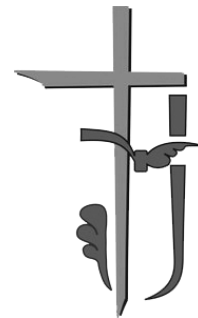


ეკონომიკური პროფილი



ქუთისის უნივერსიტეტი

UDC 33 სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი
ე - 491

№13, 2013 წელი
დეკემბერი

რეფერირება: Институт Научной Информации по Общественным Наукам
(Российская Академия Наук) _ www.rim.inion.ru

n o m e r S i a :

ზიზნესი, აღრიცხვა და დაბეგვრა

მენეჯმენტი და ტურიზმი

ეკონომიკური პოლიტიკა

სარედაქციო კოლეგია

მთავარი რედაქტორი:
ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი, სრული პროფესორი, საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემიის (სემა) ნამდვილი წევრი **რევაზ კაკულია**
პასუხისმგებელი რედაქტორი:
ე.მ.დ., სემას-ს ნამდვილის წევრი პროფესორი **ნიკო ჩიხლაძე**

სარედაქციო კოლეგიის წევრები:

იაკობ მესხია
ე.მ.დ., პროფესორი, საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემიის ვიცე-პრეზიდენტი
ავთანდილ სილაგაძე
ე.მ.დ., პროფესორი, საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის აკადემიკოსი ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორები, პროფესორები:
ევგენი ბარათაშვილი
რევაზ ბასარია
რევაზ მანველიძე
ელგუჯა მექვაბიშვილი
გედევან ხელაია
გიორგი ლავთაძე
აკადემიური დოქტორები, ასოცირებული პროფესორები:
აკაკი ბაკურაძე
ლელა ბახტაძე
კახა გაბელაშვილი
ვაჟა გურაბანიძე
ნაირა ვირსალაძე
გურამ უფლისაშვილი
ხათუნა შალამბერიძე
გოდერძი შანიძე
სარედაქციო კოლეგიის უცხოელი წევრები, პროფესორები:
ტიმო ლინკოლა (ფინეთი)
პეტრე მაშეგოვი (რუსეთი)
მილან მიკულასტიკი (ჩეხეთი)
სერგეი ლუკინი (ბელორუსი)
მარია ტურიანსკაია (უკრაინა)

დაფუძნებელი:

ქუთაისის უნივერსიტეტი რექტორი, პროფ: **ლელა ქალბაქიანი**
4601, საქართველო, ქუთაისი, წერეთლის ქუჩა №13
ტელ: 0 431 24 23 73, 25 12 73.
www.unic.edu.ge;
info@unic.edu.ge, chixi@mail.ru
დაკაბადონდა და დაიბეჭდა შპს „მბმ-პოლიგრაფის“ მიერ ქ. ქუთაისი, წერეთლის 186 ტელ.: 0 431 23 45 54;

ზიზნესი, აღრიცხვა და დაზვევრა

- 1. **დალი სილაგაძე** (3)
კოოპერატივები აგრობიზნესში
- 2. **ნაირა ვირსალაძე** (8)
მოვლენებს შორის კავშირის შესწავლის ისტორიული ასპექტები
- 3. **სერგო სვანაძე** (12)
სავაჭრო ობიექტების დაზვევრის შესახებ
- 4. **თინათინ გუგუშაშვილი** (19)
კომერციული ბანკების როლი მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებაში
- 5. **პანტელეიმონ (პაატა) კლდიაშვილი** (22)
ბუღალტრული აღრიცხვის განვითარების ახალი შესაძლებლობები საქართველოში

მენეჯმენტი და ცყურიზმი

- 6. **Богомолов О.И.** (26)
Концепция построения информационных систем предприятия, как основной фактор управления деятельностью экономического субъекта
- 7. **გოდერძი შანიძე** (26)
მენეჯერის რამდენიმე აუცილებელი თვისება
- 8. **Багдасарова Д. Г.,** (29)
Инсентив-туризм как средство повышения уровня мотивационного потенциала работников туристических предприятий
- 9. **Shepurda Larysa** (30)
Conception of strategic management in service industry
- 10. **Лойко В.В.** (30)
Мониторинг уровня экономической безопасности с помощью экспертной системы
- 11. **ნანა ლუხუტაშვილი** (31)
შეგვიძლია თუ არა წინასწარმეტყველება მომავლის
- 12. **ზაურ სერაფოვი** (34)
მუშა ჯგუფების ქცევების და ჰოტორნის ექსპერიმენტის შესახებ
- 13. **ევგენი ბარათაშვილი, მანანა მარიდაშვილი, ირმა მახარაშვილი** (38)
თანამედროვე მენეჯმენტის კრიტერიუმების საკითხისათვის
- 14. **ვაჟა გურაბანიძე** (44)
კონფლიქტური სიტუაციების მენეჯმენტი

ეკონომიკური პოლიტიკა

- 15. **Цвирко Д.Л.** (48)
Безопасность информационно-коммуникационных ресурсов, как основной фактор успешной реализации антикризисной политики государства
- 16. **ხათუნა თოდუა** (48)
უმუშევრობის პრობლემა საქართველოში და მისი დაძლევის გზები
- 17. **ია თეთრუაშვილი** (52)
საქართველოში ბიზნესის განვითარების ტენდენციების შეფასების საკითხისათვის
- 18. **კახაბერ გაბელაშვილი** (55)
საგარეო ვაჭრობის დასავლური ვექტორი: ანალიზი და პროგნოზები

დალი სილაბაძე

ბიზნესის მართვის დოქტორი,
აკ. წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოც. პროფესორი

კოოპერატივები აბროზიზმში

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრის აპარატი

საბაზრო ეკონომიკაზე ქვეყნის გადასვლამ შეაფერხა სოფლად ახალი ტიპის სა-
სოფლო-სამეურნეო საწარმოების, მ.შ. ფერმერული მეურნეობების ფორმირება და ფუნ-
ქციონირება, ადგილობრივი რესურსული (საწარმოო) პოტენციალის უდანაკარგო და
ეფექტური გამოყენება, გაძნელდა მათთვის სწორი საწარმოო მიმართულების მიცემა,
რაც უზრუნველყოფდა მდგრად განვითარებას.

