

ციალა ლომია, პროფესორი
ეკა დარჩიაშვილი, დოქტორანტი

რეზიუმე

* * * * *

დრო, რომელშიც ჩვენ ვცხოვრობთ, სწრაფად მიიწევს წინ, რაც გვავალდებულებს ჩვენი გარემო პირობების სწრაფ ცვლას. იმისათვის, რომ არ დავრჩეთ თანამედროვე განვითარების მიღმა, თითოეული ობიექტი, მათ შორის სანარმოები, იძულებული არიან სწრაფად შეეწყონ ახალ სამუშაო პირობებსა და ცხოვრებას.

ინოვაციური საქმიანობის ორგანიზაცია, პირველ რიგში მიზნად ისახავს მისი პროდუქტების კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას. კონკურენციის მამოძრავებელი ძალა კი არის სიახლის დანერგვა, რომლის არსიც სიახლეების მოძიებასა და რეალიზაციაშია.

გარდა ამისა, კვლევაში გატარებულია იდეა, რომ ინოვაცია არის საბოლოო პროდუქტი ინოვაციური შემოქმედებისა, რომელიც ხორციელდება ბაზარზე ახალი პროდუქტის სახით, ან გამოიყენება პრაქტიკაში ახალი ტექნოლოგიური პროცესების გამოყენებით.

საკვანძო სიტყვები: ინოვაცია, ინოვაციური საქმიანობა, კონკურენტუნარიანობა, ახალი ტექნოლოგიები, ადაპტაცია, საბაზრო გარიგებები, ინტერვენცია, ინდივიდუალურობა.

Summary

The time in which we live now, swiftly flies forward, causing the changing conditions of our environment with irresistible speed. In order not to be left out of the modern development of each entity, including companies, forced to quickly adapts itself to the new conditions of work and life.

Innovative activities of the organization, primarily aimed at increasing the competitiveness of its products. The driving force of competition, the introduction of innovation, the meaning of which in finding and implementing innovations.

Also, in this paper the idea that innovation is the final product innovation, which takes the form of a new product on the market, or the clause is used as a new process in practice.

Keywords: innovation, innovative activity, competitiveness, new technologies, adaptation, market transactions, intervention, individuality

თანამედროვე აქტიურად განვითარებადი ეკონომიკა ფირმებს და ორგანიზაციებს მუდმივად კარნახობს ევოლუციონირებად პირობებს, რათა არ გახდეს აუტცაიდერი მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესისა და ბიზნესის სფეროებში.

ახალი ტექნოლოგიები ვერ გამოტოვებს ისეთ უმნიშვნელოვანეს პროცესს, როგორიცაა ორგანიზაციულ-მმართველობითი ინოვაციები ბიზნესში. ადრე შესწავლილი და გამოყენებული მეთოდები მალე ძველდება, ზოგი კი საერთოდ წყვეტს მოქმედებას, რის შედეგადაც სისტემები არაეფექტიანად მოქმედებენ. ჩვენი კვლევა აქტუალურად მიგვაჩინია, რამეთუ ყოველდღიურად წარმოიქმნება მმართველობის გაუმჯობესებული, ინოვაციური მეთოდების კვლევის, ძიებისა და დანერგვის აუცილებლობა, რომლის მეშვეობითაც უნდა მოხდეს მართველობითი ინოვაციების სრულყოფა, დახვეწა და თანამედროვეობასთან ადაპტირება.

