

მართვა როგორც მიზნის მიღწევის საშუალება

ქეთევან ჯიქია
სტუ, ბიზნესტექნოლოგიების
ფაკულტეტის დოქტორანტი

რუსუდან ქუთათელაძე
სტუ, პროფესორი

რ ე ზ ი უ მ ე

მართვის არსი დასახული მიზნების მიღწევისათვის საჭირო რესურსების ოპტიმალურად გამოყენებაში მდგომარეობს. ამიტომ ნებისმიერი ორგანიზაცია, დიდი იქნება იგი თუ მცირე, აუცილებლად მიმართავს მართვას. კომპანიის ყოველდღიური საქმიანობა მუდმივ ხელმძღვანელობას საჭიროებს, რომლის დიაპაზონი ამოცანების დასმიდან მათი შესრულების კონტროლამდე და შედეგების შეფასებამდეა.

ჩვენს დროში ორგანიზაციის მართვის მნიშვნელობა ძალიან არის გაზრდილი. დღეს ისეთი ფაქტორებია გაძლიერებული, რომლებიც არსებით გავლენას ახდენენ ბიზნესის განვითარებაზე. საზოგადოების, ეკონომიკისა და ტექნოლოგიების განვითარების დონე მართვის პროცესშიც ითხოვს ცვლილებებს. საბოლოოდ, წარმატებული რჩება ის ხელმძღვანელი და ორგანიზაცია, რომელიც ახერხებს მიმდინარე ცვლილებებზე ოპერატიულად და გააზრებულად რეაგირებას. ორგანიზაციის სწორი მართვა წარმატების მიღწევის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საშუალებაა, რადგანაც სწორედ მართვა უზრუნველყოფს ორგანიზაციის რესურსების გამოყენების დაგეგმვასა და კოორდინაციას.

საკვანძო შიტყევები: ორგანიზაციის მართვა; მართვის სტრატეგია; სტრატეგიული გადაწყვეტილებები; წარმატების მიღწევის გზები.

შესავალი

თანამედროვე სწრაფად ცვალებად დროში მართვა ისეთ ძალიან რთულ სამუშაოდ გვევლინება, რომლის წარმატებით შესრულებაც შეუძლებელია მარტივ და მშრალ ფორმულებზე დაყრდნობით. მმართველობით სამუშაოზე დასაქმებული სპეციალისტი ერთდროულად უნდა უწევდეს ანგარიშს ზოგად ჭეშმარიტებებსაც და იმ მრავალრიცხოვან ვარიაციათა დიდ მნიშვნელობასაც, რომელთა გამო ერთი სიტუაცია შეიძლება არსებითად განსხვავდებოდეს მეორისაგან.

საბოლოო პროდუქტის მიღებამდე და მის რეალიზებამდე სამეწარმეო საქმიანობის ყველაზე ეფექტიანად ორგანიზება და სანარმოო პროცესის რეგულირება წარმოების *მართვის* სფეროს ეკუთვნის. მ. მესკონი მართვას განსაზღვრავს როგორც *დაგეგმვის, ორგანიზების, მოტივაციისა და კონტროლის პროცესს*, რომელიც ორგანიზაციის მიზნების ფორმულირებისა და მათი მიღწევისთვისაა აუცილებელი.

ძირითადი ნაწილი

მართვის არსი დასახული მიზნების მიღწევისათვის საჭირო რესურსების ოპტიმალურად გამოყენებაში მდგომარეობს. ამიტომ ნებისმიერი ორგანიზაცია, დიდი იქნება იგი თუ მცირე, აუცილებლად მიმართავს მართვას. ბიზნესში წარმატების მისაღწევად წარმოების პროცესი მაღალეფექტიანად უნდა იყოს ორგანიზებული. აქედან გამომდინარე, მენეჯერის ამოცანაა, რომ ყოველმხრივ გააანალიზოს, შეაფასოს ეს პროცესი და მიიღოს ისეთი მნიშვნელოვანი სტრატეგიული გადაწყვეტილებები, რომლებზეც წარმოების ორგანიზების დონე იქნება დამოკიდებული. ფირმებისა და ორგანიზაციების შექმნის დროს ფუძემდებლური გადაწყვეტილებები ეხება წარმოების პროცესის ორგანიზების ხერხებს, სანარმოს სიდიდეს, მისი განთავსების ადგილს, ტექნოლოგიას, სამუშაო ძალის ორგანიზებას და ა.შ. თუმცა, მმართველობითი საქმიანობა ამ საკითხების მოგვარებით არ მთავრდება: კომპანიის ყოველდღიური საქმიანობა მუდმივ ხელმძღვანელობას საჭიროებს, რომლის დიაპა-

ზონი ამოცანების დასაწყისიდან მათი შესრულების კონტროლამდე და შედეგების შეფასებამდე.

