

რას ელოდება მმართველობითი მეცნიერება მენეჯერებისა და პირიქით

მანანა ხარხელი, სტუ-ს პროფესორი

რეზიუმე

სტატიაში „რას ელოდება მმართველობითი მეცნიერება მენეჯერებისგან, და, პირიქით...“ განხილულია მმართველობითი მეცნიერების განვითარების დღევანდელი დონე. მითითებულია მისი არასაკმარისი განვითარება და ის მიზეზები, რომლებმაც ეს მდგომარეობა გამოიწვია. მთავარ მიზეზად დასახელებულია ის ფაქტი, რომ მეცნიერები გატაცებული არიან მმართველობითი სიახლეების რაოდენობის ზრდით და არ უწევენ ანგარიშს იმას რამდენად შეიძლება მათი დანერგვა ბიზნეს-ერეთულის მართვაში ან თავისი მომზადების დონით შეძლებენ თუ არა მენეჯერები ამას. მაგალითად მოყვანილია მართვაში წრფივი პროგრამირების შეთავაზებები, რომელთა დანერგვა საქართველოში ნულის დონეზეა იმიტომ, რომ საქართველოს ბიზნეს-სტრუქტურების მენეჯერებმა მათემატიკური მეთოდები სათანადოდ არ იციან.

სტატიაში გამოთქმულია აზრი, რომ ამ სფეროს მეცნიერებს მენეჯერები უნდა აძლევდნენ მიმართულებას, აწვდიდნენ პრობლემებს და მოითხოვდნენ მათგან მათი გადაწყვეტის ოპტიმალური გზების შემუშავებას.

Summary

The main topic of the article titled “What does the managerial science expect from managers and vice versa...”, is the level of development of managerial science nowadays. According to the article, managerial science is developed insufficiently and there are the reasons stated, which are thought to have caused such a condition.

The main reason is considered to be the fact that while concentrating on introducing more and more novelties in the field of management, the scientists fail to pay enough attention to the issues related to implementation of those novelties into practice. Unqualified managers are a good example of such an issue.

It can be argued that in Georgia no linear programming is used, due to the fact that most Georgian managers working for business entities, don't have appropriate skills in using mathematical methods.

There is a pronouncement in this article, that there should be a cooperation between managers and scientists working in the field of management, in terms of communication and development of optimal solutions to the problems and issues that managers have to face.

მენეჯმენტის დიდი სპეციალისტი, პიტერ დრუკერის აზრით, მართვის პრობლემების კვლევაში პირველი სპეციალისტი იყო „ყველას მიერ დიდი ხნის წინ დაგინყებული იტალიელი, რომელმაც ჯერ კიდევ ადრეული ალორძინების ეპოქაში შექმნა ორმაგი ჩანანერის სისტემა“. დრუკერს მხედველობაში ჰყავს იტალიელი მათემატიკოსი, ფრანცისკელის წარმომადგენელი მღვდელი ლუკა ფაჩიოლი, რომელმაც 1494 წელს გამოაქვეყნა ტრაქტატი ანგარიშებზე და ჩანანერებზე [1, გვ. 35], რომელშიც მოცემულა ალრიცხვის ორმაგი ჩანანერის მეთოდმა გაუძლო დროის გამოცდას და დღემდე გამოიყენება სამეურნეო ალრიცხვაში. დრუკერისავე აზრით, „მენეჯმენტის არცერთი ინსტრუმენტი არ შეედრება მას სიმართლივით, სიცხადით და პრაქტიკულობით. ის დღემდე არის ერთადერთი ნამდვილად „მმართველობითი მეცნიერება“, სისტემური ანალიზის ერთადერთი ინსტრუმენტი, რომლითაც ყოველდღე სარგებლობს თითოეული კომერციული საწარმო, ორგანიზაცია და დაწესებულება“ [2, გვ. 633].

