

ინოვაციური მენეჯმენტი და მენეჯმენტის საკადრო პოლიტიკა, როგორც მცირე და საშუალო საწარმოების განვითარების ძირითადი ფაქტორები

ეკატერინე შილაკაძე, დოქტორანტი

რეზიუმე

მცირე და საშუალო საწარმოებში ინოვაციური ტექნოლოგიების დანერგვა დაკავშირებულია ადამიანურ ფაქტორებთან, კერძოდ კონკრეტული თანამშრომლები რომლებიც აყალიბებენ საკუთარ ბიზნესს, რადგან თვლიან რომ მათი მიდგომა სათანადოდ ვერ შეფასდა და სათანადო გამოყენება ვერ ჰპოვა კომპანიის განვითარებისთვის. ზემოთხსენებული მეტყველებს კომპანიის განვითარებაში ადამიანური ფაქტორის დიდ როლზე, თავის მხრივ აღნიშნული ფაქტორი მოიცავს სამეცნიერო კულტურას და სამეწარმეო სულს.

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთათვის დამახასიათებელია მოქნილობის ფუნქცია, რადგან კონკრეტული სამუშაოს მოცულობა მუდმივად ცვალებადია და ზოგჯერ წარმოიქმნება ადგილზე არმყოფი მუშაკის ჩანაცვლების საჭიროება. მცირე კოლექტივი შეიძლება შეადარო ოჯახს, სადაც თითოეულისთვის განსაზღვრულია მხოლოდ მოვალეობათა საერთო წრე და სადაც თითოეული უნდა იყოს მზად გააკეთოს ის, რაც იმ მომენტში აუცილებელია. მაგრამ კოლექტიური შრომის შეფასება ხდება ინდივიდუალურად.

Summary

Innovative management and appropriate human resources as the main factors of small and medium enterprises development

Ekaterine Shilakadze, Doctoral Student

Innovation technology development in small and medium business is related to human resources, more precisely staff that start running their own business because they think their approaches were not valued enough and was ineffectual for company progress. Mentioned above underlines huge role of human resources in company development and it contains science culture and enterprising spirit.

Small and medium businesses are characterized with flexibility because concrete working environment is in constant changes and sometimes it takes to switch the staff in his moment of absence. Small collective could be interpreted as family where there is specific obligation joint circle and each of the members must be ready to do the things for which they are responsible for in specific moment. However, collective work value is individual.

თანამედროვე ეპოქაში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს ადამიანური ფაქტორის როლი. ნებისმიერი საწარმოს ფუნქციონირებისა და განვითარების სტრატეგია წარმოდგენილია პერსონალის გათვალისწინების გარეშე. იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოს ფუნქციონირება, უნდა ჩამოყალიბდეს ძლიერი გუნდი, რომელსაც შესწევს მისი მაღალი პროფესიული ავტორიტეტის შენარჩუნების უნარი.

ნებისმიერი საწარმოს მიზნების წარმატებული რეალიზაცია უშუალოდ დაკავშირებულია შრომითი რესურსების, ე.წ. პერსონალის (მომუშავეთა), ოპტიმალურ გამოყენებასთან. საწარმოს პერსონალს წარმოადგენს მისი პირადი შემადგენლობა, რომელიც დასაქმავებით მუშაობს და გააჩნია ხარისხობრივი მახასიათებლები და შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან.

არასტაბილურ გარე და შიდა ეკონომიკურ გარემოში მუშაობა, მცირე ზომის, რესურსული, დროითი და ფინანსური შესაძლებლობების ფონზე, განაპირობებს მცირე და საშუალო სამეწარმეო ორგანიზაციების ვიწროსპეცილიზებული წარმოების განხორციელებაზე ორიენტირებას. ეს გარემოება მოითხოვს მომუშავეთაგან ცოდნის მაღალ დონეს, როგორც პროდუქციის წარმოებაში, ასევე ტექნიკისა და ტექნოლოგიის სფეროში. ვინაიდან მუშაკებს ხშირად უწევთ ისეთი ფუნქციების შესრულება, რომელიც არ შეესაბამება მათ პროფესიულ განათლებას, ხელმძღვანელები ცდილობენ შეარჩიონ უნივერსალური მუშაკები და არა ვიწრო სპეციალისტები. მუშაკთა ენივერსალიზმში ყალიბდება თვით ორგანიზაციის შიგნითაც თანამდებობების შეთავსებისა და ადამიანების სამუშაოთა სხვა სახეობებზე პერიოდული გადართვის გზით. ეს დებულება მართალია ყველასთვის - ხელმძღვანელობიდან დაწყებული მუშაკებით დამთარებული.