ნებისმიერი მენეჯერის მთავარი მოვალეობაა გადანყვეტილების მიღება. წარმოების *მართვის პროცესი* ორგანიზაციის განვითარების ნებისმიერ სტადიაზე სამ ფუნქციონურ პროცესად შეგვიძლია დავყოთ:

- ❖ ინფორმაციის შეგროვება (აღრიცხვა);
- ❖ შეგროვილი მონაცემების ანალიზი;
- ❖ გადანყვეტილებათა მიღება ანალიზზე დაყრდნობით (დაგეგმვა).

ოპტიმალური გადანყვეტილების გამოსატანად აუცილებელია ობიექტის (წარმოების, ორგანიზაციის) მდგომარეობისა და გარე ფაქტორების სრულად შესწავლა. ამდენად, ეფექტიანად მართვისათვის დიდი მნიშვნელობა აქვს ინფორმაციის თავისდროულობას, სარწმუნოობასა და სისრულეს. თავის საქმიანობაში ხელმძღვანელი აანალიზებს მიღებულ ინფორმაციას, აგებს სიტუაციის განვითარების მოდელს, აკეთებს პროგნოზს, განსაზღვრავს საქმიანობის პერსპექტიულ მიმართულებებს და გამოყოფს პრიორიტეტებს.

წარმოების მართვას კომპანიისა და მისი სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელები ახორციელებენ, მაგრამ დარგისა და ხელმძღვანელობის დონის მიუხედავად, ყველა მმართველის საქმიანობაში საერთო ასპექტები ვლინდება. გადანყვეტილებათა მიღებისა და დავალებების განაწილების პროცესში ხელმძღვანელმა უნდა გაითვალისწინოს არა მარტო კომპანიის რესურსები და მის გარეთ არსებული ფაქტორები, არამედ ხელქვეითთა ხასიათი და უნარებიც. წარმოების ხელმძღვანელი ყველა შემთხვევაში კოორდინირებას უწევს რესურსების რაციონალურად გამოყენებას, რისი ერთ-ერთი საშუალებაც მართვის პროცესია.

ჩვენს დროში ორგანიზაციის *მართვის მნიშვნელობა* ძალიან არის გაზრდილი. დღეს ისეთი ფაქტორებია გაძლიერებული, რომლებიც არსებით გავლენას ახდენენ ბიზნესის განვითარებაზე. საზოგადოების, ეკონომიკისა და ტექნოლოგიების გა-

ნვითარების დონე მართვის პროცესშიც ითხოვს ცვლილებებს. საბოლოოდ, წარმატებული რჩება ის ხელმძღვანელი და ორგანიზაცია, რომელიც ახერხებს ოპერატიულად და გააზრებულად რეაგირებას მიმდინარე ცვლილებებზე. ამ პოზიციიდან, *ორგანიზაციის მართვა მის მიერ წარმატების მიღწევის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საშუალებაა*, რადგანაც სწორედ იგი უზრუნველყოფს ორგანიზაციის რესურსების გამოყენების დაგეგმვასა და კოორდინაციას.

მართვის თეორიისა და პრაქტიკის ერთ-ერთი მთავარი საკითხია, თუ როგორ გავხადოთ ორგანიზაცია წარმატებული. როგორც უკვე ვთქვით, წარმატების მარტივი და საიმედო ფორმულები არ არსებობს, თუმცა, არსებობს ამ სფეროს თეორეტიკოსებისა და პრაქტიკოსების მიერ გამოვლენილი და აღმოჩენილი მიდგომები და პრინციპები. ვიდრე მათ შევხებოდეთ, აღვწეროთ, თუ რა ელემენტებისგან შედგება ორგანიზაციის წარმატება:

