

კორპორაციული სტრუქტურების ორგანიზაციული ფორმები Organizational Forms of Corporate Structures

გიორგი ქევხიშვილი - ბიზნესის მართვის ფაკულტეტი,
კავკასიის უნივერსიტეტი, g.kevkishvili@gmail.com

ნიკა ზარანდია - ბიზნესის მართვის ფაკულტეტი,
საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი, n.zarandia@gmail.com

Giorgi Kevkhishvili - Faculty of Business Management,
Caucasus University, g.kevkishvili@gmail.com

Nika Zarandia – Faculty of Business Management,
Georgian National University, n.zarandia@gmail.com

კორპორაციული სტრუქტურა წარმოდგენს ერთ სამეურნეო რგოლში გაერთიანებული სტრუქტურული ერთეულების კავშირს, როგორც ჰორიზონტალურ ისე ვერტიკალურ ჭრილში. იქმნება კორპორაციის მატრიცული სტრუქტურა მრავალდარგობრივი განყოფილებების რთული კავშირებით..კორპორაციის ორგანიზაციული სტრუქტურის ძირითადი რგოლია სტრატეგიული სამეურნეო ერთეულები, რომლებსაც გააჩნიათ დამოუკიდებელი ავტონომია (დამოუკიდებელი ბალანსი, მმართველობა, ბაზარზე გასვლა და ა. შ.). ამგვარად:

1. კორპორაცია წარმოადგენს ინტეგრირებულ საინვესტიციო ინსტიტუტს, შეძლებს კაპიტალის გაფართოებული განახლება, რისთვისაც შეძლებს კაპიტალის დაბანდება კონკურენტუნარიან, ექსპორტზე შეძენილი ფართომასშტაბიანი პროდუქციის შექმნა. კორპორაციის საბოლოო მიზანია ბაზრის გარკვეული სეგმენტის ექსპანსია და მასზედ დამკვიდრება.
2. კორპორაციის შემადგენლობა წარმოდგენილია ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული ორი ქვესისტემით - ფინანსურ-კრედიტული და საწარმოო-ტექნოლოგიური. თითოეული მათგანი აერთიანებს ორგანიზაციებს, დაწესებულებებს, საწარმოებს, რომლებიც ქმნიან გაფართოებული ფინანსური და სასაქონლო კვლავწარმოების დახშულ ციკლს, დაწყებული პირველადი დაფინანსებიდან. კორპორაციის შემადგენლობაში შედიან მხოლოდ ის ბიზნეს-ერთეულები, რომლებიც მონაწილეობას იღებენ კორპორაციის პროდუქტის წარმოებაში და მისი ბაზარზე გატანაში.

3. კორპორაციის სტატუსით იქმნება მაღალი ეფექტის მიღების ორგანიზაციული წინაპირობა ფინანსური და საწარმოო სტრუქტურების პირდაპირი კავშირების გამო.

კორპორაციის ფორმირების საფუძველები, როგორც წესი, შეძლებისდაგვარად ფინანსური სტრუქტურები (საფინანსო - საწარმოო ჯგუფები, ჰოლდინგები, საბანკო ჯგუფები) და საწარმოო-ტექნოლოგიური სტრუქტურები (კონცერნი, სააქციო საზოგადოება, კარტელი, სინდიკატი, ტრესტი).

საერთაშორისო კორპორაციები: საერთაშორისო კორპორაციები წარმოადგენენ სამრეწველო, სავაჭრო, სატრანსპორტო ან საბანკო მსხვილ გაერთიანებებს, რომელთა საქმიანობა სცილდება მათი ბაზირების ქვეყნების საზღვრებს და უზრუნველყოფს მათთვის მომგებიან პოზიციებს წარმოების, გასაღების, შესყიდვებისა და მომსახურების სფეროებში. პირველი საერთაშორისო გაერთიანებები შეიქმნა 19-ე საუკუნის 60-80-იან წლებში მინერალური ნედლეულის მოპოვების, შესყიდვისა და გასაღების სფეროში. 20-ე საუკუნის მეორე ნახევარში საერთაშორისო კომპანიების საქმიანობის ხასიათი იცვლება.