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა მუშაობა მუდმივად ცვალებადია, როგორც გარე ასევე შიდა პირობებში, რაც უბიძგებს თანამშრომლებს გაუმჯობესების მუდმივი ძიებისაკენ, შრომის პროცესისადმი შემოქმედებითი, ინოვაციური მიდგომისკენ. სწორედ ამიტომ ასეთ საწარმოებში დიდია გამოგონებათა და რაციონალიზატორულ წინადადებათა რიცხვი. ცნობილი ინგლისელი ეკონომისტის, მცირე და საშუალო მეწარმეობის პრობლემების სპეციალისტის გ. ბენოკის მონაცემებით, XX საუკუნის უმნიშვნელოვანესი გამოგონებების ნახევარზე მეტი ეკუთვნის დამოუკიდებელ გამომგონ-

ებლებს და მცირე ფირმებს.

გარე საბაზრო კონიუნქტურის ცვლილების დროს, მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა არც ისე დიდი რესურსული შესაძლებლობებით, საქმიანობის არაპერსპექტიული მიმართულებების უფრო მომგებიანზე გადასვლით ხშირ ცვლილებას ასტიმულირებს. ეს გარემოება აიძულებს მცირე და საშუალო მეწარმეობის ორგანიზაციათა ხელმძღვანელობას წარმოების ორიენტაციის სწრაფი შეცვლისა და ბაზრის მოთხოვნების დაკმაყოფილების მიზნით, შეინარჩუნოს ფირმის რესურსების ყველა სახეობის მობილურობა, მათ შორის პერსონალისაც.

მცირე და საშუალო საწარმოთა პერსონალის მართვის მიდგომების შემუშავების უგულვებელყოფასთანა დაკავშირებული მმართველობის კრიზისის ერთ-ერთი მიზეზი.

ორგანიზაციაში შიდა ცვლილების რეალიზებისა თუ ახალი ფირმის შექმნისას, ხელმძღვანელები ხშირად ივინყებენ მუშაკის ფსიქოლოგიის ცვლილებებს და პერსონალის მართვის სისტემის შექმნის აუცილებლობას.

განვიხილოთ მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა პერსონალის მართვის სისტემის ძირითადი საკითხები.

პერსონალის ფორმირება შეიცავს სამსახურში მიღების, თანამდებობებზე დანიშნვისა და დათხოვნის პროცესებს.

მცირე ფირმებისათვის შესაძლებელია ახალი მუშაკების აყვანის ორი ძირითადი ვარიანტი:

-ინდივიდუალური, ნაცნობობების რეკომენდაციებით;

-მასობრივი, განცხადებებით, შემდგომი შერჩევით;

ძირითად შემთხვევებში გამოიყენება პირველი ვარიანტი.

პირადი არხებით მომუშავეთა მოძებნა განაპირობებს შერჩევის სპეციალური პროცედურების ზედმეტობას, ვინაიდან სამსახურს სთავაზობენ იმ ადამიანს, რომელიც უკვე გამოსადეგია და რომელზედაც უკვე რაღაცაა ცნობილი. ხოლო განცხადებებით შერჩევა გულისხმობს რამდენიმე კანდიდატისგან ყველაზე გამოსადეგის შერჩევას, შესაბამისად, ის ფირმები, რომლებიც გამოიყენებენ შერჩევის მასობრივ მეთოდების პრაქტიკას დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ კვალიფიკაციას.

მცირე ფირმები ითვალისწინებენ პირად თვისებებს და არა კვალიფიკაციას. ვინაიდან:

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა ფინანსური მდგომარეობა არ აძლევს მათ სპეციალისტთა საკმარისი რაოდენობის შენახვის საშუალებას. მცირე კოლექტივში ასევე დიდ როლს თამაშობს კომუნიკაბელურობა, პატიოსნება, ნებისმიერი სამუშაოს შესრულების მზადყოფნა.

მცირე და საშუალო მეწარმეობის სპეციფიკა, მისი საქმიანობის სახეობების დინამიური ცვლილებითა და მუშაობის პირობების ხშირი ცვლილებით, მოითხოვს ისეთ მუშაკებს, რომელთაც არ ამაღლებენ

ბენ პროფესიული სწავლების არსებულ სისტემაში. უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობს სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, კულტურა, გარეგნობა.