პირველი: გადარჩენა. ზოგიერთი ორგანიზაცია გეგმავს ფუნქციონირების შეწყვეტას დასახული მიზნების მიღწევის შემდეგ. ამისგან განსხვავებით, ორგანიზაციების უმრავლესობის უპირველესი ამოცანაა გადარჩენა და არსებობა რაც შეიძლება დიდი ხნის მანძილზე. ეს შეიძლება ძალიან დიდხანს გაგრძელდეს, რადგან ორგანიზაციას აქვს უსასრულოდ ფუნქციონირების პოტენციალი. მიუხედავად ამისა, გადასარჩენად და თავისი სიძლიერის შესანარჩუნებლად უამრავ ორგანიზაციას პერიოდულად უწევს მიზნების შეცვლა და ახალ მიზნებს ისინი გარემოს ცვალებადი მოთხოვნილებების შესაბამისად ირჩევენ. ბიზნესში მოღვაწე თითქმის ყველა ორგანიზაცია თავისი მომხმარებლებისათვის პერიოდულად ქმნის ახალ პროდუქციასა და მომსახურებას.

მეორე: შედეგიანობა და ეფექტიანობა. ხანგრძლივი დროის მანძილზე წარმატებით ფუნქციონირებისათვის ორგანიზაცია ერთდროულად უნდა იყოს ეფექტიანი და შედეგიანობა. შედეგიანობა იმას მოსდევს, რომ ორგანიზაციაში საჭირო და სწორი რაღაცეათდება; რაც შეეხება ეფექტიანობას, ეს იმის შედეგია,

რომ თვითონ ეს „რალაც“ სწორად კეთდება. წარმატებისათვის ორივე მათგანი ერთნაირად მნიშვნელოვანია.

მესამე: *ნაყოფიერება*. შედეგიანობა ძნელად გასაგები ცნებაა, განსაკუთრებით, თუკი ორგანიზაცია შინაგანად არაეფექტიანია. მისგან განსხვავებით, ეფექტიანობა შეიძლება გავზომოთ და რაოდენობრივად გამოვხატოთ. ორგანიზაციის შეფარდებით ეფექტიანობას ნაყოფიერებას უწოდებენ. რაც უფრო ეფექტიანია ორგანიზაცია, მით უფრო მაღალია მისი ნაყოფიერება. ამ მაჩვენებლის მთავარი შემადგენელი ელემენტია ხარისხი. ნაყოფიერება იმის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ფაქტორია, რომ ორგანიზაცია გადარჩეს და წარმატებას მიაღწიოს კონკურენციის პირობებში.

მეოთხე: *პრაქტიკული რეალიზაცია*. როცა წარმატებაზე ორიენტირებული მართვის შესახებ ვსაუბრობთ, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მომენტი იმის გაცნობიერება, რომ წარმატებულია ის, რაც პრაქტიკულად რეალიზდება.

წარმატებაზე ორიენტირებული მართვისთვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს განზოგადებას, სიტუაციურ მიდგომასა და ინტეგრირებულ მიდგომას.

პრობლემა, რომელიც ორგანიზაციის წარმატებაზე ორიენტირებულმა მართვამ უნდა დაძლიოს, ისაა, რომ რთული ორგანიზაციების სწორად მართვა სინამდვილეში მართლა რთულია. ამ დროს ზოგადი მახასიათებლების დადგენა დიდი ორგანიზაციის მართვის მეტისმეტად რთული ამოცანის მოგვარებაში გვეხმარება. აღნიშნული გზით ეს ამოცანა იმ მასშტაბამდე მცირდება, რომლის წვდომა და აღქმა შესაძლებელია. სწორედ განზოგადება გვეხმარება მთლიანობაში დავინახოთ ხელმძღვანელის სამუშაო და ამ სამუშაოს კომპონენტების ურთიერთქმედება.

