

მოლაპარაკების პროცესის სწორი ფორმირება კულტურული თავისებურებების გათვალისწინებით

მარიამ ყიფშიძე
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

სტატია წარმოადგენს საქმიანი მოლაპარაკების პროცესის სწორად ფორმირების სქემას, კულტურული თავისებურებების გათვალისწინებით და ატარებს პრაქტიკულ ხასიათს, ვინაიდან ყურადღება გამახვილებულია იმ რეკომენდაციებზე, რომლებიც შეგვიძლია გამოვიყენოთ მოლაპარაკების წარმოების სხვადასხვა ეტაპზე. ვინრო ქრილშია განხილული „ბუმენარგის“ მოდელი, რომელიც ასახავს კულტურული მახასიათებლების ბიზნეს ურთიერთობებზე ზემოქმედების სამ ძირითად ეტაპს: საქმიანი ურთიერთობების სანყისი ეტაპი, გავითარების ეტაპი და დასასრული. მოცემულია რეკომენდაციები თუ როგორ უნდა ვიმოქმედოთ განსხვავებული კულტურის წარმომადგენელთან მოლაპარაკების პროცესში, როგორ უნდა მოვემზადოთ და წარვმართოთ მოლაპარაკება ეფექტური გზით, იმისათვის, რომ ავარიდოთ თავი არაპროგნოზირებად შედეგებს და მაქსიმალურად ვაკონტროლოთ მოლაპარაკების და შესაბამისად ურთიერთ თანამშრომლობის მუდმივი, ამავედროულად ცვლადი პროცესი, რომელიც განსაზღვრავს კომპანიის მოგების მაქსიმიზაციასა და თანამშრომლობის სტაბილური ბიზნეს გარემოს შენარჩუნებას.

საკვანძო სიტყვები: კულტურული თავისებურებები, კულტურული ღირებულებები, საქმიანი მოლაპარაკებები, საქმიანი ურთიერთობები, მოლაპარაკების ეტაპები, საქმიანი მოლაპარაკების სანყისი ეტაპი, საქმიანი მოლაპარაკების განვითარების ეტაპი, საქმიანი მოლაპარაკების დასასრული, მოლაპარაკების პროცესის ფორმირება.

ძირითადი ტექსტი

კულტურული მახასიათებლები განისაზღვრება, როგორც საქმიან ურთიერთობებზე და მათი წარმართვის პროცესზე მოქმედ თავისებურებად. თითოეული ქვეყნის კულტურული მახასიათებლები გამოირჩევა საკუთარი სპეციფიკით, თვითმყოფადობით, ისტორიით, თვისებებითა და ტრადიციებით, ღირებულებებით, რომელიც გარკვეულ წილად აფერხებს ბიზნეს სფეროში კულტურული იმპერიალიზმის მზარდ პროცესს. ყველაზე მკაფიოდ კულტურული განსხვავებები ვლინდება საზოგადოების წევრ სხვა წარმომადგენლებთან ურთიერთქმედებაში, მოლაპარაკების, საქმიანი ურთიერთობის, დისკუსიის მიმდინარეობის პროცესში, რომელიც საბოლოო ჯამში მიღებულ შედეგზე აისახება.

კულტურა ეს არის კომპლექსური სისტემა, რომლის ფორმირებაც ხდება ცოდნის, რწმენის, ხელოვნების, მორალის, კანონების, წეს-ჩვეულებების და სხვა ფაქტორების ზეგავლენით, რომლებიც შექმნილია საზოგადოების მიერ პიროვნული განვითარების პროცესში. კულტურული თავისებურებების გავლენით საზოგადოების წევრებს უყალიბდებათ შეხედულებები ნებისმიერ საკითხთან მიმართებაში. ჩვენს შემთხვევაში კონკრეტულ საკითხს წარმოადგენს საქმიანი ურთიერთობები, რომელიც უზრუნველყოფს ბიზნესის წარმოების პროცესის ეფექტიანობას, როგორც საწყის, ასევე განვითარების ან საბოლოო გადანაცვეტილების მიღების ეტაპზე.

