



ბიზნესი, მენეჯმენტი, პარაკატიონი



საქმიანი კულტურა უმღარაბითი მენეჯმენტის საკვანძო ელემენტო

ევგენი ბარათაშვილი

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი,
სტუ სრული პროფესორი

ანა ბოლქვაძე

ეკონომიკის დოქტორი,
სტუ ასოც.პროფესორი

შედარებითი (კროს-კულტურული) მენეჯმენტი გულისხმობს ბიზნესის ეროვნული თავისებურებების შესწავლას. შესაბამისად, საქმიანი კულტურა წარმოადგენს ბიზნესის პროცესში პრინციპების, ტრადიციების და ქცევითი სტერეოტიპების ერთობლიობას.

განსახილველი საკითხის სიღრმისეული გაგებისთვის კიდევ ერთხელ უნდა გავაანალიზოთ საბაზო ცნებები, „კულტურა-მენტალობა-კულტურული გარემო“-ს დონეზე დავაკვირდეთ მათ ურთიერთკავშირს.

ზოგადად, კულტურა წარმოადგენს ქცევისა და ზნე-ჩვეულებების ერთობლიობას. სოციოლოგები განსაზღვრავენ მას, როგორც „ადამიანისეული საქმიანობის ორგანიზაციისა და განვითარების სპეციფიკურ ხერხს, განსაზღვრულს მატერიალური და სულიერი შრომის პროდუქტში, სოციალური ნორმების სისტემაში, სულიერ ფასეულობებში, ადამიანების ბუნებისადმი, ერთმანეთისადმი და საკუთარი თავისადმი დამოკიდებულებში“¹.

კულტურის ჩამოყალიბება ხდება ცოდნის, მრწამსის, ხელოვნების, ზნეობის, კანონების, წეს-ჩვეულებების და სხვა თვისებების

1 Гордеев, «Кросс-культурные промлемы международного менеджмента», ж. «Менеджмент в России и за рубежом», №1, 1998, стр.46

ზეგავლენით, რომლებიც საზოგადოებამ შეიძინა თავისი განვითარების პროცესში. კულტურის ზეგავლენით, სხვადასხვა ქვეყნების წარმომადგენლებს უყალიბდებათ ფასეულობების საკუთარი სისტემა.

თავის მხრივ, ფასეულობების სისტემას მენეჯმენტისათვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს, რადგან ცალკეული მუშაკების და კოლექტივების მართვა ასე თუ ისე ემყარება ობიექტურ შეხედულებას ფასეულობების სისტემის შესახებ, რომელიც საფუძვლად უდევს ქცევას. ხოლო მართვის მრავალი ასპექტი, მაგალითად მოტივაცია, თითქმის მთლიანად არის აგებული ფასეულობათა სისტემაზე.

განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება კულტურის ზეგავლენის შესწავლას საზოგადოების ეკონომიკური სფეროსათვის, საქმიანი გარემოსათვის, მოგების მიღებისა და გადანაწილების პროცესისათვის.

აღსანიშნავია, რომ ეროვნული კულტურის ადრინდელი კვლევები ემყარებოდა შესაძარებელ სიტუაციებში საზოგადოების წარმომადგენლების ქცევის სპეციფიკური მაგალითების გამოვლენას. ხოლო, შედარებითი მენეჯმენტის ფარგლებში კულტურების ურთიერთობების შესწავლის მიზანია ეროვნული კულტურის განზომილებასა და საქმიანი ორგანიზაციების მართვის შორის ურთიერთკავშირის განსაზღვრა.

კულტურას გააჩნია მრავალდონიანი სტრუქტურა, რაც ასახავს მისი ფუნქციების ნაირსახეობას ნებისმიერი საზოგადოების ცხოვრებაში. მოკლედ განვიხილოთ კულტურის ძირითადი ფუნქციები:

საინფორმაციო (თაობიდან თაობამდე, ეპოქიდან ეპოქამდე სოციალური გამოცდილების გადაცემის საშუალება);

შემეცნებითი (იძლევა ცოდნის დაგროვების საშუალებას, ქმნის ხელსაყრელ შესაძლებლობებს მისი შემეცნებისა და ათვისებისათვის. საზოგადოება ინტელექტუალურია იმდენად, რამდენადაც იყენებს მთელი მსოფლიოს გამოცდილებას. ამის მაგალითია - იაპონია, რომელიც ახდენს დინამიზმის დემონსტრირებას ეკონომიკის ყველა სფეროში);

ნორმატიული (დაკავშირებულია ადამიანებისა და საზოგადო-

ების საქმიანობის სპეციფიკის განსაზღვრასთან.