გასული საუკუნის პირველი ნახევარში საერთაშორისო კომპანიების ძირითადი ფორმა იყო კარტელის ტიპის გაერთიანებები, ხოლო მეორე ნახევარში-საერთაშორისო კონცერნები და სხვა უძლიერესი საწარმოო ფორმები. თანამედროვე საერთაშორისო გაერთიანებები ხელმძღვანელობენ გლობალური ექსპანსიის კონცეფციით. ისინი მთელი მსოფლიოს მეურნეობას განიხილავენ თავისი კაპიტალის დაბანდების სფეროდ. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კონცენტრაცია წარმოადგენს საკონკურენციო ბრძოლაში თავის გადარჩენის, დანახარჯების შემცირების, სამეცნიერო-კვლევითი სამუშაოების განხორციელების, ეფექტიანი რეკლამის ფაქტორს წარმოადგენს.

საერთაშორისო კორპორაციების შექმნას განაპირობებს შემდეგი მიზეზები: 1. ახალი ბაზრების ძიება ნედლეულის ძიება; 2. ახალი ტექნოლოგიების ძიება; 3. საწარმოო-ფინანსური მომგებიანობის ამაღლება.

საერთაშორისო კორპორაციები იყოფა სამ ჯგუფად:

ტრანსნაციონალური კორპორაციები, რომლებიც შექმნილია ერთი ნაციონალობის სააქციო კაპიტალით და აწარმოებენ მთელი კორპორაციის საქმიანობის კონტროლს. ისინი თავის საქმიანობას აწარმოებენ სხვა

ქვეყნებში იქ არსებული თავისი ფილიალებისა და შვილობილი საწარმოების მეშვეობით. ამ ფილიალებსა და საწარმოებს გააჩნიატ დამოუკიდებელი საწარმოო და პროდუქციის გასაღების სამსახურები, სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრები და სხ. ამ სახის საერთაშორისო კორპორაციის ტიპური წარმომადგენელია “ჯენერალ მოტორს“, “ფორდი“, აი ბი ემ, შვეიცარული საკვები კონცერნი “ნესტლე“ და სხ.

მრავალნაციონალური კორპორაცია - ტრესტები, კონცერნები და სხვა საწარმოო გაერთიანებები, რომლებიც წარმოადგენენ საერთაშორისო ფორმებს არა მხოლოდ თავისი საქმიანობის ხასიათით, არამედ მათზე კონტროლით. მრავალნაციონალური კორპორაციები აერთიანებენ ორი ან მეტი ქვეყნის ნაციონალურ კომპანიებს საწარმოო და სამეცნიერო-ტექნიკურ საფუძველზე, რომლებიც ეკუთვნიან ამ ქვეყნების მესაკუთრეებს. მაგალითად, ინგლის-ჰოლანდიური ქიმიურ-ტექნოლოგიური კონცერნი “იუნილევერი“, რომელიც ფუნქციონირებს 1907 წლიდან, ინგლისურ-იტალიური რეზინოტექნიკური კონცერნი “დანლოპ-პირელი“, იტალიურ-ფრანგული საავტომობილო კონცერნი “ფიატ-სიტროენ“.

საერთაშორისო კორპორაციული კავშირები-ძირითადად კონსორციუმის სახით, სპეციალური გაერთიანებები, სამრეწველო, საბანკო და სხვა კონცერნებისა, რომლებიც იქმნებიან უმნიშვნელო-ვანესი ეკონომიკური ამოცანების გადასაწყვეტად. მაგალითად, დასავლეთ ევროპის კონსორციუმი “ერბას ინდასტრი“.