ამჟამად, საქართველოს წინაშე ბევრი მწვავე, აქტუალური და სტრატეგიულ-პრიორ-
იტეტული პრობლემა დგას, რომელთა გადაწყვეტამ დადებითი გავლენა უნდა მოახდინ-
ოს წარმოების ეკონომიკურ ზრდაზე.

აუცილებელია ძლიერი ეკონომიკური ბაზა სასოფლო-სამეურნეო საწარმოთა ორგა-
ნიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების შემდგომი სრულყოფისათვის. უნდა მომზადდეს
მეცნიერულ-ეკონომიკური საფუძვლები სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივების, ინტეგრ-
ირებული და მინი ინტეგრირებული საწარმოების დაფუძნებისა და მათი მაშტაბების
თანდათანობით გაფართოების თვალსაზრისით, სასურსათო ბაზრის სწორი ფორმირე-
ბისა და განვითარებისათვის.

ამრიგად, ჩვენ მიზნად დავისახეთ სასოფლო-სამეურნეო საწარმოთა ორგანიზაციულ-
სამართლებრივი ფორმებიდან კოოპერატივების შესწავლა. აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ
კოოპერატივი სხვა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმებიდან განსხვავდება ერთი
მნიშვნელოვანი თვისებით. კოოპერატივი ყოველთვის წარმოადგენს პირების გაერთ-
იანებას და არა კაპიტალის გაერთიანებას, რომლის მიზანია არა მოგების მიღება,
არამედ კოოპერატივის წევრების მატერიალური და სხვა მოთხოვნების დაკმაყ-
ოფილება. აქედან წარმოიქმნება მისი ფუნქციონირების ორი ძირითადი პრინციპი: ინტერესთა
პრიორიტეტი და მმართველობა დემოკრატიის პრინციპით.

სოფლის მეურნეობის სექტორში არჩევენ ორი სახის კოოპერატივს: სასოფლო-სამეურნეო
საწარმოო და სასოფლო-სამეურნეო სამომხმარებლო კოოპერატივებს. პირველი მიეკუთვნება
კომერციულ ორგანიზაციას, მეორე – არაკომერციულ ორგანიზაციას.

საწარმოო კოოპერატივები სოფლის მეურნეობაში წარმოადგენენ წარმოების ისეთ ორგა-
ნიზაციულ-სამართლებრივ ფორმას, რომლებიც შექმნილია მიწის კოლექტიური ან კოლექტი-
ურ-წილობრივი საკუთრების საფუძველზე.

საწარმოო კოოპერატივები საერთოდ და კერძოდ, სოფლის მეურნეობაში ერთ-ერთი ყველაზე
გავრცელებული და ხანგრძლივი ისტორიის ორგანიზაციული ფორმაა, დაწყებული მიწის ერ-
თად დამმუშავებელი ამხანაგობებით, დამთავრებული კოლექტიური მეურნეობებით (კოლმეურ-
ნეობებით).

2010 წლის მდგომარეობით, საქართველოს სოფლის მეურნეობაში ფუნქციონირებდა 97 კო-
ოპერატივი.

სასოფლო-სამეურნეო საწარმოო კოოპერატივების, როგორც წარმოების ორგანიზაციულ-სა-

მართლებრივი ფორმის განვითარების შესაძლებლობების და პერსპექტივების ნათელ მაგალითად გამოდგება ისრაელის სოფლის მეურნეობა, რომელიც მსოფლიოში ერთ-ერთი მაღალინტენსიური დარგია (ჩვენგან განსხვავებით ისრაელს არ აქვს ხელსაყრელი ნიადაგურ-კლიმატური პირობები). იგი ეფუძნება სოფლის მეურნეობის გაძლიერების კოოპერატივებისა და ე.წ. კომუნების (კიბუცები) ორგანიზაციულ ფორმებს. სასოფლო-სამეურნეო საწარმოო კოოპერატივების წევრი შეიძლება იყოს მიწისა და ქონების ყველა მფლობელი, რომელიც თავისი წილობრივი შენატანების ნებაყოფლობით გაერთიანებით გამოთქვამს სურვილს კოლექტიური წარმოების განვითარების შესახებ. ეს წილი შეადგენს კოოპერატივში თავდაპირველ საპაიო შენატანს. შემდგომ ეტაპზე კოოპერატივის წევრთა საერთო კრების გადაწყვეტილებით, შემოსავლების კვალობაზე, თავდაპირველი საპაიო შენატანები თანდათანობით იზრდება. გამომდინარე აქედან, საწარმოო კოოპერატივების ქონება შედგება: პირველი – საწყისი საპაიო შენატანებისაგან და მეორე – შემოსავლებიდან, გადარიცხვებიდან შექმნილი მზარდი კაპიტალით და განუყოფელი ფონდით.

განუყოფელი ფონდი, ანუ საწესდებო კაპიტალი წარმოადგენს კოოპერატივის წევრების ერთობლივ, საერთო საკუთრებას და ნატურით განაწილებას არ ექვემდებარება. თუ კოოპერატივის წევრი თავისი სურვილით გადის კოოპერატივიდან, მას შეიძლება მიეცეს წილი ნატურით ან ფულადი კომპენსაციის სახით. კოოპერატივის ჩამოყალიბება, წესდების და მისი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების შექმნა, სამეურნეო აქტების შექმნა, სამეურნეო საქმიანობის წარმართვა, მისი რეგისტრაცია, ურთიერთობა ბიუჯეტთან გადასახადების მიხედვით, რეგისტრაცია და სხვა ურთიერთობა ხორციელდება ქვეყანაში მოქმედი საკანონმდებლო აქტების საფუძველზე (ამჟამად მიმდინარეობს წესდებაში ცვლილებების შეტანა).