მმართველური ფუნქციების შესრულების დროს აუცილებლად უნდა ვითვალისწინებდეთ ორგანიზაციებს შორის განსხვავებებს, რომლებსაც სიტუაციურ ცვლადებს უწოდებენ. ისინი ორი კატეგორიისაა - შიდა და გარე ცვლადები. ის გადაწყვეტილებები, რომლებსაც ორგანიზაციის ხელმძღვანელობა

იღებს შიდა ცვლადებთან დაკავშირებით, განსაზღვრავს სხვა ორგანიზაციებთან შედარებით მოცემული კონკრეტული ორგანიზაციის შედეგიანობას, ეფექტიანობასა და ნაყოფიერებას; იმისათვის, რომ ორგანიზაცია სწორად რეაგირებდეს გარე ფაქტორებზე, ხელმძღვანელობას უნდა ესმოდეს, რომ ისინი განსხვავებულად მოქმედებენ ორგანიზაციაზე. ზოგი გარე ფაქტორი შემაშფოთებელი სისწრაფით იცვლება, ზოგი კი - ორგანიზაციისთვის ნაკლებად დრამატულად. დასახულ მიზნებს რომ მიაღწიოს, ორგანიზაციის მენეჯმენტმა უნდა შეძლოს სიტუაციის ადეკვატური მიდგომების შემუშავება.

ორგანიზაციის მართვის რგოლისთვის საკმარისი არაა მარტო იმის ცოდნა, თუ რომელი ცვლადები მოქმედებენ წარმატებაზე ყველაზე ძლიერად. ეს ვერ უზრუნველყოფს მენეჯმენტის მიერ ისეთი გადაწყვეტილების გამოტანას, რომელიც საუკეთესო იქნება ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად. მთავარი სირთულე იმაშია, რომ მმართველობითი პროცესის ყველა ფუნქცია და მთელი ეს მრავალრიცხოვანი სიტუაციური ცვლადები ერთმანეთთანაა კავშირში. ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად მათი განხილვა შეუძლებელია. მართვის პროცესის მეშვეობით ორგანიზაციის ხელმძღვანელები ქმნიან და ხორცს ასხამენ შიდა ცვლადების კომპლექსს, ე.ი. ორგანიზაციას. მართვის პროცესი ის საშუალებაა, რომლის მეშვეობითაც, ერთი მხრივ, გარე ფაქტორებს ითვალისწინებენ და, მეორე მხრივ, ორგანიზაციის წარმატებას აფასებენ. დაგეგმვის პროცესში მენეჯმენტი განსაზღვრავს, თუ როგორი იქნება ორგანიზაციის მიზნები და მათი მიღწევის საუკეთესო გზები. ამ დროს მართვის რგოლი გარეთ არსებული მოთხოვნილებების და გარეშე შემაკავებელი ფაქტორების შეფასებებს ეყრდნობა; ორგანიზების პროცესი სამუშაოს სტრუქტურირებას ახდენს და ორგანიზაციის ქვედანაყოფებს აყალიბებს მისი მასშტაბიდან, მიზნებიდან, ტექნოლოგიიდან და პერსონალიდან გამომდინარე, რომლებიც ასევე ცვლადებად გვევლინებიან; მოტივაციის მეშვეობით მართვა იმას ახერხებს, რომ ადამიანები უფრო ნაყოფიერად მუშაობდნენ და ორგანიზაციის მიზნების მიღწევას

ცდილობდნენ; კონტროლი იმის დანახვის საშუალებას უქმნის მართვის რგოლს, თუ რამდენად წარმატებულია მისი მუშაობა დასახული მიზნების შესრულების თვალსაზრისით.

ხელმძღვანელს არასდროს შეუძლია ივარაუდოს, რომ რომელიმე კონკრეტული მეთოდი ან ხერხი იმთავითვე სწორი და წარმატებული იქნება. მაგალითად, ორიენტაციის სწრაფი ცვლა, რაც წარმატების აუცილებელი პირობაა მეცნიერებატევად წარმოებებში, დამლუპველი შეიძლება გამოდგეს სხვაგან. მართვის რგოლმა ყოველთვის უნდა აირჩიოს ის მეთოდები, რომლებიც ყველაზე მეტად შეესაბამებიან ორგანიზაციის მიზნებს, მათ მახასიათებლებს და, რაც მთავარია, ადამიანებს.

