

შეღარაბითი მენეჯმენტი თანამედროვე ბიზნესში

ევგენი ბარათაშვილი,

ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი, სტუ-ს სრული პროფესორი
საქართველოს და საერთაშორისო საინჟინრო აკადემიების აკადემიკოსი
ნიუ - იორკის მეცნიერებათა აკადემიის აკადემიკოსი

რეზიუმე

სტატიაში ავტორის მიერ განხილულია კომპარატივისტიკული ანუ შედარებითი მენეჯმენტის არსი, მისი მიზანი.

განალიზებულია შედარებითი მენეჯმენტის შესაძლო გამოვლინების პრაქტიკული მნიშვნელობა მართველობის ცალკეულ დარგებში ბიზნესის ეფექტიანობის ამაღლების მიზნით. ასევე განხილულია კონკრეტული ტექნოლოგიებისა და ინსტრუმენტების გადმოღების შესაძლებლობა. სტატიაში ყურადღება გამახვილებულია შედარებითი მენეჯმენტის გამოყენებით ასპექტზე, რომელიც გულისხმობს იმ მექანიზმების და ინსტრუმენტების შემუშავებას, რომლებიც მონოდეზიანი არიან მართვის ხარისხის ამაღლებისკენ.

* * * * *

ბოლო წლებში თანამედროვე ეკონომიკა გლობალიზაციის გავლენით იძენს სხვადასხვა თვისებებს, რომლებიც დამახასიათებელია ინტერნაციონალური კულტურისათვის. ეს თვისებები საკმაოდ სერიოზულ ზეგავლენას ახდენენ ყველა ეკონომიკურ პროცესებზე. განსხვავებული საქმიანი კულტურების დაახლოვების და ურთიერთშერწყმის სულ უფრო მზარდი პროცესები, გლობალიზაცია და ერთობლივი სანარმოების ზეგავლენის გაძლიერება იწვევს იმას, რომ მართველობით დარგში სხვადასხვა კულტურების წარმომადგენლების ურთიერთობა და გამოცდილების გაზიარება წარმოადგენს თანამედროვე ბიზნესის ხელშეუვალ ნაწილს.

პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ მენეჯმენტის ადეკვატური სისტემა არის როგორც ცალკეული სანარმოების, ასევე ზოგადად სახელმწიფოების წარმატებული ფუნქციონირების სანინდარი.

შედარებითი მენეჯმენტის ყველა შესაძლო გამოვლინების უდიდეს პრაქტიკულ ინტერესს წარმოადგენს მმართველობითი გამოცდილების ურთიერთგაცვლა კერძოდ, მმართველობის ცალკეულ დარგებში ბიზნესის გაძლიერების როგორც ზოგადი პრინციპების, ასევე კონკრეტული ტექნოლოგიებისა და ინსტრუმენტების გადმოღება. როგორც წესი, ერთი და მეორეც ზრდის ბიზნესის ეფექტიანობას, მაგრამ ამავდროულად მოითხოვს საკუთარი და ასევე იმ ქვეყნის კულტურის ღრმა შესწავლას და თავისებურებების გათვალისწინებას, რომლის გამოცდილებაც გამოიყენება. უცხოეთში შედარებითი მენეჯმენტის პრობლემატიკის შესწავლით მრავალი წელია დაკავებულინი არიან. ხოლო ეკონომიკურად უფრო განვითარებული ქვეყნებში, როგორცაა აშშ, იაპონია, ხდება სხვა ქვეყნების მართვის მოდელების შეფასება და ცალკეული მიდგომების გამოყენება. 70 წ. ბოლოდან მეცნიერებმა გაამახვილეს ყურადღება სხვადასხვა ქვეყნებში მენეჯმენტის პრინციპების სისტემურ და შედარებით ანალიზზე. ხოლო ამ პრობლემატიკის მიმართ ინტერესის გაღვივება მოხდა 90-ან წლებში, როდესაც ზოგადად საერთაშორისო ტენდენციებმა დაამტკიცეს მისი აქტუალობა.