ნებისმიერ სფეროში: საყოფაცხოვრებო, პიროვნული კავშირების, შრომის, ურთიერთობები ასე თუ ისე რეგულირდება, კულტურა კი გავლენას ახდენს ამა თუ იმ მატერიალურ და სულიერ ღირებულებებზე, აკონტროლებს ქცევასა და საქციელს. აქვე შიძლება აღინიშნოს ზნეობა და უფლებები;

ნიშნობრივი (უმნიშვნელოვანესია კულტურის მთელ სისტემაში. ამ ფუნქციისათვის უპირველესია ენა, რომელიც არის ადამიანთა შორის ურთიერთობების საშუალება);

ფასეულობითი (ადამიანს უყალიბდება ფასეულობების და ორიენტაციის განსაზღვრული სისტემა).

უპირველესად, მეცნიერები კულტურას განასხვავებენ მისი მატარებლის მიხედვით: შეიძლება გამოვყოთ მსოფლიო და ეროვნული კულტურები. ეროვნული კულტურა ასახავს კონკრეტული საზოგადოების თავისებურებებს სულიერ (ენა, რელიგია, მუსიკა და ა.შ.) და მატერიალურ სფეროებში (ეკონომიკური ყაიდის, მეურნეობის წარმართვის, შრომისა და წარმოების ტრადიციების თავისებურებები).

მატერიალურ სფეროში ეროვნული კულტურის როლი განიხილება როგორც ძირითადი ფაქტორი საერთაშორისო თანამშრომლობის ორგანიზაციის დროს.

ეროვნული კულტურა დაღს ასვამს პიროვნებას, ადამიანის ხასიათს და აისახება ბიზნესის გაძღოლის მეთოდებში, ამავედროულად ყველა ქვეყანაში არსებობს თავისი ტრადიციები, საქმიანი ეთიკეტი და საქმიანი ურთიერთობების წესები.

კულტურული განსხვავებები ყველაზე მკაფიოდ ვლინდება სხვა საზოგადოების წარმომადგენლებთან ურთიერთობისას - იქნება ეს მოლაპარაკების წარმართვა, ერთობლივი საწარმოს ორგანიზება თუ უბრალოდ გამოცდილების გაზიარება.

ცხადია, რომ მსგავსი კულტურების წარმომადგენლები უფრო სწრაფად პოულობენ საერთო ენას თანამშრომლობის ნებისმიერი სფეროში, და პირიქით - „საპირისპირო“ ერების ურთიერთქმედება აუცილებლად დაკავშირებულია სირთულეებთან.

გარდა ამისა, სხვადასხვა კულტურების ურთიერთქმედების

პროცესში არსებობს სტერეოტიპიზაციის საშიშროება, რაც თავის-თავად უშლის ურთიერთობების კონსტრუქტულობას. ხანდახან, განსაზღვრული ტიპის სტერეოტიპები, ე.წ. „იარლიყი“, რომელსაც ვანიჭებთ სხვადასხვა კულტურების და ერის წარმომადგენლებს, იწვევს იმას, რომ ჩვენ უარს ვამბობთ ობიექტურ აღქმაზე და ინფორმაციის ანალიზზე, ვოპერირებთ „ეროვნული შტამებით“.

ეროვნული სტერეოტიპიზაცია არის ამა თუ იმ კულტურის განვითარების რთული პროცესი. მართვაში შედარებითი მენეჯმენტის ერთ-ერთი ამოცანაა სტერეოტიპების გაქარწყლება სხვადასხვა კულტურების წარმომადგენლებს შორის გამოცდილების გაცვლი-სა და ურთიერთობათა პროცესების ოპტიმიზაციის მიზნით.

კულტურის ზეგავლენით ყალიბდება ერის მენტალობა, რომელიც საკმაოდ არსებითი ცნებაა ნებისმიერი ტიპის ორგანიზაციის ჩამოსაყალიბებლად. ფაქტიურად, ყველა თანამედროვე მეცნიერი შეურთდა იმ მოსაზრებას, რომ ეროვნული და რეგიონული მენტალობა წარმოადგენს ზეგავლენის მნიშვნელოვან ფაქტორს მართვის ფორმებზე, ფუნქციებზე და სტრუქტურაზე, ე.ი. მენეჯმენტის სპეციფიკაზე.

გარდა ამისა, მენეჯმენტსა და მენტალობას შორის არსებობს უფრო ღრმა, არსებითი კავშირი, რომელიც აისახება „მენეჯმენტისა და მენტალობის შესაბამისობის პრინციპში“. არსებობს მენტალობის რამოდენიმე განსაზღვრა: მენტალობა არის „ერის ქცევის ისტორიულად ჩამოყალიბებული ფსიქოლოგიური თავისებურებების ერთობლიობა“, „ერის თავისებური მეხსიერება წარსულზე, მილიონი ადამიანის ქცევის ფსიქოლოგიური დეტერმინანტა, ისტორიულად ჩამოყალიბებული თავის „კოდის“ ერთგული ადამიანები...“; „...სუბიექტის-ერის, ეროვნების, მისი მოქალაქეების სოციალურ-ფსიქოლოგიური მდგომარეობა....“¹

ჩვენი აზრით, მენტალობა ეს არის ერის ქცევის სოციალურ-ფსიქოლოგიური თავისებურებების კომპლექსი, რომელიც ჩამოყალიბდა ქვეყნის ხანგრძლივი ევოლუციის განმავლობაში ბუნებ-

1 Trompenaars Fons and Hampden-Turner Charles Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business London Nicholas Brealey Publ. 2000 - 266 pp.