ფორმირებული სქემა „ბუმერანგი“ ასახავს კულტურული მახასიათებლების ბიზნეს ურთიერთობებზე ზემოქმედების სამ ძირითად ეტაპს: საქმიანი ურთიერთობების საწყისი ეტაპი, განვითარების ეტაპი და დასასრული. მოცემულ სქემას განვიხილავთ, როგორც საქმიანი ურთიერთობების ეფექტურ წარმართვაზე მოქმედ ფაქტორად, რომელიც ზემოქმედებს მართვის ფორმებზე, ფუნქციონირებაზე და სტრუქტურაზე. სქემა წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს, ფუნდამენტურ ფაქტორს, რომელიც მოქმედებს მენეჯმენტის სპეციფიკაზე, როდესაც ვსაუბრობთ კულტურულ თავისებურებებზე გლობალიზაციის

პირობებში. არცერთი ფაქტორი არ უზრუნველყოფს ისეთ დიდ სარგებელსა და შემოსავლის მიღებას ორგანიზაციისათვის, როგორიც შეაძლებელია მიღწეულ იქნეს მოწინააღმდეგე მხარესთან მოლაპარაკების სწორად წარმართვის შემთხვევაში.

ადამიანთა ქცევის კულტურული ღირებულებების გამოვლინება თავის კვალს ტოვებს ბიზნეს ურთიერთობის სხვადასხვა ეტაპზე, რაც საბოლოო ჯამში გავლენას ახდენს მიღებულ შედეგზე. ყოველივე ამ არასასურველი შედეგის თავიდან ასაცილებლად საჭიროა ყურადღება გავამახვილოთ ყველა ეტაპზე, როდესაც საქმე გვაქვს განსხვავებული კულტურის წარმომადგენელთან და გავითვალისწინოთ ის სტრუქტურა და რეკომენდაციები, რომელიც დადებითად აისახება ბიზნეს ურთიერთობების შედეგად მიღებულ საბოლოო შედეგზე.

საწყისი ეტაპი - პირველი, უმნიშვნელოვანესი ნაბიჯი, რომელიც უნდა გადავდგათ განსხვავებული კულტურის წარმომადგენელ მეორე მხარესთან. მოლაპარაკების პროცესის დასაწყისი ყოველგვარი გამოცდილების გარეშე, რომელიც მოგვეთხოვება, რომ წარმატებით დასრულდეს, იმისათვის, რომ დასაბამი დაედოს ურთიერთობების დასაწყისს და შესაბამისად ბიზნესის განვითარებას, ეფექტური საბოლოო შედეგის მისაღებად.

ინფორმაციის მოძიება მოლაპარაკების პროცესის წევრი მეორე მხარის შესახებ. მიუხედავად საერთაშორისო ურთიერთობების აქტიური მონაწილეების დიდი მცდელობისა, ერთიანი ნორმების და წესების დაცვის, ეროვნულ და კულტურულ თავისებურებებს შორის მნიშვნელოვანი სხვაობები ყოველთვის არსებობს, აქედან გამომდინარე, როდესაც სხვა ქვეყნის წარმომადგენელთან შეხვედრას ვგეგმავთ, მისი ქვეყნის ხალხს შორის პიროვნული ურთიერთობების ზოგადი პრინციპები უნდა შევისწავლოთ და ასევე, მათი ფუნდამენტალური ღირებულებები, იმისათვის, რომ გაგვიმარტივდეს მოლაპარაკების პროცესი და მივაღწიოთ ჩვენთვის სასურველ შედეგს, დავიდან ავირიდოთ არაპროგნოზირებადი შედეგები და მოულოდნელი წინაღობები, რომლებმაც შესაძლებელია უარყოფითი გავლენა იქონიოს საქმიანი ურთიერთობების საწყის ეტაპზევე.

