

თანამედროვე გამოწვევებზე საპასუხოდ ორგანიზაციის მართვის თვითგანვითარების პრინციპებზე გადასვლა

ეკატერინე კვირიკაშვილი
საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა
ანდრია პირველწოდებულის სახელობის
ქართული უნივერსიტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

მსოფლიოს ინტელექტუალურ საზოგადოებაში ხდება იმ თეორიული და პრაქტიკული საკითხების აქცენტირება, რომლებიც ორგანიზაციის მართვის ეფექტურობას უკავშირდება.

სხვა ფაქტორებთან ერთად, ორგანიზაციის ეფექტურობას განაპირობებს მდგომარეობა, როდესაც ორგანიზაცია მუდმივად ზრუნავს თვითგანვითარებაზე, ორიენტირებულია სიახლეების ათვისებაზე, აქვს თანამშრომლების უწყვეტი სწავლისა და განვითარების ხელშემწყობი უკუკავშირის მექანიზმი.

სტატიაში წარმოდგენილია მრეწველობისა და საზოგადოების ევოლუციის პროცესში მართვის უმთავრესი პრინციპების ცვლის დინამიკა. დახასიათებულია გარემოს ძირითადი მაჩვენებლები, რომელთა შესაბამისად მოხდა მართვის პრინციპებისა და ინსტრუმენტების განვითარება.

საკვანძო სიტყვები: თვითგანვითარება, მართვა/მენეჯმენტი, ორგანიზაცია, სტრატეგია, კონკურენცია, თანამშრომელი, მომხმარებელი, მოთხოვნა, მარკეტინგი.

ძირითადი ტექსტი

ორგანიზაცია ინარჩუნებს უნარს ეფექტურად იარსებოს მანამ, სანამ პასუხობს გარემოს გამოწვევებს¹. მიზნების მისაღწევად აუცილებელი ორგანიზაციის მართვის პრინციპები, ორგა-

1 Карпов А.Л. Конкурентоспособность фирмы: эффективность и устойчивость в агрессивной внешней среде // Журнал экономической теории. 2009. № 4. გვ. 18.

ნიზაციის მაჩვენებლები იცვლება დროში, აქვთ ევოლუციური ხასიათი და პირდაპირ არის დაკავშირებული საზოგადოების განვითარების ეტაპებთან. არ არსებობს უნივერსალური მეთოდები და მყარი პრინციპები, რომლებიც გახდიან მართვას ეფექტურს,¹ მაგრამ „მმართველობითი აზრი ტრიალებს სამი მოვლენის ირგვლივ - ამოცანები, ადამიანი და მმართველობითი საქმიანობა“.² მათზე აქცენტები კეთდებოდა იმის მიხედვით, თუ როგორ იცვლებოდა მართვის ობიექტის ფუნქციონირების გარე პირობები. არჩევანი ერთი ან მეორე მეთოდის გამოყენების სასარგებლოდ განპირობებულია იმის მიხედვით, თუ როგორია გარემო პირობების ვრცელი ნაკრები (ისტორიული, ნაციონალური, პოლიტიკური, რელიგიური, კულტურული გეოგრაფიული და სხვ.), მაგრამ ყველაზე მეტ ინტერესს წარმოადგენს სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები.

მენეჯმენტის, როგორც კვლევის დამოუკიდებელი დარგის შექმნის მომენტიდან, ეგრეთწოდებული მასიური წარმოების ეპოქიდან (1900-1930 წწ) წარმოებები ფუნქციონირებდნენ არაგაფერებული ბაზრების პირობებში, პირველადი მოთხოვნილების საგნებზე მოთხოვნა მნიშვნელოვნად აჭარბებდა შეთავაზებას, მომხმარებელი მზად იყო შეეძინა საქონელი მისაღებ ფასად, არ მოითხოვდნენ განსაკუთრებულ ნაირსახეობებს.³

ორგანიზაციებს ჰქონდათ ექსტენსიური ზრდის უზარმაზარი პერსპექტივა, ხოლო მომხმარებელთა ინდივიდუალური მოთხოვნების არარსებობის გამო, არ იყო საქონლისა და ტექნოლოგიების სრულყოფის აუცილებლობა. მენარმის ძირითადი ამოცანა პროდუქციის გამოშვების ხარჯის შემცირებისათვის მასიური წარმოების მექანიზმის დამუშავება და ოპტიმიზაცია იყო,⁴ ხოლო მარკეტინგის ამოცანები დასული იყო მისაღებ ფა-

1 Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури М.: Дело, 2002. გვ. 61.

2 Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент :учеб. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Экономистъ, 2005. გვ. 53.

3 Гольдштейн Г.Я. Стратегические аспекты управления НИОКР: Монография. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2000. გვ.207.

