

ეზბენი ბარათაშვილი

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი, სტუ-ს სრული პროფესორი

მანანა მარილაშვილი

სტუ-ს დოქტორანტი, უფროსი მასწავლებელი

ირმა მახარაშვილი

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დოქტორანტი

**თანამედროვე მენეჯმენტის კრიტიკიზმების
საკითხისათვის**

კომერციული ორგანიზაციები, ისევე როგორც სახელმწიფო სექტორის ეკონომიკა-

სა და საზოგადოებრივი მომსახურების ინსტიტუტები სოციალურ ორგანოებს წარმოადგენენ. ისინი არსებობენ საზოგადოების, ადგილობრივი თემისა და ინდივიდუალის განსაზღვრული მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. ინსტიტუტები მიზანი კი არ საშუალებაა. აქედან გამომდინარე მიზანშეწონილია ასეთი კითხვის დასმა: რის შესრულება ვეაღებოთ მათ და როგორია მათი ამოცანები? მენეჯმენტი თავის მხრივ ინსტიტუტის ორგანოა. ამასთან დაკავშირებით ისმება კითხვა: რა არის მენეჯმენტი? დასაწყისისათვის მენეჯმენტი განესაზღვროთ მის მიერ გადაჭრილი ამოცანების მიხედვით.

ბიზნესის მართვას ვერ ჩავთვლით საკმრისად ეფექტურად, თუ მას არ შეუძლია უზრუნველყოს მომხმარებლისათვის საქონლისა და მომსახურების მიწოდება ისეთ ფასად, რომლის გადახდაზე თანახმაა მომხმარებელი. თუ მენეჯმენტი არ ამადლებს ან უკიდურეს შემთხვევაში ვერ ინარჩუნებს სტაბილურ დონეზე ინსტიტუტის უნარს შექმნას სიმდიდრე არსებული ეკონომიკური რესურსების სწორად გამოყენების პირობებში, მაშინ მას წარმატებულად ნამდვილად ვერ მივიჩნევთ. ეს კი თავის მხრივ, ნიშნავს, რომ ეკონომიკური და პოლიტიკური სტრუქტურისაგან ან საზოგადოების იდეოლოგიისაგან დამოუკიდებლად მენეჯმენტს აქვს პასუხისმგებლობა მომგებიანობაზე.

ბიზნესის მენეჯმენტს აქვს ერთი საერთო თვისება ნებისმიერი სხვა ინსტიტუტის მენეჯმენტთან: მან უნდა მართოს. ეს მხოლოდ შეგუებული პასიური ქმედება არ უნდა იყოს. მენეჯერმა უნდა იმოქმედოს და მიაღწიოს კიდევ დასახულ მიზნებს. პირველად ეკონომისტები თვლიდნენ, რომ ბიზნესმენის ქმედება მხოლოდ და მხოლოდ პასიური შეიძლება იყოს. ბიზნესში წარმატება ნიშნავდა სწრაფ და გააზრებულ ადაპტაციას მოვლენებთან, რომლებიც ეკონომიკაში ხდებოდა იმ ობიექტური ძალების ზეგავლენით, რომლის გაკონტროლება არ შეეძლო ბიზნესმენს. ამ მოვლენას შეგვიძლია „ვაჭრის“ კონცეფცია ვუწოდოთ. მას პარაზიტად არ თვლიდნენ, მაგრამ მის მიერ წარმატებაში შეტანილ წვლილს მიიჩნევდნენ როგორც მექანიკურს, ე.ი. მიიჩნევდნენ, რომ რესურსები გადანაწილდებოდა მისი უფრო ეფექტური გამოყენებისათვის. თანამედროვე ეკონომისტები თვლიან, რომ ბიზნესმენი აკეთებს რაციონალურ არჩევანს მოქმედების სხვადასხვა ვარიანტს შორის. ეს მექანიკური კონცეფცია აღარ არის, ვინაიდან აშკარაა, რომ მოცემული არჩევანი გავლენას ახდენს ეკონომიკაზე. მაგრამ მაინც ეკონომისტის წარმოდგენაში ბიზნესმენი, ე.ი.სახე, რომელიც ჩადებულია ეკონომიკაში პრევა-

ღირებულ თეორიებში „ფირმის თეორია“ და „მოგების მაქსიმიზაცია“, მხოლოდ და მხოლოდ რეაგირებს ეკონომიკის ცვლილებებზე.