მოსმენის კულტურის სწორი ტექნიკის გამოყენება. კომუნიკაციას ხშირად ახლავს ორაზროვნება და გაურკვევლობა, რაც მნიშვნელოვნად იზრდება სხვადასხვა კულტურის წარმომადგენლებს შორის ურთიერთობისას; რაც უფრო დიდია კულტურებს შორის განსხვავება, მით უფრო იზრდება ორაზროვნება და საკითხის გაუგებრობის რისკი. მოლაპარაკების წარმოება წარმოადგენს უნარს, რომელიც გვეხმარება მოწინააღმდეგე მხარეს განსაზღვრავს ისე მივიღოთ რომ , მასთან შევინარჩუნოთ კარგი ურთიერთობა. მოლაპარაკების საშუალებით განსხვავებული კულტური მქონე ადამიანები, რომლებსაც განსხვავებული, რიგ შემთხვევებშიკი საწინააღმდეგო საჭიროებები და ინტერესები აქვთ, შეთანხმებამდე მისვლას ახერხებენ. ყოველივე ამას განაპირობებს მოსმენის სხვადასხვა ტექნიკა. იმისათვის, რომ შეამციროთ ორაზროვნება, საჭიროა მივიღოთ ამომწურავი, დაზუსტებული ინფორმაცია მოლაპარაკების პროცესში ჩვენთვის მნიშვნელოვან საკითხთან დაკავშირებით. ყველაზე ეფექტურ მოსმენის მეთოდად ითვლება დისკუსია. ყოველთვის უნდა მოხდეს ისეთი საკითხის გადამოწმება, რაც გარკვეულ წილად ეჭვს ბადებს ჩვენს წარმოდგენაში. დისკუსიის პროცესში ჩვენ და ჩვენი მოწინააღმდეგე ვუზიარებთ ერთმანეთს საკუთარ მოსაზრებებს. პარალელურ რეჟიმში კი ვცდილობთ დეტალურად განვიხილოთ ორივე მხარის ინტერესები და მოვიძიოთ ყველა სახის ინფორმაცია , რომელიც ურთიერთმისაღები გადანაცვებილების მიღებას შეუწყობს ხელს.

ვერბალურ და არავერბალურ ელემენტებზე აქცენტი. ერთიდაიგივე სიტყვა სხვადასხვა კულტურაში შეიძლება განსხვავებული მნიშვნელობის მატარებელი იყოს. რასაც ჩვენ კონკრეტულ სიტყვაში ვგულისმობთ, სხვა კულტურის წარმომადგენელმა შეიძლება სხვა კონტექსტში გაიგოს. გარდა ვერბალური ნაწილისა, მთავარი დეტალი რაზეც აქცენტი უნდა გავაკეთოთ არის კონკრეტული ინდივიდის ქცევა, მარტივად აღსაქმელი ზედაპირული შრე, რომელიც დამკვირვებელისთვის მარტივად აღსაქმელია. შეუმჩნეველი არ უნდა დაგვრჩეს ის ძირითადი ასპექტები, რომლებიც ჩვენსა და მეორე მხარის

კულტურას განასხვავებს ერთმანეთისგან. გაცილებით უფრო მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება არავერბალურ კომინიკაციას თანამედროვე ეპოქაში, რაც გულისხმობს ერთი ადამიანის მიერ მეორისათვის შეტყობინების გადაცემას მოძრაობით, ჟესტიკულაციით, ინტონაციით. არავერბალური კომუნიკაცია უფრო ადრეულია, ვიდრე ვერბალური, ვინაიდან ადამიანები მეტყველების დაწყებამდე ურთიერთობისათვის არავერბალურ კომუნიკაციას იყენებდნენ, ამიტომ მას გაცილებით უფრო სიღრმისეული შესწავლა და გაანალიზება სჭირდება ვერბალურ ნაწილთან შედარებით. განსხვავებული კულტურის მქონე ადამიანის არავერბალური ენის მაქსიმალურად აღქმა გულისხმობს შემდეგს, დავაკვირდეთ მოწინააღმდეგე მხარის არაცნობიერების გამოვლინებებს და ორგანიზება გავუკეთოთ მათ, ცნობიერად ვმართოთ. ყოველივე ეს საშუალებას გვაძლევს შესაძლებლობას ხელში ავიღოთ მოლაპარაკების პროცესი სადავეებით და ვუზრუნველყოთ ამ პროცესის ჩვენი ინტერესებიდან გამომდინარე წარმართვა. წავიკითხოთ ჩვენი მოსაუბრის არავერბალური ინფორმაცია ანუ გვესმოდეს სხეულის ენა, იგივეა რაც გავიგოთ მოსაუბრის მდომარეობა და ვიმოქმედოთ ჩვენს სასიკეთოდ.

განვითარების ეტაპი: ნებისმიერი საქმიანი ურთიერთობა, მხარეებს შორის ურთიეთ შეთანხმებული, მრავალწლიანი, კეთილსინდისიერი თანამშრომლობის მიუხედავად, წარმოუდგენელია კომპლიქტური სიტუაციების არ არსებობის გარეშე. ისეთი საკითხები, როგორიცაა თანამშრომლობის პრცესში ორაზროვანი და რთული სიტუაციების მოგვარების უნარი, მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს საქმიანი ურთიერთობების განვითარების ეფექტურობას.

