

ლიტერატურა:

1. სულაბერიძე მ. პროექტის მენეჯმენტის საფუძვლები, თბილისი, 2008 წ. <http://www.gtu.edu.ge/publishinghouse/electronulebi.htm>
2. შიხაშვილი გ., გელევანიშვილი მ., რუსიძე კ. პროექტების მენეჯმენტი, თბილისი, 2012. - 290 გვ.
3. ჯულაყიძე ე., პროექტების მენეჯმენტი, ქუთაისი, აწსუ, 2014. - 208 გვ.

ნანა ლუსუტაშვილი

ქუთაისის უნივერსიტეტის ასისტენტ-პროფესორი

თანამედროვე ქართული მენეჯმენტის ზოგიერთი ასპექტი

მედიკალიზაცია

ქართული წარმატებული ეკონომიკის შესაქმნელად საჭირო ერთ-ერთ მთავარ ინსტრუმენტს მენეჯმენტი წარმოადგენს. მენეჯმენტთან დაკავშირებული პრობლემები განსხვავდება ერთმანეთისაგან მრავალგვარობით და ასახავენ სირთულეებსა და მათი კვლევის არაერთგვაროვნებას. მენეჯმენტს ბევრი ასპექტი გააჩნია, მათ შორის: ეკონომიკური, პოლიტიკური, სოციალური, ფინანსური, ფილოსოფიური, ფსიქოლოგიური, ტექნიკური, ორგანიზაციული.

XX საუკუნის ბოლო წლებიდან (ეს ტენდენცია შენარჩუნებულია დღესაც) მთავარი ყურადღება მიმართულია მართვის ადამიანური ასპექტისაკენ: მენეჯმენტი გამიზნულია ადამიანისაკენ, იქეთკენ, რომ წააქეზონ, შეაგულიანონ ადამიანები ერთობლივი მოქმედებისაკენ, გახადონ მათი ძალისხმევა უფრო ეფექტიანი. მენეჯერები ამჟამად ეყრდნობიან ზოგადად კულტურასა და კერძოდ კულტურულ ურთიერთობას, ადამიანებისადმი ნდობას. ცნობილია, რომ საქმიან სამყაროში პროფესიული ცოდნა წარმატებას განაპირობებს მხოლოდ 15 %-ით, დანარჩენი 85 % კი ადამიანურ ურთიერთობათა უნარზეა დამოკიდებული. მენეჯერები აქტიურად აყალიბებენ ადამიანთა შორის კომუნიკაციას, ესწრაფვიან ზუსტად განსაზღვრონ საერთო შედეგებში თითოეული ინდივიდის წვლილი. ბიზნესის ეთიკა ხდება მენეჯმენტის ოქროს წესი.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ისიც, რომ ჩვენ ქვეყანაში დამკვიდრებულ ბაზარზე, პირველხარისხოვან მნიშვნელობას იძენს ბიზნესის საზოგადოებრივი პასუხისმგებლობა. დღეს, როგორც წესი, ბევრი ბიზნესმენი ისწრაფვის პირველყოფლისა ფულისა და ძალაუფლებისაკენ და ამაში ხედავს მხოლოდ ცხოვრების აზრს. ამგვარი

ცალმხრივი მისწრაფება კი ვერ განაპირობებს ვერც საზოგადოებისა და ვერც თვით ბიზნეს-მენის პრობლემების გადაწყვეტას. ამ მხრივ მთავარია, ხელმძღვანელებმა და სპეციალისტებმა გაითავისონ, რომ მათი ინტერესები, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია მთელი საზოგადოების ინტერესებთან.

