

პროგრესული უცხოური გამოცდილების გამოყენება სამამულო საწარმოებში: სოციალურ-ეკონომიკური ასპექტები

ნატო ჩიკვილაძე — სტუ-ს ასოცირებული პროფესორი
ლაშა კაკულია — სტუ-ს დოქტორანტი

რეზიუმე

უკანასკნელ წლებში დასავლეთში ინტენსიურად მიმდინარეობს მენეჯმენტის ნაციონალური თავისებურებების კვლევა. ისტორიული მოვლენების გამო, საქართველო პრაქტიკულად ჩამოშორებული აღმოჩნდა ბიზნესის მართვის განვითარების ევოლუციური პროცესიდან, რომელიც დასავლეთში მიმდინარეობდა XX საუკუნეში. საქართველოში ბიზნესის განვითარება ობიექტურად მოითხოვს, სოციოკულტურული თავისებურებების გათვალისწინებით, მენეჯმენტის დასავლური თეორიისა და გამოცდილების შემოქმედებით გააზრებას და ამის საფუძველზე ბიზნესის ეფექტიანი მოდელის ჩამოყალიბებას, ბიზნესის მართვის პრობლემებისათვის თეორიული და მეთოდოლოგიური პოზიციების შემუშავებას.

საკვანძო სიტყვები: შედარებითი მენეჯმენტი; საქმიანი კულტურა; ადამიანური ფაქტორი; კროს-კულტურა.

Резюме

В последние годы на западе происходит интенсивное исследование национальных свойств менеджмента. Из за исторических событий, Грузия XX века была оттеснена от эволюционного процесса развития управления бизнесом на западе. В Грузии развитие бизнеса объективно требует, с учетом социокультурных свойств, творческое осмысление западной теории и опыта менеджмента и на этом основе формирование эффективной модели бизнеса, разработать к проблемам управления бизнеса теоретические и методологические позиции.

Ключевые слова: Сравнительный менеджмент; Деловая культура; Человеческий фактор; Кросс-культура.

შესავალი

დღეს ძალზედ აქტუალურია სხვადასხვა საქმიანი კულტურების გამოცდილების გაცვლა მსოფლიო ეკონომიკაში მიმდინარე ეკონომიკური ცვლილებების კონტექსტში. უნდა ითქვას, რომ საქართველო ასევე არ რჩება ამ

პროცესებიდან განზე და მისი შესვლა მსოფლიო თანამეგობრობაში უცილობლად იწვევს გავლენას საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკურ ცხოვრებაზე, ხოლო შედარებითი მენეჯმენტის როლი იზრდება. ამასთან საჭიროა შემდეგი მომენტების გამოყოფა:

- პირველ რიგში, სამამულო ეკონომიკის შემდგომი ინტერნაციონალიზაცია გამოიწვევს საქართველოში უცხოური და ერთობლივი საწარმოების რიცხვის ზრდას, სულ უფრო მრავალფეროვანი გახდება საერთაშორისო თანამშრომლობის ფორმები. ეს ხელს შეუწყობს საქართველოს მსო-ში საქმიანობას, შეზღუდვების მოხსნას საქართველოში უცხოური ფირმების სხვადასხვა სფეროების საქმიანობაზე (სადაზღვევო, საბანკო საქმე და ა. შ.) და მთელი რიგი სხვა ფაქტორები;
- გავლენ საერთაშორისო ბაზრებზე და დაუახლოვდებიან საერთაშორისო სტანდარტებს ასევე მსხვილი სამამულო საწარმოები და კორპორაციები (რომლებიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ საზოგადოების ცხოვრებაზე). ამ კომპანიების საქმიანობის მასშტაბები ხშირად გაცდება ჩვენი სახელმწიფოს ფარგლებს გარეთ, რაც აამაღლებს შედარებითი მენეჯმენტის, როგორც გამტარის როლს საერთაშორისო ეკონომიკაში.