მსოფლიოს მრავალ განვითარებულ ქვეყანაში, კერძოდ აშშ-ში, კვლევები შედარებით მენეჯმენტში განსაკუთრებულად პოპულარულია. დაახლოებით 1500 ცენტრი მსოფლიოში ატარებს სემინარებს, ტრენინგებს, კულტურათაშორის კვლევებს. ამ ბოლო წლებში შედარებითი მენეჯმენტის შესწავლა საქართველოშიც გახდა ძალიან პოპულარული. ამ საკითხისადმი გამოვლენილი ინტერესის მტკიცებულებად შეიძლება მივიჩნიოთ კავკასიის შვეიცარული აკადემიური ქსელის Academic Swiss Caucasus Net (ASCN) მხარდაჭერით განხორციელებული კვლევა, რომლის მიზანს წარმოადგენდა სოციალური და ჰუმანიტარული მეცნიერებების განვითარების ხელშეწყობა სამხრეთ კავკასიაში (უმთავრესად საქართველოსა და სომხეთში). ასევე საქართველოში 2010 წელს განხორციელებულმა კვლევამ სახელწოდებით „კაპიტალი და კონფლიქტი: საქართველო“ გვაჩვენა, რომ საქართველოში შემოსული უცხოური ფირმების 75% ქვეყანაში ახალი ინვესტიციების გზით შემოვიდა. მხოლოდ 10%—მა გამოიყენა არსებული ფირმების შეძენა, როგორც ბაზარზე შესვლის ფორმა. პარტნიორობასა და შერწყმაზე კი არჩევანი კიდევ უფრო ნაკლებმა ფირმამ შეაჩერა. საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემოს შესწავლამ მნიშვნელოვნად გაამდიდრა საერთაშორისო გამოცდილება იმ საბაზო პროცესების აღსაწერად, რომელიც მენეჯმენტზე სოციოკულტურული ფაქტორების ზემოქმედებას შეეხება.

საქართველოში შედარებითი მენეჯმენტის შესწავლის აუცილებლობა წარმოუდგენელია მართვაში ადამიანისეული ფაქტორის გათვალისწინების გარეშე. ბიზნესზე მოქმედი მართვის ფაქტორების უმრავლესობის ნაწილი ინტერნაციონალურია, ხოლო ყველაზე მთავარი და რთული ფაქტორია—ადამიანები. თანამედროვე გარემოში ზუსტად ადამიანები წარმოადგენენ ნებისმიერი ორგანიზაციის ფასეულობას, ამიტომ ხალხის მართვა — ყველაზე რთული საქმეა. ადამიანისეული რესურსებით ეფექტიანი მართვა ვარაუდობს კულტურული სპეციფიკის ცოდნას, თანამშრომლების მენტალიტეტს.

საქმიანი კულტურების თავისებურებების კვლევით დაკავებული იყო მრავალი მეცნიერი. მათი

კვლევების შედეგად წარმოიშვა ეთნოსოციალური კვლევების ახალი მიმართულება — ეთნომეტრია. საუბარია სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფების მენტალური მახასიათებლების ანალიზზე, მიღებული ინდექსების შედარებაზე და ასეთი შედარების შედეგების ინტერპრეტაციაზე, ე.ი. ეროვნული კულტურების მათემატიკურ მოდელირებაზე. ეთნომეტრიის ჩარჩოში ხორციელდება სხვადასხვა ეროვნების წარმომადგენლების მიდრეკილებების გაზომვის მეთოდების შემუშავება, რაც რა თქმა უნდა გავლენას ახდენს მართვის პროცესზე.

ასეთი კვლევების ფუძემდებლებად ითვლებიან დასავლეთის ისეთი მცხოვანი მეცნიერები, როგორიცაა გერტ ჰოფსტედე, ჰარი ტრიანდისი, რობერტ შოუზი და სხვ.

განსხვავება საქმიანი კულტურების შესწავლის პირველ კვლევებსა და შემდგომ კვლევებს შორის, შეიძლება განვიხილოთ შემდეგნაირად. მრავალი

