

სოფლის საზოგადოება და სოფლის ეკონომიკა თანამედროვე

მენეჯმენტის განვითარებაში

ევგენი ბარათაშვილი, სტუ-ს პროფესორი

მანანა მარიდაშვილი, სტუ-ს დოქტორანტი

ირმა მახარაშვილი, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

* * * * *

გონებრივი სფეროები, გონებრივი სამუშაო და ცოდნის საზოგადოება რეგულარულად გამოჩნდა 1950-იანი წლებიდან მოყოლებული. ისინი უკვე რეალურად არსებობენ განვითარებულ ქვეყნებში. ამას მენეჯერებისთვისაც აქვს გარკვეული ეფექტი. გონებრივი შრომის გაფართოებას მოჰყვება ფიზიკური შრომის დაქვეითება. გონებრივი სამუშაოს სწრაფად ზრდად სეგმენტს წარმოადგენენ ტექნიკოსები და ეს ტენდენცია შენარჩუნებულია.

წარმოებაში სამუშაო ადგილების შემცირება თან მოჰყვას სოფლის მეურნეობაში სამუშაო ადგილების შემცირებას. შრომით რესურსებში ქალების წილი მუდმივად იზრდება, იმიტომ რომ გონებრივი შრომა „უსქესო“ მოვლენაა, მრეწველობაში ბევრი სახის სამუშაოსაგან განსხვავებით, სადაც მამაკაცები დომინირებდნენ.

გონებრივი შრომის მუშაკები მიდრეკილნი არიან, რომ თავისი იდენტიფიკაცია მოახდინონ უფრო სპეციალობის, ვიდრე იმ ორგანიზაციის მიხედვით, სადაც მუშაობენ. ეს მენეჯმენტს ახალ სიძნელეებს უქმნის, იმიტომ რომ გონებრივი შრომის მუშაკები უკიდურესად მობილურები არიან და მათ დაინტერესება ორგანიზაციის მისიით ძალიან ძნელია.

Summary

Mental fields, mental work and knowledge of community regularly appeared since 1950. They've been really exist in developed countries. This fact has some effect for managers. When Mental labor expand, the physical labor will decrease. Mental work is a fast growing segment of the technicians and the trend is maintained.

The agricultural sector job cuts are followed by a decline in manufacturing jobs. The share of women in the labor continues to grow, because the mental labor is phenomenon without gender, the industry has many kinds of work, by contrast the jobs, where men dominate.

Mental labor workers are inclined to show more his/her identification to specialization, rather than according to the organization where they work. This brings new difficulties for management, because the mental labor is extremely mobile workers and to cause their interest in the organization's mission is very difficult.

დღესდღეობით განვითარებულ, ასევე განვითარებად ქვეყნებში სიტუაცია სულ უფრო და უფრო იცვლება იმასთან შედარებით, რაც მე-20 საუკუნის ბოლოს იყო. ამ ცვლილებათა დიდი ნაწილი უპრეცედენტოა. ამასთან, მათი უმრავლესობა უკვე განხორციელდა ან სწრაფი ტემპებით მიდის. ამ ფონზე ჩვენ შევეცდებით ვუპასუხოთ შემდეგ კითხვებს: რა შეუძლია და რა უნდა გააკეთოს მენეჯმენტმა, რომ მოემზადოს ახლად შექმნილი რეალობისათვის? კიდევ რა ისეთი სერიოზული ცვლილებები გველოდება ჩვენ მომავალში, რისი შესახებაც არც კი ვეჭვობთ? როგორია მენეჯმენტის ახალი პარადიგმები, რომლებიც ახალი რეალობის საფუძველზე ჩამოყალიბდება?

შექმნილ სიტუაციაში ცოდნა საზოგადოების მთავარი რესურსია, ხოლო გონებრივი შრომის მუშაკები წარმოადგენენ დომინირებულ ჯგუფს სამუშაო ძალის ჩარჩოებში.

ცოდნის ეკონომიკის სამი ძირითადი მახასიათებელია:

1. საზღვრის არარსებობა, ვინაიდან ცოდნის გადაცემა კიდევ უფრო ადვილია, ვიდრე ფულის
2. მოძრაობა ზევით, ვინაიდან ცოდნა მისაწვდომია თითოეულისათვის და მიიღწევა ფორმალური სწავლების პირობებში
3. როგორც წარმატების ასევე წარუმატებლობის შესაძლებლობა. ნებისმიერს შეუძლია შეიძინოს „წარმოების საშუალება“, ე.ი. ცოდნა, რომელიც საჭიროა სამუშაოს შესასრულებლად, მაგრამ ყველას არ შეუძლია მისი დახმარებით გამარჯვება.