ძირითადი ნაწილი

საქართველოში დღეისათვის აღინიშნება პროფესიონალი მენეჯერების ნაკლებობა, იმ დროს, როდესაც მათი არსებობა წარმოადგენს აუცილებელ ელემენტს ნებისმიერი სახელმწიფოს განვითარებისათვის. სამამულო ეკონომიკის ზრდა პირდაპირ არის დამოკიდებული ადამიანურ რესურსებზე, ასევე საწარმოსა და სახელმწიფოს მიერ მათი გამოყენების უნარზე. იმაზე, თუ რამდენად წარმატებულად აღიქვამენ მენეჯერები უცხოურ გამოცდილებას, შეუძლიათ იყვნენ მოქნილნი და მზად ახალი ტექნოლოგიების ასათვისებლად, ასევე მაქსიმალურად გამოიყენონ ადგილობრივი შრომითი

რესურსების თავისებურებები, დამოკიდებულია ბიზნეს-ერთეულების წარმატებულობაზე. ნათელია, რომ ადამიანის შესაძლებლობების გახსნისათვის მაქსიმალური პირობების შესაქმნელად საწარმოში აუცილებელია ინსტრუმენტების მთელი კომპლექსის გამოყენება და შეუძლებელია დასავლელი კოლეგების გამოცდილებისათვის გვერდის ავლა.

ადამიანური ფაქტორის გაძლიერება კომპანიების მართვის პროცესში თანამედროვე მსოფლიო ეკონომიკის ძირითადი ნიშანია. ამ რესურსის მაქსიმალურად ეფექტიანი გამოყენება ხდება გადამწყვეტი მომენტი შედარებითი მენეჯმენტის პრაქტიკული მიმართულების ფარგლებში და მოწოდებულია პერსონალის განვითარებისაკენ, საწარმოების ეკონომიკური ეფექტიანობის და ასევე მათი სოციალური პასუხისმგებლობის ამაღლებისაკენ.

➤ ქართული საწარმოები უცხოურთან შედარებით არასაკმარის ყურადღებას უთმობენ პერსონალის განვითარებას (უპირველესად, ეს ვლინდება შეფასების ადექვატური სისტემის, სწავლების, პროფესიული დონის, მოტივაციის და წახალისების არარსებობაში);

➤ კორპორატიული კულტურა იმყოფება დაბალ დონეზე, ანუ სტრუქტურული, საბჭოთა სისტემისათვის დამახასიათებელი მიდგომები უკვე დავინწყებულია, ხოლო ახლები ჯერ კიდევ არ არის შექმნილი (განსაკუთრებით იქ, სადაც საჭიროა თანამშრომლისადმი ინდივიდუალური მიდგომა);

ზრუნვა პერსონალზე წარმოადგენს პრინციპულ მომენტს უცხოური კომპანიების საქმიანობაში (მაგალითად, ადექვატური სოციალური პაკეტის არსებობა, რომელიც მოიცავს მომსახურებების ფართო ჩამონათვალს, დაწყებული სამედიცინო დაზღვევით და დამთავრებული სპორტული კლუბების აბონემენტებითა და საგზურებით, რაც წარმოადგენს შეთავაზების განუყოფელ ნაწილს პერსონალის დაქირავებისას). ამრიგად, საზღვარგარეთ ორგანიზაციის მიერ შეთავაზებული სოციალური პაკეტის ხარისხი წარმოადგენს ერთ-ერთ ძირითად მაჩვენებელს სამუშაოს არჩევისას, ძირითად ხელფასთან ერთად.

ზემოთჩამოთვლილ მაჩვენებლებთან ერთად (პირველ რიგში მართვაში ადამიანის ფაქტორის ზრდის ტენდენცია) შედარებითი მენეჯმენტის აქტუალობა უშუალოდ საქართველოსათვის მოცემულ მომენტში განისაზღვრება წანამძღვრების არსებობით.

ჯერ ერთი, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ საერთაშორისო ბიზნესის სუბიექტები საქართველოში ხვდებიან საკმაოდ სპეციფიკურ კულტურას, რომელიც ზოგჯერ ისეთ განუსაზღვრელობებსა და გაუთვალისწინებელ სიტუაციებს წარმოშობს, რომ მათი ახსნა ტრადიციული თეორიებით ვერ ხერხდება.