კრიტერიუმებით, მეორე, ეს უნდა მოხდეს არა მხოლოდ ხარისხობრივი შეფასებების დახმარებით, სხვადასხვა გამოკვლევის თანახმად, შეერთებული შტატების კულტურა გამოკვეთილად ინდივიდუალისტურია. ამერიკელების აზრით, ინდივიდუალიზმი დადებითი მოვლენაა და მათი ქვეყნის სიდიადეს განაპირობებს. ნებისმიერ შემთხვევაში, ეს მახასიათებელი მჭიდროდ უკავშირდება აშშ-ს საზოგადოებისათვის დამახასიათებელ სხვა მრავალ თავისებურებას, როგორიცაა, მაგალითად, ინტერპერსონალური ურთიერთობები, დამოკიდებულება განათლებისადმი, სამუშაო გარემოსადმი, ოჯახისადმი და სხვა. ხოლო იაპონელები და ჩინელები — კოლექტივისტების ერია. ეს ცნობილია ჯერ კიდევ XIX საუკუნიდან. მაგრამ მაშინ ეს ცოდნა ეფუძნებოდა სუბიექტურ და მიახლოებით შეფასებებს. ამჟამად, მასობრივი კვლევების მონაცემების საფუძველზე შესაძლებელია რიცხობრივი ინდექსების გათვლა, რომლის დახმარებითაც შეიძლება რაოდენობრივად განვასზღვროთ, თუ რამდენად დიდია განსხვავება ამ მახასიათებლის მიხედვით ამერიკელებსა და იაპონელებს შორის, იაპონელებსა და ქართველებს შორის და ა.შ. ამრიგად, ეთნომენტალობის შესწავლის არსებული ეტაპის თავისებურებად შეიძლება ჩაითვალოს სწრაფვა შესასწავლი მოვლენის ზუსტ, მათემატიკურ გათვლისადმი, რაც თავისთავად შეიძლება ჩაითვალოს ეთნომეტრიის წარმოშობის მიზეზად.

შედარებითი მენეჯმენტის შესწავლის ჩარჩოებში სხვადასხვა საქმიანი კულტურების შედარებისას წარმოიშვება რიგი პრობლემა.

მთავარი პრობლემა — კრიტერიუმების უნიფიცირება, რომლის დახმარებითაც აღწერენ ეროვნულ თავისებურებებს. მეცნიერები უკვე საუკუნეზე მეტია სხვადასხვა ერის წარმომადგენლებს შორის ხარისხობრივ ცვლილებებზე ბჭობენ. არსებობს მრავალი სტერეოტიპი სხვადასხვა ერის წარმომადგენლებზე: „გერმანული პუნქტუალობა“, „ინგლისელების ჯენტლმენობა“, „იაპონელების პატივისცემა უფროსებისადმი“ და ა.შ. მაგრამ გასათ-

ვალისწინებელია ის თუ სტერეოტიპების სისტემატიზაციას რომელი ერის წარმომადგენელი ახორციელებს. მაგალითად, ამერიკელების თვალთახედვით რუსები გამოირჩევიან პატივისცემით უფროსების მიმართ, ხოლო იაპონელების თვალთახედვით — პირიქით, უპატივცემლობით უფროსების მიმართ.

ამრიგად, რათა შეიქმნას ეროვნული კულტურების სამეცნიერო „პერიოდული სისტემა“, პირველ რიგში, საჭიროა მათი დახასიათება უნივერსალური არამედ რაოდენობრივი მაჩვენებლების მიხედვითაც.

მეცნიერი, რომელსაც მიიჩნევენ ეთნომეტრიის მიმართულების ფუძემდებლად, არის ჰოლანდიელი მკვლევარი გერტ ჰოფსტედე. ჯერ კიდევ 1970 წლებში, მაშინ როდესაც ის იყო ერთ-ერთი უმსხვილესი საერთაშორისო კომპანიის „IBM“-ს ფსიქოლოგიური სამსახურის უფროსი, მან განახორციელა გრანდიოზული კროს-კულტურული პროექტი. მის მიერ შედგენილი ანკეთის მეშვეობით ტესტირება ჩატარდა „IBM“-ს 100 ათასზე მეტ თანამშრომელს, რომლებიც მუშაობდნენ „IBM“-ს ფილიალებში 40-ზე მეტ ქვეყანაში. ამის შედეგად, მეცნიერთა ხელში აღმოჩნდა მონაცემთა უნიკალური მასივი, რომელიც იძლეოდა ერთიანი სტანდარტის მიხედვით ეროვნული კულტურების განსხვავების ობიექტურად შეფასების საშუალებას. ასეთი ტესტირების ჩატარების შემდგომი მცდელობა მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა მასშტაბითა და რეპრეზენტატიულობით ჰოფსტედეს კვლევებს.

პრაქტიკულ ასპექტში შედარებითი მენეჯმენტი წარმოადგენს ურთიერთობების კომპლექს სხვადასხვა ფორმის ბიზნესის განხორციელების ფარგლებში, რომელიც ეხება სხვადასხვა ქვეყნების საქმიან კულტურასა და მართვის ორგანიზებას, ძირითადი მიზანია მართვისა და საქმიანი კომუნიკაციების სფეროში კულტურათშორისო გამოცდილების სრულყოფა. შედარებითი მენეჯმენტი, მენეჯმენტის გარდა მოიცავს ელემენტებს ისეთი დარგებიდან, როგორიცაა კულტუროლოგია, ფსიქოლოგია, ისტორია, საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობები.