ამ სამი მახასიათებლის მიხედვით ცოდნის საზოგადოებაში გავრცელებულია სერიოზული კონკურენცია როგორც ორგანიზაციებს შორის, ასევე ცალკეულ ადამიანებს შორის. ინფორმაციული ტექნოლოგიები თუმცა იგი ერთ-ერთია ახალი რეალობის მრავალი ასპექტიდან, უკვე ახდენს ძალიან შესამჩნევ და არსებით ზრგავლენას: ის საშუალებას აძლევს ცოდნას, რათა პრაქტიკულად მყისიერად გავრცელდეს და მისაწვდომი იყოს ყველასათვის. თუ გავითვალისწინებთ ინფორმაციის გავრცელების სიმაღლივსა და სისწრაფეს, ნებისმიერი ინსტიტუტს, არა მხოლოდ კომერციული კომპანიებს, არამედ სკოლებს, უნივერსიტეტებს, საავადმყოფოებს და მრავალრიცხოვან სახელმწიფო ორგანოებს შეუძლიათ კონკურენციის განწევა გლობალური მასშტაბით, მიუხედავად იმისა, რომ ამ ორგანიზაციების უმრავლესობა მხოლოდ ადგილობრივად და მხოლოდ თავიანთ ბაზრებზე დარჩება. ეს აიხსნება იმით, რომ

ინტერენტი აძლევს საშუალებას თავის მომხმარებელს, რათა მან პლანეტის ნებისმიერ წერტილში გაიგოს, თუ რა არის მისი ადგილი ნებისმიერ სხვა ადგილას და რა ფასად.

ცოდნის ეს ახალი ეკონომიკა დიდად არის დამოკიდებული ადამიანებზე, რომლებიც გონებრივი შრომით არიან დაკავებული. დღეს ეს ტერმინი ფართოდ გამოიყენება იმ ადამიანების მიმართ, ვისაც გააჩნიათ ფართომასშტაბიანი თეორიული ცოდნა და უნარები, მაგალითად, ექიმები, იურისტები, პედაგოგები, ბუღალტრები, ინჟინერ-ქიმიკოსები. მაგრამ ყველაზე წარმოდგენილი ზრდა იქნება ე.წ. „გონებრივი შრომის ტექნიკოსებში“, ანუ კომპიუტერების სპეციალისტებში, პროგრამისტებში, კლინიკური ლაბორატორიების ანალიტიკოსებში, წარმოების ტექნოლოგებში. ეს ადამიანები ერთნაირად არიან როგორც ფიზიკური, ასევე გონებრივი შრომის წარმომადგენლები. როგორც წესი, ეს ადამიანები უფრო მეტ დროს მუშაობენ ხელებით, ვიდრე, თავით, მაგრამ მათი ფიზიკური შრომა ეფუძნება უდიდეს თეორიულ ცოდნას, რომლის შეძენაც მხოლოდ ფორმალური სწავლების დროს შეიძლება და არა სანარმოში. როგორც წესი, ამ ადამიანებს უფრო მეტს არ უხდიათ, ვიდრე ჩვეულებრივ მუშახელს, მაგრამ ისინი პროფესიონალებად ითვლებიან. ზუსტად ასევე, მე-20 საუკუნეში არაკვალიფიციური მუშები წარმოებაში წარმოადგენდნენ დომინირებულ სოციალური და პოლიტიკურ ძალას. გონებრივი შრომის ტექნიკოსებსაც თავისუფლად შეუძლიათ, რომ დომინირებული სოციალური და შესაძლებელია პოლიტიკური ძალაც გახდნენ უკვე რამდენიმე ათწლეულის შემდეგ.

ცოდნის საზოგადოება-ახალი სამუშაო ძალა

ასი წლის წინ განვითარებულ ქვეყნებში ადამიანთა უმრავლესობა ფიზიკურად მუშაობდა ფერმეებში, საშინაო მეურნეობაში, პატარა სახელოსნოებსა და ფაბრიკებში, რომლებიც მაშინ ჯერ კიდევ ცოტა იყო. ორმოცდაათი წლის წინ ამერიკაში ფიზიკურად მომუშავეთა პროპორცია შემცირდა დაახლოებით ორჯერ, ხოლო ფაბრიკის მუშები გახდნენ სამუშაო ძალის შემადგენლობაში უმსხვილესი ჯგუფის წარმომადგენლები, რომელთა რაოდენობამ დაახლოებით 35 პროცენტს მიაღწია. ახლა, კიდევ ორმოცდაათი წლის შემდეგ ამერიკელ მშრომელთა მეოთხედზე ნაკლები ირჩენს თავს ფიზიკური შრომით. ფაბრიკის მუშები კვლავ უმრავლესობას წარმოადგენენ ფიზიკურად მომუშავეთა შორის, მაგრამ მათი წილი სამუშაო ძალის საერთო რაოდენობაში 15 პროცენტამდე შემცირდა. ყველა განვითარებული ქვეყნიდან ამჟამად ყველაზე ნაკლები ფაბრიკის მუშაა შრომითი რესურსების შემადგენლობაში. დიდ ბრიტანეთშიც თითქმის ასეთივე სიტუაციაა. გერმანიასა და იაპონიაში მათი წილი ჯერ კიდევ ერთ მეოთხედს აღწევს, მაგრამ მუდმივად კლებულობს.