სასოფლო-სამეურნეო საწარმოო კოოპერატივების ჩამოყალიბება ხდება დამფუძნებელთა კრების მიერ, რომელიც ამტკიცებს წესდებას, ირჩევს ხელმძღვანელ ორგანოებს, ამტკიცებს შენატანებისა და საპაიო კაპიტალის ფორმირების წესს. მას გააჩნია იურიდიული პირის სტატუსი და ყველა ის ატრიბუტი (დერბიანი ბუჭედი, დერბიანი შტამპი და სხვა), რაც აუცილებელია კერძო სამართლის იურიდიული პირის უფლებით შექმნილი საწარმოს ნორმალური ფუნქციონირებისათვის სამართლებრივ ჭრილში.

ჩვენი კვლევის მიზანს შეადგენდა რამდენად მოგებიანი იქნება კოოპერატივების შექმნა აგრარულ სექტორში, რა პრობლემები აქვთ არსებულ კოოპერატივებს და როგორ შეიძლება მათი გადაჭრა. ამდენად, შევეჩეთ იმერეთში, კერძოდ, წყალტუბოში, სოფ. მაღლაკში არსებულ კოოპერატივს „დოვლათი“.

იმერეთის სასოფლო-სამეურნეო წარმოების სტაბილური განვითარების უმნიშვნელოვანეს პირობას წარმოადგენს გადამუშავებელი მრეწველობის რეაბილიტაცია, რომელიც ადგილობრივი წარმოების ნედლეულით მაღალი ხარისხის, მსოფლიო სტანდარტებით დაფასოებულ-გაფორმებულ პროდუქციას გამოუშვებს. დარგის საწარმოების პრივატიზაციამ გამოიწვია ძირითადი საქმიანობის პროფილის შეცვლა, ან ფუნქციონირების შეწყვეტა. უკეთეს შემთხვევაში მსხვილ საწარმოთა ადგილზე მცირე მოცულობის ფირმები ჩამოყალიბდა და ამან შექმნა ჩვენი სასურსათო ბაზრის იმპორტული პროდუქტებით გაჯერების პირობები.

ამდენად, დღეს არა მარტო აღნიშნულ რეაბილიტაციაზეა ძალისხმევა საჭირო, არამედ ახლის აშენება-ამოქმედებაზე, რომლებიც ადჭურვილნი იქნებიან პროგრესული ტექნოლოგიებით, შეძლებენ სოფლის მეურნეობიდან მიწოდებული ნედლეულის რაციონალურად გამოყენებას, პროდუქციის ასორტიმენტის დახვეწას და გაფორმებას ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

რაც შეეხება მაღლაკში არსებულ კოოპერატივ „დოვლათს“, იგი გაიხსნა ეკონომიკური განვითარების პროექტის ჩარჩოებში. პროექტს ახორციელებს არაკომერციული ორგანიზაცია PIN-ი (People in Need – „ადამიანი გაჭირვებაში“), ჩეხეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს ფინანსური მხარდაჭერით. კოოპერატივს ყავს თავმჯდომარე და თანათავმჯდომარე. დაფუძნდა 2010 წელს, სულ ექვსი დამფუძნებელია. რეგისტრირებულია ცამეტი მეპაიე, ათი განცხადებაა შემოსული, რომლებიც ჯერ რეესტრში არაა დარეგისტრირებული. აქვთ ძირითადი შენობა 150 მ², რომელიც PIN-ის დახმარებით და საკუთარი სახსრებით ააშენეს (მათი დაფინანსება 60%, ხოლო დამფუძნებლების 40%, მისცეს 53000 ლარი და 20000 დაამატეს). შენობა ააგეს სასოფლო-სამეურნეო მიწაზე (1000 მ²), რომელიც არასასოფლო-სამეურნეო დანიშნულებაში გადაიყვანეს. იხდიან მიწის გადასახადს. შენობაში 60 მ²-ზე არის 2 სამაცივრე ოთახი (30-30 მ²), 2 კამერა მაცივარი ყინულის შესანახად, აქვთ ავტომანქანა რაფი, ასევე დიზელ-გენერატორი.

კოოპერატიული მეურნეობა არ არის ორიენტირებული მოგებაზე, ახდენს მეპაიეებისა და სხვა მოსახლეობისაგან მწვანე მდეობას (ოხრახუში, ცერეცო, მწვანე ხახვი), შეფუთვას, შენახვასა და რეალიზაციას. რეალიზაცია ხორციელდება ძირითადად ადგილობრივ დისტრიბუტორებზე და თბილისის ბაზარზე ნდობით აღჭურვილი პირის მიერ (ერთ-ერთი დამფუძნებელი).

გლეხისათვის (ფერმერისათვის) **მოსახერხებელია**, რადგან კოოპერატივი ღებულობს ნებისმიერი რაოდენობის ნედლეულს (50 კგ., 100 კგ. და ა.შ.). რა ფასშიც იყიდება ბაზარზე – მას აკლდება ელექტროენერჯის და სამუშაო ძალის ხარჯი და დანარჩენი გლეხს რჩება (სხვები მათ თხოვენ მთლიანად ცერეცოს აღებას მცირე დროში და ამიტომ გლეხი (ფერმერი) ქირაობს 10-15 მუშას, რადგან ოჯახი ვერ ასწრებს აღებას, ეს კი დიდი ხარჯია მისთვის).