შედარებითი მენეჯმენტის პრაქტიკული ამოცანების საფუძველად შეიძლება ჩავთვალოთ უცხოური მენეჯმენტის თავისებურებების გამოვლენა და რა თქმა უნდა, ამ გამოცდილების გამოყენების შესაძლებლობების შესწავლა საქართველოს სინამდვილეში.

აღსანიშნავია, რომ ამ პროცესში უცხოური გამოცდილების გააზრებული გამოყენება, და ასევე კულტურული ფაქტორის ადეკვატური გათვალისწინება წარმოადგენს მრავალი კომპანიის წარმატების საწინდარს. ერთ-ერთი მაგალითია ცნობილი იაპონური კორპორაცია „Sony“, რომლის სახელთან არის დაკავშირებული სხვადასხვა გამოგონებები, რომელმაც „გადატრიალება“ მოახდინეს ელექტროტექნიკის წარმოებაში. სპეციალისტები მიიჩნევენ, რომ ასეთი წარმატების ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზია მენეჯმენტის განსხვავებული სისტემა, რომელმაც შეინარჩუნა ყველაფერი საუკეთესო, რაც გააჩნია იაპონურ სისტემას და ამავედროუ-

ლად შეითავისა ის კარგი, რაც დამახასიათებელია დასავლეთის მოდელისთვის. იაპონური მენეჯმენტის ისეთი დადებითი მახასიათებლები, როგორიცაა გუნდური მუშაობა, ურთიერთდახმარება, მოქნილობა და დასავლეთში მიღებული ინდივიდუალიზმი. ასეთი შეთავსება „Sony“-ს აძლევს საშუალებას იყოს წარმატებული როგორც შიდა, ასევე საერთაშორისო ბაზრებზე.

აღსანიშნავია ასევე, რომ გლობალიზაციის ზეგავლენა მსოფლიო ბიზნესზე იძენს გადამწყვეტ მნიშვნელობას. ეს კი ნიშნავს, რომ იცვლება მენეჯმენტის პარადიგმა გლობალიზაციის სასარგებლოდ. ყურნალ „Business week“ შეფასებით „თანდათანობით ყალიბდება XXI ს. დამახასიათებელი საერთაშორისო სტანდარტი. ასეთი ფირმის მოდელი დაეფუძნება დასავლეთის ტიპის ანგარიშგებისა და ფინანსური კონტროლის სისტემას და ამავედროულად გამოყენებულ იქნება „იაპონური“ გუნდური მუშაობის სტილი. დაფასებული იქნება ფირმის ინტერესებისათვის პრაგმატული ეთიკური მრავალფეროვნება. ცენტრიდან ფირმის მართვას განახორციელებენ კოსმოპოლიტი-ხელმძღვანელი, რომლებსაც გააზრებული ექნებათ სხვადასხვა კულტურების თავისებურებები, განვითარების სტრატეგია და ამავედროულად, მენეჯერებს სამუშაო ადგილზე ექნებათ მოქმედებების მაქსიმალური თავისუფლება“. საინტერესოა ის, რომ 10 წლის წინ გამოთქმულმა ვარაუდმა დღესდღეობით განსაზღვრული დოზით გაამართლა.

საერთაშორისო მენეჯმენტი მჭიდრო კავშირშია შედარებითი მენეჯმენტის ცნებასთან, თუმცა შედარებითი მენეჯმენტი განსხვავდება კულტურული შემადგენლების აღრიცხვის აუცილებლობით.

საერთაშორისო მენეჯმენტის დარგის მკვლევართა შორის ტრადიციულად არსებობს სხვადასხვა მოსაზრება საერთაშორისო ბიზნესზე კულტურული ფაქტორების ზეგავლენის შესახებ. შესაბამისად, შეიძლება პირობითად გამოვყოთ რამოდენიმე ჯგუფი:

უნივერსალისტები, რომლებიც ამტკიცებენ, რომ კულტურული ფაქტორის მნიშვნელობა გაზვიადებულია, ამიტომ აუცილებელი არ არის სწორება კულტურაზე. ზოგიერთი ანალიტიკოსიც მოგვიწოდებენ არ მივანიჭოთ დიდი მნიშვნელობა ეროვნული კულტურის, ბიზნესში ეროვნული ტრადიციების ზეგავლენას, მითუმეტეს ისეთი მოვლენის ფონზე, როგორიცაა გლობალიზაცია.