პიტერ დრუკერი არის პირველი მეცნიერი, რომელმაც სამეურნეო ოპერაციების ალრიცხვაში შემოტანილი ორმაგი ჩანანერის სისტემა მართვის მეცნიერებად „მონათლა“. ეს მოხდა ახლა. უფრო ადრე კი, ტერმინი „მართვის მეცნიერება“ მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ გამოჩნდა და თავისთავად მანიფესტად იქცა. ეს მოხდა 1953 წელს, როცა პიტსბურგში (აშშ, პენსილვანიის შტატი) დაფუძნდა მმართველობითი მეცნიერების ინსტიტუტი, რომელმაც მენეჯმენტის მეცნიერულობა და რაოდენობრივი ხასიათი აღიარა. კერძოდ, მენეჯმენტის ახალ ინსტრუმენტებს უნდა შეეცვალებოდა: ტექნოლოგიებში გამოკვლევებს – ვარაუდები, ცოდნას – მსჯელობები და ჯიუტ ფაქტებს – გამოცდილება და ცდის შედეგები.

კომპიუტერების გამოჩენის დღიდან გაჩნდა ფრთხილი ვარაუდები იმისა, რომ შეიძლება კომპიუტერებმა ჩაანაცვლონ მენეჯერები, მაგრამ ეს შიში უსაფუძვლო აღმოჩნდა. დღეს, როგორც მეცნიერებმა, ისე პრაქტიკოს მენეჯერებმა, კარგად იციან, რომ კომპიუტერები ვერასოდეს მთლიანად ვერ შეცვლის ადამიანს. კომპიუტერები მართლაც კარგი, მეტად სასარგებლო ინსტრუმენტია, მაგრამ ის მხოლოდ ინსტრუმენტია და მეტი არაფერი. მას არ შეუძლია ადამიანივით ფიქრი, მსჯელობა, ცვალებად გარემოს მორგებული გადაწყვეტილების მიღება. ეს მენეჯერ-ადამიანმა უნდა გააკეთოს. მენეჯერმა უნდა აირჩიოს მართვის მეთოდი და უნდა იცოდეს რა შედეგს მიიღებს მისი გამოყენებით. ჩვენი აზრით, მარ-

თვის მეთოდებიც, ისევე, როგორც კომპიუტერები, მენეჯმენტის ინსტრუმენტებია, მათ ორივეს სწორი გამოყენება სჭირდება და თუ კომპიუტერის გამოყენება ბავშვმაც კი იცის, მართვის მეთოდების ეფექტიანი გამოყენება მენეჯერთა მხოლოდ უმნიშვნელო ნაწილმა იცის.

ბიზნესი მთელი თავისი შედეგნილობით – ფირმები, ბაზრები, ბანკები და ა. შ. რთული სისტემაა. ეს რთული სისტემა მეორე მსოფლიო ომამდე მენეჯერთა ინსტიტუტით იმართებოდა. მეცნიერებმა დიდი ხანია დაადგინეს, რომ რთული სისტემები ინტუიციის საწინააღმდეგოდ ფუნქციონირებენ. თითქოსდა ცხადი, სინამდვილეში აღმოჩნდება მცდარი. ამიტომ იყო რომ მმართველობაში პირველ მეცნიერულ შეთავაზებებს, მენეჯერები აღფრთოვანებით შეხვდნენ. ჩამოყალიბდა ახალი პროფესიაც – მართვის პრობლემების სპეციალისტი. საქართველოში არა, მაგრამ საზღვარგარეთის მსხვილ ფირმებს ასეთი დასახელების სამტატო სამუშაო ადგილები აქვთ. ეს არ არის მენეჯერი. მენეჯერი პრაქტიკულად მართავს ფირმას, მართვის პრობლემების სპეციალისტი კი მართვის პრობლემებზე მუშაობს. მაგრამ სიმართლე რომ ითქვას, შემდეგ, მართვის მეცნიერება დიდად არ განვითარებულია, რის გამოც მენეჯერების იმედები გარკვეულწილად გაცრუვდა. ადგილი აქვს პირობით სიტუაციასაც, როცა მართვის პრობლემებზე მომუშავე მეცნიერები ადანაშაულებენ მენეჯერებს მათ მიერ შემუშავებული სიახლის არ დანერგვაში, ან არასწორად დანერგვაში.

