

საქართველოს საქმიანი კულტურის თავისებურებები და მათი გავლენა პარტოვის სამაგულო სისტემაზე

ნატო ჩიკვილაძე, სტუ-ს პროფესორი
ლაშა კაკულია, სტუ-ს დოქტორანტი

რეზიუმე

ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკური ქცევის თავისებურებები წარმოადგენენ გარკვეული მოვლენებისა და ერის არსებობის პირობების შედეგს ხანგრძლივი დროის განმავლობაში.

ბიზნესის ტრადიციები საქართველოში ყალიბდებოდა როგორც ბუნებრივი, ისე ისტორიულ-პოლიტიკური და სოციალური ფაქტორების ზეგავლენით, რაც განაპირობებდა მათ ცვალებადობას და მრავალსახეობას.

ქართულ ბიზნესს გააჩნია რიგი თავისებურებები, რომელთა უდიდესი ნაწილი აიხსნება ქვეყნის ისტორიული და კულტურული განვითარებით;

ბაზარზე გადასვლამ გამოიწვია მნიშვნელოვანი ცვლილებები მმართველობით ქცევაში, იმავდროულად საქართველოში ინსტიტუციონალური სფეროს ნელი განვითარება არ შეესაბამებოდა პრინციპულ ცვლილებას ფასეულობათა სისტემაში, რაც ხსნის თანამედროვე საქმიანი კულტურის ბევრ ნეგატიურ ნიშან-თვისებას;

მენეჯერმა, რომელიც საქმიანობს საქართველოში უნდა გაითავისოს ეს თავისებურებები და გამოიყენოს ისინი მართვის ეფექტიანობის ასამაღლებლად.

საკვანძო სიტყვები: საქმიანი კულტურა; კოლექტივიზმი; ინდივიდუალიზმი; განუსაზღვრელობა; მასკულინიზმი; ფემინიზმი.

Особенности грузинской деловой культуры и их влияние на отечественную систему управления

Нато Чиквиладзе. Проф. ГТУ
Лаша Какулия, Докторант ГТУ

Резюме

У любого государства особенности экономического поведения являются следствием определённых событий и условий существования нации на протяжении долгого времени.

Традиции бизнеса в Грузии складывались под воздействием как природных, так и историко-политических и социальных факторов, что обуславливало их изменчивость и разноликость.

Бизнес в Грузии имеет ряд особенностей, большая часть которых объяснима с точки зрения исторического и культурного развития страны.

Переход к рынку повлёк значительные изменения в управленческом, при этом медленное развитие институциональной сферы в Грузии не соответствовало принципиальному изменению в системе ценностей, что объясняет многие негативные черты современной деловой культуры.

Менеджер, осуществляющий деятельность в Грузии должен осознавать эти особенности и использовать их для повышения эффективности управления.

Ключевые слова: Деловая культура; Коллективизм; Индивидуализм; Неопределённость; Маскулинизм; Феминизм.

შესავალი

საქმიანი კულტურის ქვეშ იგულისხმება ბიზნესის სფეროში ნორმებში, ღირებულებებში და ცოდნაში გამოხატული ურთიერთობების სისტემა. ადამიანის ქცევაზე ბიზნესის სფეროში უამრავი ფაქტორი ახდენს გავლენას — გეოგრაფიული, სოციალური, ბუნებრივი, ეკონომიკური, რელიგიური და ზოგიერთი სხვა, რომელიც შემდეგ აისახება გარკვეული ტრადიციებისა და ჩვევების ფორმირებაში. ეს პირობები წარმოშობენ ცხოვრების, აღზრდის, შრომის გარკვეულ სისტემებს. კვლევები კი აჩვენებენ, რომ ისინი მეურნეობის გაძლიერების ცვლილებების დროსაც კი აგრძელებენ ზემოქმედებას მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილის შრომით ჩვევებზე და ფსიქიკის თავისებურებებზე.

ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკური ქცევის თავისებურებები წარმოადგენენ გარკვეული მოვლენებისა და ერის არსებობის პირობების შედეგს ხანგრძლივი დროის განმავლობაში.

ძირითადი შინაარსი

ბიზნესის ტრადიციები საქართველოში ყალიბდებოდა როგორც ბუნებრივი, ისე ისტორიულ-პოლიტიკური და სოციალური ფაქტორების ზეგავლენით, რაც განაპირობებდა მათ ცვალებადობას და მრავალსახეობას.

საქართველოს საქმიანი კულტურის ჩამოყალიბების ისტორიაში პირობითად შეიძლება გამოიყოს შემდეგი ძირითადი ეტაპები: რევოლუციამდელი პერიოდი, სსრკ-ს პერიოდი და მისი შემდგომი. პირველი ორი უფრო მნიშვნელოვანი იყო, რის შედეგადაც საქმიანი ურთიერთობის ქართულ სტილზე ყველაზე მეტად აისახება: საბჭოთა ნორმები, წესები,

ასევე ღირებულებათა ორიენტაციები და ქართული ეროვნული ხასიათის თავისებურებები, რომლებიც საუკუნეების განმავლობაში გამოუმუშავდებოდა. თუმცა, საქართველოს ისტორიაში არ არსებობს კაპიტალისტური მენარმეობის ძლიერი ტრადიციები, რომლებსაც შეძლებოდათ ხელი შეეწყოთ საქმიანი ტრადიციების განვითარებისათვის.