ეს ბიზნესმენი კვლავინდებურად პასიურია, ძველებურად შემგუებელია, თუმცა აქვს არჩევანის უფლება შეგუების რამდენიმე ვარიანტს შორის. არსებითად, ეს უფრო „ინვესტორის“ ან „ფინანსისტის“ ცნებაა, ვიდრე მენეჯერის. რა თქმა უნდა ყოველთვის მნიშვნელოვანია ეკონომიკაში მიმდინარე ცვლილებებთან სწრაფად და რაციონალურად ადაპტაცია, მაგრამ მართვა გულისხმობს ეკონომიკური გარემოს ფორმირებზე, დაგეგმვაზე, ამ სფეროში ცვლილებების განხორციელებაზე, ბარიერების გადალახვაზე პასუხისმგებლობის ადებას. ის, რაც შესაძლებელია, ე.ი. ეკონომისტის ეკონომიკური პირობები, სინამდვილეში ბიზნესის მართვის მხოლოდ ერთი პოლუსია. მეორე პოლუსია ის, რაც სასურველია ეკონომიკისა და საწარმოს ინტერესებისათვის. გამომდინარე იქიდან, რომ კაცობრიობა ვერასოდეს შეძლებს მთლიანად დაიპყროს გარემო, ვინაიდან ჩვენ ყოველთვის შეზღუდული შესაძლებლობების პირობებში ვიმყოფებით, მენეჯმენტის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ამოცანა მდგომარეობს იმაში, რომ სასურველი გარდაქმნას ჯერ შესაძლებლად, ხოლო შემდეგ მოქმედად.

უნარი, რომლის დახმარებითაც ხდება დასაქმებულთა ორიენტირება მაღალი მიღწევების მოსაპოვებლად, ნებისმიერი ინსტიტუტის საქმიანობის ეფექტურობის კრიტერიუმად და შესაბამისად, მენეჯმენტის მნიშვნელოვანი ამოცანად ითვლება. სამუშაოს ორგანიზება მისი საკუთარი ლოგიკური პრინციპების გათვალისწინებით მხოლოდ პირველი ეტაპია. მეორე, გაცილებით უფრო რთული ეტაპი მდგომარეობს იმაში, რომ მოახდინოს ადამიანის შეგუება შრომასთან. ადამიანის ლოგიკა შრომის ლოგიკისაგან რადიკალურად განსხვავდება. იმისათვის, რომ დასაქმებული ორიენტირებულ იქნას მიღწევებზე, იგი უნდა განვიხილოთ, როგორც ცოცხალი ორგანიზმი, რომელსაც გააჩნია სპეციფიკური ფიზიოლოგიური და ფსიქოლოგიური ნიშან-თვისებები, შესაძლებლობები და შეზღუდვები.

საწარმოს უნდა შეეძლოს ააწყოს ისეთი წარმოება, რომელსაც უფრო მეტი პროდუქციის გამოშვება შეუძლია, ვიდრე მასში შემავალ ცალკეულ ელემენტებს. ის ერთ მთლიანს უნდა წარმოადგენდეს. შესაბამისად, საწარმო ვერ იქნება რესურსების მხოლოდ მექანიკური ნაკრები. რესურსებისაგან რომ შეიქმნას საწარმო, ამისათვის საკმარისი არ იქნება რესურსების დაწყობა ლოგიკური თანმიმდევრობით და შემდეგ მისთვის კაპიტალის დამატება, როგორც ამას მე-19 საუკუნის ეკონომისტები თვლიდნენ. საჭიროა რესურსების შეცვლა, რათა ისინი უფრო პროდუქტიული გახდნენ. ამისათვის კი მენეჯმენტია საჭირო. აშკარაა, რომ რესურსები, რომლებიც შეიძლება განვავითაროთ, მხოლოდ კადრები შეიძლება ამოიხდნენ. სხვა დანარჩენი რესურსის სახეები მექანიკის კანონებს ემორჩილება. ისინი შეიძლება უკეთესად ან უარესად გამოვიყენოთ, მაგრამ არასოდეს მოგვცემენ იმაზე უკეთეს შედეგს, ვიდრე კომპონენტთა ჯამია. ადამიანი ერთადერთია ყველა რესურსებიდან, რომლებსაც შეუძლიათ გაიზარდოს და განვითარდეს. თუ ჩვენ მხედველობაში გვაქვს ზრდა და განვითარება, ვგულისხმობთ, რომ ადამიანი თავად განსაზღვრავს, რა წვლილს შეიტანს საერთო საქმეში.