კოოპერატივი მუშაობს დეკემბრის, იანვრის, თებერვლის, მარტის, აპრილის თვეებში.

კოოპერატივში სცადეს კარალიოკის და ვაშლის შენახვა, მაგრამ დიდი ხარჯები მოითხოვა (ოქტომბრიდან იროვებოდა მაცივრები) და არარენტაბელური გამოდგა.

რომ არ გაცდეს დანარჩენი 7 თვე, პერსპექტივაში აქვთ დაჩირვა (პომიდორი, ნესვი, საზამთრო და მწვანელი) ინფრაწითელი სხივებით, მაგრამ ამისათვის მათ სჭირდებათ სახელმწიფოდან იაფი კრედიტის აღება.

დამფუძნებლები ძირითადად გლეხებთან მუშაობენ და კარგად იციან მათი პრობლემები. დაუმუშავებელი მიწები, უნდობლობა, კრედიტის ხელმიუწვდომლობა, ტექნიკისა და სასუქების სიძვირე. ჯერ-ჯერობით კოოპერატივსაც ეჭვის თვალით უყურებენ, მიუხედავად იმისა, რომ 50 ლარი შეაქვთ და 80-ს იღებენ. ყველაზე მთავარი მათ არ აქვთ **საკუთარი მწვანე მდეობის რეალიზაციის პრობლემა**.

რატომაა დაუმუშავებელი ფართობები? 1 ჰა-ზე სიმინდის მოყვანა 1000 ლარი უჯდებათ, თუ კოოპერატივი მიიღებს გრძელვადიან კრედიტს, იყიდიან ტრაქტორს და გლეხების მიწას დაამუშავებენ. მათ ითხოვენ სამინისტროში დახმარება, ლიზინგით გამოყვანა, მაგრამ ვერ მიადწიეს.

სოფლის მეურნეობის განვითარების ფონდის მეშვეობით ფერმერები „შეღავათიანი აგროკრედიტის პროექტის“ ფარგლებში მარტიდან მიიღებენ შეღავათიან კრედიტებს.

1. უპროცენტო სასაქონლო კრედიტი მცირე ფერმერებისათვის; 2. საშუალო და დიდი ფერმერების შეღავათიანი კრედიტით უზრუნველყოფა; 3. სასოფლო-სამეურნეო საწარმოების დაფინანსება.

მცირე ფერმერები მიიღებენ უპროცენტო სასაქონლო კრედიტს (განვადებას) საწარმოო

სეზონის დასაწყისში, სეზონის დასრულების შემდეგ გადაიხდიან და კრედიტის გაცემის მომენტისათვის დაფიქსირებულ საცალო ფასს დამატებითი პროცენტის დარიცხვის გარეშე. ამ კატეგორიისთვის სესხის ოდენობა 5000 ლარამდეა გათვალისწინებული.

პროგრამის ფარგლებში მსხვილი და საშუალო ფერმერების ხელშეწყობა განხორციელდება 7-8%-იანი კრედიტებით მათი უზრუნველყოფის გზით. ვისაც 1 წელზე ნაკლები ვადით ესაჭიროებათ 5000 ლარიდან 100.000 ლარამდე თანხა საბრუნავი კაპიტალის დასაფინანსებლად, ამ ტიპის სესხებს მიიღებენ საშუალო და მსხვილი ფერმერები, რომლებიც არ არიან მცირე ფერმერთა ხელშეწყობის პროგრამის ბენეფიციარები.

დაფინანსდება სასოფლო-სამეურნეო საწარმოები, რაც გულისხმობს მოსავლის აღებას შემდგომი, ნებისმიერი სახის პროდუქციაზე დამატებითი ღირებულების შემქმნელი ინფრასტრუქტურის (სასაწყობო, დამფასოებელი, სამაცივრე მეურნეობები და გადამამუშავებელი საწარმოები), ასევე სხვა ტიპის ინფრასტრუქტურული პროექტების (თანამედროვე ფერმები, სასათბურე მეურნეობები და სხვა), განვითარების ინიციატივების იაფი და გრძელვადიანი ფულადი რესურსით მხარდაჭერას. მიმდინარე წელს დაფინანსდება 60 საწარმო. მეწარმეთათვის საპროცენტო განაკვეთი ამ ტიპის სესხებზე იქნება დაახლოებით 3%,-ია, სესხის ზედა ზღვარი კი მილიონი ლარი იქნება.

ამ ეტაპზე სოფლის მეურნეობის სფეროში განსახდვრულია 700 მილიონამდე ლარის დახარჯვა.

სოფლის მეურნეობის სამინისტროს საგაზაფხულო პროგრამა უკვე დაიწყო. გაიცემა კომბინირებული სასოფლო-სამეურნეო ბარათები. აღნიშნული ვაუჩერი 1 ჰა-ზე 510 ლარის ოდენობის თანხას ითვალისწინებს. მიწათმესაკუთრებს ნიადაგის ხვნა, ხნულის დადისკვა/გაფხვიერება და ამავდროულად 300 ლარის ფარგლებში სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების საქონლის და ინვენტარის შეძენა შეეძლება.

ასევე დარიგდება მეორე ტიპის 100 ლარის ღირებულების ნომინალური სასოფლო-სამეურნეო ბარათები, რომელიც 0,25 ჰექტარზე მცირე ზომის მესაკუთრებისთვის არის გათვალისწინებული. ასევე, 1 ჰა-ზე 510 ლარის ღირებულების ბარათს მიიღებენ ის ფერმერები, რომლებიც შესაძლოა არ ფლობენ სახნავ მიწას, თუმცა 0,25 ჰა-დან 1,25 ჰა-მდე ფართობზე აქვთ მრავალწლიანი ნარგაობა, მაგალითად, როგორცაა ვაზი. 1,25-დან 5 ჰა-მდე სახნავი ფართობის, ან მხოლოდ მრავალწლიან ნარგაობას ფერმერები მიიღებენ 640 ლარის ღირებულების ნომინალური სასოფლო-სამეურნეო ბარათს, რომლითაც შეეძლება მხოლოდ შესაბამისი ღირებულების საქონლის და ინვენტარის შეძენა მომწოდებლისაგან.