თანამედროვე ეტაპზე დიდ მნიშვნელობას იღებს ტრანსნაციონალური კომპანიების ურთიერთთანამშრომლობა სტრატეგიული ალიანსის სახით.

სტრატეგიული ალიანსის შექმნის ტენდენცია სულ უფრო ძლიერდება, მათ შეუძლიათ მრავალი სახის ამოცანის გადაწყვეტა, რაც წარმოიქმნება მათ წინაშე მსოფლიოს ძირითად ბაზრებზე.

კორპორაციული მართვის ორგანიზაციული სტრუქტურების ტიპები: ორგანიზაციული სტრუქტურა წარმოადგენს კორპორაციული მართვის ერთ-ერთ ძირითად ელემენტს. იგი გულისხმობს ორგანიზაციის განყოფილებებსა და პერსონალს შორის მართვის მიზნებისა და ამოცანების განაწილებას. თავისი შინაარსით მართვის სტრუქტურა წარმოადგენს მართვის გადაწყვეტილებებისა და რეალიზაციის მიზნით შრომის განაწილების ფორმას.

მართვის ორგანიზაციული სტრუქტურის ქვეშ იგულისხმება მართვის რგოლების ერთობლიობა, რომლებიც განაწილებულნი არიან მკაცრი დაქვემდებარების პრინციპით, რის შედაგადაც უზრუნველყოფილია მმართველი და მართვადი სისტემების ურთიერთკავშირი. მართვის ორგანიზაციული სისტემა გამოიხატება ორგანიზაციის ქვესისტემების შემადგენლობაში, მათ განაწილებაში, ურთიერთ-შეფარდებაში და ურთიერთკავშირში. იგი უზრუნველყოფს ორგანიზაციის ცალკეული განყოფილებების გამოკვეთილ ურთიერთკავშირს, მათ შორის უფლებებისა და მოვალეობების განაწილებას.

ორგანიზაციული სტრუქტურა ყალიბდება სხვადასხვა კრიტერიუმებით: ძალაუფლების განხორციელების წესები, ორგანიზაციის შიგნით განყოფილებების ურთიერთშემოქმედება, ორგანიზაციის სიდიდე, სტრატეგია, გამოყენებული ტექნოლოგია.

ორგანიზაციის მართვის სტრუქტურის ძირითადი ტიპებია: სწორხაზოვანი ორგანიზაციული სტრუქტურა. ეს არის მართვის უმარტივესი ორგანიზაციული სტრუქტურა. მისთვის დამახასიათებელია ის, რომ ყოველი სტრუქტურული განყოფილების თავში დგას ხელმძღვანელი-ერთმართველი, რომელიც აღჭურვილია ყველა უფლებებით და ანხორციელებს მისდამი დაქვემდებარებულთა ერთპიროვნულ ხელმძღვანელობას. იგი ფლობს მართვის ყველა ფუნქციას.

მართვის სწორხაზოვანი სტრუქტურის დროს გადაწყვეტილება გადაეცემახდება ჯაჭვური მეთოდით “ზემოდან-ქვემოთ“. მართვის ქვედა რგოლის ხელმძღვანელი ექვემდებარება ზედა რგოლის ხელმძღვანელს, და ამგვარად ფორმირდება იერაქიული სტრუქტურა. მართვა ემყარება ერთმართველობის პრინციპს, დაქვემდებარებული ასრულებს მხოლოდ ერთი ხელმძღვანელის განკარგულებას.

ფუნქციონალური ორგანიზაციული სტრუქტურა. ფუნქციონალური სტრუქტურის დროს მართვა ხორციელდება სამუშაოს კონკრეტულ სახეზე სპეციალიზებული განყოფილებების მიერ, რომელიც აუცილებელია მართვის სწორხაზოვანი სისტემის დროს გადაწყვეტილების მისაღებად.