სოციოლოგიურ ლექსიკონში „ინოვაცია“ არის ცვლილების, გარდაქმნის, რეფორმის და ტრანსფორმაციის პროცესი, რომელიც დაკავშირებულია სოციალისტურ სისტემაში მატერიალური და არამატერიალური კულტურის ახალი მოდელების შექმნასთან, აღიარებასთან და დანერგვასთან. უცხო სიტყვათა განმარტების ლექსიკონის მიხედვით „ინოვაცია“- განახლებაა. თანამედროვე ეკონომიკური ლექსიკონის მიხედვით „ინოვაციები“-ეს არის სიახლეების შემოღება ტექნიკის, ტექნოლოგიის, შრომის ორგანიზაციისა და მართვის სფეროში, რომლებიც დაფუძნებულია მეცნიერებისა და მოწინავე გამოცდილების გამოყენებაზე, აგრეთვე ამ სიახლეების გამოყენება ხდება საქმიანობის სხვადასხვა სფეროსა და დარგში. ამ დარგში მომუშავე პ.დრულერის ნაშრომში: „ეფექტიანი მართვა, ეკონომიური ამოცანები და ოპტიმალური გადაწყვეტილებები“ მოყვანილი აქვს ინოვაციის შემდეგი განსაზღვრება: „ინოვაცია-ახალი, ადრე არ არსებულის შემუშავება და დანერგვა, რომლის დახმარებითაც ძველი ცნობილი ელემენტები ანიჭებენ მოცემული ბიზნესის ეკონომიკას ახალ მოხაზულობებს. აქ მიზანშეწონილია გავამახვილოთ ყურადღება განსხვავებაზე ტერმინებს „გამოგონებასა“ და „ინოვაციას“ შორის. გამოგონება არის ახალი პროდუქტი, ხოლო ინოვაცია-ახალი სარგებელი.

მმართველობითი ინოვაციების ქვეშ, ტერმინის შინაარსის განსაზღვრებისადმი მიდგომების ანალიზის საფუძველზე, ვგულისხმობთ: 1.ინოვაციური ინფრასტრუქტურის შექმნას და განვითარებას; 2.ინოვაციური საქმიანობის დაფინანსების ორგანი-

ზაციას; 3.ინოვაციური საქმიანობის შემსრულებელი პერსონალის შერჩევას, მომზადებას, გადამზადებას და კარიერის მართვას; 4.სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის გამოყენებას ორგანიზაციულ მმართველობით ინოვაციებში.

ორგანიზაციისათვის ნებისმიერი ინოვაცია უნიკალურია, ხოლო მათი დანერგვა ამცირებს დანახარჯებს პროდუქციის წარმოებაზე. ამიტომაც არის ინოვაცია ისეთი ღონისძიებების ერთობლიობა, რომელიც ზრდის შრომისნაყოფიერებას, ამაღლებს კონკურენტუნარიანობას და უზრუნველყოფს დამატებითი მოგების მიღებას. ჩვენი აზრით ინოვაცია გამოიყენება ყველა სიახლის მიმართ სანარმოო, ორგანიზაციულ, ფინანსურ, სამეცნიერო-კვლევითი და ბიზნესის სხვა სფეროებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ მაქსიმალურ-ეკონომიკურ ეფექტს ინტელექტუალური პოტენციალის გამოყენების ხარჯზე.

ცნობილი ფაქტია, რომ ორგანიზაციულ-მმართველობითი ინოვაციები არატექნოლოგიურ ინოვაციებს მიეკუთვნება. ორგანიზაციულ-მმართველობითი ინოვაციები მიმართულია ორგანიზაციის მართვის სისტემის ცვლილებებზე, მისი ფუნქციონირების სრულყოფისა და განვითარების მისაღწევად. თანამედროვე ეტაპზე, მხოლოდ ბიზნესის მართვისადმი მიდგომების რეფორმირებას და რესტრუქტურიზაციას შვეუძლია გაზარდოს ინოვაციური ათვისების უნარი და აქტიურობა ტექნოლოგიის დარგში. სხვადასხვა კომპანიებში ორგანიზაციულ-მმართველობითი ინოვაციების სტიმულირება ხდება ინოვაციური განვითარების მოთხოვნილებებით სანარმოო-ტექნოლოგიურ სფეროში. ახალი, თანამედროვე პროცესების მართვა, ორგანიზაციებში ძველი მეთოდებით დაუშვებელია.