სოფელში ამ პროგრამასაც ჯერ-ჯერობით უნდობლად ეკიდებიან. ხშირად მათ არასწორი ინფორმაცია აქვთ, ან კარგად ვერ ერკვევიან, თუმცა ხშირ შემთხვევაში მათ შესაბამისი ტრენინგებიც უტარდებათ. იციან, რომ შეიქმნება აგროსერვისები. ფიქრობენ, რომ უმჯობესია კოოპერატივს ჩააბარო და ისინი მოემსახურონ არა მარტო მეპაიეებს, არამედ მოელ სოფელს.

ხაზგასმით ავლნიშნავთ, რომ კოოპერატივის შემთხვევაში სრულყოფილი ხდება პროდუქციის რეალიზაცია, რაც გლეხს დღემდე უჭირდა წარმოებასთან ერთად. კოოპერატივის შემთხვევაში **დისტრიბუტორიც დაინტერესებულია** და გლეხიც. მას ადგილზე მიაკითხავს ტრანსპორტი და **წაიღებს პროდუქციას**.

თუკი ამუშავდება გადამამუშავებელი წარმოება იმერეთში, როგორც განვითარების გეგმაშია (საკონსერვო ქარხნები, სასათბურე მეურნეობები, რძის გადამამუშავებელი კომბინატები,

ჩაის ფაბრიკები), მაშინ კოოპერატივებიც უნდა შეიქმნას. გლეხი, რომელიც სოფლიდან მოდის ქალაქში 5-7 კგ. ყველის გასაყიდად, კოოპერატივის შემთხვევაში ადგილზე ჩააბარებს და კოოპერატივი 250-300 კგ-ის მოაგროვებს და თვითონ გაუკეთებს რეალიზაციას, ასევე რძეს, ხილს და სხვას და ჩააბარებს გადამამუშავებელ საწარმოებს.

როცა გლეხს კოოპერატივში, ფული დაერიცხება, დაინტერესდება, მოტივაცია გაუჩნდება, რომ მეტი პროდუქცია აწარმოოს, თუ 30 ლარს წაიღებს 50 ლარზე საშემოსავლო უნდა დაურიცხო, ეს არის პრობლემა და ეს უნდა მოიხსნას.

ჩვენი კვლევიდან ასევე დადგინდა, რომ განუსაზღვრელია საბანკო-საფინანსო სისტემის მნიშვნელობა სოფლის მეურნეობისა და კვების მრეწველობის ყოველმხრივი განვითარებისათვის. ამ მიმართულებით დღეს, როგორც არასდროს, აუცილებელია სოფლისათვის მხარდაჭერა. გლეხური (ფერმერული) მეურნეობებისა და სხვა ფორმების საქმიანობა მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორი მხარდაჭერა ექნება მათ სახელმწიფოსგან – განსაკუთრებით სამართლიანი, შეღავათიანი, დროული საკრედიტო უზრუნველყოფის თვალსაზრისით.

სერიოზულ ყურადღებას მოითხოვს წარმოებული პროდუქციის შესყიდვა და რეალიზაცია, რისი გარანტიც სოფლად კოოპერატივები უნდა გახდეს, როგორც მოქნილი სიცოცხლისუნარიანი სისტემა.

პრობლემები, რომლებიც გააჩნიათ ფუნქციონირებად კოოპერატივებს (არ აქვთ საკმარისი სასოფლო-სამეურნეო ტექნიკა, ფასების ზრდა, გლეხების უნდობლობა, დაბალპროცენტიანი კრედიტის არ არსებობა, პროდუქციის არაკონკურენტუნარიანობა, მაღალი დანახარჯები, ბუნებრივი რისკის საშიშროება, სერთიფიკატის აღების პრობლემა) უნდა შემცირდეს და სოფლად აუცილებლად უნდა განვითარდეს კოოპერატივები, რადგანაც მათ შეუძლიათ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულონ გლეხკაცის ფეხზე წამოდგომაში.

გამოყენებული ლიტერატურა და წყაროები:

1. საქართველოს სოფლის მეურნეობის განვითარების გეგმა.
2. სოფლის მეურნეობის მინისტრის დ. კირვალიძის გამოსვლა კონფერენციაზე 6.02.13 წ.
3. პინ-ის – PEOPLE IN NEED – სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივის გახსნის ოფიციალური ცერემონია.
3. კოოპერატივ „დოვლათი“-ს მონაცემები.
4. ინტერნეტ-მასალები – ძიება „სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივები“.

ნაირა ზირსალაძე

ეკონომიკის დოქტორი, ქუთაისის უნივერსიტეტის

და აკ. წერეთლის ახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოც. პროფესორი