მენეჯმენტი არ წარმოადგენს ყველა სამეურნეო უბედურების პანაცეას, ასევე სამზარეულოს რეცეპტების წიგნს, ამჟამად მენეჯმენტი იქცა შემოქმედებით პროცესად, რომელიც საკმაოდ სწრაფად გარდაიქმნება მოღვაწეობის სრულიად ახალ ფორმებად და მიმდინარეობად. როგორც კი ის იწყებს ჩამორჩენას რეალურ მოთხოვნილებებთან და ვერ პასუხობს მისდამი წაყენებულ მოთხოვნებს, იგი ტრანსფორმირდება. მმართველობითი გადაწყვეტილებები, რომლებიც ეფექტურია ერთი დარგისთვის და ერთი კონკრეტული სიტუაციისთვის, შეიძლება წამგებიანი გამოდგეს სხვა დარგებისა და სიტუაციებისათვის. გადაწყვეტილებათა მრავალფეროვნება, სამეურნეო კომბინაციების მოქნილობა და არაორდინალურობა, ყოველი საქმიანი სიტუაციის უნიკალურობა შეადგენს დღევანდელი მენეჯმენტის საფუძველს. ამიტომ, აქცენტი მენეჯმენტის საქმიანობაში კეთდება არა სტანდარტულ გადაწყვეტილებებზე, არამედ უნარზე, სწრაფად და სწორად შევაფასოთ რეალური სამეურნეო სიტუაცია და მოვებნოთ ის ერთადერთი შესაძლო მიდგომა, რომელიც წარმოადგენს ოპტიმალურს კონკრეტულ პირობებში.

საბაზრო ურთიერთობებს, როგორც ცნობილია გააჩნია განვითარების საკუთარი ლოგიკა, საკუთარი კანონები და პრინციპები. პრაქტიკაში ეს ბევრი ჩვენი ხელმძღვანელისათვის ჯერ კიდევ უცნობია. ბაზარი გეთავაზობს ცხოვრების სრულიად სხვადასხვა პირობებს. ის მოითხოვს მმართველებისაგან პრინციპულად ახალ თვისებებს, პირველყოვლისა მენეჯმენტის მაღალ დონეზე ფლობას, ინიციატივას, სამეურნეო დამოუკიდებლობას, ფხიანობას, რისკისადმი მზადყოფნასა და ბევრ სხვა თვისებას. ამასთან ბაზარი კავშირშია უმუშევრობასთან, ადამიანთა უმრავლესობის უიმედო განწყობასთან მომავალში. გამომდინარე აქედან, მთავარია უზრუნველყოთ მომუშავეთა სოციალური დაცვა და განსაკუთრებული ზომების მიღება ამ სფეროში.

მენეჯმენტის განსაკუთრებულ საზრუნავს წარმოადგენს კადრების კვალიფიკაციის ამაღლება. ფორმის მდგომარეობის მუდმივი, პრაქტიკულად ყოველდღიური კონტროლის გარდა ყოველწლიურად, ყოველკვარტლურად უნდა მიმდინარეობდეს ბაზარზე მისი მდგომარეობის სერიოზული სიტუაციური ანალიზი, რაც საშუალებას მოგვცემს, გამოვიყენოთ ადრე უცნობი რეზერვები, გამოვასწოროთ ადრე დაშვებული შეცდომები, ავამაღლოთ თანამშრომელთა კვალიფიკაცია, სრულყოთ დაგეგმვა საწარმოში.

ჩვენი მენეჯერებისათვის განსაკუთრებულ პრობლემას წარმოადგენს საწარმოო და შრომითი დისციპლინის გასაძლიერებლად მუდმივად მუშაობა, უფრო ზუსტად, ახალი დისციპლინის შექმნა, შრომისადმი ახალი დამოკიდებულება. ადამიანები 70 წელზე მეტი დროის განმავლობაში შეეჩვივნენ არა იმდენად მუშაობას, არამედ მოჩვენებით მუშაობას. ამ ფსიქოლოგიასთან საბრძოლველად საჭიროა მატერიალური და მორალური სტიმულების დანერგვა ყოველი მუშაკის რეალური შრომის შედეგის მიხედვით. საყოველთაოდ ცნობილია, რომ მენეჯმენტი

პირველ ყოვლისა ეს არის ადამიანთა ურთიერთობა, მათი წაქეზება იქითკენ, რომ მაქსიმალური წვლილი შეიტანონ ფირმის მუშაობაში და ამისთვის მოხდეს მათი სათანადო წახალისება.