4 Ансофф И.Стратегическое управление. М.,1989.გვ. 9.

სებში სტანდარტული პროდუქტების ნაკრების შეთავაზებაზე. ამის გარდა, მასიური წარმოების ეპოქა ხასიათდება საზოგადოების მხრიდან მენარმის საქმიანობაზე პოლიტიკური და სოციალური კონტროლის არარსებობით.¹

ამ მოცემულობაზე მენეჯმენტის პასუხი მართვის სკოლისა და ადმინისტრაციული მართვის სკოლის ჩამოყალიბება გახლდათ. მმართველობით ნაწილში, რომელიც ეხებოდა მართვის ობიექტს, ძირითადი აქცენტი კეთდებოდა მუშების შრომაზე, რომელთა ეფექტურობას და მწარმოებლობას წინასწარ განსაზღვრავდა ორგანიზაციის ძირითადი კონკურენტული უპირატესობა. გამოიყენებოდა შემეცნების ისეთი მეთოდები, როგორებიცაა დაკვირვება, გაზომვა, ანალიზი. მკვლევარები, ძირითადად, საწარმოო ურთიერთობების რაციონალიზაციისა და შრომის ორგანიზაციის ფუნქციონირების კანონზომიერებების საფუძველზე, ოპერაციების შესრულების ოპტიმიზაციის გზით, მუშის მწარმოებლობის გაზრდაზე მუშაობდნენ. ამ პერიოდის დამსახურებაა მენეჯმენტის, როგორც მეცნიერების შემდგომი განვითარებისათვის, ორგანიზაციის სტრუქტურის შექმნის საწყისი პრინციპების, მართვის საბაზისო ფუნქციების გამოვლენა.⁴ საზოგადოების მხრიდან შრომითი ურთიერთობების პოლიტიკური და სოციალური კონტროლის არარსებობა, საშუალებას იძლეოდა ადამიანი განხილულიყო, როგორც შრომითი რესურსი „დიდი მექანიზმის პატარა ჭანჭიკი“.² ზუსტად ამიტომ, მეცნიერული მართვის სკოლისა და ადმინისტრაციული სკოლის ფუძემდებლებმა, საჭირო ყურადღება არ დაუთმეს ადამიანურ ფაქტორს. მენეჯმენტის განვითარების მომდევნო

1 Гольдштейн Г.Я. *იქვე*.

4 Гвишиани Д.М. *Организация и управление. 3-е, перераб. М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. გვ. 64-66.*

2 Смирнова М.А. *От управления персоналом и управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом при помощи инноваций // Сборник материалов по итогам Третьей международной научно-практической онлайн-конференции, Москва, 27-30 июля 2011 года / Под общей редакцией профессора О. Н. Мельникова. М.: Креативная экономика, 2011. გვ. 456-470.*

ეტაპი 30-იანი წლების დასაწყისია, როცა სამომხმარებლო საქონლის ბაზრები ახლოს იყვნენ გაჯერებასთან. გაზრდილმა კონკურენციამ მართვის ამოცანები გადაანაცვლა ბაზარზე საქონლის დანიშნულების, რეკლამის, გასაღების ორგანიზაციის მიმართულებით, ხოლო წარმოებული საქონლის გაყიდვის მეთოდები გადაიქცა მარკეტინგის თვითმიზნად,¹ გაყიდვების აქტიური სტიმულირების აუცილებლობამ რეკლამის ძირითადი საშუალებების: გაზეთების, რადიოს, ტელევიზიის შეძენასთან ერთად, მიგვიყვანა მარკეტინგის კომპლექსური კონცეფციის დამუშავებასთან. მენეჯმენტის პასუხი მსგავს პოლიტიკურ და სოციალურ ზემოქმედებებზე იყო ადამიანურ ურთიერთობათა სკოლის ჩამოყალიბება. ექსტენციური მეთოდებიდან ინტენსიურზე გადასვლამ, წარმოებებისაგან მოითხოვა მართვის ახალი ფორმები - შრომითი ამოცანებიდან სოციალურ-შრომით ურთიერთობებზე აქცენტის გადატანა. საზოგადოების განვითარებასთან, კონკურენციის გაძლიერებასთან და გარემოს დინამიკასთან ერთად, მართვის ადმინისტრაციულ-მბრძანებლობითი მეთოდებიდან უფრო „რბილ“ ფორმებზე ხდება გადასვლა. ანსოფის აზრით, დამდგარი ღრმა ცვლილებები დაკავშირებულია საზოგადოების მიერ „ეკონომიკური კეთილდღეობის ახალი დონის“ მიღწევებთან, ამას კი თავის მხრივ მიყვავართ იმასთან, რომ მოთხოვნა ცხოვრების დონისადმი მიეკუთვნება უფრო მეტად თვისებრივ მაჩვენებლებს, ვიდრე რაოდენობრივს.