**მოვლენებს შორის კავშირის შესწავლის
ისტორიული ასპექტები**

საქართველოს სსრ-ის სტატისტიკის განყოფილება

თანამედროვე მსოფლიოს განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ეკონომიკურ კვლევებში ფართოდ გამოიყენება ეკონომიკურ-სტატისტიკური, მათემატიკურ-სტატისტიკური, ლოგიკური და სხვა სახის მეთოდები. მათი დახმარებით განისაზღვრება ეკონომიკური ჰიპოთეზები, სანდოობის ინტერვალები, სტატისტიკური შეფასებანი და მიიღება სათანადო გადაწყვეტილებანი. ასეთი მეთოდებია მოვლენებს შორის კავშირის შესწავლის პარალელურ მწკრივთა, საბალანსო, გრაფიკული, ანალიზური დაჯგუფების, კორელაციურ-რეგრესიული ანალიზის და ა.შ. მეთოდები. ვინაიდან სტატისტიკა საზოგადოებაში მიმდინარე მოვლენებს განიხილავს არა იზოლირებულად, არამედ მათ მჭიდრო ურთიერთკავშირში, ამიტომ მოვლენებს შორის არასრული (კორელაციური) კავშირის დასახასიათებლად ის იყენებს კორელაციურ-რეგრესიული ანალიზის მეთოდს, რომელიც ხსნის მიზეზ-შედეგობრივ კავშირს ფუნქციონალური დამოკიდებულებით და საშუალებას იძლევა განისაზღვროს კავშირის სიმჭიდროვის ხარისხი. მოვლენებს შორის არასრული (კორელაციური) კავშირის დროს მიზეზობრივი მოვლენის ცვალებადობა განაპირობებს საშუალო მოვლენის ცვალებადობას არა ყოველთვის, ყველგან და ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში, არამედ უმთავრესად, უმრავლეს შემთხვევაში და გამოვლინდება მხოლოდ დაკვირვების საკმაოდ დიდი რიცხვის პირობებში.

თავდაპირველად, მოვლენებს შორის არასრული (კორელაციური) კავშირი შეისწავლებოდა ცხრილების დახმარებით. კვლევის ამ მეთოდთან ერთად თანდათანობით განვითარდა ამ კავშირის შესწავლის მათემატიკურ-სტატისტიკური მიმართულება, რომელმაც მიგვიყვანა კორელაციის თეორიის შექმნამდე.¹

კორელაციური მეთოდის აღმოჩენა ეკუთვნის ინგლისელ ბიოლოგს ფრენსის გალტონს (1822-1911), რომელიც თავის შრომებში იკვლევდა ბიოლოგიური მეცნიერების მნიშვნელოვან პრობლემას - შთამომავლობითობას.

გალტონმა პირველად, 1877 წელს წაკითხულ ლექციაში „ადამიანის შთამომავლობის ტიპური კანონები“, განიხილა კორელაციური დამოკიდებულების მაჩვენებელი, რომელსაც უწოდა „რეგრესია“. 1888 წელს გამოქვეყნებულ ნაშრომში „კორელაცია და მისი გაზომვა ანტროპოლოგიურ მონაცემებზე დაყრდნობით“ იგი შეეცადა დეტალურად აეხსნა კორელაციის არსი და კონკრეტულ მაგალითზე აჩვენა კავშირის სიმჭიდროვის გაზომვის ხერხები.

გალტონის აზრით, ადამიანის სხეულის ორი ცვალებადი ორგანო იმყოფება კორელაციაში, რომ ერთის ცვლილება იწვევს მეორის მეტ-ნაკლებად ცვლილებას საშუალოდ იმავე მი-

¹ Н.А. Дружинин. Развитие основных идей статистической науки. М. 1979, с. 172-173

მართულებით. ამასთანავე, ორი ორგანოს ასეთ ერთდროულ ცვლილებას იწვევდა მათზე მოქმედი საერთო მიზეზები. იგი აღნიშნავდა, რომ შვილების შთამომავლობითობის მახასიათებელი საშუალოდ უახლოვდება მშობლების იმავე მახასიათებლის საშუალოს მნიშვნელობას. მაგრამ თუ ეს მახასიათებლები გადაიხრება როგორც მშობლების, ისე შვილების მხრიდან, უნდა ვივარაუდოთ, რომ ეს გადახრები გამოსწვეულია ერთი და იგივე მიზეზებით. აღნიშნულ მოვლენას გალტონი უწოდებდა „რეგრესიის კანონს“.

შთამომავლობითობის შესწავლის პროცესში გალტონმა ჩაატარა მნიშვნელოვანი დაკვირვებები. კერძოდ, მამებისა და შვილების სიმაღლეთა შორის კავშირის დასადგენად მან გამოიკვლია 200 ოჯახი. კვლევამ აჩვენა, რომ მაღალ მამებს თავისთან შედარებით პყავდათ დაბალი შვილები, ანუ ხასიათდებოდნენ სიმაღლის რეგრესიით (აქედან წარმოიშვა რეგრესიული ანალიზი), ხოლო დაბალ მამებს პყავდათ თავისზე შედარებით მაღალი შვილები. საშუალოდ კი საზოგადოებაში შვილების სიმაღლე უფრო მეტია, ვიდრე მამებისა, რაც გამოსწვეულია ცოლების საპირისპირო სიმაღლითა და სხვა ფაქტორებით.

გალტონმა ასევე, 384 მამაკაცის მაგალითზე გაზომა კორელაციური კავშირის სიმჭიდროვე მარცხენა იდაყვის ძვლის სიგრძესა და სიმაღლეს შორის და მიღებული შედეგები მოათავსა ცხრილში. შედეგად აღმოჩნდა, რომ ადამიანის სიმაღლეს და იდაყვის ძვლის სიგრძეს შორის არსებობს კავშირი. კორელაციური კავშირის სიმჭიდროვის კოეფიციენტი კი შეადგინა 0,8, რაც მაღალი მაჩვენებელია. ეს კოეფიციენტი ნიშნავს, რომ ადამიანის ზრდა საშუალოდ ერთი დიუმით, იწვევს იდაყვის ძვლის ზრდას 0,25 დიუმით.

ამის შემდეგ გალტონმა ცვლადებს შეუცვალა ადგილები და დაადგინა კორელაციის კოეფიციენტი იდაყვის ძვლის სიგრძესა და ადამიანის სიმაღლეს შორის. კოეფიციენტი აღმოჩნდა იმდენივე, რამდენიც პირველ შემთხვევაში - 0,8. რეგრესია აბსოლუტურ მაჩვენებლებში ტოლია 2.5-ის, რაც ნიშნავს, რომ იდაყვის ძვლის ზრდა საშუალოდ ერთი დიუმით იწვევს სიმაღლის ზრდას საშუალოდ 2,5 დიუმით.