ეკონომიკურ-კლასტერული მიდგომის მომხრეები, ეყრდნობიან მოსაზრებას, რომ პირველ რიგში, ქვეყნები და ერები განსხვავდებიან ეკონომიკური განვითარების დონით. შედარებითი ეკონომიკური განვითარება (ე.ი. ქვეყნების შეპირისპირება ეკონომიკური განვითარების მიხედვით) წარმოადგენს იმ ძირითად არსებით ნიშანთვისებას და კრიტერიუმს, რომლის გათვალისწინებით ხდება ქვეყნების დაყოფა კლასტერებზე, ხოლო კულტურულ ფაქტორს ენიჭება უმნიშვნელო როლი.

კულტურულ-ორიენტირებული მიდგომის მომხრეები, რომლებიც დღესდღეობით ყველაზე

პოპულარულიები არიან, ისინი იცავენ ზუსტად კულტურული ფონის მნიშვნელოვან როლს. რადგან დარწმუნებულები არიან, რომ მისი შესწავლა და შესაბამისი შედეგების პრაქტიკული გამოყენება, ზრდის საერთაშორისო მენეჯმენტის ეფექტიანობას.

ჩვენ უფრო ვიხრებით მესამე, კულტურულ-ორიენტირებული მიდგომისადმი, თუმცა ეს არ ნიშნავს მის აბსოლუტიზებას. შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ კულტურული ფაქტორების გათვალისწინება ნამდვილად საჭიროა, მაგრამ ერთი მხრივ, შეინიშნება საქმიანი კულტურების დაახლოების ტენდენცია, ე.ი. მიდგომები ბიზნესში სულ უფრო უნივერსალური ხდება, ხოლო მეორე მხრივ, განვითარების შესაბამისი დონის ქვეყნების მართველობის თავისებურებები და ხარისხი ნამდვილად ჰგავს ერთმანეთს. აქედან გამომდინარე „დასაშვებია“ ის, რომ გამოცდილების გაზიარება „მსგავს“ ქვეყნებს შორის გაცილებით ადვილია. გლობალურ ეკონომიკურ გარემოში მოღვაწე თანამედროვე მენეჯერის სერიოზულ ამოცანას წარმოადგენს თანამედროვე ტექნოლოგიების ეროვნულ თავისებურებებთან შეთავსების უნარი. ასევე საინტერესოა იმის გააზრება, თუ როგორი ზეგავლენა აქვთ სოციალურ-ფსიქოლოგიურ, კულტურულ, ეთიკურ ფაქტორებს ცალკეული ქვეყნების მართვის თავისებურებებზე და მისი ეკონომიკური განვითარების პროდუქტიულობის დონეზე.

სხვა კულტურის წარმომადგენლებთან ურთიერთობისას მენეჯერებმა უნდა გაითვალისწინონ, თუ რამდენად ცდილობენ ისინი შეასრულონ თავისი ვალდებულებები, რომელი არგუმენტები მოქმედებენ მათზე უფრო ძლიერად ან სუსტად, როგორ შევიდნენ ისინი მათთან ნდობაში და ა.შ. ამ კითხვებზე პასუხის გაცემა და კულტურათაშორისო ურთიერთობების ეფექტიანობის ამაღლება წარმოადგენს შედარებითი მენეჯმენტის არსს. ამჟამად მთელ მსოფლიოში შეინიშნება სოციალურ-ფსიქოლოგიური კვლევებით დაინტერესება. დაწყებული XX საუკუნის 50 წლებიდან აბსტრაქტული ფილოსოფიური დასკვნებმა სხვადასხვა ქვეყნების კულტურებს შორის განსხვავებებზე, პოვა მტკიცებულება ჩატარებულ კვლევებში სტერეოტიპებსა და ფასეულობების შესახებ.