პერსონალის შერჩევის კრიტერიუმებს შორის შეიძლება შეგხვდეთ უმაღლესი განათლების მოთხოვნას, თუმცა მის სპეციალობასთან კავშირის გარეშე. მრავალი საწარმო უმაღლესი განათლების ქონას განიხილავს, როგორც ადამიანის კულტურის, ერუდიციის, ინტელექტის საერთო დონის მაჩვენებელს. უმაღლესი განათლების ქონა მნიშვნელოვანია ბუღალტრებისთვის, ეკონომისტებისთვის, იურისტებისთვის, ტექნიკური დარგების სპეციალისტებისთვის.

საქართველოში შეიძლება შეგხვდეთ სამსახურში აყვანის კიდევ ერთი ვარიანტი - კონტრაქტები, რომელიც იდება მუშაკებთან ბევრ ფირმაში. შრომითი კოდექსის შესაბამისად, ისინი არეგულირებენ მხარეთა უფლება-მოვალეობებს და პასუხისმგებლობას. კონტრაქტი არის უფრო ფორმალური, ვიდრე იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტი.

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთათვის დამახასიათებელია მოქნილობის ფუნქცია, რადგან კონკრეტული სამუშაოს მოცულობა მუდმივად ცვალებადია და ზოგჯერ წარმოიქმნება ადგილზე არმყოფი მუშაკის ჩანაცვლების საჭიროება. მცირე კოლექტივი შეიძლება შეადარო ოჯახს, სადაც თითოეულისთვის განსაზღვრულია მხოლოდ მოვალეობათა საერთო წრე და სადაც თითოეული უნდა იყოს მზად გააკეთოს ის, რაც იმ მომენტში აუცილებელია. მაგრამ კოლექტიური შრომის შეფასება ხდება ინდივიდუალურად.

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოებში არ არსებობს კარიერა ტრადიციული გაგებით. აქ კარიერა ვითარდება მოვალეობათა გაფართოების, პროფესიონალიზმის ზრდის, ხელფასის გაზრდის გზით.

საქმიანობის შეფასების ფორმალური პროცედურა ასევე არ არსებობს. თვით მუშაკი ხედავს შრომის შედეგს, ისივს როგორც ის ადამიანები, ვინც ახორციელებს სამსახურში აყვანას.

შეფასება ხორციელდება ყოველთვიურად ხელფასის სახით. იმისდა მიუხედავად, რომ მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოებში თანამდებობრივი იერარქია არ არის დიდი და სათავეში არის შესასრულებელ მოვალეობებში ფუნქციონალური მოქნილობა, რიგითი თანამშრომლებისა და მაღალი დონის ხელმძღვანელების ანაზღაურებაში განსხვავება ნაკლები კი არა, უფრო მეტია, ვიდრე მსხვილ საწარმოებში.

ყველაზე ხშირად ფირმებში არ არის განსაზღვრული ხელფასის ფიქსირებული ოდენობა, და იგი იცვლება თვიდან თვემდე და დამოკიდებულია ფირმის საერთო მომგებიანობაზე. ფირმის შემოსავლების პროცენტი, რომელიც მიიმართება ანაზღაურებაზე განისაზღვრება დირექტორის მიერ დამოუკიდებლად. ის ასევე, საკუთარ შედეგებზე დაყრდნობით, ანაწილებს ხელფასს მომუშავეთა შორის.

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა პერ-

სონალთან მუშაობით დაკავებულია ხელმძღვანელობა. კადრების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება შემოიფარგლება მუშაკთა მისამართების, საპასპორტო მონაცემებისა და სხვა მონაცემების ფიქსაციით.

ქვეყანაში არსებული უმუშევრობა და შედარებით დაბალი ხელფასები მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოებისთვის მუშაკთა ფართო არჩევანის შესაძლებლობას იძლევა. ხელმძღვანელებს შეუძლიათ აიყვანონ აუცილებელი თანამშრომლები დროის მხოლოდ მცირე პერიოდით, უმნიშვნელოდ გაუზარდონ მათ ხელფასი. მუშაკებში მაღალი კვალიფიკაციის არქონა ამცირებს მათი პრეტენზიების დონეს. სამსახურის დაკარგვის შიშით ბევრნი მიდიან ამაზე.

ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემას მომუშავეთა სოციალური დაუცველობა წარმოადგენს. მათი კეთილდღეობა დამოკიდებულია ხელმძღვანელზე. აქ არ არსებობს კოლექტიური ხელშეკრულებები, პროფკავშირები, გაერთიანებულ თანამშრომელთა სხვა ისეთი ორგანოები, რომელთაც შეუძლია ადმინისტრაციაზე ზემოქმედება. მუშაკისა და დამსაქმებლის ურთიერთობის მარეგულირებელ ერთადერთ დოკუმენტს წარმოადგენს შრომის კოდექსი, თუმცა მისი შესრულება არ კონტროლდება.

ზოგადად პერსონალის მართვა წარმოჩინდება, როგორც მოქმედებათა ნაკლებად მონესრიგებული კომპლექსი და არა კარგად მოფიქრებული და თანამიმდევრული პოლიტიკა. მიუხედავად ამისა, მუშაკთა საქმიანობის უპირატესად კომპლექსური ხასიათი და ყველა ფუნქციის ერთი პირისთვის დაქვემდებარება, მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა პერსონალის მართვისადმი კომპლექსურ მიდგომის წინაპირობას ქმნის.

ამჟამად ფინანსური კრიზისის პირობებში, (აგრეთვე რიგ პრობლემებთან დაკავშირებით: კანონმდებლობა, დაბეგვრა, დაკრედიტება, ბიუროკრატია და ა.შ.) მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოები უფრო გადარჩენის სტადიაზე იმყოფებიან, ვიდრე განვითარებისა. ჭარბობს რაც შეიძლება სწრაფად მოგების მიღების სურვილი, ხოლო პერსონალში სახსრების დაბანდება არის გრძელვადიანი.

2014 წლის ოქტომბერ-დეკემბერთი მთავრობამ შეიმუშავა ფინანსური კრიზისის პირობებში მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა მხარდაჭერის რიგი ღონისძიება. ასევე აუცილებელია შეიქმნას მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა მხარდაჭერისა და რეგულირების სახელმწიფო მექანიზმი, მენეჯმენტის კულტურის ფორმირება, რის გარეშეც შეუძლებელია ცივილიზებული შრომითი ურთიერთობების არსებობა.

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა განსაკუთრებულობები ხელმძღვანელთაგან პერსონალის მართვის სფეროში მაღალ პროფესიონალიზმს მოითხოვს.

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა მუშაკებს უწევთ მათი თანამდებობებისთვის არადამახასიათებელი ფუნქციების შესრულება, ამიტომ აქ აუცილებელია არა ვინაო პროფილის პროფესიონალე-

ბი, არამედ უნივერსალური მუშაკები, რომელთაც შეუძლიათ თანამდებობის შეთავსება და სხვადასხვა სახის სამუშაოს შესრულება.

მრავალდონიან საორგანიზაციო სტრუქტურის არარსებობა პერსონალს უქმნის წარმოდგენას, რომ კარიერა არის ფუნქციური მოვალეობების გაფართოება და გართულება, პროფესიონალიზმის ზრდა, ხელფასის გაზრდა და არა მათი თანამდებობრივი წინსვლა.

მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოებში არ არსებობს საკადრო მუშაობების რეგლამენტირების ბევრი ინსტრუქციული ხასიათის დოკუმენტი, მუშაობაში ბიუროკრატიულობის ნაკლები ხარისხია, მაგრამ არსებობს არაოფიციალურ მითითებათა სისტემა. ეს განაწყობს თითოეული სიტუაციისა და მუშაკის მიმართ ინდივიდუალურ მიდგომას, თუმცა წარმოქმნის კონფლიქტებს, ხელმძღვანელის მხრიდან მუშაკების მიმართ პირადი სიმპათიებისა და ანტიპათიების გამოხატვას.

საწარმოს ხელმძღვანელის მიერ სწავლების აუცილებლობის შეუფასებლობა, სახსრების არასაკმარისობა, საწარმოს პერსპექტივების გაურკვეველობა, სწავლების არსებული კურსების დაბალი შეფასება, ეს ის მიზეზებია რის გამოც საორგანიზაციო სწავლება პრაქტიკულად არ არსებობს.

მცირე კოლექტივი უფრო სწრაფად თავისუფლდება ისეთი მუშაკებისგან, რომელთა თვისებები არ შეესაბამება მოცემულ საწარმოში არსებულ ნორმებსა და ღირებულებებს, რაც შესაბამისად ზრდის მუშაკის პირადი თვისებებისადმი მომატებულ მოთხოვნებს.