მართვის ფუნქციონალური სტრუქტურის დროს, ერთი პროფილის სპეციალისტები ერთიანდებიან სპეციალიზებულ სტრუქტურულ განყოფილებაში, მაგალითად, მარკეტინგის განყოფილება, საგემო განყოფილება, ბუღალტერია და ა. შ. ამგვარად, ორგანიზაციის საერთო

ამოცანა იყოფა ფუნქციონალური კრიტერიუმის მიხედვით, რაც უდევს საფუძვლად მართვის ფუნქციონალურ სტრუქტურას.

ფუნქციონალური სტრუქტურა მოქმედებს სწორხაზოვანთან ერთად, რის გამოც ყალიბდება შემსრულებლის ორმაგი დაქვემდებარება.

მართვის სწორხაზოვან-ფუნქციონალური სტრუქტურა. მართვის სწორხაზოვან-ფუნქციონალური სტრუქტურის დროს სახელისუფლებო ფუნქციები ეკისრება სწორხაზოვანი იერარქიის ხელმძღვანელებს. კონკრეტული საკითხების, პროგრამების, გეგმების დამუშავების დროს მათ დახმარებას უწევს სპეციალური აპარატი, რომელიც შედგება ფუნქციონალური განყოფილებებისგან.

ფუნქციონალური სტრუქტურული ერთეულები ექვემდებარებიან მთავარ სწორხაზოვან ხელმძღვანელს. მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების განხორციელება ხდება მთავარი ხელმძღვანელის ან შესაბამისი სამსახურის ხელმძღვანელის მეშვეობით.

ამგვარად, სწორხაზოვანი-ფუნქციონალური სტრუქტურა მოიცავს სპეციალურ განყოფილებებს სწორხაზოვანი ხელმძღვანელობის პირობებში, რომლებიც ეხმარებიან სწორხაზოვან ხელმძღვანელობას ორგანიზაციის ამოცანების შესრულებაში.

დივიზიონალური სტრუქტურა. დივიზიონალური სტრუქტურა წარმოადგენს იერარქიული სტრუქტურის ყველაზე სრულყოფილ სახეს. დივიზიონალური სტრუქტურის პირობებში გამოყოფილია მსხვილი ავტონომიური საწარმო-სამეურნეო განყოფილებები, მათ განკუთვნილი აქვთ მართვის შესაბამისი დონე, სარგებლობენ ოპერატიულ საწარმოო დამოუკიდებლობით, რომელიც შეესაბამება მართვის მოცემული დონის პასუხისმგებლობას.

დივიზიონალური განყოფილების ქვეშ იგულისხმება ორგანიზაციული ერთეული, რომელიც თავის მხრივ მოიცავს შიდა ფუნქციონალურ ქვეგანყოფილებებს. განყოფილება პასუხისმგებელია წარმოებაზე, განსაზღვრული პროდუქციის გასაღებაზე, მოგების მიღებაზე, რის შედაგადაც, მაღალი ემელონის ხელმძღვანელობა გამოთავისუფლებულია ოპერატიული ფუნქციებისაგან და ძირითადად დაკავებულია სტრატეგიული ამოცანების შესრულებაზე. როგორც წესი, ორგანიზაციის მაღალი დონის ხელმძღვანელობას ექვემდებარება მხოლოდ 4-6 ცენტრალიზებული ფუნქციონალური განყოფილება.

უმაღლესი ხელმძღვანელობა იტოვებს მკაცრი კონტროლის უფლებებს განვითარების სტრატეგიის საკითხებში, სამეცნიერო-კვლევით სამუშაოებში, ფინანსებში, ინვესტიციებში.

ამგვარად, დივიზიონალური სტრუქტურისთვის დამახასიათებელია მართვის მაღალ დონეებზე ცენტრალიზებული სტრატეგიული დაგეგმვის შეთანაწყობა განყოფილებების დეცენტრალიზაციურ საქმიანობასთან, რომლებიც ანხორციელებენ ოპერატიულ მართვას და პასუხისმგებლები არიან მოგების მიღებაზე.