ჩვენ შევეჩვიეთ, რომ რიგითი თანამშრომლები, მენეჯერებისაგან განსხვავებით, აღვიქვათ ადამიანებად, რომლებიც აკეთებენ იმას, რასაც უბრძანებენ და ამასთან არავითარ პასუხისმგებლობა არ აკისრიათ და არ იღებენ მონაწილეობას იმ გადაწყვეტილების მიღებაში, რაც უშუალოდ მათ სამუშაოს შეეხება. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ ჩვენ განვიხილავთ თანამშრომლებს იმავე კუთხით, როგორც სხვა მატერიალურ რესურსებს. ხოლო რაც შეეხება მათ მიერ საწარმოში შეტანილ წვლილს, ის ჩვენი აზრით მექანიკის კანონებს ემსახურება. ეს სერიოზული

შეცდომაა, მაგრამ ის ძირითადად იმალება არა რიგითი თანამშრომლის მუშაობის განსახ-
დვრებაში, არამედ იმის გაგების შეუძლებლობაში, რომ რიგით სამუშაოსაც აქვს პოტენციალი
გახდეს მართვითი და შესაბამისად უფრო მწარმოებლური.

მენეჯმენტის წყალობით კადრები იძენენ ზრდისა და განვითარების უნარს და შეაქვთ
თავისი წვლილი მუშაობის შედეგში. ჩვენ ვსაუბრობთ ორგანიზაციაზე, ე.ი.საწარმოს ფორ-
მალურ სტრუქტურაზე, მაგრამ სინამდვილეში მხედველობაში გვაქვს მენეჯერების ორგანიზა-
ცია და ფუნქციები, რომლებსაც ისინი ასრულებენ. რიგითი თანამშრომლები არ წარმოადგენენ
ორგანიზაციული სტრუქტურის საუბველს. ჩვენ ვსაუბრობთ ლიდერობასა და ორგანიზაციის
სულზე. მაგრამ ლიდერობას მენეჯერები ახორციელებენ და ლიდერობა იქნება ეფექტური მხ-
ოლოდ მენეჯმენტის ჩარჩოებში, ხოლო ორგანიზაციის სული ყალიბდება მმართველი გუნდის
საფუძველზე.

ჩვენ ვსაუბრობთ კომპანიის ამოცანებზე მისი მუშაობის ხარისხზე. მაგრამ კომპანიის ამო-
ცანები მენეჯმენტის მიზანია, ხოლო საწარმოს მუშაობის ხარისხი მენეჯმენტის მუშაობის
ხარისხია. თუ საწარმო ვერ აღწევს წარმატებას, კომპანიის თანამშრომლები კი არა ღირექ-
ტორი უნდა შეიცვალოს.

მენეჯმენტის ამოცანა მდგომარეობს იმაში, რომ მართვა მოხდეს ინსტიტუტის საზოგადოე-
ბაზე ზეგავლენის გზით და მისი სოციალური პასუხისმგებლობით. არც ერთი ჩვენი ინსტი-
ტუტი არ არსებობს თავისთავად და თვითმიზნად არ ითვლება. თითოეული ინსტიტუტი სო-
ციალური ორგანოა და არსებობს საზოგადოებისათვის და მისი ინტერესების გასატარებლად.
არ არის გამონაკლისი ბიზნეს სექტორიც. თავისუფალი მეწარმეობა მოგვებიანი უნდა იყოს
არა მხოლოდ ბიზნესისათვის, არამედ საზოგადოებისათვისაც უნდა მოჰქონდეს სარგებელი.

ნებისმიერი თანამედროვე ინსტიტუტი მიმართულია იქითკენ, რომ სასარგებლო იყოს გარე
სამყაროსათვის, უზრუნველყოს და დააკმაყოფილოს ისინი, ვინც ინსტიტუტს არ მიეკუთვნებიან.
ბიზნესი არსებობს იმისათვის, რომ უზრუნველყოს მომხმარებლები საქონლითა და მომსახ-
ურებით, რომ მისცეს სამუშაო ადგილები თანამშრომლებსა და მენეჯერებს ან მოუტანოს
დივიდენდები აქციონერებს. საავადმყოფო პაციენტებისათვის არსებობს და არა იმისათვის,
რომ ექიმებსა და სანიტრებს სამუშაო ადგილები შეუქმნას. უნივერსიტეტი პროფესორ-მასწავ-
ლებლების მატერიალური კეთილდღეობისათვის კი არა, არამედ სტუდენტთა სწავლებისათვის
არსებობს. თუ მენეჯმენტი ამის შესახებ დაივიწყებს, ის ცუდი მენეჯმენტი იქნება.