ჩვენი აზრით ორგანიზაციულ-მმართველობითი ინოვაციების სპეციფიკა მდგომარეობს იმაში, რომ ხშირად შეუძლებელია მათი ეფექტიანობის ტრადიციული ხერხებით შეფასება, რამეთუ, რადგან ეფექტი მათი რეალიზაციიდან ირიბ გავლენას ახდენს ბიზნესის შედეგებზე და შეუძლებელია ყოველთვის მათი გამოცალკევება. საქართველოში ინოვაციური ბიზნესის განვითარების პერსპექტივები დაკავშირებულია მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების დარგში სახელმწიფო მხარდაჭერის სისტემის რეალიზაციასთან და მეცნიერებატევადი პროდუქციის ექსპორტზე რესურსდამოკიდებული ტექნოლოგიების ხარჯზე. გადამწყვეტილებებს, ორგანიზაციულ-მმართველობითი ინოვაციებთან მიმართებაში, იღებს ორგანიზაციის მენეჯერი, რომელიც პასუხისმგებელია ამ უკანასკნელზე და მოითხოვს მმართველობით ხელოვნებას. ბიზნესის სფეროში ინოვაციების ჯაჭვში სუსტ რგოლს წარმოადგენს არამართო მცირედი დაფინანსება, არამეზ ინოვაციური პროცესების მართვის უნარების უქონლობა.

ბიზნესისათვის ინოვაციებს სასარგებლო ეკონომიკურ ღირებულებებად აქცევს ბიზნეს-მოდელი ისეთ სფეროებში, როგორიცაა ლიდერობა, ბიზნეს-პროცესები, პერსონალის მართვა, მარკეტინგი, მყ-

იდველების მომსახურება და მათთან ნაყოფიერი თანამშრომლობა. თანამედროვე ბიზნესში დაჩქარებულია ბიზნესის სამოქმედო გარემოს ცვალებადობა და ცოდნის დაძველება, რის გამოც წინა პლანზეა წამოწეული ახალი ცოდნითა და ინოვაციებით ნასაზრდოები მენარმეობა. ამიტომაც, წარმატების მეტი შანსი აქვს იმას, ვინც მეტ ძალისხმევას ახმარს სამეწარმეო შემოქმედებას.

კონკურენციის მამოძრავებელი ძალა სიახლეების დანერგვაა, რომლის არსსაც ინოვაციების ძიება და რეალიზება შეადგენს.

ბოლო ოცი წლის მანძილზე, ეკონომისტებს შორის, შეინიშნება ბიზნეს-ორგანიზაციების მიმართ ინტერესის აშკარა განახლება. თუ ფირმა მიჩნეული იყო ცარიელ რიტორიკულ მცნებად, რომელიც ფასების სისტემაზე მსჯელობას „აადვილებდა“, რ.ქოუზმა ძირფესვიანად შეცვალა ეს მიდგომა. მან ყურადღება გაამახვილა ისეთი სიტუაციის არსებობაზე, როცა საბაზრო გარიგებების დადება იმდენად ძვირია, რომ უმჯობესია სხვა შეთანხმებების გამოყენება. ტრანსაქციური ხარჯების ცნებების შემოტანით ქოუზმა ის მძლავრი იარაღი მოგვცა, რომელიც აუცილებელია შეთანხმებათა ანალიზისა და მათ შორის იმ არჩევანის კეთების პრინციპების გაგებისათვის, რასაც მუდმივად ახორციელებენ ფირმის აგენტები.

ორგანიზაციების ფარგლებში მიმდინარეობს აქტივების კოორდინაცია და კომბინირება ისეთი ადმინისტრაციული პროცედურების მეშვეობით, რომლებიც გულისხმობენ დისკრიმინაციულ წესებს. ბაზრებისაგან განსხვავებით, ინტეგრირებული ორგანიზაცია შეგვიძლია განვმარტოთ, როგორც აგენტების მიერ ერთობლივად მიღწეული შეგნებული შეთანხმება მათი მოქმედებათა მუდმივი და თანმიმდევრული კოორდინირების მიზნით.