მეორეც — ძალზე აქტუალურია საკითხი მენეჯმენტის მოდელების ან იდეოლოგიების გამოყენების შესახებ: ანგლო-საქსური მოდელის გამოყენება რომელიც ხშირად აწყდება მთელ რიგ სიძნელეებს? თუ ხისტი, საკმაოდ ეფექტიანი ამერიკული მენეჯმენტი, რომელიც აქტიურად გამოიყენება განვითარებული ეკონომიკის მქონე სხვადასხვა ქვეყნებში. საკითხი კი იმაშია, შეიძლება თუ არა ჩვენთან მისი გამოყენება. და თუ შესაძლებელია, მაშინ როგორ? მისწრაფება ამერიკული მოდელის ბრმად გადაღებისაკენ უაზრობაა, აქ აუცილებელია მ. ვებერის სიტყვების გახსენება: „დასავლური ტიპის კაპიტალიზმი შეიძლება წარმოშობილყო მხოლოდ დასავლურ ცივილიზაციაში“. გარდა ამისა, მართვის დასავლური და უპირველესად ანგლო-საქსური მოდელი არ არის სრულყოფილი, რისი დასტურიცაა უკანასკნელი დროის მთელი რიგი ხმაურიანი გაკოტრებები (Enron, Parmalat, Arthur Andersen და სხვ.). ერთი შეხედვით თავისი სიმარტივისა და ეფექტიანობის მიუხედავად, ეს მოდელი საქართველოში ყველგან ვერ იქნება გამოყენებული, ხოლო დადებითი გადამწყვეტილების მიღებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნას კონკრეტული სიტუაცია.

მესამეც, უკანასკნელი წლების გამოცდილება ნათლად აჩვენებს, რომ ეკონომიკური ზრდა შეუძლებელია მენეჯმენტის საკუთარი, ქართული მოდელის, მართვის სამამულო სისტემების სრულყოფის გარეშე. მართვის ადექვატური მოდელის შემუშავება წარმოადგენს აუცილებელ პირობას შემდგომი ეკონომიკური ზრდისათვის. ისმის აქტუალურ კითხვა: რატომ ხდება, რომ ჩვენ ასე თუ ისე მდიდარი ბუნებრივი რესურსების, უნიკალური კულტურის, ისტორიულად დინამიური, ნიჭიერი, შრომისმოყვარე და ტოლერანტული ხალხით ყველაზე ღარიბი ვართ ცივილიზებულ ქვეყნებს შორის. მის ერთ-ერთ მიზეზად შეიძლება დავასახელოთ ის, რომ მმართველი ფენა თრგუნავს ქართული ცივილიზაციის საბაზისო ფასეულობებს, არ ითვალისწინებს ეროვნული ხასიათის თავისებურებებს, რაც ძალზე უარყოფითად აისახება საწარმოს მართვაზე და აქვეითებს მეურ-

ნეობის ეფექტიანობას. პროცესს აჩქარებს ის, რომ ჩვენმა ქვეყანამ თანამედროვე ეტაპზე გააძლიერა თანამშრომლობა სხვადასხვა საქმიან კულტურებთან, აქტიურად მიდის მსოფლიო ბიზნესის სისტემაში ჩართვის პროცესები, რაც მოითხოვს საქართველოსგან გარკვეულ კონცეფციას, მათ შორის მენეჯმენტის სფეროში. მსოფლიო თანამეგობრობაში საქართველოს შესვლასთან ერთად გამოცდილების გაცვლა მხოლოდ გაძლიერდება.

ამასთანავე ნათელია, რომ იმ მიზნების მიღწევა, როგორცაა ეროვნული პროდუქტის გაორმაგება, სამამულო სანარმოების კონკურენტუნარიანობის ამაღლება შეუძლებელია უცხოური გამოცდილების გარეშე, უპირველესად კი მართვაში.

მეორეს მხრივ, ცოდნის გამოყენება შედარებითი მენეჯმენტის სფეროდან შეიძლება გამოყენებულ იქნეს საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესში.