ასრულებს რა თავის ფუნქციას, ანუ აწარმოებს საქონელსა და მომსახურებას, კომერციული
საწარმო გავლენას ახდენს ადამიანებზე, ადგილობრივ საზოგადოებაზე და საერთოდ, მოელს
საზოგადოებაზე. მას ძალაუფლება უნდა ჰქონდეს თავის ხალხზე, ე.ი. დაქირავებულ მუშახელზე,
რომელთა საბოლოო მიზნები არ შემოიფარგლება ინსტიტუტის ჩარჩოებით. ერთი მხრივ, მან
უნდა მოახდინოს გავლენა ადგილობრივ ორგანიზაციაზე, როგორც მისმა ერთ-ერთმა წევრმა,
როგორც სამუშაო ადგილების შემქმნელმა და გადასახადების გადამხდელმა, ხოლო მეორე
მხრივ, მას არ შეუძლია არ ქონდეს უარყოფითი ზეგავლენა, როგორც სამრეწველო ნარჩენების
წყაროსა და გარემოს დამბინძურებელს. ამას გარდა, ჩვენს პლურალურ საზოგადოებაში ორ-
განიზაციები მუდმივად უნდა ზრუნავდნენ თანამედროვე ადამიანისა და საზოგადოების ცხ-
ოვრების რაოდენობრივ (საქონელი და მომსახურება) და ხარისხობრივ (ფიზიკური, ბუნებრივი
და სოციალური გარემო) მხარეებზე.

ყველა ზემოთ ხსენებული ამოცანა უნდა სრულდებოდეს მენეჯერის პროფესიული საქმი-
ანობის ჩარჩოებში და თანაც მუდმივად. არ შეიძლება ითქვას, რომ რომელიმე ეს ამოცანა

უფრო მნიშვნელოვანია ან უფრო მეტ კვალიფიკაციას ან კომპეტენციას მოითხოვს. რა თქმა უნდა, ბიზნესში ეკონომიკური ეფექტურობა პირველ ადგილზეა, იმიტომ, რომ ეს ბიზნეს-ორგანიზაციის მთავარი მიზანია. ეკონომიკური ეფექტურობა არის ის, რისთვისაც ბიზნეს-ორგანიზაცია იქმნება. მაგრამ თუ სამუშაო და თანამშრომლები ცუდად იმართება, ვერარნაირ ეფექტურობაზე ვერ იქნება ლაპარაკი, იმის მიუხედავად, რამდენად კომპეტენტურია ტოპ-მენეჯერი ბიზნესის მართვის საკითხებში.

ეკონომიკური ეფექტურობა შრომისა და ადამიანური რესურსების არასათანადო მართვის დროს ილუზიურია და დესტრუქციულია კაპიტალისათვის დროის შედარებით მოკლე პერიოდში. ასეთ სიტუაციას მიყვაროთ გაზრდილ ხარჯებთან იმ დონემდე, რომელზეც საწარმო კონკურენტუნარიანი ვეღარ იქნება. საბოლოო ჯამში კლასობრივი სიძულვილისა და უთანასწორობის გამო ორგანიზაცია საერთოდ ვერ შეძლებს ნორმალურად მუშაობას. თუ ინსტიტუტში არასაკმარისად ეფექტურად მართავენ ხალხზე ზეგავლენას, მაშინ საზოგადოება მის მხარდაჭერაზე უარს იტყვის. არსებითად, მენეჯმენტის ზემოთ ხსენებული სამი ამოცანიდან, თითოეული მათგანი თავისებურად პრიორიტეტულია.