პირველ მსოფლიო ომამდე არ არსებობდა ერთი სიტყვაც კი, რომელიც აღნიშნავდა იმ ადამიანებს, რომლებიც თავს ფიზიკური შრომით არ ირჩენდ-

ნენ. დაახლოებით 1920-იან წლებში გაჩნდა ცნება “მომსახურების სფეროს მუშაკი”, რომელიც მთლად სწორი არ გამოდგა. ჩვენს დროში მომსახურების სფეროში მუშაობს იმ ადამიანების ნახევარზე ნაკლები, ვინც ფიზიკური შრომით არის დაკავებული, ერთადერთი სწრაფად განვითარებადი ჯგუფი სამუშაო ძალის ჩარჩოებში განვითარებულ ქვეყნებში არის გონებრივი შრომის მუშაკები, ე.ი. ადამიანები, რომლებსაც რომლებსაც თავიანთი სამუშაოს შესასრულებლად ესაჭიროებათ ფორმალური, მონივნავ განათლება. დღეისათვის ისინი შეადგენენ ამერიკის მთელი შრომითი რესურსების ერთ მესამედს და ორჯერ აჭარბებენ ფაბრიკის მუშებს. კიდევ თხუთმეტი წლის შემდეგ მათმა რაოდენობამ განვითარებულ ქვეყნებში შეიძლება სამუშაო ძალის ორ მესამედს მიაღწიოს. ტერმინები: გონებრივი სფერო, გონებრივი სამუშაო და გონებრივი შრომის მუშაკი დაახლოებით ორმოცდაათი წლის წინ გაჩნდნენ. ისინი მოიფიქრეს 1960 წელს ერთდროულად, მაგრამ ერთმანეთისაგან დამოუკიდებლად. პირველი ტერმინი შემოიტანა ეკონომისტმა პრინსტონიდან ფრიც მაჰლუბამ, ხოლო მეორე და მესამე ტერმინები პიტერ დრუკერმა. დღეს ამ ტერმინებს ყველა იყენებს, მაგრამ ცოტამ თუ იცის, რომ ისინი დაკავშირებულია ადამიანურ ფასეულობებთან და ქცევასთან, ხალხის მართვასთან და მწარმოებლურობის გაუმჯობესებასთან, ეკონომიკასა და პოლიტიკასთან. მაგრამ რაც უკვე ნათელია დღეს არის ის, რომ ჩამოყალიბების პროცესში მყოფი საზოგადოება და ცოდნის ეკონომიკა კარდინალურად იქნება განსხვავებული მე-20 საუკუნის დასასრულის საზოგადოებისა და ეკონომიკისაგან რამდენიმე მიმართულებით. გონებრივი შრომის მუშაკები ყველა ერთად ახალ კაპიტალისტებად გვევლინებიან. ცოდნა გახდა მთავარი რესურსი, თანაც დეფიციტური. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, გონებრივი შრომის მუშაკებს გააჩნიათ წარმოების საშუალებები. მაგრამ როგორც ჯგუფი ისინი გამოდიან კაპიტალისტების რანგში ამ სიტყვის ძველი მნიშვნელობით. თავიანთი წილების საშუალებით საპენსიო ფონდებსა და ღია საინვესტიციო ფონდებში ისინი გახდნენ მაჟორიტარი აქციონერები და ბევრი მსხვილი კომპანიის მფლობელები ცოდნის საზოგადოებაში. ეფექტური ცოდნა არის ვინაობა სპეციალიზაციის. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ გონებრივი შრომის მუშაკებს უნდა ჰქონდეთ ხელმისაწვდომობა ორგანიზაციებთან, ე.ი. კოლექტივთან, რომელიც აერთიანებს ცოდნის სხვადასხვა ცოდნის სფეროს სპეციალისტებს და იყენებს მათს სპეციალიზაციას ერთიანი საბოლოო პროდუქტის მისაღებად. საშუალო სკოლის მათემატიკის ყველაზე ნიჭიერი მასწავლებელი ეფექტურია მხოლოდ, როგორც პედაგოგიური კოლექტივის წარმომადგენელი. პროდუქტის განვითარების ყველაზე მეტი ნიჭით დაჯილდოებული კონსულტანტი ეფექტურია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სახეზე გვაქვს ორგანიზებული და კომპეტენტური ბიზნესი, რომელსაც შეუძლია დანერგოს ცხოვრებაში მისი რჩევები. ყველაზე გე-

ნიალური პროგრამისტიც კი ვერ გავა იოლას პროგრამული უზრუნველყოფის მწარმოებლის გარეშე. მაგრამ თავის მხრივ, საშუალო სკოლას სჭირდება მათემატიკის მასწავლებელი, კომპანიას სჭირდება პროდუქტის განვითარების სპეციალისტი, ხოლო პერსონალური კომპიუტერების მწარმოებელ კომპანიას სჭირდება პროგრამისტი. შესაბამისად, გონებრივი შრომის მუშაკები თავის თავს თვლიან უფრო პროფესიონალებად, ვიდრე დაქირავებულ თანამშრომლებად. ცოდნის საზოგადოება უფროსების და უმცროსების საზოგადოება და არა უფროსებისა და ხელქვეითების.