ასე, საქართველოში 2011 წელს ჩატარდა საერთაშორისო კონფერენცია თემაზე „საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო“. კონფერენციაში მონაწილე მეცნიერთა მიერ გამოთქმულ მოსაზრებებს შორის, ჩემი აზრით, მნიშვნელოვანია მოცემული დასკვნა საქართველოს ნაციონალური კულტურის გამოვლინების ფორმების შესახებ, რომელიც შემდეგნაირად შეიძლება ჩამოყალიბდეს:

1. კომპანიის თანამშრომელთა პასიურობა, პირადი პასუხისმგებლობის დაბალი დონე;
2. კადრების შერჩევისას, პროფესიონალებთან შედარებით, „თავისი“ პიროვნებებისათვის უპირატესობების მინიჭება;
3. ადამიანთა შორის ურთიერთობისათვის განსაკუთრებული, ზოგჯერ პირად მიზანზე მეტი (მაგ. მაღალი ხელფასი) მნიშვნელობის მინიჭება. ხშირად გაიგონებთ „კოლექტივი კარგია, თორემ არ დავრჩებოდი სამუშაოდ“ ან პირიქით;
4. კოლექტივის რომელიმე წევრს პრობლემური სამსახურეობრივი სიტუაციის პირობებში ყოველთვის აქვს უახლოესი ხელმძღვანელისაგან დახმარების იმედი.

თანამედროვე საქართველო იმყოფება ეკონომიკური განვითარების საკუთარი მოდელის ძიების რთულ მდგომარეობაში, ეკონომიკური რეგულირების ამა თუ იმ ვარიანტის პრაქტიკული არჩევანი კი პოტენციურად შესაძლებლობის უდიდესი სპექტრიდან განისაზღვრება, პირველ რიგში, მოცემული ქვეყნის საქმიანი კულტურით. აქ შედარებითი მენეჯმენტის ინს-

ტრუმენტარიების გამოყენებისას აუცილებელია იმის დადგენა, როგორია ისეთი ფაქტორის ზემოქმედება, როგორცაა ეროვნული კულტურა, საქართველოს ეკონომიკის გარდაქმნისათვის, მათ შორის საინფორმაციო ტექნოლოგიების ათვისებაზე და გლობალიზაციის პროცესში ინკორპორაციაზე. ეროვნული თავისებურებები შეისწავლება ბიზნესის მართვის გამოყენებასთან მიმართებაში, რადგან ეროვნულის გაგების გარეშე ძნელია იმ ზოგადის ფორმირება, რაც დაგვეხმარებოდა მმართველების და მართულების ქცევის ახსნაში თანამედროვე ქართულ საზოგადოებაში.

შედარებითი მენეჯმენტი საქმიანი კულტურის იმ უარყოფითი ნიშნების გამოვლენის საშუალებას იძლევა, ასევე მენეჯმენტისაც, რომელიც ზეგავლენას ახდენს ქვეყნის განვითარებაზე მთლიანად და ისე გამოდის, რომ ის განუყოფლადაა დაკავშირებული ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან.

შედარებითი მენეჯმენტის ინსტრუმენტარების გამოყენებით შეიძლება მოხდეს მართვის სრულყოფა ცალკეულ სანარმოებში, „სუსტი ადგილების“ გამოვლენა, რომლებთანაც საჭიროა ბრძოლა და რომლებიც აქვეითებენ სანარმოს ეკონომიკურ ზრდას, რაც განსაკუთრებით ეფექტიანია საკუთარი თავის სხვა, ეკონომიკურად უფრო წარმატებულ ქვეყნებთან შედარებისას.

დღეისათვის საქართველო გარკვეულ წარმატებებს აღწევს საქმიანობის ზოგიერთ სფეროში – ხელოვნებაში, მუსიკაში, სპორტში, მეცნიერულ დარგებში, ეს იმ დროს, როდესაც ქართული მენეჯმენტი ძალზე შორსაა გლობალიზაციით მოცემული პრინციპებისა და სტანდარტებისაგან. მენეჯმენტის სისტემა, რომელიც პასუხობს საერთაშორისო სტანდარტებს, ჩვენის აზრით, უნდა შეიცავდეს ეფექტიანობას მართვის მაღალი დონით, ამ დარგში ძირითად თანამედროვე ტექნოლოგიებს (დაგეგმვა, მოტივაცია, ბიუჯეტირება, ტექნოლოგიები, მოტივაცია და ა. შ.), ასევე მენეჯერების მომზადების მაღალ დონეს.