ბიზნესის მართვა პრიორიტეტულია, იმიტომ რომ საწარმო ეკონომიკური ინსტიტუტია, ხოლო შრომის ნაყოფიერებისა და თანამშრომლის ორიენტაცია მაღალ მიღწევებზე ძალიან მნიშვნელოვანია იმის გამო, რომ საზოგადოება ეკონომიკური ინსტიტუტი არ არის და ელის მენეჯმენტისაგან თავისი რწმენისა და ფასეულობების ხორცშესხმას. ინსტიტუტის საზოგადოებაზე გავლენის მართვა ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია, იმდენად რამდენადაც არც ერთ ცალკეულ ორგანოს არ შეუძლია იმაზე დიდხანს იცხოვროს, ვიდრე იმ მოტივანს, რომელსაც ის ეკუთვნის, ინსტიტუტი კი არის ადგილობრივი საზოგადოებისა და ზოგადად მთელი საზოგადოების ორგანო.

მენეჯმენტმა ყოველთვის უნდა შეაფასოს მომავალიც და აწმყოც, როგორც მოკლევადიანი და ასევე გრძელვადიანი თვალსაზრისით. მენეჯმენტის ამოცანას ვერ დავარქმევთ შესრულებულს, თუ იგი მიღწეულია „ჯანმრთელობის“ გაუარესების ან კომპანიის გრძელვადიან პერიოდში გადარჩენის ხარჯზე. მენეჯმენტის გადაწყვეტილება უპასუხისმგებელი იქნება, თუ ის დაკავშირებულია დღევანდელ სერიოზულ რისკთან გრანდიოზული მომავლის იმედით. ძალიან გავრცელებული სიტუაციაა, როდესაც ბრწყინვალე მენეჯერი, რომელიც კომპანიის შესანიშნავი ეკონომიკურ შედეგებს უზრუნველყოფს, მიდის და ტოვებს ჩასაძირად განწირულ გემს. ეს არის აშკარა მაგალითი უპასუხისმგებლო მართვისა და აგრეთვე მენეჯმენტის უუნარობისა და აბაღანსოს აწმყო და მომავალი. მყისიერი ეკონომიკური შედეგები ილუზიურია და როგორც წესი, მიიღწევა კაპიტალის არასერიოზული და გაუმართლებლად მაღალი ხარჯვით. თითოეულ სიტუაციაში, როდესაც არ არის გათვალისწინებული აწმყო და მომავლის მოთხოვნები, როდესაც მათი საჭიროებები არ არის ჰარმონიული ან დაბალანსებული მაინც, ადგება სერიოზული ზიანი კაპიტალს, ანუ რესურსს, რომელიც კომპანიის სიმდიდრეს ჰქმნის.

არსებობს ორი მიზეზი, რომლის გამოც დროის ფაქტორი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მენეჯერისათვის და ძალიან ურთულეს მას ცხოვრებას. ერთის მხრივ, თვითონ ეკონომიკური და ტექნოლოგიური პროგრესის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ნებისმიერი მიღებული გადაწყვეტილების ხარისხს და შესაბამისობას დრო ამოწმებს. მე-19 საუკუნის ათიან წლებში ედისონს დასჭირდა ორი წელი, რომ გადასულიყო კვლევითი სამუშაოებიდან ექსპერიმენტულ ფაბრიკაში. დღეს ედისონის მიმდევრებს ამისათვის თხუთმეტი წელი დასჭირდებოდათ. ხოლო იმისათვის, რომ შეიქმნას რაიმე ორგანიზაცია, მაგალითად, გასაღების სამსახური ან მმართველობა,

ველი გუნდი, უფრო დიდი დროა საჭირო.