პერსონალის შერჩევის პრინციპები ზოგჯერ ორიენტირებულია მუშაკის პროფესიული გამოსადეგობის არა პირდაპირ, არამედ ირიბ მტკიცებულებებზე. მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოებში რეკომენდაციათა მნიშვნელობა ამჟამად განიხილება არა მხოლოდ მუშაკის პროფესიონალიზმის დადასტურების თვალსაზრისით, ფაქტიურად ისინი წარმოადგენენ იმის დადასტურებას, რომ კანდიდატს ჰყავს ნაცნობები და კოლეგები, რომლებიც მზად არიან თავისი რეპუტაციით პასუხი აგონ მუშაკის ქმედებებზე. მნიშვნელოვანია არა მარტო რეკომენდაციის შინაარსი, არამედ იმ პირის ვინაობა (თანამდებობა), რომელიც მას იძლევა. ამ შემთხვევაში საკადრო შერჩევის პრინციპები ორიენტირებულია კანდიდატის პროფესიული საფუძვლიანობის არა პირდაპირ, არამედ ირიბ მტკიცებულებებზე. საწარმო სამსახურში ღებულობს მუშაკს, რომელიც ფლობს სპეციფიკურ კაპიტალს პირადი ნაცნობობის, თანამდებობრივი კონტაქტებისა და არაფორმალური კავშირების სახით, რაც შემდგომში საწარმოს დამატებით შეკვეთებსა და წინადადებებს მოუტანს.

თუმცა, როგორც ცხადყოფს მსოფლიო გამოცდილება, მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა ინოვაციური მენეჯმენტის სისტემის საკადრო უზრუნველყოფისთვის საჭიროა სპეციალური მომზადებისა და სპეციფიკური ცოდნისა და უნ-

არების მქონე სპეციალისტები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ინოვაციური პროცესის ეფექტიანობას.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს არა მარტო ტექნოლოგიების კომერციალიზაციისა და ტრანსფერტების, კომპანიის ინტელექტუალური რესურსების, ინოვაციური პროექტების და მაღალტექნოლოგიური ფირმების მართვის სპეციალისტების როლი, არამედ მრავალი სხვა სპეციალისტისა, რომლებმაც უნდა მოახდინონ თავის საგნობრივ სფეროებში ახალი პროდუქტებისა და ტექნოლოგიების კომერციული მნიშვნელობის პროგნოზირება და უზრუნველყონ მათი ბაზარზე დამკვიდრება.

ინოვაციური საქმიანობის სფეროს საკადრო უზრუნველყოფის სისტემის ფორმირებისას, საინოვაციო საქმიანობისთვის კადრების მომზადების ზემოაღნიშნული თავისებურება უნდა განიხილებოდეს როგორც სამსახოვანი ამოცანის გადაწყვეტა.

საზოგადოებაში ინოვაციური კულტურის წარმატებული ფორმირებისთვის და ეკონომიკის განვითარების ინოვაციური გზის მნიშვნელობაზე წარმოდგენის ჩამოყალიბების მიზნით, უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში აუცილებელია სხვადასხვა სპეციალისტების მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სასწავლო გეგმებში დაინერგოს ინოვაციური საქმიანობის სფეროს ცალკეული დისციპლინები. საუბარია ისეთ დისციპლინებზე, როგორიცაა ინოვაციების მართვა, ინოვაციური მენეჯმენტი, ინტელექტუალური საკუთრების მართვა, ახალი პროდუქციის შემუშავების მართვა, ტექნოლოგიების კომერციალიზაცია და სხვა.

შრომის ბაზარზე ფორმირებად მოთხოვნებზე საპასუხოდ აუცილებელია განათლების მართვის ორგანოებისა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების მხრიდან საორგანიზაციო მუშაობის გაძლიერება იმ ახალი სპეციალობების გახსნით, რომელიც უშუალოდ დაკავშირებულია ინოვაციური საქმიანობის სფეროში ორგანიზაციასთან და მართვასთან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემული საკითხების გადაწყვეტა თხოულობს დიდ დროს და საორგანიზაციო ძალისხმევას. შესაბამისად, იმ მრავალი ათასი სამეცნიერო-ტექნიკურ სფეროში მომუშავე სპეციალისტის პროფესიული გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება, რომლებმაც თავი მიუძღვნეს სამეწარმეო და ინოვაციური პროექტების მართვას, წარმოადგენს დღევანდელი დღის ყველაზე აქტუალურ ამოცანას.