ბიზნესის ახალი მოთხოვნების საპასუხოდ ჩამოყალიბდა ქცევითი მეცნიერების სკოლა, რომლის დამფუძნებლებმა გამოიკვლიეს მოტივაციის მექანიზმები, ურთიერთქმედების სოციალური ასპექტები, ლიდერობა, სამუშაოს შინაარსის გავლენა ეფექტურობაზე, შრომითი საქმიანობის ხარისხი და სხვ. მენეჯმენტის ობიექტის აქცენტი მიმართული იყო პერსონალის ქცევისაკენ, როგორც ორგანიზაციის არსებობის წარმატებულობის ძირითადი ფაქტორისაკენ.

შემდგომში, ტექნიკური საშუალებებისა და ინფორმაციის დამუშავების რაოდენობრივი მეთოდების სწრაფმა განვითა-

1 Ансофф И. Стратегическое управление. М., 1989. гл. 10.

რებამ, XX საუკუნის 50-იან წლებში მიგვიყვანა რაოდენობრივი სკოლის დაარსებასთან. შეზღუდული რესურსების პირობებში, გადწყვეტილებების დროული მიღებისათვის იგი ეფუძნებოდა მათემატიკური მოდელირებისა და ოპტიმიზაციის მეთოდების, თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებას. მოდელირებამ საშუალება მისცა გაემარტივებინათ რეალობა, მუდმივად ცვალებადი ფაქტორების რაოდენობის შემცირებით მართვად რაოდენობამდე.¹ განვითარებულ ქვეყნებში ბაზრების გაჯერებულობამ განაპირობეს გლობალიზაციის პროცესის დასაწყისი და **ტნკ** (ტრანსნაციონალური კორპორაციები) წარმოქმნა, რამაც გამოიწვია გარემოს გართულება, კონკურენციის გამძაფრება და სულ უფრო მეტი გაურკვევლობა. მართვის აუცილებლობა, რომელიც მიმართულია მომავლისაკენ, რეალიზდა სტრატეგიული მენეჯმენტის წარმოქმნით. ორგანიზაციის მართვის პარამეტრებს შორის წინა პლანზე გამოდის: მისია, მიზნები, სტრატეგია და მისი რეალიზაცია, კონკურენტული უპირტესობები,² ხარისხი, აგრეთვე ადამიანური რესურსები. ამგვარად, გარემო პირობების შეცვლამ მიგვიყვანა იქამდე, რომ შეიცვალა წარმოების წარმატების ფაქტორები. **XX** საუკუნის დასაწყისში მწარმეებს აფიქრებდათ ბაზრების შექმნა, ისინი შეცვალეს ისეთი მმართველობის მომხრეებმა, რომლებიც სრულყოფდნენ წარმოების მექანიზმებს, რითაც ამაღლებდნენ საქმიანობის ეფექტურობას. შემდეგ მწარმოებლები სრულყოფდნენ პროდუქციის გასაღების მექანიზმებს. 50-იანი წლების დასაწყისიდან მძაფრდება კონკურენცია, გარემოს დინამიზმმა და სამეცნიერო-კვლევითმა და სამუშაოების მიღწევებმა გამოიწვიეს სტრატეგიული მენეჯმენტის განვითარების აუცილებლობა.

საზოგადოებრიობის გავლენას და „მომხმარებლის დიქტატურას“ მიყვავართ ხარისხის მართვის კონცეფციის განვითა-

1 Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Дело, 2002. გვ. 71.

2 Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001. გვ. 25.
პროცესებისა და სისტემების იხ. Деминг Э. Выход из кризиса. М.: Альпина бизнес букс, 2007. С. 46; EFQM в России. <http://www.efqm-rus.ru/>

რებასთან. გარემო აღარ არის სტაბილური, ხოლო საწარმოოს მართვისათვის საჭიროა გარემოს მუდმივი კვლევა.

ცხრილიში განზოგადოებული და წარმოდგენილია გარემოს ძირითადი მაჩვენებლები მრეწველობისა და საზოგადოების განვითარების პოზიციიდან, რომელთა შესაბამისად მოხდა მართვის პრინციპებისა და ინსტრუმენტების ევოლუცია.