გენდერული როლების ცვლილება ცოდნის ეკონომიკის ზეგავლენით

ქალები ყოველთვის მამაკაცების გვერდით შრომობდნენ. საზეიმოდ მორთულ-მოკაზმული ქალის სასტუმრო ოთახში უქმად ჯდომა მე-19 საუკუნეშიც კი იშვიათობა იყო. ფერმის, კუსტარული სახელოსნოსა თუ პატარა მაღაზიის მისახედად ყოველთვის ქალისა და მამაკაცის წყვილი იყო საჭირო. მე-20 საუკუნის დასაწყისშიც კი ექიმი ვერ დაიწყებდა კერძო პრაქტიკას ცოლის მოყვანამდე, იმიტომ, რომ მას სჭირდებოდა ცოლი, რომელიც ორგანიზებას უკეთებდა ავადმყოფთა მიღებას, ალებდა კარს, ავსებდა ავადმყოფობის ისტორიებს, აგზავნიდა ანგარიშებს. თუმცა ქალები ყოველთვის მუშაობდნენ, უხსოვარი დროიდან მათ მაინც ყოველთვის ანსხვავებდნენ მამაკაცებისაგან. ყოველთვის განასხვავებდნენ ქალისა და მამაკაცის სამუშაოს. ბიბლიაში უამრავი ქალი მიდის ქასთან წყლის მოსატანად, მაგრამ მამაკაცი არასოდეს აკეთებს ამას. მეორე მხრივ, გონებრივი შრომა „უსქესო“ მოვლენაა, არა ფემინისტების ზენოლის გამო, არამედ, იმიტომ რომ ასეთი შრომით ერთნაირად შეიძლება დაკავდნენ ქალიც და კაციც. მიუხედავად ამისა, გონებრივი შრომის პირველი თანამედროვე თანამდებობები მხოლოდ მამაკაცებს ეკავათ. მასწავლებლობა როგორც პროფესია 1794 წელს წარმოიშვა, როდესაც პარიზში შეიქმნა Ecole Normale, იმდროს ის მხოლოდ და მხოლოდ მამაკაცის საქმედ ითვლებოდა. სამოცი წლის შემდეგ, ყირიმის ომის დროს 1853-1856 წლებში, ფლორენს ნაითინგილი გახდა საფუძვლის ჩამოყალიბებელი. მეორე გონებრივი შრომის პროფესიის, ავადმყოფების მომვლელისა, რომელიც მხოლოდ და მხოლოდ ქალთა პროფესიად ითვლებოდა. მაგრამ უკვე 1950 წლისათვის მასწავლებლები ყველგან ორივე სქესის წარმომადგენლები იყვნენ. 2000 წლისათვის ვაჟები აშშ-ს სამედიცინო სასწავლებლების სტუდენტთა ორ მეხუთედს შეადგენდნენ. ევროპაში ექიმი ქალები მხოლოდ 1890-იანი წლებისათვის გამოჩნდნენ. ერთ-ერთი პირველი ევროპელი ქალბატონი, რომელმაც მედიცინის დოქტორის ხარისხი მოიპოვა, დიდი იტალიელი პედაგოგი მარია მონტესორი, ამბობდა: „მე ვარ ქალი-ექიმი და არა ექიმი, რომელიც შემთხვევით ქალი გამოდგა“. იგივე ლოგიკა მუშაობს გონებრივი შრომის ნებისმიერ სფეროში. გონებრივი შრომის მუშაკები, განურჩევლად სქესისა,