შრომები კულტურების კვლევების შესახებ მრავალრიცხოვანია. უდავოა, მათში უდიდესი მნიშვნელობა ეძღვნება ამერიკულ მენეჯმენტს, რომელმაც დაამტკიცა თავისი ეფექტიანობა განსაზღვრულ პირობებში. ისტორიულად ამერიკელები ითვლებიან ამ დარგში მოდის კანონმდებლებად, ახორციელებენ რა სხვა ქვეყნებში თავისი შიდასაფირმო მართვის მოდელის ექსპორტს. გარდა ამისა, ინგლისური ენა და ინგლისურენოვანი ლიტერატურა დღეს ყველაზე გავრცელებულია საქმიან სამყაროში. არსებობს უშუალო კავშირი მენეჯმენტის ამა თუ იმ ეროვნული მოდელის წარმატებასა და ინტერეს შორის, რომელიც მათ მიმართ გამოავლინეს ექსპერტებმა და ანალიტიკოსებმა. მაგალითად, 70-80 წლებში პირველ რიგში ყურადღება გამახვილებული იყო ამერი-

კულ მენეჯმენტზე, როგორც ყველაზე ეფექტიანზე ინდუსტრიული წარმოების პირობებში. სიტუაცია შეიცვალა, როდესაც სხვა ქვეყნებმა დაამტკიცეს თავისი კონკურენტუნარიანობა, 80-90 წწ. იაპონიის ეკონომიკურმა წარმატებამ გამოიწვია ინტერესი მენეჯმენტის იაპონური სისტემისადმი და საქმიანი კულტურისადმი. თუმცა, ამჟამად იაპონურმა ეკონომიკურმა სისტემამ უკვე ნაწილობრივ უარი თქვა ზოგიერთ თავის პოსტულატზე შრომის ბაზრის სფეროში. ეს ფაქტები ადასტურებენ იმას, რომ, ნებისმიერი ქვეყნის მენეჯმენტის მოდელი შიგა და გარე ფაქტორების ზეგავლენით ექვემდებარება ცვლილებებს და დადგა უცხოური მართვის პრინციპების აქტიური ათვისების დრო, რასაც ასევე ხელს უწყობს შედარებითი მენეჯმენტი.

შეიძლება გამოვყოთ შედარებითი მენეჯმენტის ორი ასპექტი: თეორიული და გამოყენებითი.

თეორიული მენეჯმენტის ძირითადი მიზანია კულტურული ცოდნის ამაღლება. მრავალი პუბლიკაცია არსებობს, სადაც დაწვრილებით აღწერილია ამა თუ იმ საქმიანი კულტურების თავისებურებები. ეს მონაცემები ემყარება მრავალწლიან დაკვირვებებს.

გამოყენებითი ანუ პრაქტიკული ასპექტი გულისხმობს მმართველობითი გამოცდილების ურთიერთგაცვლის ორგანიზებას, კონკრეტული რეკომენდაციების შემუშავებას ერთიანი ბიზნესის საწარმოებლად და ა.შ. განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია მენეჯმენტის ყველაზე ეფექტიან მოდელზე, სადაც ამ ეფექტიანობის ძირითადი კრიტერიუმია ამა თუ იმ ეკონომიკის წარმატება.

კომპარატივისტული ანუ შედარებითი მენეჯმენტი წარმოადგენს მენეჯმენტის ზოგადი თეორიის ნაწილს, რომლის მთავარი მიზანია ბიზნესის მართვის ეფექტიანობის ამაღლება კომპანიის სხვადასხ-

ვა დონის მენეჯერების მიერ საკუთარი მუშაკების, საქმიანი პარტნიორების ქცევისა და მათი ეროვნულ-კულტურული თავისებურებების გათვალისწინებისა და სწორი გამოყენების ხარჯზე.

შედარებითი მენეჯმენტის ზუსტად გამოყენებით ხასიათს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს თანამედროვე ეკონომიკისათვის და იგი მოწოდებულია არსებითად გაზარდოს საწარმოების საქმიანობის ეფექტიანობა. შედარებითი მენეჯმენტი არის ახალი პროგრესული მიმართულება, რომლის წარმოჩენა განპირობებულია გლობალიზაციით, ბიზნესის ინტერნაციონალიზაციით და მართვაში ადამიანისეული ფაქტორის როლის გაძლიერებით.

გამოყენებული ლიტერატურა

- 1.Эпштейн М.З., Сравнительный менеджмент. С.П.2003.
2. ბარათაშვილი ე. კომპარატივისტული მენეჯმენტი. ჟ.“ეკონომიკა“ 2008. N10
3. ბარათაშვილი ე. მენეჯმენტის ეროვნულ-კულტურული მოდელები. ჟ.“ეკონომიკა“ 2008. N12
4. კონფერენცია „საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო“ თბილისი. 28 თებერვალი 2011 წ.