პერიოდი შედარების პოზიცია	მასიური წარმოების ეპოქა(1900-1930)	მასიური გასაღების ეპოქა (ინდუსტრიული ეპოქა)(1930-1950)	პოსტინდუსტრიუ ლი ეპოქა(1950- 1990)	ახალი ევროპის ეპოქა(1990-დან
მოთხოვნა	ბაზრის გაჯერება მასიური მოთხოვნილების საქონელით, სტაბილურად ზრადი მოთხოვნა	მასიური მოთხოვნილების პროდუქტზე მოთხოვნილება ახლო გაჯერებასთან, „მოხმარებელთა დიქტატურა“. მოთხოვნის დიფერენცია	მოხმარებელთა ინდივიდუალური მოთხოვნები. მოთხოვნების შესახებ საინფორმაციო პროგრესების არარსებობა	მოხმარებელთა ზუღმთვით ცვალებადი მოთხოვნები, სტაბილური მოთხოვნის არარსებობა
კონკურენცია	ფასების კონკურენცია, კონკურენციის დონე დაბალი	კონკურენციის დონე იზრდება	კონკურენციის საერთაშორისო მასშტაბი	სახელმწიფო საზღვრების წაშლა. საერთაშორისო კონკურენციის გამაფრება, ბაზრის გლობალიზაცია
სოციალური გაცვლა ბიზნესზე	მინიმალური	პროდუქციის წარმოება, პროდუქტის კანონმდებლობის მიღება, საგანმანათლებლო საქმიანობის შესაძლებლობების გაფართოება	ეკოლოგიური უსაფრთხოება, მონოპოლიების შერყევა, რეგულაციის მოთხოვნა, გაყიდვის შემდეგი პასუხისმგებლობა. საზოგადოებრივი ბაზრის დაინტერესება მართვის პრინციპების განსაზღვრავში	ეკოლოგიური უსაფრთხოება, მონოპოლიების შერყევა, რეგულაციის მოთხოვნა, გაყიდვის შემდეგი პასუხის მგებლობა. საზოგადოებრივი ბაზრის დაინტერესება მართვის პრინციპების განსაზღვრავში
სამეცნიერო კვლევითი და საინჟინერო საკონსტრუქტო ორი სამუშაოები	პრაქტიკულად არ არსებობს. არ არის ახალის ბიზნესის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი აუცილებლობა	მეცნიერული კვლევების აუცილებლობა აქტიურობები მხოლოდ ბიზნესის მსხვილი მოთხოვნებით, წამყვან ორგანიზაციებში მეცნიერული კვლევებისათვის ლაბორატორიების შექმნა, ორგანიზაციის მიზნით სიახლეების შემოტანის პრაქტიკის დასაწყისი,	მეცნიერული კვლევითი და საინჟინერო საკონსტრუქტორო სამუშაოების მჭიდრო კავშირი, ფუნდამენტური მეცნიერებების ზრადი როლი ბიზნესის პროგრესის უზრუნველყოფაში	ინოვაციები, როგორც საწარმოს კონკურენტუნარიანობის მთავარი პირობა

		მენეჯერებისა და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების განვითარება ბიზნესისა და დამოუკიდებლად		
საქონლისა და ტექნოლოგიების დამუშავების სისტემები	დამალი	დამალი, საჭირო პროდუქციისა და ტექნოლოგიების თანდათანობითი სრულყოფა	სამუშალო/მალალი	მალალი
მონაგალი	ჩვეულებრივი	ემორილება ექსტრაპოლიკის	მოულოდნელი, მაგრამ პროგნოზირებადი	მოულოდნელი, არაპროგნოზირებადი
მარკეტინგი	პროდუქტების სტანდარტული მარკები მისაღებ ფასად	მარკეტინგის კომპლექსური კონცეფციის გამოყენება წარმოებული საქონლის გასაყიდვად	აგრესიული მარკეტინგი	მომხმარებელთა მოზიდვა და გრმეგადიანი პარტნიორული ურთიერთობები

ცალკე ეპოქის გამოყოფა - „ახალი ეკონომიკის ეპოქის“ დაკავშირებულია ისეთი ძირითადი ფაქტორების დომინირებასთან (გლობალიზაცია, ინოვაციებისა და ცოდნის პრიორიტეტული როლი),¹ რომლებიც დღეს მთავარ გავლენას ახდენენ თანამედროვე მსოფლიო საზოგადოების განვითარების მიმართულებაზე და როგორც შედეგი, იცვლება მართვის პრინციპების პრიორიტეტი თვითგანვითარების მიმართულებით.

გლობალიზაციამ გამოიწვია ეროვნული ბაზრების საზღვრების წაშლა და გლობალური კონკურენციის განვითარება. კონკურენტუნარიანობა დაფუძნებულია საქონლის მუდმივ განახლებაზე და მის ადაპტაციაზე კლიენტების ცვალებად მოთხოვნილებასთან.² “განუწყვეტელი ბრძოლა მოდერნიზა-

