიარდ ლარს შეადგენს დაიხარჯა განათლებაზე. განათლების სფეროების მიხედვით აღნიშნული თანხის გადანაწილება კარგად ჩანს ქვემოთ მოყვანილ დიაგრამაზე.

დიაგრამა 2. განათლებაზე გაწეული ხარჯების სტრუქტურული განაწილება (მლნ ლარი, 2020 წ)

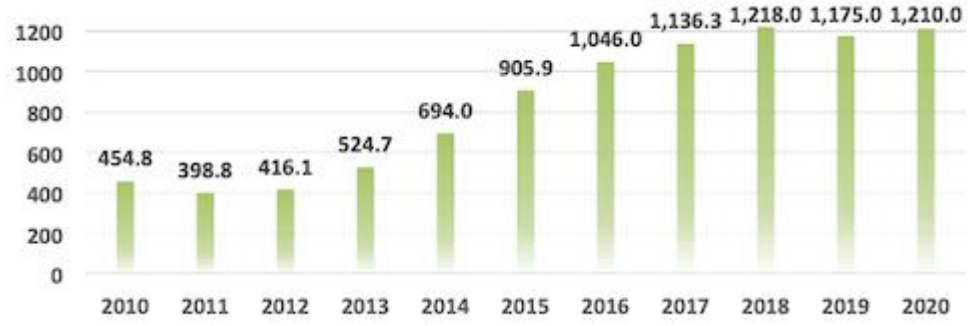


წყარო: [2020 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის პრეზენტაცია, https://pbo.parliament.ge/media/k2/attachments/2020_biujeti_II.pdf]

სახელმწიფო დანახარჯების ყველაზე დიდი წილი, რაც პროცენტულად 49,8%-ია მოდის ზოგად განათლებაზე, რაც არა გასაკვირი. რადგან ზოგადი განათლება წარმოადგენს ერთგვარ ფუნდამენტს განათლების შემდგომი მიღებისა და ხარისხის ამაღლებისათვის. ყველაზე მცირე 2,8% კი მიმართულია პროფესიული განათლებისაკენ. რაც გულისხმობს მის ნაკლებ მნიშვნელობას, პირიქით თანამედროვე გამოწვევებმა მიგვიყვანა დასკვნამდე, რომ ეკონომიკის შემდგომი განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია პროფესიული განათლების გაძლიერება, რაც დამატებით კონკურენტულ მუშახელს გააჩენს შრომის ბაზარზე.

მზარდი დინამიკა აქვს სახელმწიფოს მიერ ჯანდაცვაზე გაწეულ ხარჯებსაც, რაც განსაკუთრებულ აქტუალობას იწვევს მიმდინარე პერიოდის გლობალური გამოწვევიდან - კორონა ვირუსიდან გამომდინარე. გრაფიკზე ასახულია ბოლო 10 წლის განმავლობაში სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ჯანდაცვის სფეროსაკენ მიმართული სახსრები და მათი დინამიკა:

დიაგრამა 3. ჯანდაცვის დაფინანსების დინამიკა 2010- 2020 წლებში (მლნ ლარი)



წყარო: [2020 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის პრეზენტაცია, https://pbo.parliament.ge/media/k2/attachments/2020_biujeti_II.pdf]

გრაფიკის მონაცემებიდან გამომდინარე შესაძლოა ვთქვათ რომ განათლებაზე გაწეული ხარჯების მსგავსად სახელმწიფოს მიერ გაწეული დანახარჯები ჯანდაცვაზე 2020 წლისთვის 3-ჯერ აღემატება 2010 წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს, რაც

ნომინალურად[1] 1,21 მლიარდ ლარს შეადგენს. აღნიშნული თანხიდან ყველაზე დიდი დაახლოებით 63%-იანი წილი მოდის საყოველთაო ჯანდაცვის დაფინანსებაზე, რაც ძალზედ მნიშვნელოვანია ქვეყნის მოსახლეობისათვის.

პანდემიის გავლენა ადამიანურ კაპიტალზე. ადამიანური რესურსების მენეჯერებისთვის covid 19 მნიშვნელოვანი გამოწვევები წარმოშვა, აღნიშნული მიმართულებით გაჩნდა ახალი მიდგომები და პრაქტიკები. მსოფლიოში მოქმედი უძლიერესი კომპანიები იკვლევენ როგორია პროდუქტიულობა დისტანციურად მუშაობისას, მაგალითად Microsoft-ის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით დისტანციურად მუშაობამ გაზარდა პროდუქტიულობა, მაგრამ შეამცირა ინოვაციურობა.