დროის კატეგორიის მეორე თავისებურება მდგომარეობს იმაში, რომ მენეჯმენტი, ასპექტების უმრავლესობისაგან განსხვავებით უნდა არსებობდეს აწმყოშიც და მომავალშიც. მენეჯერი უნდა ზრუნავდეს ინსტიტუტის ეფექტურობაზე დღეს, რომ მისმა კომპანიამ შეძლოს წარმატებით მუშაობა ხვალ. მან უნდა გადააქციოს წარმოება ეფექტურად და მისცეს ზრდისა და განვითარების შესაძლებლობა მომავალში. თუ ის ამას არ აკეთებს, მაშინ ანგრევს კაპიტალს, ე.ი. ამცირებს რესურსების უნარს, აწარმოონ სიმდიდრე ხვალ. მენეჯერისათვის მომავალი უწყვეტობის არარსებობაა, მაგრამ მომავალს, როგორც არ უნდა იყოს ის, მხოლოდ აწმყოს გავლით მივადგებით. დროის ფაქტორი აქცევს მენეჯერის გადაწყვეტილებას სპეციფიკურად. ნებისმიერი მენეჯერი დაკავებულ უნდა იყოს ადმინისტრაციული საქმიანობით, ე.ი. მართავდეს და სრულყოფდეს იმას, რაც უკვე არის. მაგრამ არსებობს მენეჯერის საქმიანობის კიდევ ერთი კრიტერიუმი. ამას გარდა ის მეწარმეც უნდა იყოს მან უნდა გაანაწილოს რესურსები, გადაიტანოს ისინი არამომგებიანი სფეროებიდან ისეთ სფეროებში, რომლებიც მაღალ და ზრდად შედეგებს უზრუნველყოფენ. მან უნდა შექმნას ხვალინდელი დღე. დღეისათვის არსებობს განსაზღვრული ბაზრები, ტექნოლოგიები, საქონელი და მომსახურება, საწარმოო სიმძლავრეები და აღჭურვილობა, კაპიტალი, რომელიც ადრე იყო ჩადებულ და ახლა მომსახურება ესჭიროება, ადამიანები, რომლებიც დაქირავებულნი იყვნენ და ა.შ. მენეჯერის ადმინისტრაციული ფუნქცია მდგომარეობს იმაში, რომ ყველა ამ რესურსი გამოყენებით მოახდინოს შედეგების ოპტიმიზაცია. ამას, როგორც ეკონომისტები გვარწმუნებენ, ითვალისწინებს შედეგიანობა, ე.ი. იმის უნარი, რომ გააკეთო უკეთესად, ვიდრე მანამდე აკეთდებდი. ეს ნიშნავს ყურადღების გამახვილებას ხარჯებზე. მაგრამ ოპტიმიზაცია დაფუძნებულ უნდა იყოს ეფექტურობაზე. მისი აქცენტი გამახვილებულია შემოსავლის მიღების, ახალი ბაზრების შექმნის, არსებული ბაზრებისა და პროდუქციის ეკონომიკური პირობების შეცვლის უნარზე. მოცემულ შემთხვევაში საკითხი მდგომარეობს არა იმაში, როგორ შევძლოთ ეს უკეთესად, არამედ იმაში რომელ პროდუქტებს მოაქვთ ან შეეძლოთ მოეტანათ განსაკუთრებული ეკონომიკური შედეგები. როგორ უნდა გადავანაწილოთ რესურსები და ძალისხმევა, რომ მათ მოგვიტანონ განსაკუთრებით მაღალი და არა ნორმალური, ორდინარული შედეგები? ეს სულაც არ ამცირებს შედეგიანობის მნიშვნელობას.

ყველაზე ჯანმრთელი და მაღალეფექტური ბიზნესიც კი შეიძლება დაიღუპოს, თუ მისი შედეგიანობა დაბალი იქნება. მეორე მხრივ, ყველაზე შედეგიანი კომპანიაც კი ვერ გადარჩება, არ არის უკვე ლაპარაკი წარმატების მიღწევაზე, თუ ის ეფექტურია არა იმ სფეროებში, რომლებშიც საჭიროა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ თუ ის არაეფექტურად მუშაობს. ეფექტურობა წარმატების საწინდარია, ხოლო შედეგიანობა ინსტიტუტის გადარჩენის მინიმალური პირობაა წარმატების მიღწევის შემდეგ. შედეგიანობა არის საქმის სწორად კეთების უნარი, ხოლო ეფექტურობა სწორი საქმის კეთების უნარი. შედეგიანობა ითვალისწინებს საქმიანობის ყველა სფეროში ადეკვატური ძალისხმევის გამოჩენას. ეფექტურობა იწყება იმის გაგებით, რომ ბიზნესში, როგორც საზოგადოების სხვა ნებისმიერ ორგანოში, მოვლენების 10-15%, როგორცაა მაგალითად პროდუქტი, შეკვეთები, კლიენტები, ბაზრები და ადამიანები, წარმოქმნის საბოლოო შედეგების 80-90%-ს. მოვლენათა დანარჩენი 85-90%, იმის მიუხედავად, რამდენად ეფექტურად იმარტებიან ისინი, არაფერს არ ქმნიან ხარჯების გარდა. მენეჯერის, როგორც ადმინისტრატორის უპირველეს ამოცანას წარმოადგენს რომ შედეგის მომცემი გახადოს ორგანიზაციის საქმიანობის ის მცირე ზომის ძირითადი ბირთვი, რომელსა შეუძლია იყოს შედეგიანი. ამავე

დროს მენეჯერი ანეიტრალებს (თუ სრულიად არ უგულბებლყოფს) სხვა ოპერაციების დიდ ნაწილს: კვლევით სამუშაოს, გასაღების ღონისძიებებს, რომლებიც რა ხარისხიანიც არ უნდა იყოს, არ მოაქვთ განსაკუთრებული შედეგები.