საბაზრო ეკონომიკაში კომერციული წარმატების გადამწყვეტი ფაქტორია კონკურენტუნარიანობა. კონკურენციის გამძაფრებამ წარმოების არა მარტო ტექნოლოგიური, არამედ ორგანიზაციული პროცესების შემდგომი გაუმჯობესება მოითხოვა. ამიტომ დღეს წარმოების *რაციონალური მართვა კომპანიის მთავარი მიზნის მიღწევის - მოგების ზრდის უმნიშვნელოვანესი საშუალებაა*, განსაკუთრებით, როცა საუბარი მსხვილი კომპანიის ფუნქციონირებას ეხება. თანამედროვე მენეჯმენტმა ამ კომპანიებს იმის შესაძლებლობა შეუქმნა, რომ მათ ადეკვატური რეაგირება მოეხდინათ ბიზნესის გარემოს ცვლილებებზე, მაქსიმალურად დაეკმაყოფილებინათ კლიენტები, არ ჩამორჩენილიყვნენ ტექნოლოგიური პროგრესის ნოვაციურ მოვლენებს, მაქსიმალური ეფექტიანობით გამოეყენებინათ ადამიანური რესურსები და ა.შ. თუ კომპანია დროულად ვერ რეაგირებს გარემოს ცვლილებებზე, იგი აუცილებლად განიცდის რეალურ ფინანსურ ზარალს. ამიტომ თანამედროვე კომპანიები დიდ ძალისხმევას ახმარენ იმას, რომ გარემოს ცვლილებებზე რეაქცია სინქრონული და წინმსწრებიც კი იყოს. ამას ისინი მართვის სისტემის ახლებურად აწყობა-მომართვით ახერხებენ. დღეს ეს კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებისა და გაზრდის აუცილებელი პირობაა.

თამედროვე მენეჯმენტის პრაქტიკოსები ხშირად მიუთითებენ, რომ მართვის მკაცრი სტრუქტურები კომპანიის ქვედანა-

ყოფებს შორის მწვავე შიდასაფირმო კონკურენციას იწვევენ, რაც ასუსტებს კონკურენტულ პოზიციებს ფირმის მეტოქეების მიმართ. გარემოს მზარდი განუსაზღვრელობის, აგრეთვე, პროდუქციისა და ტექნოლოგიის სწრაფად განახლების გამო კომპანია იძულებულია ახლებურად მოაწყოს მართვის სტრუქტურები, რათა შეძლოს გადანაცვეტილებების სწრაფად მიღება. ასე, რომ მართვის მოქნილი სტრუქტურით კომპანია ადვილად აღწევს ახალი პროდუქციის გამოშვებაზე გადასვლის, კონკურენტუნარიანობისა და მაღალი მოგების შენარჩუნების მიზანს.

გამორიცხული არაა წარმოების მართვის ისეთი ზედმეტად დემოკრატიული სისტემის არსებობა, როცა კომპანიის თითოეული ქვედანაყოფის მენეჯმენტი უშუალოდ ამყარებს კონტაქტს საბაზრო სფეროსთან და აქედან გამომდინარე ახდენს თავისი საქმიანობის ყველა მხარის ოპტიმიზებას. ამ შემთხვევაში გარემოსთან ადაპტირებას შეძლებენ კომპანიის ცალკეული ელემენტები, მაგრამ არა მთელი კომპანია როგორც ერთიანი სისტემა. ამ ელემენტების მანევრირების შეუზღუდავი თავისუფლება დაარღვევს წარმოების ერთიან ტექნოლოგიურ ჯაჭვს და კომპანიას კვლავ კონკურენტული პოზიციების დაკარგვამდე მიიყვანს. მართვა ის ეფექტიანი საშუალებაა, რომელიც ამ შედეგის დადგომისგან იცავს კომპანიას, რისთვისაც კომპანიის როგორც ერთიანი ეკონომიკური კომპლექსის შიგნით აწესებს ზოგად შეზღუდვებს და ამით მისი მიზნების მიღწევის გარანტიად გვევლინება.

აშკარაა, რომ მართვის სისტემის ოპტიმიზება მაშინ მოხდება, როცა ორი ტენდენციის (დიფერენციაციისა და ინტეგრაციის) ურთიერთქმედების შედეგად ამ ორ ხსენებულ ტენდენციას შორის მეტ-ნაკლები ბალანსი დამყარდება. ეს ბალანსი გვევლინება იმ კანონზომიერებად, რომელიც ეფექტიანად ფუნქციონირებასა და განვითარებას უზრუნველყოფს. მსხვილ კომპანიაში ასეთი ბალანსის დამყარება კომპანიის კონკურენტუნარიანობის მაქსიმალურად შესაძლო დონის მიღწევას მოასწავებს მისი მართვისა და მდგრადობის თვალსაზრისით.