მომუშავეთა გათანაბრების, პროფესიული ზრდისა და კარიერის კეთების სიძნელეების გამო ადამიანები გადაეჩვივნენ პატიოსან მუშაობას. ურთიერთობების ჩამოყალიბებულ სტანდარტს წარმოადგენს: ხელმძღვანელი – დაქვემდებარებული და არა კოლეგები და ერთიანი ჯგუფი. ადრე კოლექტივი იყო გათიშული. ყოველი ქვედანაყოფი ზრუნავდა მხოლოდ საკუთარი გეგმების მიღწევაზე. კოლექტივი არ მუშაობდა როგორც ერთიანი სისტემა და ეფექტიანობა იყო ძალზედ დაბალი. მსგავსი მოვლენის თავიდან აცილება და ისეთი ჯგუფების ჩამოყალიბება, სადაც თითოეულმა ზუსტად იცის თავისი გასაკეთებელი საქმე; სწორად ორგანიზებული ურთიერთქმედება და ურთიერთდახმარება მენეჯერის ერთ-ერთი გადაუდებელი ამოცანაა. აუცილებელია ზუსტად განესაზღვროთ თითოეული მუშაკის ფუნქცია, მისი სხვებთან ურთიერთდამოკიდებულების სისტემა და ასევე მოვიქცეთ ქვედანაყოფებისათვისაც: მოვახდინოთ კოორდინაცია და კონტროლი მათი მუშაობის შედეგებზე. რამდენადაც საქართველოში მომუშავე როგორც წესი ვერ გრძნობს თავს საწარმოს მესაკუთრედ, ამიტომაცაა რომ ადგილი აქვს ხშირად ქურდობას, გულგრილ დამოკიდებულებას როგორც მომუშავეების, ასევე ფირმის საკუთრებისადმი.

იმისათვის, რომ ყოველმა მომუშავემ თავისი პოტენციალი, მთელი თავისი შესაძლებლობები გამოიყენოს პროდუქციის ხარისხის, შრომის ნაყოფიერებისა და ფირმის მომგებიანობის გასაზრდელად, საჭიროა “შრომის გამდიდრების”, “შრომითი ფუნქციების” მეთოდების დანერგვა.

“შრომის გამდიდრების” პროგრამების მიხედვით მომუშავეებს ენიჭებათ დამატებითი უფლებამოსილებები გადაწყვეტილებების მომზადებასა და მიღებაზე, მიმდინარე საქმიანობის საკითხებზე; ექმნებათ პირობები დამოუკიდებლობისა და შემოქმედებითი მისწრაფებების გამოსავლენად, რაც ზრდის ინტერესს სამუშაოსადმი; თითოეული მუშაკისათვის უზრუნველყოფილია კარგი “უკუკავშირი” თავის ხელმძღვანელობასთან.

ეჭვგარეშეა, რომ თუ მენეჯერები ფირმას განიხილავენ როგორც ადამიანებისაგან შემდგარ ცოცხალ ორგანიზმს, რომლებიც გაერთიანებული არიან საერთო მიზნებით, ისე როგორც “კლანი” და არჩევანს გააკეთებენ თვითრეალიზებად ადამიანებზე, შეძლებენ მიაღწიონ განუზომლად მაღალ შედეგებს. თანამშრომლობის შედეგიანობა კი პირდაპირპროპორციულია ფირმის წარმატებისა.

დღეს, ქართული ბიზნესის აღსაჭურვავად გამოიყენებულ უნდა იქნეს ყველა ის ინოვაცია, რომლებიც დამახასიათებელი იყო XX საუკუნის ბოლო წლებისათვის. ასევე ნათელია, რომ საქართველოში მოქმედებაში უნდა იქნეს შეყვანილი ყველა ის განსაკუთრებული მენეჯმენტისა, რომლებმაც უკვე დადებითი შეფასება მიიღეს პრაქტიკაში.