დღევანდელი გადასახედიდან თუ ვიმსჯელებთ გალტონი იყო ემპირიკოსი. მან არ იცოდა, რომ კორელაციის შესწავლისას გნოსეოლოგიური საფუძველია ალბათური ხასიათის მატარებელი მოვლენები. მას ასევე არ აინტერესებდა პრობლემის მათემატიკურ-სტატისტიკური დასაბუთება, რომელიც მას შემდეგ სხვა მეცნიერებმა გააკეთეს. გალტონმა სრულყოფილად ვერ დაინახა მოვლენებს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების ფილოსოფიურ-კორელაციური ბუნება, რომელიც ძალზე რთულია, რომ შეიძლება კიდევ არსებობდეს სხვა მიზეზები, ჩვენთვის უცნობი, რომლებიც მოქმედებდნენ როგორც მიზეზზე, ისე შედეგზე, ან მხოლოდ რომელიმე მათგანზე. თუმცა, ის იყო პირველი, ვინც წინა პლანზე წამოსწია აღნიშნული პრობლემა და ამით უდავოა მისი დამსახურება როგორც სტატისტიკის, ისე მათემატიკური სტატისტიკის წინაშე.

რუსი მეცნიერი ნ. დრუჟინინი ნაშრომში „სტატისტიკის მეცნიერების ძირითადი იდეების განვითარება“ აღნიშნავს, რომ გალტონის, როგორც მეცნიერის უდიდესი დამსახურებაა, რომ ის პირველი შეეცადა კორელაციური კავშირის ახსნას.²

მოვლენებს შორის მიზეზობრივ - შედეგობრივი დამოკიდებულების ახსნაში დიდი წვ

² Н.А. Дружинин. Развитие основных идей статистической науки. М. 1979, с. 175

ლილი მიუძღვის ამერიკელ სტატისტიკოსებს დ. იულს და მ. კენდელს. მათ თავის სახელმძღვანელოში „სტატისტიკის თეორია“ მოტანილი აქვთ ფასების ინდექსებს შორის დამოკიდებულების მაგალითი. კერძოდ, ისინი იხილავენ დამოკიდებულებას შერევის ფასების ინდექსსა და კვების პროდუქტების ფასების ინდექსს შორის. მათმა გაანგარიშებამ აჩვენა, რომ შერევის ფასების ინდექსის ზრდას ერთი პუნქტით, თან ახლავს კვების პროდუქტების ფასების ზრდა საშუალოდ 0.527 პუნქტით. ხოლო კვების პროდუქტების ფასების ინდექსის ზრდას ერთი პუნქტით, თან ახლავს შერევის ფასების ინდექსის ზრდა 0.885 პუნქტით. გაანგარიშების საფუძველზე დ. იული და მ. კენდელი აღნიშნავენ, რომ რეგრესიის განტოლებები არ გვეუბნებიან განპირობებულია მიზეზობრივად თუ არა ერთი რაოდენობრივი ნიშნის ვარიაცია მეორე რაოდენობრივი ნიშნის ვარიაციით. ყველაფერი, რაც ჩვენთვის ცნობილია არის ის, რომ ორივენი ვარიირებენ ერთდროულად და რამდენადაც გვიხვენებენ რეგრესიის განტოლებები, ან კვების პროდუქტების ფასები ახდენენ გავლენას შერევის ფასებზე, ან პირიქით, ან მათი საერთო ვარიაცია შეიძლება იყოს რაიმე სხვა მიზეზის შედეგი, რომელიც მოქმედებს ორივე ნიშანზე. ეს მხოლოდ ერთი მაგალითია იმ სიმკვლეებისა, რომლითაც გააჯერებულია კორელაციისა და რეგრესიის თეორია. აქედან გამომდინარე ამერიკელი სტატისტიკოსები დასძენენ, რომ მკვლევარი-სტატისტიკოსი მიღებული კორელაციის კოეფიციენტების ახსნა-განმარტებისას უადესად ფრთხილი უნდა იყოს.³

მოვლენათა შორის კორელაციური კავშირის საკითხით ასევე დაინტერესებული იყო ინგლისელი მკვლევარი ფ. ჯევორტი (1845-1926). ცნობილია, რომ კორელაციის ისტორიას სათავე დაუდო წყვილადი კორელაციის გაზომვამ და მხოლოდ ამის შემდეგ წამოიჭრა მრავლობითი კორელაციის საკითხი. სწორედ ამ სფეროში აკუთვნებენ პირველობას ფ. ჯევორტს. მან გალტონის მონაცემებზე დაყრდნობით 1892 წელს დაადგინა, რომ მრავლობითი კორელაციის კოეფიციენტი მარცხენა იდაყვის ძვლის სიგრძესა და ორ ცვლადს შორის, როგორცაა ადამიანის სიმაღლე და ფეხის წვივის სიგრძე, შეადგენს 0.415. რა თქმა უნდა, ჯევორტის მეთოდი არ იყო სრულყოფილი, ამიტომ მრავლობითი კორელაციის პრობლემას კარლ პირსონმა უწოდა „ჯევორტის პრობლემა“.

მრავლობითი კორელაციის საკითხებზე მუშაობდნენ დ. იული და კ. პირსონი (1857-1936). პირსონს ეკუთვნის არა მარტო მოვლენებს შორის კორელაციური კავშირის იდეის წინ წამოწევა, არამედ ამ კავშირის სიმჭიდროვის ხარისხის განმსაზღვრელი მაჩვენებლების გაანგარიშების განვითარება.