მართვის მატრიცული სტრუქტურა წარმოადგენს პროექტული სტრუქტურის შემდგომ საფეხურს. ეს არის ორგანიზაციული სტრუქტურის თანამედროვე ეფექტიანი ტიპი, რომელიც აგებულია შემსრულებელთა ორმაგი დაქვემდებარების პრინციპით: ერთის მხრივ, ისინი ექვემდებარებიან უშუალოდ ფუნქციონალური სამსახურის უფროსს და მეორეს მხრივ, პროექტის ხელმძღვანელს. პროექტის ხელმძღვანელი ურთიერთობს დაქვემდებარებულთა ორ ჯგუფთან: პროექტის ჯგუფის მუდმივ წევრებთან და ფუნქციონალური განყოფილებების თანამშრომლებთან, რომლებიც მას ექვემდებარებიან პროექტის განსაზღვრულ საკითხებში.

მატრიცული სტრუქტურა ყოველთვის ორი ორგანიზაციული ალტერნატივის კომბინაციაა-ფუნქციონალურისა და პროექტულის. მათ შორის ბალანსის დარღვევა იწვევს მნიშვნელოვან პრობლემებს.

მატრიცული სტრუქტურის დანერგვა ეფექტს იძლევა მაშინ, როცა მაღალია კორპორაციული კულტურა და საქმე გვაქვს მაღალი კვალიფიკაციის პერსონალთან. ყველა ორგანიზაციულ სტრუქტურას და უარყოფითი მხარეები.

დასკვნა. თანამედროვე მსოფლიოში ბიზნესის ცივილიზებული წარმართვა წარმოუდგენელია კორპორაციული მართვის მაღალი სტანდარტების დაცვის გარეშე. მას შემდეგ რაც 1600-იან წლებში აღმოსავლეთ ინდოეთის კომპანიამ (Vereenigde Oost-Indische Compagnie, ნიდერლანდები) შემოიტანა დირექტორთა საბჭოს (Court of Directors) ინსტიტუტი, რითაც ერთმანეთისგან განცალკავებული იქნა კომპანიის მფლობელობა და მართვა, საფუძველი ჩაეყარა კორპორაციული მმართველობის საერთაშორისო წესებს. ათწლეულობის განმავლობაში ეს წესები იხვეწებოდა. თანამედროვე

ბიზნესში კორპორაციული მართვის მაღალი სტანდარტების დამკვიდრებას ახალი ძალა მიეცა 1990-იან წლებში, რასაც ბიძგი მისცა წინა პერიოდში გახმაურებულმა კორპორაციულმა სკანდალებმა.

კორპორაციული მართვის საუკეთესო სტანდარტების შემოღება აუცილებელია იმ ქვეყნებისათვის, რომლებიც მიზნად ისახავენ კერძო სექტორში ინვესტიციების სტიმულირებას და კომპანიებისთვის, რომელთაც სურთ მოიზიდონ ახალი, დამატებითი კაპიტალი. თუ კომპანიას აქვს ძლიერი და სწორი კორპორატიული მმართველობა, ის წარმატებული იქნება ამ პროცესში, სუსტი კორპორატიული მმართველობა კი ასუსტებს კომპანიის პოტენციალს და გზას უხსნის ფინანსურ პრობლემებსა და თაღლითობას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Jim Woodruff; Reviewed by Jayne Thompson - The Advantages and Disadvantages of the Different Types of Business Entities. LLM; Updated January 28, 2019
2. Nicole Gagliardi - Forms of Business Organization (provided by the Missouri Small Business and Technology Development Centers). Kansas City, MO 64110 LLS 2019.
3. Michael Spadaccini - The Basics of Business Structure. Sole proprietorships, partnerships, LLCs and corporations--learn the differences and which one fits your company best. 2018.