ანალიზი აჩვენებს, რომ მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა ინოვაციური მენეჯმენტის სფეროში კადრების მომზადების მნიშვნელობა სულ უფრო მკაფიო ხდება განვითარებული ქვეყნებისთვის. შედეგად, მსოფლიოს წამყვან უნივერსიტეტებში მუშავდება სპეციალური პროგრამები ტექნოლოგიურ მენეჯმენტში, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ განვითარებულ ქვეყნებში არც ისე ბევრია სასწავლო დაწესებულება, სადაც უკვე დაინერგა ასეთი პროგრამები. ცოდნაზე დამყარებული ეკონომიკის განვითარება ამ სპეციალურ პროგრამებს ძალზედ აქტუ-

ალურს ხდის. “კონკურენტულ გარემოში, რომელიც წარმოიქმნება სხვადასხვა ქვეყნის ფირმებს შორის, ის გაიმარჯვებს, ვისი სპეციალისტების მომზადების დონეც უფრო მაღალი იქნება”. (1)

ამჟამად საგანმანათლებლო ინფრასტრუქტურის ზოგიერთი დაწესებულება, როგორც პროფესიული, ისე დამატებითი განათლების სფეროში, სთავაზობს მომსახურებას ისეთი სპეციალისტების მომზადების მხრივ, რომლებიც დაკავებულია სახალხო მეურნეობის სხვადასხვა სფეროში არსებული ინოვაციური მენეჯმენტის საკითხებით (2).

საკმაოდ ფართო გავრცელება ჰპოვა აგრეთვე კვალიფიკაციის ამაღლების სხვადასხვა მოკლევადიანმა კურსებმა, რომელსაც ატარებენ არა მარტო საგანმანათლებლო დაწესებულებები, არამედ მრავალი საკონსულტაციო და საინჟინრო ფირმა, ინოვაციური ინფრასტრუქტურის ორგანიზაციები, რომელთა ქსელი ფართოვდება. ამასთან, სპეციალისტთა უმეტესობას, ინოვაციური მენეჯმენტის სფეროში განათლების მქონეთაც კი, არ გააჩნია სისტემური ცოდნა ინტელექტუალური საკუთრების მართვის, ტექნოლოგიების კომერციალიზაციის სფეროში რაც ზღუდავს ბაზარზე ახალი მაღალტექნოლოგიური პროდუქტის წარმოდგენას. შედეგად, ქართული ორგანიზაციებისა და საწარმოთა ინოვაციების მენეჯმენტის სფეროში მუშაკთა ხარისხობრივი დონე მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება შრომის საერთაშორისო ბაზაზე არსებულ მოთხოვნებს.

მმართველ კადრებში წარმოქმნილი კომერციული საქმიანობის გამოცდილება სრული ზომით ვერ ხდება ხელშემწყობი ფაქტორი ინოვაციური მეწარმეობის სპეციფიკის გამო. კონკურენტულ საქონელთან მუშაობის ხერხებისგან განსხვავებით, უკეთესი სამომხმარებლო თვისებების მქონე ახალ პროდუქტთან, ბიზნესი დაკავშირებულია მართვის არა მარტო ეკონომიკურ (მოიძიო და აითვისო ახალი ბაზარი), არამედ ტექნოლოგიურ ასპექტებთან (განავითარო და სრულყო თვით პროდუქტია ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად). ეს განაპირობებს განსაკუთრებული ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზისა და დაფინანსების მექანიზმებს, აგრეთვე ინოვაციური საქმიანობის მხარდაჭერისა და უზრუნველყოფის სპეციალური ინფრასტრუქტურის აუცილებლობას.

დასკვნა

- ანალიზი ცხადყოფს, რომ ამჟამად ყველაზე მწვავედ იგრძნობა მოთხოვნილება სამეცნიერო ორგანიზაციების სპეციალისტებისა და ხელმძღვანელებისთვის ტექნოლოგიების კომერციალიზაციის ძირითადი დებულებებისა და საქმიანი პრინციპების სწავლებაში. სამეცნიერო ორგანიზაციებს აქვთ შედეგების კომერციალიზაციისთვის პერსპექტიულ კვლევათა და ნაშრომთა დიდი რაოდენობა, მაგრამ მათ ავტორებს მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევაში შეუძლიათ გახდნენ საკუთარი ბიზნესის კვალიფიციური ინოვაციური მენეჯერები.

