

ეკონომიკის მართვის მეთოდები

ლუარა გვაჯაია – სტუ-ს ასოცირებული პროფესორი

რეზიუმე

სტატიაში მოცემულია ეკონომიკის მართვის მეთოდის არსი და მნიშვნელობა, განხილულია სამი ძირითადი მეთოდი – ადმინისტრაციულ-მბრძანებლური (განკარგულებითი), ეკონომიკური სტიმულირების და სოციალურ-ფსიქოლოგიური. მართვის ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდი დამყარებულია მართვის სუბიექტის ბრძანება-განკარგულებების მეშვეობით მართვის ობიექტზე ზემოქმედების მოხდენაზე და ამ უკანასკნელის მიერ ბრძანების განუხრელად შესრულებაზე. ასეთი მეთოდი დამახასიათებელია და ამავედროულად ტიპიურიცაა ცენტრალიზებულად მართვად არასაბაზრო ეკონომიკისათვის, მაგრამ იგი გარკვეულწილად გამოიყენება საბაზრო ეკონომიკაშიც.

ფართოდაა განხილული ეკონომიკური სტიმულირების მეთოდის არსი და მნიშვნელობა, იგი დაფუძნებულია მართვის ობიექტის მატერიალურ დაინტერესებაზე და დამახასიათებელია საბაზრო ეკონომიკისათვის. ასევე სტატიაში მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა მართვის მესამე – სოციალურ-ფსიქოლოგიური მეთოდის განხილვას, რომელიც უშუალო კავშირშია ეკონომიკური საქმიანობის მონაწილეთა მორალურ ქცევებთან; მას მიაკუთვნებენ დარწმუნების მეთოდს, დამყარებულია ადამიანის ფსიქოლოგიაზე და ქცევის ტიპებზე.

საკვანძო სიტყვები: მართვა, ეკონომიკა, მეთოდი, სუბიექტი, ობიექტი, ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი, სტიმულირება, ნახალისება, სოციალურ-ფსიქოლოგიური, მორალური, ზემოქმედება, მმართველობითი, ქცევები, ხელმძღვანელი, შემსრულებელი, ბრძანება, დარწმუნება.

Economic Management Methods

Summary

The article considers the essence and significance of technique of management of economy. Three basic techniques are considered: administrative-directive (commanding), stimulation of economy and social-psychological. Administrative-directive technique of management is based on influence of commands and

orders of management subject upon management object and conformity of the object. Such technique is typical for centrally governed non-market economy, but it's also used in market economy to a certain degree.

The article widely considers the essence and significance of technique of stimulation of economy. It is based on object's material interests and it is typical for market economy. Besides, significant part of article is dedicated to the third, social-psychological technique of management that is directly related to moral activities of participants of economic field. It includes technique of assurance that is based on human psychology and types of behaviour.

Keywords: management, economy, technique, subject, object, administrative-directive, stimulation, promotion, social-psychological, moral, influence, administrative, behaviours, director, administrant, order, assurance

მართვა ზოგადად – ეს არის ადამიანის, სოციალური ჯგუფების და საზოგადოების გაცნობიერებული ზემოქმედება ობიექტებზე და გარემომცველ სამყაროში მიმდინარე პროცესებზე, მათში მონაწილე ადამიანებზე და ადამიანთა ურთიერთობებზე, რომლის მიზანია პროცესების წარმართვა განსაზღვრული მიმართულებით სასურველი, საჭირო შედეგების მისაღებად.

მართვის ყველაზე მთავარი ობიექტი **ეკონომიკაა**, იგი წარმოგვიდგება მსოფლიო ეკონომიკის, ქვეყნის ეკონომიკის, მისი რეგიონების, ქალაქების, დარგების, საწარმოების ეკონომიკის, ეკონომიკური რესურსების და წარმოების ფაქტორების, ფინანსების, სამეცნიერო-ტექნიკური და ინფორმაციული პოტენციალის და სხვათა სახით.

მართვის სუბიექტებად ეკონომიკაში ჩვეულებრივ გამოდიან სახელმწიფო-საკანონმდებლო, აღმასრულებელი და სამართლებრივი ორგანოები, მართვის დარგობრივი, საუნწყებო, ტერიტორიული ორგანოები, ეკონომიკური ობიექტების მესაკუთრეები, სამეურნეო ხელმძღვანელები, მენეჯერები.