ტერმინი „ჰიბრიდული“ კარგად უსვამს ხაზს სხვადასხვა პოლუსებზე მყოფი ორი ფორმის-ბაზრებისა და იერარქიების „გენების“ კომბინაციას. ისეთ შეთანხმებებს, როგორიცაა ფრანჩაიზინგი, ფორმალური ქსელები და არაფორმალური ქსელები.

აშკარაა, რომ ორგანიზაციების შესახებ დღეს არსებული ლიტერატურა ამტკიცებს საბაზრო ეკონომიკის რთულ ბუნებას, რომელშიც ბაზრები მნიშვნელოვან როლს კი თამაშობენ, მაგრამ კომპლემენტარულები არიან ტრანსაქციების ორგანიზების სხვა ხერხების მიმართ. ამიტომ, ორგანიზაციების თეორიაში საკითხების ფართო წრე ჯერაც არასაკმარისადაა გამოკვლეული, რაც ამ პრობლემატიკას მეცნიერთათვის განსაკუთრებით მიმზიდველს ხდის.

ორგანიზაციებში ადამიანების ინოვაციური მართვის დროს მუდმივად იბადება შემდეგი კითხვები: ვინ რას აკეთებს, როგორ უნდა დაჯგუფდეს საქმიანობა მართვის სხვადასხვა იერარქიაზე; კომუნიკაციის რა მიმართულებები და საშუალებები უნდა შეიქმნას; როგორ უნდა გავაგებინოთ ადამიანებს ორგანიზაციის მენეჯერის და მათი კოლეგების ქცევა როლებთან მიმართებაში; ვაკეთებთ კი ყველაფერს, რაც უნდა

გაკეთდეს და ხომ არ ვაკეთებთ იმას, რაც არ უნდა გაკეთდეს; მმართველობის ბევრი უსარგებლო ფენა ხომ არ არის ორგანიზაციაში?

ეს ის კითხვებია, რომელიც ადამიანებს აწუხებს და რომელიც უნდა აინტერესებდეს მენეჯერს, რათა მიზნობრივად დაასაქმოს თავისი ადამიანები. ამ ადამიანებმა კარგად უნდა იცოდნენ ის ფაქტორები, თუ რომელ ორგანიზაციულ ქცევაზე მოქმედებენ. მათ თავისი მდგომარეობის გამო უნდა შეეძლოთ მთლიანად შეაფასონ ბიზნესის ორგანიზებულობა.

ორგანიზების პროცესი ინოვაციებზე დაყრდნობით შესაძლოა აღწეროთ, როგორც კოორდინირებული საქმიანობის სისტემის დაგეგმვა, განვითარება და შენარჩუნება. ორგანიზაცია ხომ სისტემაა, რომელზედაც მოქმედებს გარემო პირობები და რომელსაც გააჩნია, როგორც ოფიციალური, ასევე არაოფიციალური ელემენტები.

ორგანიზაციაში ცვლილებები მუდმივად მიმდინარეობს თვით ბიზნესში, და იმ ხალხშიც, რომელიც ამ ბიზნესში მუშაობს. დღევანდელ სიტუაციაში არ არსებობს „იდეალური“ ორგანიზაცია. ყველაზე დიდი, რაც შეიძლება გაკეთდეს, არის მასში ჩართული პროცესების ოპტიმიზაცია. საინტერესოა, გვახსოვდეს, რომ რაც არ უნდა განვითარდეს სტრუქტურა, ის ყოველთვის იქნება დამოკიდებული გარემო პირობებზე და ამიტომ, მისი მთავარი მიზანი გამოიკვეთება უკეთ „შეათავსოს“ სტრუქტურა და გარემოებები. სასურველია, ფიქრობდეთ იდეალურ სტრუქტურაზე. მიზანი უნდა განისაზღვროს, როგორც ბიზნესის სფეროს მაოპტიმიზებელი ღონისძიება, რისთვისაც აუცილებელია:

- გავარკვიოთ ორგანიზაციის ყოვლისმომცველი მიზნები-სტრატეგიული ბიძგები, რომელიც მართავს იმას, თუ რას და როგორ აკეთებს ორგანიზაცია;
- ამ მიზნის მისაღწევად, რაც შეიძლება ზუსტად განვსაზღვროთ ძირითადი საქმიანობები;
- ლოგიკურად დავაჯგუფოთ ეს საქმიანობები, რათა თავიდან ავიცილოთ უსარგებლო განმეორება და პარალელიზმი;
- საქმიანობების ინტეგრირების, ერთიანი ძალისხმევა, მიღწევისა და ჯგუფური მუშაობის უზრუნველყოფა საერთო მიზნის განსახორციელებლად;
- სისტემაში მოქნილობის (ცვლილების) დანერგვა ისე, რომ ორგანიზაციულმა მექანიზმმა შეძლოს ახალ სიტუაციებთან და ამოცანებთან შეგუება;
- მთელს ორგანიზაციაში ინფორმაციის სწრაფი გავრცელების უზრუნველყოფა;
- თითოეული ორგანიზაციული ერთეულის როლისა და ფუნქციის განსაზღვრა;
- ინდივიდუალური როლის, პასუხისმგებლობისა და უფლებამოსილების გარკვევა;
- სამუშაოს აგება ისე, რომ მასში დაკავებული ადამიანების უნარი და კვალიფიკაცია, ადამიანების უზრუნველყოფა, კარგად იქნეს გამოყენებული მოტივაციის მაღალი დონით;
- ორგანიზაციული განვითარების საქმი-

ანობების დაგეგმვა და განხორციელება ისე, რომ უზრუნველყოფილ იყოს ორგანიზაციაში მიმდინარე სხვადასხვა პროცესების ისე ამოქმედება, რაც წვლილს შეიტანს ორგანიზაციის სტრუქტურის ეფექტურობაში;

- ჯგუფებისა და საპროექტო ჯგუფების ჩამოყალიბება ისე, რომ პასუხს აგებდნენ განსაზღვრულ პროცესებზე, განვითარებაზე, პროფესიულ და ადმინისტრაციულ საქმიანობაზე და პროექტის გაძლოლაზე.

უნდა ვაღიაროთ, რომ საქმიანობის ლოგიკური გადაჯგუფება ვერ მოხდება მოკლე ვადაში, რადგან არ არსებობს გამოცდილი ადამიანი, რომელიც წარმართავს ახალ საქმიანობას. უნარიანი პიროვნებები კი ისე მტკიცედ არიან ფესვგამდგარი ერთ სფეროში, რომ მათი იქიდან გადაყვანა სერიოზულ ზიანს მიაყენებს მათ მორალურ მდგომარეობას და შეამცირებს ახალი ორგანიზაციის სრულ ეფექტიანობას.

ორგანიზაციული განვითარება ეხება იმ პროგრამების დაგეგმვას და განხორციელებას, რომელიც შექმნილია ეფექტიანობის ასამაღლებლად. მიზანს წარმოადგენს თანმიმდევრული მიდგომის გამოყენება. ორგანიზაცია, რომელიც მიზანს აღწევს თავისი აქციონერების სურვილებისა და მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების გზით, თავისი რესურსების მისაღებად შესაძლებლობებთან, გარემო ცვლილებებთან მოქნილად შეგუებით და ისეთი ორგანიზაციული კულტურის შექმნით, რომელიც ხელს უწყობს ვალდებულებას, შემოქმედებითობას, ერთიან ფასეულობას და ურთიერთნდობას.

მთავარია, ორგანიზაციული განვითარების პროცესი და არა სტრუქტურა და სისტემები. მთავარია, როგორ კეთდება და არა, რა კეთდება, ვინაიდან პროცესი ასახავს იმ საშუალებას, რითაც ადამიანები მოქმედებენ და ურთიერთმოქმედებენ. იგი შეეხება როლებს, რომელსაც ბიზნესში ადამიანები ასრულებენ უწყვეტად, ამ მოვლენების და სიტუაციების გარკვევაში სხვა ადამიანების ჩართვით და ცვალებადი გარემოებების შეგუებაში.