ასე, ბიზნესის ახალი განვითარების არც ისე შორეული პერიოდი აღინიშნებოდა მე-20 საუკუნის პირველ ნახევარში, საქართველოს დამოუკიდებელი რესპუბლიკის (1918-1921წწ) პირობებში თუმცა, შემდეგ, 70 წლის განმავლობაში ბიზნეს-საქმიანობა უკანონო იყო, ეს კი საკმარისი დროა მენარმეობის ნებისმიერი უნარების დასაკარგავად.

უკანასკნელი საუკუნის განმავლობაში მენარმეობის საფუძვლად გამოდიოდა მართვის გეგმიური სისტემა, რომელიც ფაქტიურად დაიშალა რეფორმების პროცესში. სსრკ-ს დანგრევასთან ერთად მმართველობითმა ქცევამ სერიოზული ტრანსფორმაცია განიცადა. ადრე სახელმწიფო წარმოადგენდა მესაკუთრეს და უფრო მეტად ზრუნავდა კონტროლსა და შეზღუდვებზე, ვიდრე შემოქმედებით მიდგომასა და ნახალისებაზე. დგებოდა კონკრეტული ამოცანები, რომლებიც ძირითადად იზომებოდა ნატურალური სახით. საბოლოო ჯამში, საბჭოთა ეკონომიკა ცნობილი იყო გაფლანგვით, არასაჭირო პროდუქციის გამოშვებით, სამეურნეო დისპროპორციებითა და სხვა ნეგატიური მოვლენებით. საქართველოში შემოქმედებითი მიდგომა საფრთხის ქვეშ აყენებდა გეგმის შესრულებას და ვერ სარგებლობდა წარმატებით, გარდა ამისა, მოსახლეობაში ფესვი ჰქონდა გადგმული უინიციატივობას და ა. შ.

ბაზარზე გადასვლამ გამოიწვია ცვლილება მმართველობით ქცევაში და აიძულა ადამიანები გადაეხედათ ბევრი თავისი პრინციპისათვის. ამასთან ერთად, თანამედროვე საქმიანი კულტურის მრავალი უარყოფითი ნიშნის, მათ შორის საქმიანი ეთიკის დაბალი დონის მთავარი მიზეზი ისაა, რომ საქართველოში ინსტიტუციონალური სფეროს ნელი განვითარება არ შეესაბამებოდა პრინციპულ და მკვეთრ ცვლილებებს ფასეულობათა სისტემაში. პირველ რიგში სოციალისტური სისტემა, რომელიც ქადაგებდა კოლექტივიზმსა და ინდივიდუალური ღირებულებების არარსებობას, შეიცვალა სხვა, ინდივიდუალური ინიციატივაზე და პასუხისმგებლობაზე დაფუძნებული. რადიკალური ცვლილებებს არ ახლდა თან ადევნებული განვითარება პოლიტიკაში, ეკონომიკაში, სოციალურ სფეროში, რამაც გამოიწვია აღრევა განმარტებებში, თუ რა არის სწორი/არასწორი ან ეთიკური/არათიკური ბიზნეს-ქცევებში.

მიუხედავად ამისა, მსოფლიო სისტემაში ჩართვის პროცესი, გლობალიზაციის გავლენა და მსო-ში განვითარება მოითხოვს საქართველოსგან გარკვეულ კონცეფციას მენეჯმენტის სფეროში. დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ ტრანსფორმაციის პროცესები ეკონომიკურ სფეროში უპრეცედენტო ცვ-

ლილებებით გამოვლინდა. ეს ცვლილებები საკმაოდ მძიმე იყო ბიზნესის სუბიექტთათვის, რადგანაც მენეჯერები განსხვავებულ გარემოში აღმოჩნდნენ.