არიან პროფესიონალები, რომლებიც სარგებლობენ ერთნაირი ცოდნით, ასრულებენ ერთნაირ სამუშაოს, მიჰყვებიან ერთნაირ სტანდარტებს და ფასდებიან ერთნაირი შედეგებით. მაღალკვალიფიციური მუშაკები - ექიმები, იურისტები, მეცნიერები, პედაგოგები-უკვე დიდი ხანია არსებობენ, თუმცა მათი რაოდენობა ბოლო ასი წლის განმავლობაში გეომეტრიული პროგრესით გაიზარდა. გონებრივი შრომის მუშაკების უზარმაზარი ჯგუფი გამოჩნდა მხოლოდ მე-20 საუკუნის დასაწყისში და სწრაფი ტემპით ზრდა დაიწყო მხოლოდ მეორე მსოფლიო ომის დამთავრების შემდეგ. ესენი არიან გონებრივი შრომის ტექნიკოსები, როგორც მათ უწოდებენ, ანუ ადამიანები, რომლებიც სამუშაოს დიდ ნაწილს ხელით ასრულებენ (და ამ მიმართებით ფიზიკური შრომის მუშაკების მემკვიდრეებად გვევლინებიან). მათი ხელფასი დამოკიდებულია ცოდნაზე, რომელიც შეძენილ აქვთ ფორმალური სწავლის პირობებში და არა სანარმოში მუშაობის დროს. ამ ჯგუფს მიეკუთვნებიან რენტგენის კაბინეტის თანამშრომლები, ფიზიოთერაპევტები, ექოსკოპიური გამოკვლევის სპეციალისტები, ფსიქიატრის თანამშრომლები, ტექნიკოსები და სხვა მრავალი. 1970-იანი წლების დასაწყისიდან მოყოლებული სამედიცინო პერსონალი ითვლება შრომითი რესურსების ერთ-ერთ სწრაფად განვითარებად სეგმენტად ამერიკაში და დიდ ბრიტანეთში. მომავალ თხუთმეტ-ოცდახუთ წელიწადში გონებრივი შრომის ტექნიკოსების რაოდენობა კომპიუტერების, მრეწველობისა და განათლების სფეროში კიდევ უფრო სწრაფად გაიზარდება. ოფისის ისეთი თანამშრომლების რაოდენობა, როგორიცაა, მაგალითად, იურისტის თანამშრომლები, ასევე იზრდება. შემთხვევით არა არის, რომ გუშინდელი მდივანი დღეს გვევლინება თანამშრომედ, რომელიც განაგებს ბოსის ოფისს და მის საქმეების განმკარგულებელიცაა. შემდეგი ოცი-ოცდაათი წლის განმავლობაში განვითარებულ ქვეყნებში გონებრივი შრომის ტექნიკოსები გახდებიან დომინირებული ჯგუფი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში და დაიკავენ ისეთივე მნიშვნელოვან მდგომარეობას, როგორიც ეკავათ 1950-1960 წლებში ქარხნის მუშებს, რომლებიც პროფკავშირში იყვნენ გაერთიანებული. ყველაზე მნიშვნელოვანი, რაც შეეხებათ გონებრივი შრომის ამ მუშაკებს, არის ის, რომ ისინი თავის თავს მუშებად კი არა პროფესიონალებად თვლიან. ბევრი მათგანი თავის სამუშაო დროის დიდ ნაწილს არაკვალიფიციური სამუშაოს შესრულებას ანდომებს, მაგალითად ასწორებს საავადმყოფოს საწოლებს, პასუხებს სატელეფონო ზარებს ან აქსეროქსებს დოკუმენტებს. მაგრამ რაც განასხვავებს მას თავის წარმოდგენაში და მთელი საზოგადოების წარმოდგენაში, არის სამუშაოს ის ნაწილი, რომელის შესასრულებლადაც მას სჭირდება ფორმალურად შეძენილი ცოდნის გამოყენება. ზუსტად ამის გამო ითვლებიან ისინი, გონებრივი შრომის სრულფასოვან მუშაკებად. ასეთ მშრომელებს, წაეყენებათ ორი ძირითადი მოთხოვნა: ფორმალური განათლება, რომელიც მათ