1 Михайленко В.Б. На пути к новой парадигме мирового хозяйства // Вопросы новой экономики. 2010. 3 (15). გვ. 24; Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки : в 2 т. / Рос. акад. наук, Урал. отд-ние; под общ. ред. А.И. Татаркина. М.: ЗАО "Издательство "Экономика"; Екатеринбург : УрО РАН, 2011. Т. 2 : Проблемы ресурсного обеспечения саморазвития территориальных социально-экономических систем. გვ. 387 .; Суховой А.Ф., Голова И.М. Инновационные возможности как ресурс социально-экономических преобразований в РФ // Журнал экономической теории. 2012. №2. გვ. 35-47; Чуйкин А.М. Концепция динамических способностей и анализ стратегического потенциала обучающейся организации // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2011. № 9. გვ. 147-162

2 Рулёва Ю.С. Интеллектуализация менеджмента в условиях новой

ციისთვის-ეს ერთადერთი ფაქტორია, რომელიც ახასიათებს თითოეულ მწარმოებელს.¹ საქონლისა და მომსახურეობის სა-სიცოცხლო ციკლის მნიშვნელოვან შემცირებას

მიეყვარათ იქამდე, რომ ორგანიზაციების ეფექტური მუშაო-ბისას ვლილებების მართვა იძენს ძირითად მნიშვნელობას.²

ახალი ეკონომიკის არსია “ორგანიზების, მართვის, მარკეტი-ნგის მთლიან ჯაჭვში, კვლავწარმოების პროცესის მრავალფე-როვანი ინოვაციური საქმიანობა.”³ ინოვაციების თავისებურება ინდუსტრიამდელ და ინდუსტრიულ ეკონომიკაში მდგომარეობ-და იმაში, რომ მათ ჰქონდათ ფრაგმენტული ხასიათი, ინოვაციე-ბის გავრცელება ხდებოდა ნელა, დევლოპერების მონოპოლია დიდხანს ნარჩუნდებოდა. თანამედროვე პირობებში პროდუქ-ტების სიცოცხლის ვადა მკვეთრად შემცირდა, დამუშავების, დანერგვისა და ინოვაციების დაძველების პროცესი უფრო შემ-ჭიდრობულ ვადებში ხდება.⁴ ამის გარდა, ყველგან განვითარე-ბულია დაგროვების, სრულყოფის პროცესები და კონკურენცია უბრალოდ კი არ მძაფრდება, არამედ ტოტალურ ხასიათს ატა-რებს. „მართვისა და ორგანიზაციის სფეროშიც კი შეიძლება ვი-ლაპარაკოთ კონკურენციის შესახებ დროსთან მიმართებაში“.⁴

კონკურენტულ ბრძოლაში მოგების ძირითადი წყარო და მთავარი იარაღი ისეთი ადამიანის შემოქმედების პროდუქტი

экономики // Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина, 2009. № 23. гг. 47-63.

1 “Варнеке Х.-Ю.Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие: Пер. с нем. М.: МАИК «Наука/Интерпериодика», 1999. гг 19.

2 Авилова Т. В. Конкурентное преимущество в условиях "новой экономики" // Проблемы современной экономики. 2009. № 2 (30). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2613>.

5 Авдокушин Е. Ф. О сущности и особенностях новой экономики // Вопросы новой экономики. 2011. №1 (17). гг. 11.

3 Рулёва Ю.С. Интеллектуализация менеджмента в условиях новой экономики//Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина, 2009. № 23. гг. 47-63.

4 Варнеке Х.-Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие: пер. с нем. М.: МАИК «Наука/Интерпериодика», 1999. гг. 19.

ხდება, რომელსაც აქვს აუცილებელი ცოდნა და შესაძლებლობები მოიძიოს, გენერირება გაუკეთოს და გამოიყენოს ინოვაციები. ასე, რომ ახალი ეკონომიკის არსებითი ნაწილი არის ცოდნის ეკონომიკა,¹ რომელშიც განვითარების ძირითადი ფაქტორები არის ცოდნა და ადამიანური კაპიტალი. აქედან გამომდინარე, დინამიური გარემოს ერთ-ერთი ძირითადი მოთხოვნა ორგანიზაციისადმი არის ცოდნის მართვის სისტემის არსებობა, რომელიც ქმნის ცოდნის მოძიების, გენერირების, გაცვლისა და შენახვის შესაძლებლობას. ორგანიზაციის ყველა მაჩვენებელი უნდა დაემორჩილოს გარემოს ახალ მოთხოვნებს. ისინი მიმართული უნდა იყოს სწრაფად ცვალებადი პირობებისადმი საქმიანობის ადაპტაციისკენ.² საწარმოს სტრატეგიული წარმატების ძირითადი ფაქტორი არის უნარი სწრაფად შეიცვალოს და განვითარდეს დინამიური გარემოს მოთხოვნების საპასუხოდ.³

მოთხოვნადი ხდება ისეთი თვითგანვითარებადი სტრუქტურები, რომლებიც გამოიყენებენ თვითგანვითარების პრინციპებს.⁴