კულტურული თავისებურებების და ღირებულებების ადაპტაცია. კულტურათმორის კომუნიკაციის ძირითად ხელისშემშლელ პირობად საკუთარ და უცხო კულტურას შორის მსგავსების დაშვებას და განსხვავების უგულვლეყოფას წარმოადგენს, რაც უმეტესწილად წარმოშობს მონაწილეთა ერთმანეთის მიმართ მტრულ დამოკიდებულებას. უნდა გავითვალისწინოთ

ფაქტი, რომელიც ყველაზე მნიშვნელოვანია მოლაპარაკების წარმოების პროცესში, გავმიჯნოთ ერთმანეთისგან პიროვნება, რომელიც წარმოადგენს განსხვავებულ კულტურას და პრობლემას. სხვა სიტყვებით, რომ ავხსნათ, შესაძლებელია ჩვენთვის მიუღებელი იყოს პრობლემატური საკითხი და არა ის ღირებულებები, რომელიც მოლაპარაკების პროცესში მონაწილე სხვა კულტურის წარმომადგენელს გააჩნია. ჩვენი მიზანია მოლაპარაკების პროცესის დასასრულს შეთანხმების მიღწევა, რასაც გაცილებით გაგვიმარტივებს მეორე მხარის ღირებულებების გაგება და მოქმედება ჩვენი ინტერესებიდან გამომდინარე, პრობლემურ საკითხთან მიმართებაში.

საკუთარი სტერეოტიპის იდენტიფიკაცია. სტერეოტიპი გარკვეული ჯგუფების შესახებ არსებული ფიქსირებული შეხედულებებია. ხშირ შემთხვევაში ერთხელ შექმნილი წარმოდგენა ადამიანთა კატეგორიის შესახებ ვრცელდება მის ყველა წევრზე მიუხედავად იმისა, შეესაბამება თუ არა იგი კონკრეტულ პიროვნებას. შესაბამისად, არსებობს სტერეოტიპები სხვადასხვა ეროვნებისა და პროფესიის წარმომადგენლების, რელიგიური ჯგუფებისა და სხვათა მიმართ. სტერეოტიპები შეიძლება იყოს როგორც უარყოფითი (შემთხვევა, როდესაც ჯგუფის წარმომადგენლები არიან კომფლიქტურები, არ არიან პაიოსნები), ასევე დადებითი (შემთხვევა, როდესაც ჯგუფის წარმომადგენლები არიან შრომისმოყვარეები, ლამაზები), თუმცა უფრო ხშირად ისინი უარყოფითია. თუ ჩვენ გვაქვს სტერეოტიპი იმ ჯგუფის მიმართ, რომლის წარმომადგენელთანაც ვაკავშირებს ურთიერთობა, ვწარმოებთ მოლაპარაკებას, მან შეიძლება ხელი შეგვიშალოს ეფექტური კომუნიკაციის წარმართვაში: შეიძლება ამ პიროვნებას მივაწეროთ თვისებები, რა ამ სტერეოტიპშია გაერთიანებული და ვერ აღვიქვამთ მისი რეალური თვისებები. ყოველივე ეს კი უარყოფითად აისახება საბოლოო შედეგზე, შესაბამისად მოლაპარაკების პროცესი არასწორი მიმართულებით წარიმართება. ამისათვის საჭიროა წინასწარ განვსაზღვროთ დეტალები, რომლებიც თავიდან აგვარიდებს გაურკვევლობას.

საბოლოო გადანყვეტილების მიღების ეტაპი: საბოლოო გა-

დანყვეტილების მიღების პროცესში აუცილებელია ნებისმიერი საკითხის ზუსტი ანალიზი. სწორად მიღებული გადაწყვეტილება განსაზღვრავს რისკებს, რომლის წინაშეც დგას ორგანიზაცია. იმისათვის, რომ რადიკალური გადაწყვეტილება არ გახდეს კომპანიაში ახალი პრობლემების ფორმირების დასაბამი, სწორად უნდა გავსაზღვროთ მეორე მხარის კულტურული მახასიათებლები, რომელიც მოლაპარაკების პროცესის სწორად წარმართვასა და უკიდურეს შემთხვევაში, მის დასრულებას შეუწყობს ხელს.