ასე თუ ისე, მართვის დღევანდელი მეცნიერება არაეფექტურია. ჩვენი აზრით, ამის მთავარი მიზეზი ის არის, რომ მართვის მეცნიერება მუშაობს არა ბიზნესის, როგორც მთელის, მართვის გაუმჯობესების კვლევებზე, არამედ მხოლოდ მისი ნაწილების (მაგალითად, მარაგების მართვის ახალი მეთოდი – JIT, ხარისხის მართვის ახალი მეთოდი – TOM და ა. შ.) კვლევაზე და სრულყოფაზე მიმართული. აი, სწორედ ეს, ანუ მთელის ნაწილზე და არა თვითონ მთელზე, ორიენტაცია მმართველობით მეცნიერებას საფუძველშივე არაეფექტურს ხდის. და რადგან ბიზნესი მთელი, ერთიანი რთული სისტემაა, ორიენტაცია მხოლოდ მისი ცალკეული ნაწილების მართვის გაუმჯობესებაზე არასწორია, რადგან ეს ნაწილები ერთმანეთზე ურთიერთზემოქმედებენ და გაუმჯობესების შემთხვევაში ცალ-ცალკე ისინი სასურველ შედეგს არ იძლევიან.

მმართველობითი მეცნიერების არაეფექტურობის მეორე მიზეზი ჩვენი აზრით, არის მმართველობით სფეროში თვით ტერმინი „მეცნიერული“-ს არასწორად გაგება. მართვის სფეროში ჯერ-ჯერობით მეცნიერული კვლევის საგანიც კი არ არის გამოკვეთილი. ასე რომ, მისი პირველი ამოცანა ამ საგნის არსის გამოკვეთაა, ხოლო ამის შემდეგ ბიზნეს-ერთეულის ძირითად პოსტულატების ფორმულირება.

პიტერ დრუკერი ასეთ პოსტულატებად მიიჩნევს [2, გვ. 639]:

- ბიზნეს-ერთეული აწარმოებს არა პროდუქციას

ანდა იდეებს, არამედ ფასეულობებს, რომლებსაც ადამიანებისთვის ადამიანები აწარმოებენ. ყველაზე საუკეთესო კონსტრუქციის ჩარხებიც კი უბრალო რკინის გროვა იქნებოდა, ვიდრე ისინი არ დაიწყებენ კლიენტებისთვის განსაზღვრული ფასეულობების შექმნას;

- ბიზნეს-საწარმოში გამოყენებული გაზომვის საშუალებები რთულია (ფილოსოფიურიც კი). მისი ისეთი სომბოლოები როგორიცაა, მაგალითად ფული, ერთდროულად უკიდურესად აბსტრაქტულიცაა;
- ეკონომიკური საქმიანობა ზომით არის ბიზნეს-ერთეულში არსებული ეკონომიკური რესურსების დაბანდება გაურკვეველ მომავალში. ეს რალაცა ვალდებულებაა, რომელიც ეფუძნება მოლოდინს და არა ფაქტებს. აქ რისკი თამაშობს დიდ როლს, რომელზეც მიდის ბიზნეს-ერთეულის ყველა თანამშრომელი და არა მხოლოდ გენერალური მენეჯერი;
- როგორც ბიზნეს-ერთეულის შიგნით, ისე მის გარეთ, მუდმივად ხდება შეუბრუნებელი გარდაქმნები, რის შედეგადაც ბიზნეს-ერთეული, ინდუსტრიული საზოგადოების პირობებში, ცვლილებების ნამდვილ აგენტად იქცევა. ამასთან, მას უნდა ქონდეს მიზანმიმართული ევოლუციის შესაძლებლობა, რათა მიესადაგოს ახალ შეცვლილ პირობებს და მიზანმიმართულად განახლდეს.

3. დრუკერის მიერ ჩამოთვლილ ამ პოსტულატებს, რომლებიც უნდა გაითვალისწინონ ბიზნესის მართვის სფეროში მოღვაწე მეცნიერებმა, ჩვენი მხრიდან დავამატებთ შემდეგს:

1. ამ დარგის მეცნიერებმა ბიზნესის მართვაში სიახლეთა რაოდენობის გადიდებაზე კი არ უნდა იფიქრონ, არამედ იმაზე, თუ ეს სიახლე, სად, რაში და როდის გამოიყენოს ბიზნეს-ერთეულმა. არსებობს თუ არა ის ტიპური შესაძლებლობები ბიზნესში, რომლებშიც შეიძლება მათი დანერგვა მაღალი ეფექტიანობის მიღების იმედით.