დიდია პანდემიის გავლენა დასაქმებაზე, მსოფლიოში შრომითი რესურსის დეფიციტია. Financial Times-ი, ერთ-ერთი გავლენიანი გამოცემა, წერს რომ აშშ-ში შრომითი რესურსის 400 000-იანი დეფიციტია და აგრეთვე ვაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობა მზარდია. Financial Times-ი აშუქებს შრომის ბაზრის ახალ გამოწვევებს, სამუშაო ძალის დეფიციტს და ზოგად განწყობებს. ემპირიული მონაცემებზე დაყრდნობით, ისინი ასკვნიან რომ კონკურენცია შრომაზე და შრომით რესურსებზე გაიზრდება გლობალურად. აქამდე (პანდემიამდე) არსებულ გლობალურ კონკურენციას რომელიც შეეხებოდა ტექნოლოგიურ სფეროს, ანაცვლებს ყველა მიმართულების პროფესიებზე გლობალურად მზარდი მოთხოვნა და კონკურენცია. უპირატესობის მოპოვება ამ ბრძოლაში შეეძლება მათ ვინც დაიქირავებს განვითარებადი ქვეყნის მუშახელს დაბალ ფასად და ამით აღმოფხვრის წარმოშობილ დეფიციტს. [https://www.ft.com/content/9621d8a2-c067-484b-90d5-2e70d62f9ab1, 04 ივნისი, 2021 წელი]

შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის დეფიციტის მიზეზების გამოსავლენად ისეთმა ლიდერმა საკონსულტაციო და კვლევითმა კომპანიებმა როგორიცაა, deloitte, Gallup, McKinsey, Gartner, ერთი წლის განმავლობაში იკვლიეს სხვადასხვა ინდუსტრიაში

[1] მნიშვნელოვანია გვესმოდეს რომ, მიუხედავად იმისა, რომ ნომინალურად აღინიშნება მზარდი დინამიკა შესაძლოა ეს რიცხვები ინფლაციის გათვალისწინებით წლების განმავლობაში მცირდებოდეს კიდეც.

ადამიანური რესურსების დინამიკა და მათი დენადობა, აღნიშნული კვლევის შედეგად მენეჯმენტში წარმოიშვა ტერმინი „დიდი წასვლები“ (great resignation) რომლის მარტივად აღქმადობის უკან იმალება საკმაოდ რთული შედეგები. აღმოჩნდა რომ კომპანიებიდან კადრების დენადობა გამოწვეულია მუშახელის სურვილით, რაც ტავის მხრივ განპირობებულია ძირითადად შემდეგი მიზეზებით: გადაღლა; „ფრილანსერობის“ სურვილი; დაავადების რისკი. ეს ყოველივე კი იწვევს კომპანიების და ზოგადად შრომითი რესურსების დეფიციტს. [https://www.gallup.com/workplace/350138/world-quitting-epidemic.aspx]

პანდემიამ გამოიწვია დასაქმების ბაზრის (რაც ადამიანური კაპიტალიდან უკუგებისათვის ძალზედ მნიშვნელოვანია) გარკვეულწილად „დამახინჯება“. შესაძლოა ამ შედეგების დაჯგუფებით გამოვყოთ რამდენიმე „ცვლილება“:

1. დისკრიმინაციული მიდგომა შრომის ანაზღაურების მხრივ - შრომის დეფიციტის გამო კომპანიები სხვადასხვა ქვეყნებში მზარდ არიან გადაიხადონ მეტი სასურველი კანდიდატისთვის რაც შესაძლოა განვიხილოთ როგორც „ხელფასებით ომი“, თუმცა ისინი არ გაზრდიან უკვე არსებული თანამშრომლების ხელფასებს რაც გამოიწვევს ერთგვარ დისკრიმინაციას.
2. დაყოფა ვაქცინირებულად და არავაქცინირებულად - კომპანიები აწესებენ წამახალისებელ/პრივილეგირებულ პირობებს ვაქცნირებულთათვის და გარკვეულ შეზღუდვებს არავაქცნირებულთათვის, რაც უარყოფით გავლენას ახდენს სამუშაო პროცესზე და მცირდება შრომის პროდუქტიულობა.
3. გუნდური შრომის შემცირება - ყოველდღიურად ინფიცირების მაჩვენებლის ზრდით, იზრდება როგოც დაავადებულ თანამშრომელთა ასევე იზოლირებულ თანამშრომელთა რიცხვი რაც ქმნის არასტაბილურ შრომით გარემოს და უარყოფითად მოქმედებს იმ სინერგიაზე რაც კომპანიის თანამშრომლებს აქამდე გააჩნდათ გუნდური მუშაობის დროს.
4. არათანაბარი შესაძლებლობა განვითარებისთვის - თანამშრომელთა ნაწილი სახლიდან მუშაობს, ნაწილი ოფისიდან რაც მენეჯერთა თვალში მათი კარგ და ცუდ

კადრებად დაყოფის საფუძველია. აღნიშნული კი შემდგომში მათ კარიერულ წინსვლაზე იქონიებს გავლენას.