მენეჯმენტის მეორე ადმინისტრაციული ამოცანა მდგომარეობს იმაში, რომ მუდმივად, თუნდაც მცირედით მიუახლოვოს ბიზნესი მისი პოტენციალის სრულ რეალიზაციას. ყველაზე წარმატებული ბიზნესსაც კი გააჩნია რეალური მწარმოებლურობის მის მთელ პოტენციალთან შეფარდების საკმაოდ დაბალი კოეფიციენტი. პოტენციალი ეკონომიკური შედეგია, რომელიც შეიძლება მიღწეულიყო, თუ ძალისხმევა და რესურსები ოპტიმალურად იქნებოდნენ გადანაწილებული მაქსიმალური შესაძლებელი შედეგის მისაღებად. ეს ამოცანა ახალი არ არის. ეს ნიშნავს იმას, რომ ჩვენ უნდა გავაანალიზოთ ბიზნესის საქმეების დღევანდელი მდგომარეობა.

საინტერესოა, რა არის მისთვის თეორიულად ოპტიმალური? რა უშლის ხელს ამ სასურველი პირობების მიღწევას? რა ბარიერები და ხელისშემშლელი ფაქტორებია, რომელიც აკავებს ბიზნესს და არ აძლევს მას საშუალებას მიიღოს სრული უკუგება თავისი რესურსებისა და ძალისხმევის გამოყენების შედეგად?

ამავე დროს ნებისმიერი მენეჯერის სამუშაო, პირველ რიგში, ითვალისწინებს სამეწარმეო საქმიანობას და სახელდობრ, ხვალინდელი ბიზნესის შექმნას. მეწარმეობა განუყოფლად არის დაკავშირებული ინოვაციის ამოცანასთან. ხვალინდელი ბიზნესის შექმნა ეფუძნება იმ წინაპირობას, რომ ის უნდა იყოს და იქნება კიდევ არა ისეთი, როგორც დღეს არის, მაგრამ ამისათვის მუშაობა დღესვე უნდა დაიწყოს.

“ხვალინდელი დღის“ ბიზნესის შექმნა არასოდეს არის გენიოსის მომენტალური გამონათების შედეგი. მას სჭირდება მძიმე, სისტემატური და აუცილებელი მუშაობა დღეს. ეს ნიშნავს, რომ მომავალს ქმნიან ადამიანები, რომლებიც დღევანდელ ბიზნესში მუშაობენ. ამბობენ, რომ წარმატება მუდმივი არა არის. ბოლოსდაბოლოს, ბიზნესი სხვა რაფერია, თუ არა ადამიანის ქმნილება და არც ერთ ადამიანს არ შეუძლია იცხოვროს სამუდამოდ. ყველაზე ძველი კომპანიაც კი ას წელზე ცოტა მეტი ხნით ადრე შეიქმნა. მაგრამ იმისათვის, რომ შეიტანოს მნიშვნელოვანი წვლილი ეკონომიკისა და საზოგადოების განვითარებაში, კომერციული ორგანიზაცია უნდა არსებობდეს არა ერთი ადამიანის ან თაობების სიცოცხლის მანძილზე, არამედ უფრო ხანგრძლივად. ბიზნესის არსებობის ხანგრძლივობა მენეჯერის ერთ ერთი მთავარი ამოცანაა, რომელიც მის სამეწარმეო საქმიანობასთან არის დაკავშირებული. ბიზნესის ხანგრძლივი არსებობის უზრუნველყოფა ერთ-ერთი საიმედო და თვალსაჩინო გამოცდაა მენეჯმენტისათვის.

ლიტერატურა:

1. Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors by Michael E. Porter 1980
2. The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change by Stephen R. Covey 2010
3. Effective Management Decision Making by Ian Pownall 2011
4. http://content.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,2086680_2086683_2087656,00.html
5. hbswk.hbs.edu/topics/leadership.html
6. www.forbes.com/management