2. მათ უნდა მიიღონ მხედველობაში ისიც, რომ ნებისმიერი ბიზნეს-ერთეული კონკრეტული საზოგადოების და კონკრეტული ეკონომიკის პირობებში ფუნქციონირებს. ამიტომ მათ მიერ შეთავაზებული მმართველობითი სიახლე არა მხოლოდ ამ ბიზნეს-ერთეულის მენეჯერთა გუნდმა უნდა გაითავისოს და დანერგოს, არამედ უნდა გაიგოს და გაითავისოს საზოგადოებამაც. მართვის სფეროს მეცნიერები მენეჯერებს ძირითადად მათემატიკურ მეთოდებს სთავაზობენ (მაგალითად, ბიზნესის მართვაში წრფივი პროგრამის გამოყენების ასეულობით შეთავაზებაა წარმოებული), მაგრამ მეცნიერები არ დაფიქრდნენ იმაზე, თუ თანამედროვე მენეჯერები (და საზოგადოებაც) რამდენად მომზადებული არიან ამის მისაღებად. შეიძლება ითქვას, რომ მენეჯერების მომზადება ამ სიახლეთა მისაღებად საქართველოში ნულის დონეზეა.

3. ბიზნესის მმართველობითი სფეროს მეცნიერ-

ები არ უნდა იხრებოდნენ წარსული საუკუნის ტექნოკრატების მხარეზე, რადგან ბიზნესი არ არის მექანიკური სისტემა. ბიზნესი დამოუკიდებელი სამეწარმეო საქმეა, ბიზნესში დასაქმებული ადამიანები კი პასუხისმგებლობის მქონე თავისუფლების და გადანაცვლებების რეალიზატორები არიან.

მართვის მეცნიერების არაეფექტურობის მესამე მიზეზი არის ბიზნეს-ერთეულის ორიენტაცია არა რისკის მიღებაზე, არამედ რისკის მინიმიზაციაზე, ანდა რისკის აღმოფხვრაზე. რისკის მთლიანი აღმოფხვრა შეუძლებელია. მისი მინიმიზების მცდელობები, რაც მიღებულია თანამედროვე ბიზნესში, „იწვევს უფრო დიდ რისკს და ეს რისკი არის მობილურობის (მოქნილობის) დაკარგვის რისკი“ [2, გვ. 640]. ჩვენი აზრით, მართვის მეცნიერების მთავარი მიზანი უნდა იყოს ბიზნეს-ერთეულის სწორ რისკზე წაყვანა (თუნდაც იგი დიდი რისკი იყოს), რისკის თავის თავზე მიღების სწავლება, მის სამართავად ძალების და რესურსების მობილიზება, არასწორი ქმედებების თავიდან აცილება და დიდი რისკიდან დიდი შედეგის მიღება.

მართვის მეცნიერების განუვითარებულობის მიზეზად მენეჯერებიც ითვლებიან. ჩვენი აზრით, ამ სფეროს მეცნიერებს მათ უნდა მისცენ სწორი მიმართულება, რაც დღემდის მათ ვერ შეძლეს. მათ უნდა მიაწოდონ მეცნიერებს პრაქტიკული პრობლემა და სთხოვონ მისი ყველაზე რაციონალური გადანაცვლების შემუშავება. სამწუხაროდ, მენეჯერები ამ მიმართულებით არავითარ შეკითხვებს არ აძლევენ მეცნიერებს. ისინი თვლიან, რომ მეცნიერებმა ბიზნესის მართვის პრობლემები მათზე უკეთეს იციან.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ჯალაღონია დ., ბუღალტრული აღრიცხვა საერთაშორისო სტანდარტებით, ნაწილი I, თბ., 2011, გვ. 35.
2. Питер Ф. Друкер, Менеджмент: задачи, обязанности практика, М., 2008, с. 633, 639.