5. დისტანციური განათლებისა და მუშაობის შესაძლებლობა - პანდემიამ დაგვანახა რომ აღნიშნული შესაძლებლობა არსებობს და ხშირია ონლაინ პლატფორმების გამოყენება სამუშაო თუ საგანმანთლებლო პროცესში, მიუხედავად ამ პროგრამების მოქნილობისა და ონლაინ სისტემების უზარმაზარი შესაძლებლობისა, მაინც ისმის კითხვა რამდენად ხარისხიანია დისტანციურად მიღებული განათლება/შესრულებული სამუშაო.

დასკვნა. ადამიანური კაპიტალის განხილვა შესაძლებელია, როგორც ცხოვრების დონის გასაუმჯობესებელი ფაქტორის, რადგან ერთის მხრივ იგი დაკავშირებულია ეკონომიკის განვითარებასთან და აგრეთვე ზრდის შრომის მწარმოებლურობას შესაბამისი გამოცდილების მქონე სამუშაო ძალისა და უმაღლესი ცოდნის მეშვეობით. ადამიანური კაპიტალი მუდმივად საჭიროებს განახლებასა და განვითარებას, რათა ფეხი აუწყოს ეკონომიკის ინოვაციურობასა და გაზრდილ მოთხოვნებს, ეს კი მიიღწევა ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირებით რაც შეიძლება განვიხილოთ დანახარჯებად ჯანდაცვაში და დანახარჯებად განათლებაში. რადგან ერთის მხრივ ადამიანის ჯანმრთელობა ხელს უწყობს ახალი ცოდნის ათვისებას და მეორეს მხრივ განათლება სრულყოფს ადამიანის პიროვნულ მახასიათებლებს.

მიუხედავად სახელწიფოს მხრიდან ჯანადაცვას და განათლებაზე გაწეული დანახარჯების მზარდი დინამიკისა, ეს სფეროები საჭიროებენ კიდევ უფრო მეტ მხარდაჭერასა და განვითარებას. მიმდინარე პერიოდში გაიზარდა გამოწვევები აღნიშნული მიმართულებით, რაც ერთის მხრივ გამოწვეულია საყოველტა გლობალური პრობლემით - პანდემიით და მეორეს მხრივ ამ სფეროებს მუდმივად ახლდათ მზარდი გამოწვევები, რადგან ისინი წარმოადგენენ ქვეყნისთვის კონკურენტული უპირატესობის მოპოვების მძლავრ მექანიზმებს.

პანდემიური პროცესების გავლენა დიდია ადამიანურ კაპიტალზე - დასაქმებაზე, განათლებასა და ჯანდაცვაზე. აღნიშნული გავლენის უარყოფითი მხარეების შემცირება კი რთული და ხანგრძლივი პროცესია, აუცილებელია

საერთაშორისო კარგი პრაქტიკების გაზიარება და მრავალმხრივი პოლიტიკის შემუშავება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. [ეკონომიკური ზრდა, David N. Wale (ავტორი), მ. ჩიქობავა, ნ. კაკულია თბილისი : უნივერსიტეტის გამომცემლობა , 2016.]
2. [ეკონომიკური განვითარება – რ. აბესაძე, 2018, თსუ]
3. [2020 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის პრეზენტაცია, https://pbo.parliament.ge/ge/bka2020/item/550-2020-ii.html,https://pbo.parliament.ge/media/k2/attachments/2020_biujeti_II.pdf]
4. [Fundamentals of Economics of Education (Revised, 2015) Joel B. Babalola]
5. [The Returns to Education: A Review of the Empirical Macro-Economic Literature Barbara Sianesi and John Van Reenen1 March 2002]
6. https://forbes.ge/adamianuri-kapitalis-marthva-pandemiis-talghebs-shoris-gamotsvevebi-da-shesadzleblobebi/ (04.02.2022)
7. [https://www.gallup.com/workplace/350138/world-quitting-epidemic.aspx]
8. [https://www.ft.com/content/9621d8a2-c067-484b-90d5-2e70d62f9ab1]
9. https://www.nbg.gov.ge /(04.02.2022)

Gelashvili Tamari, the Doctoral Program Student in Economics
LEPL Samtskhe-Javakheti State University,
The Faculty of a Business Administration
e-mail: taagelashvili@gmail.com

The Necessity of the Investments in the Human Capital and the Impact of the Pandemic on it

An abstract

The article reads the current important topics like education and healthcare, the necessity of investment in the human capital for further development. The suggested analysis makes clear the need for regular increase of investments in education and healthcare to overcome ongoing challenges. The negative impact of the pandemics is highlighted on the human capital development

Key words: human capital, education, healthcare, investments, pandemics