მსოფლიო ეკონომიკის განვითარების საფუძველზე მეცნიერ-ეკონომისტების მიერ ჩამოყალიბდა ეკონომიკის მართვის ძირითადი მეთოდები და ინსტრუმენტები. ჩვენი სტატიის მიზანია განვიხილოთ და გავაანალიზოთ თა-

ნამედროვე ეტაპზე ეკონომიკის მართვაში გამოყენებადი ძირითადი მეთოდები. **მართვის მეთოდი** – ეს არის მართვის განხორციელების გზა, ხერხი, რომლის მეშვეობით მართვის სუბიექტი მმართველობით ზემოქმედებას ახდენს მართვის ობიექტზე თავისი სურვილებისა და მიზნების განსახორციელებლად. მართვის მეცნიერებაში გამოყოფენ სამ ძირითად მეთოდს: ადმინისტრაციულ-მბრძანებლური (განკარგულებითი), ეკონომიკური სტიმულირების და სოციალურ-ფსიქოლოგიური.

მართვის ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდი, როგორც სახელწოდებიდან ჩანს, დამყარებულია მართვის სუბიექტის ბრძანება-განკარგულებებზე, რომელთა მეშვეობით ხდება მმართველობითი ზემოქმედება მართვის ობიექტზე, რაც გულისხმობს მის მიერ მართვის სუბიექტის განკარგულების განუხრელად შესრულებას თავისი სურვილის გათვალისწინების გარეშე; ამიტომ ადმინისტრაციულ-განკარგულებით მეთოდს ასევე უწოდებენ მბრძანებლურს, დირექტიულს. მართვის ასეთი მეთოდი დამახასიათებელია და ამავდროულად ტიპურიცაა ცენტრალიზებულად მართვად არასაბაზრო ეკონომიკისათვის, რომელშიც მმართველობითი ზემოქმედებები მიმართულია ზემოდან ქვემოთ კანონების, წესების, დირექტიული გეგმების, დადგენილებების, ინსტრუქციების, განკარგულებების, ბრძანებების სახით; უკუკავშირები ქვემოდან ზემოთ მოიცავს ძირითად ინფორმაციას ბრძანების შესრულებაზე; მას არ ახასიათებს დემოკრატიულობა და ლიბერალიზმი. როგორც ცნობილია, მართვის ასეთი მეთოდი სრულად იყო გამოყენებული ყოფილი საბჭოთა კავშირისა და სხვა სოციალისტური ქვეყნების ეკონომიკის მართვაში.

არ შეიძლება ითქვას, რომ მართვის ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდი დამახასიათებელია მხოლოდ ცენტრალიზებულად მართვადი ეკონომიკისათვის. მას გარკვეულწილად ვხვდებით საბაზრო ეკონომიკის პირობებშიც, (როგორც მაკროეკონომიკურ, ისე მიკროეკონომიკურ დონეზე), იმ განსხვავებით, რომ ამ უკანასკნელისათვის მბრძანებლური საწყისები არ ვლინდება ისეთი ფართო მასშტაბით, როგორც ერთიანი ცენტრიდან მართვად ეკონომიკაში. დირექტიული მართვა ნებისმიერი ეკონომიკის პირობებში აუცილებელია არმიის, პოლიციის, უსაფრთხოების, საგანგებო სიტუაციების სამსახურებში.

მაკროეკონომიკურ დონეზე საბაზრო ეკონომიკაში ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი

მართვის ინსტრუმენტია სახელმწიფო ეკონომიკური და ფინანსური გეგმები, ბიუჯეტი, პროგრამები; ისინი განმტკიცებულია აუცილებლად შესასრულებელი ღონისძიებებით, მითითებებით, ვალდებულებებით, მათ განხორციელებაზე პასუხისმგებელი პირების, ორგანიზაციების მიერ.

მიკროეკონომიკურ დონეზე ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდით მართვის ტიპური გამოვლინებაა ორგანიზაციის (ფირმა, სააქციო საზოგადოება და სხვა) ხელმძღვანელის მიერ მიღებული და დამტკიცებული გეგმები, პროგრამები, წესდებები, ბრძანებები, რომლებიც მოიცავენ კონკრეტულ დავალებებს შემსრულებლების, თანამშრომლებისადმი და რომელთა უცილობლად შესრულება ყველა მათგანისათვის სავალდებულოა. ასევე მათ რიცხვს მიეკუთვნება ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ დამტკიცებული მუშაკთა სამსახურებრივი ქცევის სავალდებულო ინსტრუქციები, წესები და ნორმები, კოლექტივის შესაძლო მონაწილეობით ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ გაცემული საწარმოო დავალებები, საფინანსო გეგმები, გადაწყვეტილებები რესურსების, ფულადი სახსრების განაწილებისა და გამოყენების შესახებ.