საშუალებას აძლევს გონებრივი შრომას შეუდგენ და უწყვეტი განათლება მთელი პროფესიული კარიერის განმავლობაში, რისი წყალობითაც ისინი ყოველთვის თანამედროვეებად დარჩებიან. ძველი მაღალკვალიფიციური პროფესიონალებისათვის, მაგალითად ექიმებისათვის და იურისტებისათვის, ფორმალური განათლება უკვე მრამდენიმე ასწლეულის განმავლობაში იყო მისაწვდომი, მაგრამ გონებრივი შრომის ტექნიკოსებისათვის სისტემატური და ორგანიზებული მომზადება დღემდე მხოლოდ ზოგიერთ ქვეყანაშია შესაძლებელი. მომავალი რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში რიცხვი იმ საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა, რომლებიც გონებრივი შრომის ტექნიკოსებს მოამზადებს, სწრაფად გაიზრდება ყველა განვითარებულ და განვითარებდ ქვეყანაში, ისევე როგორც წარსულში ყოველთვის სწრაფად ჩნდებოდა ახალი ინსტიტუტები ახალი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ამჟამად განსხვავება მდგომარეობს იმაში, რომ აუცილებელია უკვე განათლებული და მაღალკვალიფიციური ზრდასრული ადამიანების უწყვეტი განათლება. როგორც წესი, განათლება მთავრდებოდა მუშაობის დაწყებისთანავე. ცოდნის საზოგადოებაში ის არ მთავრდება არასოდეს. ცოდნა არ ჰგავს ტრადიციულ უნარ-ჩვევებს, რომლებიც ძალიან ნელა იცვლება. ბარსელონის მახლობლად ესპანეთის ერთ-ერთ მუზეუმში გამოფენილია დიდი რაოდენობით ის ხელსაწყო-იარაღები, რომლითაც სარგებლობდნენ რომის იმპერიაში. ნებისმიერი თანამედროვე ხელოსანი იცნობს მათ, იმიტომ რომ ეს ხელსაწყოები ძალიან ჰგავს იმ ინსტრუმენტებს, რომლებიც დღემდე გამოიყენება. ამგვარად, შეიძლება ვიგულისხმით, რომ ხელობის შესასწავლად ადამიანს მთელი ცხოვრების განმავლობაში ეყოფა ის, რაც მე-17 ან მე-18 საუკუნეში ისწავლებოდა. ცოდნა კი პირიქით, ძალიან მალე ძველდება. ასე, რომ გონებრივი შრომის მუშაკები მუდმივად უნდა სწავლობდნენ. უკვე ზრდასრული განათლებული ადამიანების უწყვეტი განათლება იქცევა აქტიურად განვითარებას სფეროდ მომავალში. ცოდნის უმეტესი ნაწილი არატრადიციული გზით გადაეცემა: ერთკვირიანი სემინარებიდან დაწყებული ონლაინ რეჟიმში ჩატარებული ტრენინგებით დამთავრებული, ხოლო ბევრ ადგილებში ტრადიციული უნივერსიტეტიდან დაწყებული შინ სწავლებით დამთავრებული. ინფორმაციული რევოლუციას, რომელიც როგორც მოსალოდნელია, უდიდეს გავლენას მოახდენს განათლებაზე და ტრადიციულ სკოლებსა და უნივერსიტეტებზე, კიდევ უფრო მეტი მნიშვნელობა ექნება გონებრივი შრომის მუშაკთა უწყვეტი განათლებისათვის. გონებრივი შრომის ყველა მუშაკი მიდრეკილია იმისაკენ, რომ იგი იდენტიფიცირებული იყოს თავისი განათლების მიხედვით. გაცნობისა ისინი ამბობენ: „მე ვარ ანთროპოლოგი“ ან „მე ვარ ფიზიოთერაპევტი“. ისინი ამაყობენ იმ ორგანიზაციით, სადაც მუშაობენ, იქნება ეს კომპანია, უნივერსიტეტი თუ სახელმწიფო ორგანო. მაგრამ ისინი მას არ კი არ ეკუთვნებიან, არა-

მედ მხოლოდ მუშაობენ იქ. მათი უმრავლესობა თვლის, რომ მათ უფრო მეტი საერთო აქვთ თავისივე სპეციალობის ადამიანებთან, რომლებიც სხვა დაწესებულებაში მუშაობენ, ვიდრე კოლეგებთან თავისივე ორგანიზაციიდან, რომლებიც სხვა სფეროში მუშაობენ. ცოდნის, როგორც მნიშვნელოვანი რესურსის გამოჩენა, ნიშნავს გაძლიერებულ სპეციალიზაციას. გონებრივი შრომის მუშაკები უკიდურესად მობილურები არიან თავიანთი სპეციალიზაციის ჩარჩოებში. მათ სულაც არ აწუხებთ სხვა უნივერსიტეტში, კომპანიაში და სხვა ქვეყანაში გადასვლა, თუკი ისინი ისევ თავიანთ ძველ სფეროში იმუშავებენ. დღეს ბევრს საუბრობენ იმის შესახებ, თუ როგორ შეიძლება დამსაქმებლის მიმართ გონებრივი შრომის მუშაკების ერთგულების შენარჩუნება. მაგრამ ამ ლაპარაკს არსად მივყავართ. გონებრივი შრომის მუშაკები შეიძლება მიეჯაჭვონ ორგანიზაციას და შეიძლება იქ კომფორტულად გრძნობდნენ თავს, მაგრამ პირველ რიგში ისინი ინარჩუნებენ ერთგულებას ცოდნის იმ სფეროს მიმართ, რომელშიც სპეციალიზაცია აქვთ. ცოდნაში იერარქიები არ არის. ისინი შეიძლება გამოყენებულია კონკრეტულ სიტუაციაში. მაგალითად, ქირურგი, რომელიც ოპერაციას აკეთებს გულზე, შეიძლება, ლოგოპედზე მეტს იღებდეს და საზოგადოებაშიც უფრო მაღალი მდგომარეობა ეკავოს, მაგრამ თუ კონკრეტულ სიტუაციაში საჭიროა ინსულტის მსხვერპლის მდგომარეობიდან გამოყვანა, ლოგოპედის ცოდნა უფრო მნიშვნელოვანი იქნება, ვიდრე კარდიოქირურგის. ზუსტად ამ მიზეზის გამო, ყველა სახის გონებრივი შრომის მუშაკები თავის თავს სთვლიან არა ხელქვეითებად, არამედ პროფესიონალებად და ასეთივე დამოკიდებულებას მოითხოვენ სხვების მხრიდანაც. ფული მნიშვნელოვანია გონებრივი შრომის მუშაკებისათვის ისევე, როგორც სხვა ნებისმიერი ადამიანისათვის, მაგრამ მას ისინი თვითმიზნად არ მიიჩნევენ და ფული მათ პროფესიონალურ წარმატებასა და მიღწევებსა ვერ შეუცვლის. გუშინდელი დღის მშრომელებისაგან განსხვავებით, რომელთათვისაც სამუშაო პირველ რიგში გამოსაკვები საშუალება იყო, გონებრივი შრომის მუშაკებისათვის მათი სამუშაო მათი ცხოვრებაა.