-სამეცნიერო-ტექნიკურ ორგანიზაციებს ესაჭიროებათ ცოდნის კომერციალიზაციის შიდა ინფრასტრუქტურების საკადრო უზრუნველყოფა. საჭიროა განსაკუთრებული კვალიფიკაციის მმართველები, რაც მათ განასხვავებს სამეცნიერო ხელმძღვანელებისგან.

-სამეცნიერო-ტექნიკური ორგანიზაციის თანამშრომელი უნდა იყოს დაკავებული მიღებული ცოდნის კომერციალიზაციით, შეადგინოს ბიზნეს-გეგმები, ატარებდეს მარკეტინგულ კვლევას, განსაზღვრავდეს საფასო პოლიტიკას და ა.შ.

- ინოვაციური მენეჯმენტის სფეროში კადრებისთვის იმის სწავლების - თუ რა არის გასაკეთებელი სიახლის წარმოებაში გაშვებისა და ბაზარზე წახალისების (პრომოუშენის) მიზნით, ასევე, თუ სად შეიძლება მოპოვებულ იქნას დაფინანსება. განსაკუთრებულ თავისებურებას წარმოადგენს ის, რომ ეს უნდა ატარებდეს ძირითადად საკონსულტაციო ხასიათს და მოიცავდეს კონკრეტული ინოვაციური ტექნოლოგიების წახალისებას, რაც მუშაობაში მნიშვნელოვნად აისახება.

-სპეციალისტთა გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამები, როგორც წესი, უნდა განხორციელდეს მსმენელთა სამუშაოდან მოწყვეტის გარეშე და ისინი უნდა იყვნენ უზრუნველყოფილნი ორიგინალური სასწავლო სახელმძღვანელოებით, მათ შორის ელექტრონული სახით ტესტებითა და კონკრეტული სიტუაციების ანალიზით, დისტანციური სწავლების ელემენტებით.

-დამახასიათებელია, რომ ბაზარზე ახალი საქონლის დამკვიდრების პროფესიული უნარების სწავლებაზე შეკვეთა სულ უფრო დიდ წილად წარმოიქმნება არა მარტო სამეცნიერო-კვლევით ინსტიტუტებსა და მცირე და საშუალო ინოვაციურ ფირმებში, არამედ სავაჭრო, სამრეწველო და ფინანსურ სტრუქტურებში.

-ინოვაციების ფორმირებისა და წახალისების (პრომოუშენის) უნარი ხდება ძალიან მნიშვნელოვანი საწარმოს მიზნების შექმნისა და რეალიზაციისთვის. მხოლოდ ასეთი გზით იქნება შესაძლებელი კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფა და მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარება.

-ამასთან დაკავშირებით, ინოვაციური მენეჯმენტის შესწავლასა, მისი საფუძვლებისა და ტექნოლოგიების სწავლებაში აუცილებლობა გაუჩნდა კორპორაციების სტრატეგიული დაგეგმვის განყოფილებებს. საბაზრო ეკონომიკის თანამედროვე პირობებში მრეწველობას ესაჭიროება საკუთარი ინოვაციური საქმიანობის სპეციალისტების მიერ დაკომპლექტებული შიდასაფირმო ქვეგანყოფილებები, კომპანიის საქმიანობაში ახალი

ტექნოლოგიების ინტეგრაციის მიზნით.

-ინოვაციური მენეჯმენტის სფეროს ორგანიზაციასა და მართვაში პროფესიულად მომზადებული კადრები ხდება მცირე და საშუალო სამრეწველო საწარმოთა უმნიშვნელოვანესი აქტივი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ს. პავლიაშვილი, გ. ტალახაძე. „ადამიანური ფაქტორი სოციალურ-ეკონომიკურ პროცესში და მისი განვითარების ფაქტორები“, ჟურნალი „ეკონომიკა“ N5-6, 2011წ.

http://www.for.ge/view.php?for_id=4856&cat=3

2. გ. ტყეშელაშვილი, ტ. კილაძე, მ. ზუბიაშვილი. „ფირმის მენეჯმენტი“, საგამომცემლო სახლი „ტექნიკური უნივერსიტეტი“, თბილისი 2014 წ. 323გვ.