ამრიგად, მართვის ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდის მთავარი მანიშნებელია მართვის სუბიექტის მმართველობითი ზემოქმედების აღსრულების სავალდებულოება იმ პირებისათვის, ვისკენაც არის ადრესირებული მითითებები, დავალებები.

ადმინისტრაციულ - განკარგულებით მეთოდს გააჩნია როგორც გარკვეული დადებითი მხარეები, ისე ნაკლოვანებები. უფრო ხშირად ასეთი მეთოდის გამოყენება აუცილებელი და მომგებიანია იმ შემთხვევებში, როდესაც შეიძლება ორგანიზაციის მუშაკების მხრიდან საშემსრულებლო დისციპლინის, პასუხისმგებლობის დაბალი დონე, რასაც შედეგად მოყვება განსაზღვრული ფუნქციების არასრულფასოვნად შესრულება. მისი გამოყენება აუცილებელია მაშინაც, როდესაც სამუშაო შესასრულებელია სასწრაფოდ, გადაუდებლად ხელმძღვანელობის მიერ შემუშავებული წესებით, ნორმებით, რომელიც გამორიცხავს მოქმედების დადგენილი გეგმიდან გადახრის დაშვებას. ასევე აღნიშნული მეთოდის გამოყენება აუცილებელია, როდესაც საქმე ეხება კანონების, სახელმწიფოს, საზოგადოების მიერ დადგენილი სამართლებრივი ნორმების შესრულებას.

ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდის ნეგატიური მხარე მდგომარეობს იმაში, რომ იგი ბოჭავს მუშაკთა შემოქმედებით ინიციატივას და აქცევს მათ ე.წ. „რობოტებად“, რომლებიც ბრმად და გაუაზრებლად ასრულებენ ბრძანებას ზემოდან, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს სამუშაოთა არაეფექტიანი შესრულება. შიშველი ადმინისტრირება წარმოშობს ჩინოვნიკ-მმართველების ძალაუფლებას, მართვის ბიუროკრატიზაციას, ხდება ხელმძღვანელობის გარდაქმნა ე.წ. „უფროსობად“, ადგილი აქვს ადამიანური ღირსებების, ადამიანთა თანასწორობის პრინციპის უპატივცემულობას. აღნიშნული თვისებების გამოვლენა ახასიათებთ ჩვეულებრივად იმ ხელმძღვანელებს, რომელთაც არ გააჩნიათ ღირსეული ადამიანებისათვის დამახასიათებელი ფასეულობათა მარაგი მორალურ-ეთიკური თვისებების სახით.

მიუხედავად მთელ მსოფლიოში მიმდინარე ეკონომიკის დემოკრატიზაციის და ლიბერალიზაციის პროცესისა, რომელიც ეხება მართვის სფეროსაც ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდის შეზღუდვის მიმართულებით, მბრძანებლური, კომანდური მეთოდების გამოყენება რჩება მართვის აუცილებელ ნაწილად. ფაქტიურად მართვის ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდი გამოიყენება მართვის ყველა დონეზე სხვადასხვა დოზით.

მართვის ეკონომიკური სტიმულირების მეთოდი დაფუძნებულია ადამიანებში მატერიალური დაინტერესების არსებობის ფაქტის გამოყენებაზე. აქედან გამომდინარე ეკონომიკური წახალისება გამოდის როგორც მართვის მეთოდი, რომელიც პირდაპირ კავშირშია ადამიანთა სურვილებთან და ინტერესებთან, აღძრავს მართვის ობიექტის ეკონომიკურ დაინტერესებას. ამ მიზნით მართვის ორგანოები იყენებენ ისეთ ნამქებებლურ სტიმულებს, როგორიცაა, ხელფასი, პრემირება, შეღავათების დანესება, შეზღუდვების შერბილება, ეკონომიკური თავისუფლების გაფართოება, ქონებრივი ფასეულობების გადაცემა საკუთრებაში და ა.შ..