ორგანიზაციულ განვითარებაში არის პასუხი ცვლილებებზე, რომელიც გამიზნულია რწმენის, დამოკიდებულების, ფასეულობების და ორგანიზაციული სტრუქტურების შესაცვლელად, რათა ადამიანებმა შეძლონ უკეთ შეგუება ახალ ტექნოლოგიებთან, ბაზრებთან, პრობლემებთან და ცვლილებების დონესთან.

ინოვაციურ მენეჯმენტში დიდი ყურადღება ექცევა ორგანიზაციული განვითარების პროგრამებს, სადაც შედის:

- მოქმედების კვლევა, გამოკვლევების უკუკავშირი, ინტერვენცია, პროცესებზე კონსულტაცია, ჯგუფსა და კონფლიქტში ჩარევა, პიროვნებაში ჩარევა;
- მოქმედების კვლევა მეცნიერ ლევიზის მიერ ჩამოყალიბებული მიდგომაა, რომელსაც ადამიანებისაგან პროცესების საკითხებზე სისტემა-

ტურად შეგროვილი მონაცემების სახე აქვს და შემდეგ უკან ბრუნდება პრობლემების და მათი სავარაუდო მიზეზების დასადგენად, რათა ამ საქმეში ჩართულმა ადამიანებმა ერთობლივად იმოქმედონ ამ პრობლემის გადასაჭრელად. მოქმედების კვლევის არსებითი ელემენტები ინოვაციურ მენეჯმენტში: მონაცემების შეგროვება, დიაგნოზის დასმა, უკუკავშირი, მოქმედების დაგეგმვა, შეფასება და ქმედება;

- მენეჯერების აღქმაში ტექნოლოგიური ინოვაციები ძირითადად წინ უსწრებს ორგანიზაციულ-მმართველობით ინოვაციებს. კვლევების მიხედვით მმართველობაში დანერგილ სიახლეებს შორის 75% ორგანიზაციული სტრუქტურის ფორმირებას უკავია. შემდეგ ადგილზეა ტექნიკური და პროგრამული სიახლეების დანერგვა; ახალი ტექნოლოგიები და ბიზნესპროცესების რეფორმები: ფინანსებში, მარკეტინგში, ადამიანური რესურსის მართვაში და ა.შ.

ორგანიზაციის ახალი ფორმების შექმნა, ახალი ტექნოლოგიების გამოყენება მმართველობაში ნიშნავს კორპორატიული კულტურის აუცილებელ შეცვლას, ანუ, ორგანიზაციის წევრებს შორის ურთიერთობების, ქცევის ეტალონების სიმბოლოების, ბიზნესის წარმართვის ხერხების მთელი კომპლექსის ტრანსფორმაციას, რომელიც ხაზს უსვამს თითოეული კომპანიის ინდივიდუალურობას. ძირითადად საუბარი გვაქვს ახალ სიტუაციაში ორგანიზაციის ატმოსფეროს შეცვლაზე, რაც პრაქტიკულად ნიშნავს კომპანიის ცხოვრების და განვითარების პრინციპულად ახალი ნების დანერგვას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. აბრალავა ა. ეკონომიკისა და ბიზნესის გლობალურ-ინოვაციური პრობლემები, თბილისი, 2014
2. ლომაია ც. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბ.2014,
3. Асаул А., Капаров Б., Перевязкин В. Старовойтов М. Модернизация экономики на основе технологических инноваций. Институт проблем экономического возрождения Санкт-ПетербургЖ 2008,
4. Национальный доклад „Организационно-управленческие инновации: развитие экономики основанной на знаниях». Под.ред. С.Е.Литовченко.М. Ассоциация Менеджеров. 2008.
5. Лапин Н. Целенаправленное воплощение знаний в инновациях. Проблемы теории и практики управления. 2008, №6.
6. Competitiveness Yearbook 2006//<http://www.imd.ch>.
7. Garelli S., The World Competitiveness Landscape in 2006/IMD World.