რივი, ისტორიული, ეკონომიკური და სოციალური ფაქტორების ზეგავლენით.

ადამიანების ქცევის ფსიქოლოგიური პროგრამის გამოვლინება გავლენას ახდენს ადამიანის სხვადასხვა საქმიანობაზე. მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მართვაზე. ვანალიზებთ რა სხვადასხვა ქვეყნის მართვის ფორმებსა და მეთოდებს, შეუძლებელია არ გავითვალისწინოთ გერმანული პედანტობა, ინგლისური კონსერვატიულობა, ამერიკული პრაგმატიზმი, იაპონური პატერნალიზმი, რუსული დაუდევრობა, ქართული სიზარმაცე. ადამიანი არ არის თავისუფალი საზოგადოებისგან, თავისთავისგან, თავისი მენტალობისაგან. იგი ყოველთვის იმყოფება განსაზღვრულ იერარქიულ სისტემაში: ან ხელმძღვანელია, ან ვილაცის დაქვემდებარებაშია. მარტოდ ყოფნის დროსაც კი ადამიანი მართავს თავის მოქმედებებს, ქცევებს, რომლებიც ქვეცნობიერად გამომდინარეობს მისი მენტალობიდან.

მენტალობის თავისებურებებიდან გამომდინარე ყალიბდება ძირითადი ურთიერთობები, მენეჯმენტის სისტემა. თუ ადამიანი შეჩვეულია ჯგუფურ მუშაობას, მაშინ სპეციფიკურ საფუძველს, რომელიც აყალიბებს მართვის სისტემას წარმოადგენს კოლექტივი, კოლექტიური კონტროლი და გადაწყვეტილებების მიღება. თუ კი საზოგადოებაში ინდივიდუალიზმზე დამყარებული ფასეულობების სისტემაა, მაშინ მართვის საფუძველს წარმოადგენენ ინდივიდუალური მახასიათებლები, კონტროლის ინდივიდუალური ფორმების გამოყენება.

შრომისმოყვარეობის, ყაირათიანობის, პუნქტუალობის უპირატესობა ასევე განსაზღვრავს მართვის ფორმებსა და მეთოდებს, მართველების ქმედებებს. დასჯისა და ნახალისების, მატერიალური და მორალური სტიმულირების და მართვის სხვა ასპექტები უნდა შეესაბამებოდეს მენტალობას, მხოლოდ ამ შემთხვევაში იქნება ის ეფექტიანი.

ამრიგად, მართვა შეიძლება განვიხილოთ როგორც ადამიანში ჩადებული შინაგანი, სიღრმისეული სოციალურ-ფსიქოლოგიური პროგრამის ფორმა. ამ სახით მენტალობა არის ქცევითი მენეჯმენტის ზოგადი საფუძველი. ამაში გამოიხატება მენეჯმენტის შესაბა-

მისობა მენტალობასთან.

„მენტალობა-მენეჯმენტი“, მათი შესაბამისობა და წინააღმდეგობა წარმოგიდგება როგორც შინაარსი და ფორმა, არსი და მოვლენა. ისინი იმყოფებიან განუყოფელ ობიექტურად განპირობებულ, მუდმივად ცვალებად ურთიერთკავშირში, რომელიც შეიძლება დაკვალიფიცირდეს, როგორც „მენტალობისა და მენეჯმენტის შესაბამისობის პრინციპი“. მენტალობასა და მენეჯმენტის შორის შესაბამისობა განაპირობებს წარმოების შედარებით მდგრად სისტემას, აცხრობს წინააღმდეგობებს მართველსა და დაქვემდებარებულთა შორის, ხელს უწყობს კრიზისული სიტუაციების დაძლევას. შესაბამისობა მენტალობასა და მენეჯმენტს შორის წარმოადგენს სოციალური სისტემის წონასწორობის ერთ-ერთ ფუძემდებლურ მახასიათებელს.

უცხოური პარტნიორების ფსიქოლოგიური და კროს-კულტურული თავისებურებების გათვალისწინება არის სანარმოს საგარეო ეკონომიკური საქმიანობის წარმატების უმნიშვნელოვანესი შემადგენელი.

გამოყენებული ლიტერატურა

- 1.Эпштейн М.З., Сравнительный менеджмент. С.П.2003.
2. ბარათაშვილი ე. კომპარატივისტული მენეჯმენტი. ჟ. „ეკონომიკა“ 2008. N10
3. ბარათაშვილი ე. მენეჯმენტის ეროვნულ-კულტურული მოდელები. ჟ. „ეკონომიკა“, 2008. N12