სიტუაციური ანალიზი. საბოლოო გადაწყვეტილება, იქნება ეს შეთანხმება თუ შეუთანხმებლობა, აუცილებელია ბიზნეს ურთიერთობების/მოლაპარაკების პროცესის წარმოების ხელმეორედ გადახედვა და საბოლოო ანალიზის გაკეთება. შეუთანხმებლობა მოლაპარაკებას დისკუსიის ეტაპზე აბრუნებს. ეს არის ბუნებრივი ეტაპი, რომელიც ორმხრივად მისაღები ვარიანტების ძიების განახლებას ნიშნავს. ეს არის გზა, რომელი მოითხოვნს განვლილი ეტაპებს გამეორებას, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელია ორმხრივად სასურველი შეთანხმების მიღება. „ბუმერანგი“ სახელწოდებაც სწორედ აქედან გამომდინარეობს. განსხვავებული კულტურის წარმომადგენელთან მოლაპარაკების წარმოების პროცესის დადებითი ეფექტის მისაღებად შესაძლებელია ამ პროცესის ეტაპების რამოდენიმეჯერ გავლა მოგვინიოს შეთანხმების მიღწევამდე.

ბიზნეს ურთიერთობების სამივე ეტაპზე მნიშვნელოვანია კულტურულ მახასიათებლებზე მოქმედი დადებითი ფაქტორების, რეკომენდაციების გათვალისწინება, იმისათვის, რომ მაქსიმალურად ვაკონტროლოდ სიტუაცია, რომელიც განსაზღვრავს ჩვენი საქმიანობის ეფექტურ მიმდინარეობას მაქსიმალურად გაუთვალისწინებელი, დაუგეგმავი პროცესების გარეშე. ამ კონრეტულ საკითხთან დაკავშირებული სქემის სახელწოდება „ბუმერანგი“, გარდა მისი შინაარსობრივი დატვირთვისა, ხაზს უსვავს თემის აქტუალურობას, იქიდან გამომდინარე, რომ კულტურულ თავისებურებებთან დაკავშირებული პრობლემის წინაშე პიროვნება საკუთარი კარიერული მოღვაწეობის განმა-

ვლობაშ რამოდენიმეჯერ შეიძლება დადგეს. ყველაზე მკაფიოდ კულტურული თავისებურებები ვლინდება სხვა საზოგადოების წარმომადგენელან ურთიერთქმედებაში - იქნება ეს მოლაპარაკების წარმოება, ერთობლივი საწარმოს ორგანიზება თუ გამოცდილების გაზიარება.

ბიზნეს მოლაპარაკების ფორმირების კონსესური ტიპისათვის ხშირ შემთხვევაში უნდა დავანესოთ მინიმალური შეზღუდვები ნაციონალურ დონეზე, რომელიც ასახავს ნებისმიერი მხარის ინტერესს და მიმართულია ორგანიზაციის მთავარი მიზნის მისაღწევად. კულტურული მახასიათებლების შეფასებით შესაძლებელია მსჯელობა იმაზე, თუ რა კავშირშია კულტურა და ბიზნეს ურთიერთობები, პიროვნულ ღირებულებებთან, ფასეულობებთან, რაც თავის მხრივ გარკვეული დასკვნის გაკეთების საშუალებას იძლევა იმ ბიზნეს გარემოზე, რა პირობებშიც უნევს ორგანიზაციის ფუნქციონირება და კონკრეტულ ინდივიდს საკუთარი თავის დამკვიდრება.

ბიზნეს ურთიერთობების სფეროში ფორმულირებული მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესისა და ბიზნესის განვითარების დარგობრივი მიღწევების შედეგად იკვეთება მომავლის ბიზნესის კონტურები, რომლებიც ბადებს ადგილობრივი ბაზრისათვის ახალ შესაძლებლობებსა და მოთხოვნებს საერთაშორისო სამეწარმეო ურთიერთობებში ჩართული კომპანიების ხელმძღვანელებსა და ბიზნესმენების მიმართ.