მუდმივად წინსწრაფვა

ცოდნის საზოგადოება ადამიანთა პირველი საზოგადოებაა, სადაც წინ წანევის შესაძლებლობა პრაქტიკულად შეუზღუდავია. ცოდნა განსხვავდება სანარმოო საშუალებებისაგან იმით, რომ მისი მემკვიდრეობით გადაცემა და დაპყრობა შეუძლებელია. ყოველმა ადამიანმა ცოდნა თვითონ უნდა მოიპოვოს. ცოდნა უნდა იქნეს წარმოდგენილი ისეთი სახით, რომ მისი გადაცემა იყოს შესაძლებელი მონაფეებისათვის, ე. ი. ის საზოგადოებისათვის მისაწვდომი უნდა იყოს. ცოდნა მისაწვდომია ყველასათვის ან მალე იქცევა ასეთად. ზუსტად ამიტომ ცოდნის საზოგადოება ძალიან მოძრავია. ნებისმიერ ადამიანს შეუძლია მიიღოს ნებისმიერი ცოდნა სკოლაში სწავლო პროცესის ფარგლებში და არა ქარხანაში

ოსტატის შეგირდად მუშაობის დროს. 1850 წლამდე და 1900 წლამდეც კი საზოგადოება პრეაქტიკულად არ იყო მობილური. ინდური კასტური სისტემა, რომლის მიხედვითაც ადამიანის წარმომავლობა განაპირობებს არა მხოლოდ ადამიანის სტატუსს საზოგადოებაში, არამედ მის პროფესიასაც უკიდურესობას წარმოადგენდა. ბევრ სხვა საზოგადოებაშიც იყო ასეთი თუ მამა გლეხია, მაშინ მისი ვაჟიშვილებიც გლეხები იქნებიან, ხოლო ქალიშვილები გლეხებს გაჰყვებიან ცოლად. ძირითადად, მოძრაობა ხდებოდა უკუმიმართულებით. ამის მიზეზი შეიძლება ყოფილიყო ომები ან ავადმყოფობა, პირადი უბედურება ან მავნე ჩვევები, როგორიცაა, მაგალითად, ლოთობა და აზარტული თამაშები. ამერიკაშიც კი, რომელიც შეუზღუდავი შესაძლებლობის ქვეყანაში, წინ სვლა გაცილებით ნაკლები იყო, ვიდრე ითვისება. ჯერ კიდევ მე-20 საუკუნის პირველ ნახევარში პროფესიონალებისა და მენეჯერების აბსოლუტური უმრავლესობა ისევ პროფესიონალებისა და მენეჯერების შვილები იყვნენ და არა ფერმერების, პატარა მალაზიების მფლობელების და ქარხნის მუშების შვილები. მაგრამ ამერიკისათვის დამახასიათებელი იყო არა წინსვლის რაოდენობები, განსხვავებით ევროპის ბევრი ქვეყნისაგან, არამედ ის, როგორ მიესალმებოდა, აფასებდა და სტიმულს აძლევდა საზოგადოება მას. დღეს თითოეული ადამიანისაგან არის მოლოდინი, რომ ის უკეთესი გახდება. ეს იდეა წინა თაობებს სასაცილოდ მოეჩვენებოდა. ბუნებრივია, რომ მხოლოდ ძალიან ცოტას ხელენიფება მიაღწიოს გამორჩეულ წარმატებას, მაგრამ ძალიან ბევრი ადამიანი აღწევს ადექვატურ შედეგებს.

1959 წელს ჯონ კენეტ ჰელბრეიტმა პირველად დაწერა „სიჭარბის საზოგადოების“ შესახებ. ეს არ არის ის საზოგადოება, რომელშიც ბევრი მდიდარი ადამიანია ან რომელშიც მდიდარი ადამიანები კიდევ უფრო მდიდრდებიან, არამედ ეს არის საზოგადოება, სადაც მოსახლეობის უმრავლესობას შეუძლია იგრძნოს თავი ფინანსურად დაცულად. ცოდნის საზოგადოებაში არის დიდი რაოდენობა ადამიანების, შეიძლება მისი უმრავლესობაც კი, რომელსაც უფრო მეტი გააჩნია, ვიდრე ფინანსური დაცულობა. ეს გახლავთ სოციალური მდგომარეობა ან „სოციალური სიჭარბე“.