კომპანიის შიდა მდგომარეობის პარამეტრებზე დამოკიდე-

ბულებით მისი კონკურენტუნარიანობის მართვის პროცესს შემდეგ ალგორითმზე დაყრდნობით აგებენ:

1. კომპანიის კონკურენტუნარიანობის ინტეგრალური მაჩვენებლის გამოთვლა;

2. ამ მაჩვენებელზე მოქმედი ფაქტორებისა და მათი გავლენის დადგენა;

3. ბაზარზე კომპანიის სასურველი მდგომარეობის არჩევა ინტეგრალური მაჩვენებლიდან გამომდინარე;

4. კომპანიის შიდა სტრუქტურაში იმ მოსახდენი ცვლილებების განსაზღვრა, რომლებიც ამ მაჩვენებლის მიღწევას უზრუნველყოფენ;

5. კომპანიის მართვის სტრუქტურის შემცვლელ ზომებზე საჭირო დანახარჯების შეფასება. თუ მათი დონე სცდება დასაშვებს (კომპანიის შესაძლებლობებს), მაშინ კომპანიის კონკურენტუნარიანობის ინტეგრალური მაჩვენებელი უნდა შეიცვალოს და გაანგარიშებები ხელახლა ჩატარდეს.

ცხადია, ამ ალგორითმს იტერაციული ხასიათი აქვს, რაც კომპანიის მართვის ოპტიმალური სტრუქტურის ძიების აუცილებლობითაა.

მართვა როგორც მიზნის მიღწევის საშუალება ყველაზე სრულად რეალიზდება ისეთი ეფექტიანი მეთოდის გამოყენების შემთხვევაში, როგორიცაა **მართვა მიზნების მიხედვით (Management by objectives – MBO)**. ეს მეთოდი მართვის მსოფლიო პრაქტიკაში ფართოდ გავრცელდა XX ს.-ის II ნახევარში. იგი იძლევა ორგანიზაციის პერსონალის შეფასების მნიშვნელოვნად ამაღლების შესაძლებლობას. **MBO-ს** პოზიციებიდან ესაა პერსონალის შეფასება არა კონკრეტული შემსრულებლის პირადი თვისებების საფუძველზე, არამედ მისი საქმიანობის შედეგებიდან გამომდინარე.

MBO-ს უპირატესობებად მიჩნეულია:

❖ მიზნების იერარქიის ქონა (კომპანიის სტრატეგიული მიზნებით დაწყებული და თანამშრომლების ოპერატიული მიზნებით დამთავრებული);

❖ მართვის ყველა დონეზე დასახული მიზნების შეთანხმებულობა;

❖ შრომის შეფასების კრიტერიუმების ობიექტურობა (ისინი გასაგები და მისაღები უნდა იყოს თანამშრომლებისათვის);

❖ მუდმივი უკუკავშირი, საქმიანობის შედეგების ოპერატიული შეფასებისა და კორექტირების შესაძლებლობა.

ორგანიზაციის მიზნები მუდმივად იცვლება მისი საქმიანობის გარე პირობების, ტექნიკისა და ტექნოლოგიის, მმართველი აპარატის შეხედულებების ცვლილების გავლენით.

MBO-ს განხორციელება სამ ეტაპს მოიცავს:

✓ პერსონალის საქმიანობის დაგეგმვა და ინდივიდუალური მიზნების დასახვა;

✓ პერსონალის საქმიანობის შედეგების მიმდინარე კონტროლი და ინფორმაციის გაცვლა (უკუკავშირი);

✓ პერსონალის საქმიანობის შედეგების შუალედური და საბოლოო შეფასება.

ორგანიზაცია თავის მიზნებს აღწევს მისი თანამშრომლების გარკვეული სანარმოო და მმართველური საქმიანობის განხორციელებით. ამ საქმიანობის ეფექტიანობას ის ასახავს, თუ რამდენად მოხერხდა დასახული მიზნების მიღწევა.

დასკვნა

ამგვარად, იმისათვის რომ კომპანიამ შეძლოს დასახული მიზნების მიღწევა აუცილებელია მის ხელთ არსებული რესურსების გონივრული გამოიყენება. ამისათვის მას სჭირდება სწორი მენეჯმენტი, ნებისმიერი კომპანიის წარმატების საიდუმლო მის სწორ მართვაში მდგომარეობს. მართვა რუტინული, შრომატევადი და ხანგრძლივი პროცესია, რომელიც საჭიროებს კვალიფიციურ მმართველს, რომელსაც შესწევს უნარი დასახოს სტრატეგიული გეგმები, სწორად შეარჩიოს კადრები, ჩამოაყალიბოს მიზანსწრაფული გუნდი და აკონტროლოს მათი საქმიანობა.