ის მომავალი, რომელზეც მეოცე საუკუნის დასასრულს ლაპარაკობდა პ.სინგე, როცა წარმატებული გახდებიან მხოლოდ ის ორგანიზაციები, რომლებმაც ისწავლეს მართვის ყველა დონეზე ადამიანების საქმისადმი ერთგულებისა და მათი სწავლის უნარის გამოყენება,“ უკვე დადგა.⁵

XXI საუკუნის დასაწყისში გამოჩნდა შრომები, რომლებიც ინოვაციურობას და ორგანიზაციების დინამიურობას, პერსონალის ინოვაციურ, სამენარმო ქცევასთან აკავშირებენ.⁶

1 Авдокушин Е.Ф. О сущности и особенностях новой экономики // Вопросы новой экономики. 2011. №1 (17) гв. 15.

2 Сизов В.С. Принципы менеджмента в новой экономике // Вопросы новой экономики. 2010. № 3 (15)-гв. 15.

3 Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001. гв. 26.

4 Хиценко В.Е. Модель жизнеспособной фирмы Стаффорда Бира // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. №3. <http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/14.shtml>.

5 Сенге Питер, М. Указ. соч. гв. 3.

6 Широкова Г.В., Ежова Я.С. Становление внутрифирменного

„ახალი ეკონომიკური სისტემების მობილურობა, მათი თვითგანვითარების სისწრაფე, უშუალოდაა დამოკიდებული მათი პერსონალის უნარებსა და კრეატიულობაზე“.¹

შესაბამისი პირობებისა და პროცესების შექმნა ორგანიზაციაში საშუალებას იძლევა ვმართოთ მსგავსი ქცევის ინტენსიურობა. ორგანიზაციებს აქვთ მართვის ახალი მიდგომების მოთხოვნილება, რომლების შეესაბამებინან ახალ ეკონომიკას. აქსიომა ხდება, რომ ახალი ეკონომიკა ითხოვს ახალ მენეჯმენტს, რომელსაც უწოდებენ „ნეომენეჯმენტს“²

გლობალურმა კონკურენციამ, საზოგადოების პოლიტიკურმა და სოციალურმა გავლენამ, ბანკების მოთხოვნილებებისა და ვალდებულებების ზენოლამ ორგანიზაციები ყოფნა-არყოფნის ზღვარზე დააყენა. გაჩნდა ისეთი მექანიზმების შექმნის საჭიროება, რომელებიც ახალ პირობებში ადაპტაციის, მოტივაციის, ლიდერობის გრძელვადიანი კონკურენტული უპირატესობების სისწრაფის მართვას გახდიდა შესაძლებელს. მომნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციულ განვითარებაში მონაწილეობა მიიღონ თანამშრომლებმა, სადაც ისინი დაჯილდოვდებიან ინიციატივისათვის, ექნებათ პასუხისმგებლობა თავის ქმედებებზე და არა გაუთვალისწინებელ შედეგებზე.³

предпринимательства в российской ком-пании: формирование, развитие и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2012. Том 10. № 1. გვ. 117 – 140; Kleysen R. F., Street C.T. Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior // Journal of Intellectual Capital. 2001. Vol. 2. № 3. გვ. 284-296; Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Innovative Behavior // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78. № 4. გვ. 573-579.

1 Пашкус Н. А., Пашкус В. Ю. Новая экономика: понятие, принципы, системный подход // Вестник удмуртского университета. 2007. № 2. гв. 207-214.

2 Сизов В. С. Принципы менеджмента в новой экономике // Вопросы новой экономики. 2010. № 3 (15). гв. 4-22. „მენეჯმენტი 2.0“. Хэмел Г. Менеджмент 2.0: новая версия для нового века // Harvard Business Review. 2009. октомбери. гв. 91-100.

3 Фей К.Ф., Денисон Д.Р. Организационная культура и эффективность: можно ли применить американскую теорию в России? URL: sserussia.

დასკვნა

1. მრეწველობისა და საზოგადოების ევოლუციის პროცესში იცვლებოდა მართვის უმთავრესი პრინციპებიც. გლობალიზაციის, ინოვაციებისა და ცოდნის ძირითადი როლი „ახალი ეკონომიკის“ ეპოქაში კარნახობს ორგანიზაციის ფუნქციონირების სხვა წესებს, სადაც წინა პლანზე გამოდის ორგანიზაციული ცვლილებების სისწრაფე, ხოლო ამ მოთხოვნის შესრულება შეუძლებელია ადამიანის როლის გაზრდის გარეშე.