შედეგი განისაზღვრება ადგილობრივი ბაზრისათვის ფორმირებული მმართველობითი სისტემის კომპეტენტურობის დემონსტრირებით და განსხვავებული კულტურის წარმომადგენელ მხარეებს შორის ორმხრივი სარგებლიანი თანამშრომლობის დამყარებით. ამ საკითხში წარმატების მიღწევისათვის აუცილებელია კულტურულ თავისებურებებთან დაკავშირებული თანამედროვე ტექნოლოგიების თეორიული ცოდნა, თანამედროვე მიდგომების საკუთარი ქვეყნის კულტურული ინტერესების დასაცავად გამოყენება, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან ურთიერთთანამშრომლობის გამოცდილება და ყოველივე ზემოდხსენებულის პრაქტიკაში განხორციელება,

რაც განსაზღვრავს ჩვენი საბოლოო მიზნის მიღწევას, განსხვავებული კულტურის წარმომადგენლებთან ეფექტიანი თანამშრომლობით კომპანიის მოგების მაქსიმიზაციას, ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობას ქვეყნის ძირითადი ინტერესებიდან გამომდინარე.

ლიტერატურა:

1. ბარათაშვილი ე., ზარანდია ჯ., მარიდაშვილი მ., ჩეჩელაშვილი მ., მახარაშვილი ი., ლამბაშიძე, „შედარებითი მენეჯმენტი და კლასტერიზაცია“. თბ. 2015წ.
2. ბარათაშვილი ე., ნადარეიშვილი ნ., ძიძიკაშვილი ნ., კლასტერიზაციის თეორიული საფუძვლები და მათი დანერგვის წინაპირობები ჟურნალი “საქართველოს ეკონომიკა”. 2007 №9
3. ბარათაშვილი ე., შედარებითი ანალიზის როლი გარდამავალი ეკონომიკის შესწავლაში ჟურნალი “მეცნიერება და ტექნოლოგიები” №1-2, თბ. 2008 წ.
4. ბარათაშვილი ე., ჯოლია გ., ბულია ლ., კომპარატივისტიკული მენეჯმენტი ჟ. “ეკონომიკა” №10 2008წ.
5. Hofstede, Geert., Culture’s Consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.), 2001
6. Hofstede, Geert ., “The Poverty of Management Control Philosophy”. The Academy of Management Review (Academy of Management), 1978
7. Hofstede, Geert ., “Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related Values”. Administrative Science Quarterly (Johnson Graduate School of Management, Cornell University), 1983
8. Hofstede, Geert., “Cultures and Organizations: Software of the Mind”. Administrative Science Quarterly (Johnson Graduate School of Management, Cornell University), 1993

REFERENCES:

1. Baratashvili E., Zarandia J., Maridashvili M., Chechelashvili M., Makharashvili I., Gambashidze., "Comparative Management and Clusterization". Tbilisi, 2015; (In Georgian Language);
2. Baratashvili E., Nadareishvili N., Dzidzikashvili N., Theoretical Glossary of Clasticization and Prerequisites for their introduction Journal "Georgian Economy". 2007 No. 9; (In Georgian Language);
3. Baratashvili E., The Role of Comparative Analysis in the Study of the Transition Economy Journal "Science and Technologies" №1-2, Tbilisi, 2008; (In Georgian language);
4. Baratashvili E., Jolia G., Bulia L., Comparative Advisory Management "Economics" №10 of 2008; (In Georgian Language)
5. Hofstede, Geert., Culture's Consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.), 2001
6. Hofstede, Geert ., "The Poverty of Management Control Philosophy". The Academy of Management Review (Academy of Management), 1978
7. Hofstede, Geert ., "Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values". Administrative Science Quarterly (Johnson Graduate School of Management, Cornell University), 1983
8. Hofstede, Geert., "Cultures and Organizations: Software of the Mind". Administrative Science Quarterly (Johnson Graduate School of Management, Cornell University), 1993

THE RIGHT FORMATION OF NEGOTIATION PROCESS ACCORDING TO CULTURAL CHARACTERISTICS

Mariam Kipshidze

PhD Student of GTU

RESUME

The article presents the scheme of right formation of negotiating process, adjusted for cultural characteristics. It had practical meaning because, the focus is on the recommendations, which we can use in the production of various stages of negotiation. Narrow context of „Bumerang“ model, which reflects the cultural characteristics of the business relationship between the influence of three main stages: the initial stage of the business relationship, development and final stage. There are recommendations on how to act with a different culture representatives during the negotiation process, and how to prepare to negotiate cost-effective manner, in order to avoid unpredictable consequences and control the cooperation and negotiation process constantly, while a variable process that identifies each company's profit maximization and makes the stable business environment for cooperation.

Key words: cultural peculiarities, cultural values, business negotiations, business relationships, negotiating stages, initial stage of business negotiations, development stage of business negotiation, final stage of business negotiations, formation of negotiation process.