მზარდი კონკურენცია, ტექნოლოგიური წინსვლა და ეკონომიკური პროგრესი განაპირობებს მართვის სფეროში მიმდინარე ცვლილებებს, რომლებიც საჭიროებს დახვეწას და გა-

ნვითარებას. იმისათვის რომ ორგანიზაცია წარმატებული იყოს მის ხელმძღვანელობას უნდა შეეძლოს შექმნილი სიტუაციის სწრაფი ანალიზი და მასზე დროული და კორექტული რეაგირება. მმართველმა გუნდმა უნდა გაითვალისწინოს არა მარტო კომპანიის რესურსები და მის გარეთ არსებული ფაქტორები, არამედ ხელქვეითთა ხასიათი და უნარებიც. ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა უნდა გაუწიოს კოორდინირება რესურსების ოპტიმალურ მართვას, რისთვისაც უნდა გამოიყენოს მის ხელთ არსებული ყველა ბერკეტი

გამოყენებული ლიტერატურა

1. **Алексеев А.А. Технология и организация сельского строительства.** –М.:«Стройиздат», 1983 г.– ელ. რესურსი:http://catalog.orenlib.ru/cgi/irbis64r_01/cgiirbis_64
2. Д В. Исакова. Система управления по целям.
ელ.რესურსი: https://nsuem.ru/science/publications/science_notes/2010_1/4.pdf
3. Калихман С., Хорькова Н. Управление децентрализацией на предприятии. //Проблемы теории и практики управления. — 2002. — № 4.
4. Л.И.Евченко. -Москва: Издательство «Дело», 1997, с. 25
5. Люк М. Чего не хватает российскому менеджменту? // Проблемы теории и практики управления. — 2002. — № 4.
6. Максимцова М.М., Горфинкел В.Я. Менеджмент малого бизнеса.- М.: Вузовский учебник, 2007,с. 269
7. Мескон М., Альберт М., Хедоური Ф. – Основы менеджмента - Перевод санглийского. Общая редакция
8. Маракулин М.В. Оптимизация структуры компании в целях повышения конкурентоспособности www.mevriz.ru/articles/2003/1/1087.html

REFERENCES

1. Alekseev A.A. Technology and organization of rural construction. -M.: „Sroyizdat“ El. Resource: http://catalog.orenlib.ru/cgi/irbis64r_01/cgiirbis_64
2. D.V. Isakov. System of Control according to purposes. El. Resource: https://nsuem.ru/science/publications/science_notes/2010_1/4.pdf
3. Kalikhman S. N. Khor'kova Decentralization of management in the enterprise. // Problems of the theory and practice of management. - 2002. - № 4.
4. L.I. Evenko. -Moscow: Publishing „Business“, 1997, p. 25
5. Luke M. What's missing from the Russian management? // Problems of the theory and practice of management. - 2002. - № 4.
6. Maksimtsova M.M. Garfinkel VY Management of small business. - M.: University textbook, 2007, p. 269
7. Meskon M., Albert M., F. Hedouri - Principles of Management – Translated from English. General revision
8. Marakulin MV Optimization of the company's structure in order to increase competitiveness www.mevriz.ru/articles/2003/1/1087.html

MANAGEMENT AS A MEANS FOR ACHIEVING THE GOAL

Ketevan Jikia
PHD Student, GTU
Rusudan Kutateladze
Professor, GTU

RESUME

The essence of the management is to meet the goals with the use of optimal resources. Therefore, any organization, large or small, appeal to the management. The company's daily activity needs permanent leadership, whose tasks range from raising the

tasks, their fulfillment control and evaluation of the results.

Nowadays, the meaning of the organization management is very increased. Today there are highlighted such factors that definitely effect business's development. Society, economy and technology development level require changes in the management process too. Finally, successful remains the head of the organization that manages to respond to the changes promptly and reasonably. Proper management is the key to organization's success as it provides resource usage planning and coordination.

Keywords: Organization management; Management strategy; Strategic decisions; Ways of achieving success.