ეკონომიკური ინტეგრაცია გარე სამყაროსთან ხელს უწყობს არა მხოლოდ წარმოების გაზრდას, არამედ კორპორატიული მართვის ხარისხის გაზრდას. ნათელია, რომ კარგი კორპორატიული მართვის მქონე კომპანიებს შორის დომინირებენ კომპანიები ან უცხოური კაპიტალის მონაწილეობით, ან აქტიური მსესხებლები კაპიტალის საერთაშორისო ბაზარზე. ამიტომ ნაადრევია ლაპარაკი საქართველოში

კორპორატიულ მართვაზე საერთაშორისო ბაზრის ან უცხოელი ინვესტორების მნიშვნელოვან ზეგავლენაზე. ასეთ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ და არა იმდენად ფინანსური რესურსები, რამდენადაც ქვეყანაში საქმიანი კულტურის შემოტანა, მაღალი მოთხოვნები წაყენება ქართულ კომპანია-პარტნიორების მიმართ, რაც პასუხობს კიდევ საქართველოში შედარებითი მენეჯმენტის გამოყენებადობის პრაქტიკულ ამოცანებს.

დასკვნა

1. მართვის სფეროში ტექნოლოგიების გაცვლა ხდება თანამედროვე დროში კომპანიის განვითარების განუყოფელი რესურსი. გამოცდილების გაცვლა აქტიურად გამოიყენება პრაქტიკაში უმსხვილესი უცხოური ქვეყნების მიერ, ისეთების, როგორებიცაა აშშ და იაპონია. განსაკუთრებულია ამ პროცესის როლი ამ ქვეყნების განვითარების ადრეულ სტადიებზე. დღეისათვის ინფორმაციის და ტექნოლოგიების გაცვლა მენეჯმენტის სფეროში გამოიყენება ყველა უცხოური საზოგადოებების მიერ.

2. ყოველ ქვეყანას გააჩნია საკუთარი საქმიანი კულტურა, რომელიც გავლენას ახდენს მართვის თავისებურებებზე. მრავალი საქმიანი კულტურების არსებობა ქმნის გამოცდილების ეფექტიანი გაცვლის საშუალებას და შესაძლებლობას იძლევა „სხვა კუთხით“ შევხედოთ ჩვეულ სტერეოტიპებს მართვის სფეროში.

3. კულტურათშორის გაცვლაში გარდაუვალია კონფლიქტებისა და გაუგებრობების, ე.წ. „კულტურული შოკის“ წარმოშობა. შედარე-

ბითი მენეჯმენტის ერთ-ერთი ამოცანაა დახმარება მსგავსი სიტუაციების გადალახვაში.

4. შესაბამისობა მენეჯმენტსა და მენტალიტეტს შორის – სოციალურ სისტემის წონასწორობის ერთ-ერთი ფუძემდებლური ნიშანია, რომელსაც ახასიათებს სოციალური კონფლიქტების არარსებობა. ამის მაგალითს წარმოადგენს XX საუკუნის 90-იან წლებში აშშ-ს საფრანგეთის, ინგლისისა და გერმანიის ეკონომიკური განვითარება.

5. შედარებითი მენეჯმენტის სოციალური როლი პირველ რიგში ნაკარნახევია მართვაში ადამიანის როლის გაძლიერებით. ამასთან კავშირში აშკარაა უცხოური გამოცდილების გამოყენება პერსონალის განვითარებასა და სოციალური მხარდაჭერის საკითხებში, ბიზნესის ეთიკასა და კორპორატიულ მართვაში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო, თბ., 2011.
2. ჯამაგიძე ლ., პაპაჩაშვილი ნ., შაბურიშვილი შ., სიხარულიძე დ., საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო საქართველოში, თბ., 2011.
3. Люис Р., Деловая культуры в международном бизнесе, М., 1999.
4. Эпштейн М.З., Сравнительный менеджмент, С.П., 2003.
5. Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч., Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса-МН: ООО. Попурри, 2004.