წარმატების ფასი

წინსვლა ცოდნის საზოგადოებას ძვრი უჯდება, ე.წ. „ვირთხების რბოლა“ ადამიანებზე ფსიქოლოგიურ ზეწოლას ახდენს და ემოციურ ტრავმებს იწვევს. გამარჯვებულები მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნებიან, თუ ვინმე წაგებული დარჩება. ადრე უმინო მუშის შვილი, რომელიც ასეთივე მინის გარეშე მუშად დარჩებოდა არ ითვისებოდა წარუმატებლად, ხოლო ცოდნის საზოგადოებაში მას წარუმატებელს უწოდებენ როგორც პირად ასევე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

იაპონელ ახალგაზრდობას უძილობა აწუხებს, იმიტომ რომ საღამოობით იზეპირებენ სახელმძღვანელოებს, ემზადებიან გამოცდებისათვის. სხვა

შემთხვევაში ისინი ვერ მოხვდებიან პრესტიჟულ უნივერსიტეტში და შესაბამისად ვერ მიიღებენ კარგ სამსახურს. ასეთი ზეწოლის გამო სწავლა სიძულვილს იწვევს, რაც დარღვევით ემუქრება იაპონურ ნაქებ ეკონომიკურ თანასწორობას და ქვეყნას უქადის პლუტოკრატად გადაქცევას, იმიტომ, რომ მხოლოდ შეძლებულ მშობლებს შეუძლიათ გადაუხადონ თავიანთ შვილებს უნივერსიტეტში მოწყობისათვის საჭირო მომზადების ღირებულება. სხვა ქვეყნებში, მაგალითად, როგორიცაა, ამერიკა, დიდი ბრიტანეთი და საფრანგეთი, საგანმანათლებლო დაწესებულებებსაც აქვთ ერთმანეთთან მკაცრად კონკურენციის შესაძლებლობა. ის ფაქტი, რომ ეს ასე მალე მოხდა, სულ რაღაც ოცდაათ თუ ორმოც წელიწადში, მეტყველებს იმაზე, რომ წარუმატებლობის შიშმა ცოდნის საზოგადოების ყველა კუთხეში შეაღწია. თუ გავითვალისწინებთ მეტოქეებს შორის ბრძოლას, სულ უფრო და უფრო მეტი გონებრივი შრომის წარმატებული ორივე სქესის მუშაკი, ბიზნეს-მენეჯერი, უნივერსიტეტის პროფესორი თუ მუშაუმი დირექტორი, აღწევს კრიტიკულ მდგომარეობას ორმოცი წლის ასაკის ზემოთ. მათ იცინი, რომ უკვე ყველაფერს მიაღწიეს, რისი მიღწევაც კი შეეძლოთ. თუ სამუშაო ყველაფერია მათთვის, მაშინ მათ პრობლემები ეწყებათ. შესაბამისად, გონებრივი შრომის მუშაკებისათვის აუცილებელია განვითარება, გაუმჯობესება ახალგაზრდობაში, პირადი ცხოვრება კონკურენციის გარეშე, სამსახურის გარეთ რაიმე სერიოზული გატაცების მოძებნა, მაგალითად, ადგილობრივი კომუნის მოხალისეობა, ადგილობრივ ორკესტრში დაკვრა ან ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს მუშაობაში აქტიური მონაწილეობა. ეს გატაცება მისცემს მათ საშუალებას ბევრს მიაღწიონ პირად ცხოვრებაში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ე.ბარათაშვილი. გ.ნაკაიძე. პროექტის მენეჯმენტი. თბილისი 2007.
2. ე.ბარათაშვილი. ლ.ქოქიაური. მენეჯმენტის პრინციპები. თბილისი 2010.
3. გ. მალაშხია. მეტაეკონომიკა-ეკონომიკის ფილოსოფია. თბილისი 1995.
4. ა. ქიტაშვილი-კვაჭანტირაძე. ლიდერობა და გუნდის მართვა. გამომცემლობა „ივერიონი“. თბილისი 2013.
5. გ.ჯოლია. დ. სეხნიაშვილი. ცოდნის ეკონომიკა და მართვა. საგამომცემლო სახლი „ტექნიკური უნივერსიტეტი“ თბილისი 2010.
6. The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change by Stephen R. Covey 2010
7. Effective Management Decision Making by Ian Pownall 2011
8. http://content.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,2086680_2086683_2087656,00.html
9. hbswk.hbs.edu/topics/leadership.html
10. www.forbes.com/management