2. მმართველობის თანამედროვე პირობებში ჩნდება მოთხოვნილება თვითგანვითარებად სტრუქტურებზე, რომლებიც გამოიყენებენ თვითორგანიზაციის პრინციპებს.¹

როგორც წარმატებული ორგანიზაციების პრაქტიკა აჩვენებს (მაგალითად: Google (აშშ), Morning Star (აშშ), Semco (ბრაზილია), Toyota (იაპონია) და სხვა.), ორგანიზაციის განვითარების პროცესში მთელი პერსონალის ჩართვა, უფლებებისა და პასუხისმგებლობის დელეგირება, ინიციატივა და თვითსწავლის კულტურის გაზრდა, ორგანიზაციის თანამშრომელთა მიერ ინიციატივიანი, სამენარმეო ქცევის დემონსტრირება სასტიკ კონკურენტულ ბრძოლაში საკვანძო ფაქტორი ხდება. თუმცა მენეჯმენტში, ახალი კონცეფციების და თანამშრომლების მიერ ეფექტური მართვის რეალური ფაქტების მიუხედავად, ორგანიზაციების უმრავლესობაში მართვის ადმინისტრაციული მეთოდები დღემდე დომინირებს.²

3. იმის მიზეზი, რომ თვითგანვითარებადი ორგანიზაციები გვხვდება საკმაოდ იშვიათად, ჩემი აზრით არის ის, რომ არ სეზობს ტრადიციული მართვის პრინციპებიდან ახალზე გადას-

orgmaterials/wp/wp98-101R.pdf

1 Хиценко В.Е. Модель жизнеспособной фирмы Стаффорда Бира // Менеджмент в России и за рубежом.1999. №3. URL: <http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/14.shtml>.

2 Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки : в 2 т. / Рос. акад. Наук, Урал. отд-ние; под общей ред. А.И. Татаркина; [редкол. : Татаркин И.А. (отв. ред.) и др.]. М.: ЗАО «Издательство «Экономика»; Екатеринбург : УрО РАН, 2011. Т.1: Теория и методология формирования саморазвивающихся социально-экономических систем. გვ.308.

ვლისთვის პროცესების მართვის გამოცდილება.

აუცილებელია განვაზოგადოთ თეორიული მასალა თვითგანვითარებისა და თვითგანვითარებადი ორგანიზაციების შესახებ, მივცეთ მკაფიო განსაზღვრება ცნებას „თვითგანვითარების მართვა“ გამოვყოთ ორგანიზაციის თვითგანვითარების ელემენტები.

გამოყენებული წყაროები:

1. Авдокушин Е. Ф. О сущности и особенностях новой экономики // Вопросы новой экономики. 2011. №1 (17).
2. Авилова Т. В. Конкурентное преимущество в условиях «новой экономики» // Проблемы современной экономики. 2009. №2(30). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2613>.
3. Варнеке Х.Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие: Пер. с нем. М.: МАИК «Наука/Интернационализация», 1999.
4. Деминг Э. Выход из кризиса. М.: Альпина бизнес букс, 2007. С. 46; EFQM в России. <http://www.efqm-rus.ru/>
5. Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001.
6. Михайленко В.Б. На пути к новой парадигме мирового хозяйства // Вопросы новой экономики. 2010. 3(15). გვ.24; Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки : в 2 т. / Рос. акад. наук, Урал. отд-ние; под общ. ред. А.И. Татаркина. М.: ЗАО «Издательство «Экономика»; Екатеринбург : УрО РАН, 2011. Т.2: Проблемы ресурсного обеспечения саморазвития территориальных социально-экономических систем. გვ. 387.; Суховой А.Ф., Голова И.М. Инновационные возможности как ресурс социально-экономических преобразований в РФ // Журнал экономической теории. 2012. №2. გვ. 35-47; Чуйкин А.М. Концепция динамических способностей и анализ стратегического потенциала обучающейся организации // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2011. № 9.

7. Пашкус Н. А., Пашкус В. Ю. Новая экономика: понятие, принципы, системный подход // Вестник уд-муртского университета. 2007. № 2.

8. Рулёва Ю.С. Интеллектуализация менеджмента в условиях новой экономики // Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина, 2009. № 23.

9. Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки : в 2 т. / Рос. акад. Наук, Урал. отд-ние; под общей ред. А.И. Татаркина; [редкол. : Татаркин И.А. (отв. ред.) и др.]. М.: ЗАО «Издательство «Экономика»; Екатеринбург : УрО РАН, 2011. Т.1: Теория и методология формирования саморазвивающихся социально-экономических систем.

10. Сенге Питер, М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / [Пер. с англ. Б. Пинскера, И. Татариновой]. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2009.

11. Сизов В.С. Принципы менеджмента в новой экономике // Вопросы новой экономики. 2010. № 3 (15).

12. Фей К.Ф., Денисон Д.Р. Организационная культура и эффективность: можно ли применить американскую теорию в России? URL: sserussia.org/materials/wp/wp98-101R.pdf

13. Хиценко В.Е. Модель жизнеспособной фирмы Стаффорда Бира // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. №3. <http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/14.shtml>.