მართვის ეკონომიკური მეთოდების პირობებში ადმინისტრაციულ - განკარგულებითი ცენტრალიზებული შემოქმედება ვერტიკალით „ზემოდან ქვემოთ“ - კარგავს თავის მნიშვნელობას, როგორც მართვის მთავარი მეთოდისა. ეკონომიკის ქვემდგომი რგოლები ღებულობენ ბევრად მეტ უფლებებს და შესაძლებლობებს მმართველობითი გადაწყვეტილებების დამოუკიდებლად გამომუშავებაში, რის შედეგად იქმნება ორგანიზაციის თვითმმართველო-

ბის წინაპირობა. კანონები, რომლებიც არეგულირებენ ეკონომიკურ ურთიერთობებს უფრო მეტად იძენენ არა მკაცრი დირექტივების ხასიათს, არამედ უფლებების, ნებართვების და კანონების სახეს, თუმცა ისინი შეიცავენ აგრეთვე შეზღუდვებსაც (დასჯის ღონისძიებები, სანქციები) დადგენილი წესებისა და ნორმების დარღვევისათვის.

ეკონომიკური სტიმულირების მეთოდი დამახასიათებელია საბაზრო ეკონომიკისათვის. ამ მეთოდის მომხრეები პირდაპირი მბრძანებლურ-განკარგულებითი მეთოდის გამოყენებას მართვის ობიექტთან მიმართებაში მიიჩნევენ დაუშვებელ ზენოლად, უფლებებისა და მოქმედებათა თავისუფლების ჩამორთმევას ობიექტის შიგა საქმეებში ჩასარევად, რასაც მოყვება ობიექტის უკმაყოფილება და შესაძლოა სანინალმდეგო მოქმედებაც კი. მეთოდების განსხვავება ვლინდება აგრეთვე ხელმძღვანელობის სტილშიც. ადმინისტრაციულ-განკარგულებითი მეთოდისათვის დამახასიათებელია ავტორიტარული სტილი, ხელმძღვანელის დიქტატურა, ეკონომიკური მეთოდისათვის კი - ლიბერალური სტილი, განმტკიცებული დემოკრატიული მიდგომებით, ამიტომ ეკონომიკის ცენტრალიზებული მართვიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლას უწოდებენ **ეკონომიკის ლიბერალიზაციას**. ამასთანავე უნდა აღინიშნოს, რომ რომ ეკონომიკური მეთოდი მთლიანად არ გამოორიცხავს განკარგულებით მმართველობას, რაც ვლინდება იმაში, რომ ხელმძღვანელი უფლებამოსილია მიიღოს პირადი და საბოლოო გადაწყვეტილება მის ფუნქციებში შემავალ საკითხებზე. ამიტომ ზოგიერთი ავტორი მიიჩნევს, რომ ეკონომიკური მეთოდისათვის დამახასიათებელია შერეული სტილი - ლიბერალური და ავტორიტარული სტილების შერწყმით.

ეკონომიკური სტიმულირების მეთოდი გამოიყენება მართვის **მაკროეკონომიკურ და მიკროეკონომიკურ დონეებზე**. მართვის ზედა დონეებზე გამოიყენება ისეთი ეკონომიკური სტიმულები, როგორიცაა, საგადასახადო შეღავათი, კრედიტის პროცენტის დაბალი განაკვეთები, სარგებლიანი პირობების შეთავაზება სახელმწიფო ქონების პრივატიზაციისას, სახელმწიფო და მუნიციპალური საკუთრების ობიექტების არენდით გაცემისას. მართვის დაბალ დონეებში ეკონომიკური სტიმულების და ბერკეტების სახით ფიგურირებს ხელფასი და სხვა სახის შემოსავლები, პრემიალური ანაზღაურება, ფინანსური დახმარება, შეღავათების,

მატერიალური სიკეთეების შეთავაზება ეკონომიკური საქმიანობის უშუალო მონაწილეებისათვის, დაბალი რგოლის რიგითი შემსრულებლებისა და ხელმძღვანელებისათვის.