უცხოელი და ქართველი მკვლევარები ეცადნენ გაეკეთებინა ქართული საქმიანი კულტურის ანალიზი მისი ძირითადი ნიშნების გამოყოფით, აქცენტს აკეთებდნენ მის ძლიერ და სუსტ მხარეებზე, მიმართავდნენ მისი თითოეული პარამეტრის ისტორიულ წყაროებს. აღმოსავლეთ ევროპულ კლასტერში შემავალი ქვეყნებიდან საქართველოს ყველაზე უფრო მაღალი მაჩვენებელი აქვს ჯგუფებზე და ოჯახზე დამოკიდებულების მიხედვით. ამ რეგიონისათვის დამახასიათებელი არის კოლექტივიზმი. რაც შეეხება საქართველოს, კოლექტივიზმის დამახასიათებელი ნიშან-თვისებების მიუხედავად თავისი ღირებულებებით ინდივიდუალიზმისკენ იხრება. ქართული კულტურის კოლექტივისტური ხასიათის შესახებ არსებობს აზრთა სხვადასხვაობა. ზოგი თვლის რომ საქართველოში კოლექტივიზმის გამოვლენის ფორმაა, მაგალითად ის რომ კადრების შერჩევის დროს უპირატესობა ენიჭება “საკუთარი ჯგუფის” წევრებს, სამუშაოზე ნათესავების დანიშვნას. ეს მენეჯმენტისათვის პრობლემატურ საკითხად განიხილება და სწორედ აქედან გამომდინარე უნდა გაკეთდეს დასკვნა იმის შესახებ რომ საქართველოში გამოვლინდა ინდივიდუალისტური ღირებულებების უპირატესობები. ისეთი მიდგომები როგორიცაა: პირადი პასუხისმგებლობის და ორგანიზაციის წინაშე ვალდებულებების გრძნობა მიგვითითებენ რომ ადამიანები მოქმედებენ ინდივიდის და არა როგორც რომელიმე ჯგუფის წევრის თვითშეგნებით. რადგან მეტი უპირატესობა ინდივიდუალურ მოთხოვნებსა და პირად ინტერესებს ენიჭება, მართვის სტრატეგიის შემუშავებისას უნდა იქნას გათვალისწინებული მომუშავე ინდივიდუალური წვლილი და შრომის შედეგების შეფასებისას ინდივიდუალური მიღწევები უნდა იყოს გამოკვეთილი.

საქართველოში მაღალია ძალაუფლებრივი დისტანცია. ორგანიზაციებში დასაქმებულ ადამიანებს სურვილი აქვთ მეტად იყვნენ ჩართულნი გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესში, მაგრამ მათ ამის ნაკლები შესაძლებლობები გააჩნიათ. აქედან გამომდინარე დასაქმებულთა მხრიდან მოსალოდნელი ინიციატივის გამოჩენა და თავიანთი წინადადებების წამოყენება ხელმძღვანელთაგან ღია და მოქნილი დამოკიდებულებას მოითხოვს.

ქართული საზოგადოება ცვლილებებს დადებითად ხვდება და განუსაზღვრელობისადმი შემგუებლობას ამჟღავნებს. ეს გვაძლევს იმედს რომ ახალი ტექნიკისა და ტექნოლოგიის შემოტანა წარმატების მომტანი იქნება.

მასკულიზმობა-ფემინიზმობის განზომილების მიხედვით გამოვლინდა ორივე ნიშნისათვის დამახასიათებელი ღირებულებების ერთდროულად არსებობა, ამიტომ შეიძლება ითქვას რომ ქართული კულტურა შერეული ტიპისაა, ასე მაგალითად სამსახურში წინსვლის შესაძლებლობა და შრომითი ანაზღაურე-

ბის დონე ძლიერ მნიშვნელოვანია მომუშავეთათვის. ამიტომ ადამიანური რესურსების სტრატეგიის შემუშავებისას ყურადღება სწორედ ამ ღირებულებებს უნდა მიექცეს. ხოლო რაც შეეხება ფემინურ ღირებულებებს, ქართველი ადამიანისთვის მინიშვნელოვანია სამუშაო ადგილზე მეგობრული ურთიერთობისა და ნდობის ატმოსფეროს ჩამოყალიბება და ეს მოითხოვს ამ მხრივ მომუშავეთათვის ხელშეწყობას.

ასევე არაა მკვეთრად გამოხატული საზოგადოების გრძელვადიანი-მოკლევადიანი ორიენტაცია, რადგან საქართველოში ორივე ტიპის ღირებულებებია გაზიარებული.

დასკვნა

ქართული საქმიანი კულტურის თავისებურებების გარკვევის შედეგად, ჩვენ მივდივართ შემდეგ დასკვნებამდე:

- ქართულ ბიზნესს გააჩნია რიგი თავისებურებები, რომელთა უდიდესი ნაწილი აიხსნება ქვეყნის ისტორიული და კულტურული განვითარებით;

- ბაზარზე გადასვლამ გამოიწვია მნიშვნელოვანი ცვლილებები მმართველობით ქცევაში, იმავდროულად საქართველოში ინსტიტუციონალური სფეროს ნელი განვითარება არ შეესაბამებოდა პრინციპულ ცვლილებას ფასეულობათა სისტემაში, რაც ხსნის თანამედროვე საქმიანი კულტურის ბევრ ნეგატიურ ნიშან-თვისებას;

- მეწეწერმა, რომელიც საქმიანობს საქართველოში უნდა გაიგოს ეს თავისებურებები და გამოიყენოს ისინი მართვის ეფექტიანობის ასამაღლებლად.

გამოყენებული ლიტერატურა :

1. გირტ ჰოფსტედე და გერტ იან ჰოფსტედე, კულტურები და ორგანიზაციები, თბ., 2011წ.

2. საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო, თბ., 2011წ.

3. ჯამაგიძე, ნ.პაპაჩაშვილი, შ.შაბურიშვილი, დ.სიხარულიძე, საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო საქართველოში, თბ., 2011წ.