14. Широкова Г.В., Ежова Я.С. Становление внутрифирменного предпринимательства в российской компании: формирование, развитие и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2012. Том 10. № 1. 33. 117 – 140; Kleysen R. F., Street C.T. Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior // Journal of Intellectual Capital. 2001. Vol. 2. № 3. 33. 284-296; Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Innovative Behavior // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78. № 4. Avdokushin E.F On the essence and features of the new economy // Issues of the new economy.

REFERENCES:

1. Avdokushin E.F. On the essence and features of the new economy // Questions of the new economy. 2011. № 1 (17).
2. Avilova T. V. Competitive advantage in the conditions of the "new economy" // Problems of the modern economy. 2009. № 2 (30).
3. Varneke, Kh.-Yu. Revoliutsiia v predprinimatelskoy kulture. Fraktalnoe predpriatie [The revolution in entrepreneurial culture. Fractal company]. Moscow: MAIK Nauka/Interperiodika», 1999.
4. Deming, W. Edwards. Out of the Crisis. Moscow: Alpina Business Books, 2007. S. 46; EFQM in Russia.
5. Molodchik A. V. Theory and practice of a self-developing organization formation. Ekaterinburg, 2001. 246 p.
6. Mikhailenko V.B. Towards a new paradigm of the world economy // Issues of a new economy. 2010. 3 (15). p. 24; Self-developing socio-economic systems: theory, methodology, projections: in 2 tons / Ros. acad. Sciences, the Urals. under the Society. Ed. A.I. Tatarkin. M.: ZAO "Ekonomika" Publishing House, Ekaterinburg: UB RAS, 2011. T. 2: Problems of Resource Support for Self-Development of Territorial Socio-Economic Systems., 387. Sukhovey A.F., Golova I.M. Innovative Opportunities as a resource of socio-economic transformations in the Russian Federation // Journal of Economic Theory 2012. №.2 p. 35-47; Chuikin A.M. The concept of dynamic abilities and analysis of the strategic potential of the learning organization // Bulletin of the Baltic Federal University. I. Kant, 2011. № 9.
7. Pashkus, V.Y Pashkus, N.A. Innovations in the education system: the concept, features, approaches to comparison. Bulletin of Udmurt University. 2007. № 2.
8. Y. S. Rulyova. Intellectualization of management in the conditions of the new economy // Bulletin of the Ryazan State University. S.A. Yesenin, 2009. № 23.
9. Self-developing socio-economic systems: theory, methodology, projections: in 2 t/ Ros. acad. Science, the Urals. separation; under the general ed. A.I. Tatarkina; [rarely. : Tatarkin IA (editorial editors),

etc.]. M. : ZAO "Publishing house" Economics "; Ekaterinburg: UrB RAS, 2011. T.1: Theory and methodology of the formation of self-developing socio-economic systems.

10. Peter M. Senge, The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization 10. Senge Peter, M. The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization / [Trans. with English. B. Pinsker, I. Tatarinova]. M. : ZAO Olimp-Business, 2009.

11. Sizov V.S. Principles of management in a new economy // Issues of a new economy. 2010. № 3 (15).

12. Fei K.F., Denison D.R. Organizational culture and effectiveness: is it possible to apply the American theory in Russia? URL: sserussia.org/materials/wp/wp98-101R.pdf

13. Khitsenko V.E. Model of the viable company Stafford Bir // Management in Russia and abroad. 1999. №3.

14. Shirokova G.V., Ezhova Y.S. Formation of intra-firm entrepreneurship in the Russian company: formation, development and prospects // The Russian Journal of Management. 2012. Volume 10. № 1. p. 117-140; Kleysen R. F., Street C.T. Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior // Journal of Intellectual Capital. 2001. Vol. 2. № 3. 83. 284-296; Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Innovative Behavior // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78. № 4. Avdokushin E.F. On the essence and features of the new economy / / Issues of the new economy.

MOVE TO SELF-DEVELOPMENT PRINCIPLES OF ORGANIZATION MANAGEMENT IN RESPONSE TO THE MODERN CHALLENGES

Ekaterine Kvirikashvili

PhD Student, The St. Andrews
the First-Called Georgian University

RESUME

In the world of the intellectual society, there are focuses on theoretical and practical issues that connected to the effectiveness of management of the organization.

Along with other factors, the efficiency of the organization determined by the situation when the organization constantly cares about continuous self-development, oriented on innovation, has a feedback mechanism for staff learning and development.

Changes of dynamics of the major principles of management in the process of evolution of industry and society are presented in the article. There are characterized the main indicators of the environment. These characteristics were used for development of management principles and instruments.

Keywords: self-development, management, organization, strategy, competition, employee, user, demand, marketing.