ეკონომიკური სტიმულირების მეთოდები ხასიათდებიან მაღალი მოქნილობით, გამომდინარე პირდაპირი კავშირიდან საქმიანობის შედეგისა და მატერიალური ნახალისების ან დასჯის მასშტაბებს შორის. ამ მნიშვნელობით ეკონომიკური მეთოდი წარმოადგენს მართვის სიტუაციურ, ადაპტაციურ ატრიბუტს. ეკონომიკური მეთოდების გამოყენება ქმნის ხელმძღვანელობის მმართველობითი დატვირთვის შემცირების საშუალებას იმ პირობებში, როდესაც შემსრულებლისათვის უკვე ცნობილია, რომ სამუშაოს წარმატებით შესრულებისათვის მათ ელოდებათ გარკვეული ჯილდო. ასეთ სიტუაციაში ხელმძღვანელის მხრიდან ზემოდან მართვა ავტომატურად გადადის შიგა თვითმმართველობის რეჟიმში თვით შემსრულებლის მხრიდან საკუთარი მოქმედების გზით, იგი დამოუკიდებლად ახორციელებს თავის მოქმედებებს ისეთნაირად, რომ მიაღწიოს მეტი გასამრჯელოს მიღებას. ხელმძღვანელი კი ასეთ შემთხვევაში კოორდინაციას უწევს და მიმართულებებს აძლევს სამუშაოს წარმატებით შესრულებაში დაინტერესებულ შემსრულებელთა საქმიანობას. მართვის ეკონომიკური მეთოდის დროს ხელმძღვანელის ფუნქცია ბრძანებების გაცემის გზით იძულებითი შრომის სფეროდან გადაინაცვლებს შესასრულებელ დავალებათა არსის ახსნაში, მათი მაღალ დონეზე შესასრულებლად რაციონალური ილეთების, საუკეთესო ტექნოლოგიების სწავლებაში. ამავდროულად ხელმძღვანელის მისიაში შედის დაქვემდებარებულ მუშაკთა საქმიანობის შედეგების შეფასება, რათა მათ შრომის შედეგების შესაბამისად მიიღონ შესაფერისი გასამრჯელო.

აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ ეკონომიკური და ადმინისტრაციულ-მბრძანებლური მეთოდები ურთიერთგამომრიცხავები არ არიან. ჯერ ერთი, ყოველ კონკრეტულ სიტუაციაში ხელმძღვანელობამ უნდა გადანყვიტოს, რომელ მეთოდს მიანიჭოს უპირატესობა, რა მიმართულებაში შეიძლება გახდნენ ისინი ურთიერთშემცვლელები და რა ზომით შესაძლოა მათი შერწყმა, და მეორე, მიუხედავად არსებითი განსხვავებისა, ეს მეთოდები მჭიდროდ არიან ურთიერთდაკავშირებული და თითქმის არ შეუძლიათ არსებობა ერთმანეთის გარეშე მრავალდონიანი მართვის პროცესებში.

სოციალურ-ფსიქოლოგიური მეთოდები – ეფუძნება ადამიანთა სოციალური ფსიქოლოგიის, მათ საზოგადოებრივ მორალს და ქცევის კონკრეტული ტიპების მიმართ ფსიქოლოგიურ მიდრეკილებას. ამ მეთოდებს ასევე უწოდებენ მორალურ-ფსიქოლოგიურს, ვინაიდან იგი უშუალო კავშირშია ეკონომიკური საქმიანობის მონაწილეთა მორალურ ქცევებთან. თავისი შინაარსით სოციალურ-ფსიქოლოგიური მეთოდები მიეკუთვნება დარწმუნების მეთოდების კატეგორიას, რომელიც დაფუძნებულია ეკონომიკური საქმიანობის პროცესში ადამიანების ფსიქოლოგიასა და ქცევის სახეებზე მორალურ და ზნეობრივ ზემოქმედებაზე. თითოეულ ადამიანში ჩანერგილია და განუწყვეტილ ფორმირდება შრომაზე, ფულზე, სიმდიდრეზე, ეკონომიკურ ურთიერთობებსა და ქცევის წესებზე შეხედულებების გარკვეული სისტემა. მთლიანობაში ეს არის ნაერთი პრინციპებისა და წესებისა, რომლებსაც შეიძლება ეწოდოს ეკონომიკური ფსიქოლოგია, რომელიც თავის მხრივ წარმოადგენს თითოეული ადამიანის შინაგანი მორალური კოდექსის ნაწილს. ნებისმიერი ადამიანი თავის ქმედებებს ახორციელებს არა მარტო ქვეყანაში მოქმედი იურიდიული კანონებით და მისგან გამომდინარე მმართველობითი ზემოქმედებით მართვის სხვადასხვა სუბიექტის მხრიდან, არამედ თავისი პირადი შეხედულებების, საკუთარი შინაგანი პატიოსნებისა და მორალური კოდექსის ორიენტირების შესაბამისად. ეს ვლინდება როგორც ეკონომიკურ, ისე ჩვეულებრივ საყოფაცხოვრებო ადამიანურ ქცევებში.

მართვის სოციალურ-ფსიქოლოგიური მეთოდები ეყრდნობა ურთიერთგაგებისა და ურთიერთპატივისცემის, თანამშრომლობის პრინციპებს როგორც ხელმძღვანელთა და დაქვემდებარებულთა შორის, ისე საერთო საქმის შემსრულებელთა შორის ურთიერთობის პროცესში. მისთვის დამახასიათებელია მართვის დემოკრატიული, ლიბერალური სტილი, ადამიანებზე პირადი ზეწოლისგან, იძულებისგან თავის არიდება. მართვის ასეთი მეთოდი ეფექტიანია მაშინ, როცა ეკონომიკური საქმიანობა დაკავშირებულია არა უბრალოდ ხელმძღვანელის დავალებათა შესრულებასთან, არამედ ითხოვს საკუთარ ინიციატივას, საქმისადმი შემოქმედებით მიდგომას, დამყარებულ პასუხისმგებლობის, სავალდებულოობის გრძნობაზე, მოვალეობის შესრულებაზე.

სოციალურ-ფსიქოლოგიურ მეთოდს გააჩნია ზოგიერთი საერთო ეკონომიკური სტიმუ-

ლირების მეთოდთან იმ მიმართებით, რომ მართვის სუბიექტი, რომელიც რეალიზებას უკეთებს ამ მეთოდს, ზოგჯერ იყენებს მორალური სტიმულირების მეთოდს ისეთი არამატერიალური სახის ნახალისების ფორმით, როგორიცაა, დავალების სანიმუშოდ შესრულებისათვის თანამშრომლის შექება, მაღლობის გამოცხადება და სხვა. ადამიანებისათვის ნახალისების ასეთი ფორმა მნიშვნელოვანი სტიმულია უკეთესი მუშაობისათვის, რიგ შემთხვევებში მორალური სტიმულირება ხდება უფრო ქმედითი, ვიდრე მატერიალური, ფულადი, იგი დიდ კმაყოფილებას ანიჭებს ადამიანებს. მორალურ სტიმულს შეუძლია შეეხოს ადამიანის სულს, რაც შეიძლება ვერ მოახდინოს მატერიალურმა ნახალისებამ.

სოციალურ-ფსიქოლოგიური მეთოდების პრინციპული განსაკუთრებულობა მდგომარეობს იმაში, რომ მათი ზემოქმედება დამოკიდებულია პიროვნების ფსიქოლოგიურ ტიპზე და განწყობაზე. სხვანაირად რომ ვთქვათ, ამ მეთოდით ეფექტიანად გამოსაყენებლად აუცილებელია შეირჩეს დარწმუნების, მორალური ზემოქმედების ხერხები, რომლებიც დადებითად იმოქმედებენ ადამიანებზე. ასევე საჭიროა დაკვირვებით შეირჩეს ინდივიდუალური და ჯგუფური ზემოქმედების ფორმები, მართვის ინსტრუმენტები, რომელთა გამოყენებას შედეგად მოყვება დადებითი საპასუხო რეაქცია — პასუხისმეზლობისა და საშემსრულებლო დის-

ციპლინის, ინიციატივის ამაღლება, საქმისადმი შემოქმედებითი მიდგომა.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ რეალურ პრაქტიკაში ადამიანების, საწარმოო კოლექტივების, სოციალური ჯგუფების მართვისას ძალზე იშვიათად იყენებენ მხოლოდ ერთ მეთოდს. ეკონომიკის მართვაში შეიძლება გამოყენებული იქნეს ერთდოულად, პარალელურად მართვის სამივე მეთოდი, მაგრამ სხვადასხვა პროპორციით. ერთ-ერთი მეთოდი, რომელიც თავისთავზე იღებს მართვის ძირითად დავალებას, ხდება ნამყვანი, განმსაზღვრელი, დანარჩენი კი თავიანთი მიდგომებით ხელს უწყობენ ძირითადი მეთოდის მოქმედებათა გაძლიერებას.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. გრეგორი მენქიუ. ეკონომიკის პრინციპები. თბილისი. 2001.
2. ბარათაშვილი ე., ქუთათელაძე რ., გვაჯაია ლ., ყურაშვილი გ. საინვესტიციო მენეჯმენტი. თბილისი. 2011.
3. აბრალავა ა., გვაჯაია ლ., ქუთათელაძე რ. საინოვაციო მენეჯმენტი. თბილისი. 2015.
4. Б.А. Райзберг. Курс управления экономикой. Москва. 2003 г.
5. А. Е. Карлик, Е. М. Рогова, М.В.Тихонова, Е. А. Ткаченко. Инвестиционный менеджмент. 2008.