კორელაციის მათემატიკური თეორიის განვითარებაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა რუსმა მათემატიკოსმა ა. ჩუპოვმა. როგორც ვიცით, ტრადიციული სტატისტიკური მეცნიერება ეყრდნობა ფილოსოფიურ საწყისებს, ლოგიკურ-ფილოსოფიურ თეორიულ ანალიზს და მას შემდეგ რიცხვით მეთოდს. მათემატიკური მეთოდების გამოყენებამ სტატისტიკაში წარმოშვა დაპირისპირება სტატისტიკოს მათემატიკოსებსა და სტატისტიკოს არამათემატიკოსებს შორის, რაც ყველაზე მკვეთრად გამოჩნდა კორელაციურ-რეგრესიული ანალიზის მნიშვნელობის შეფასებისას. ამ პრობლემასთან დაკავშირებით ა. ჩუპოვს გაკეთებული აქვს მეტად საინტერესო ანალიზი. მისი აზრით, სტატისტიკოს მათემატიკოსებსა და სტატისტიკოს არა-

3 Д. Юл, М. Кендел. Теория статистики, М. с. 266-267, მეორე მუცე გამოცემა, პირველი გამოცემა მოხდა 1911 წელს.

მათემატიკოსებს შორის მტრობა სერიოზულად უშლიდა ხელს სტატისტიკის წარმატებას. „ახალი „მათემატიკური“ ხერხები მჭიდროდ უკავშირდებიან სტატისტიკოს საზოგადოებათმცოდნეების გამოგონილ მეთოდებს, წარმოადგენენ მათ ბუნებრივ განვითარებას და დაზუსტებას. იმ იდეების საფუძვლებს, რომლებიც წარმოდგენილია კორელაციის თანამედროვე თეორიაში, ჩვენ ვპოულობთ არამათემატიკური სტატისტიკის წარმომადგენელთა შრომებში“.⁴

ჩუპროვის აზრით, სტატისტიკოსმა არამათემატიკოსებმა მოამზადეს ნიადაგი სტატისტიკოს-მათემატიკოსებისათვის არა მხოლოდ იმით, რომ ძირითადად მონიშნეს მოვლენათა შორის იმ თავისებური კავშირის შემჩნევის რიგი ხერხები, რომელთადაც დაკავშირებულია სტატისტიკური კვლევა. არანაკლები მნიშვნელობა აქვს იმ გარემოებას, რომ მათი შრომების შედეგად უფრო ცხადი გახდა ამ კავშირების კონტურები, რითაც შეიქმნა მათი შესწავლის ხერხების დამუშავების შესაძლებლობა. თავდაპირველად საკითხი ასე დაისმებოდა: შეინიშნება თუ არა შესასწავლ მოვლენებს შორის კავშირი. ყველაზე დიდი, რასაც კითხულობდნენ, მოვლენებს შორის კავშირი პირდაპირია თუ პირიქით (უკუკავშირი). ამის შემდეგ დაისვა საკითხი მოვლენებს შორის კავშირის სიმჭიდროვის ხარისხის გაზომვაზე. ეს ნიშნავდა პირველ გადამწყვეტ ნაბიჯს მოვლენათა შორის კავშირი სტატისტიკური შესწავლის ხერხების იმ რაციონალიზაციის გზაზე, რომელიც აისახა კორელაციის თანამედროვე „მათემატიკურ“ თეორიაში.

ამრიგად, თანამედროვე პირობებში საზოგადოებაში მიმდინარე მოვლენებს შორის რაოდენობრივი კავშირის შესწავლისათვის ფართოდ გამოიყენება კორელაციურ-რეგრესიული ანალიზის მეთოდები, რომელმაც საბოლოო სახედ ჩამოყალიბებამდე განვითარების დიდი გზა განვლო.

⁴ А. А. Чупров. Основные проблемы теории корреляции. М. 1928, с. 6

სერბო სვანაძე

ეკონომიკის დოქტორი, ქუთაისის უნივერსიტეტის და აკ. წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოც. პროფესორი, ბიზნესის ადმინისტრირების დეპარტამენტის ხელმძღვანელი

სავაჭრო ობიექტების დაბეგვრის შესახებ

საქართველოს ადამიანთა განვითარების ინდექსი

ქვეყნის ეკონომიკურ აღორძინებაში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს მეწარმეობის, მათ შორის საშუალო და მცირე ბიზნესის განვითარებას. ამისათვის კი აუცილებელია სრულყოფილი საკანონმდებლო ბაზის არსებობა. კერძოდ, ისეთი საგადასახადო გარემოს შექმნა, რომელიც დააკმაყოფილებს მეწარმეთა ინტერესებს და იმავედროულად გათვალისწინებული და დაცული იქნება სახელმწიფოს ინტერესები

თანამედროვე ეტაპზე საქართველოს ერთობლივი შიგა პროდუქტის სტრუქტურაში დიდი ადგილი უჭირავს ვაჭრობის დარგს, რაც თავის მხრივ, დღის წესრიგში აყენებს ამ სფეროში აღრიცხვისა და საგადასახადო დაბეგვრის სრულყოფის პრობლემას, მის მაქსიმალურად გამარტივებას ისე, რომ ყოველი მეწარმისათვის, მიუხედავად მისი კვალიფიკაციის დონისა, გასაგები და მისაღები იყოს როგორც აღრიცხვა-ანგარიშგების, ისე საგადასახადო დაბეგვრის სისტემა. მეწარმეთა, მათ შორის სავაჭრო საქმიანობით დაკავებულთა, მხრიდან ხშირად კიდევ გამოითქმის საკანონმდებლო ბაზის დახვეწის, გამარტივების სურვილი.

შემოთავაზებული წინადადებების აზრი მგდომარეობს იმაში, რომ ვაჭრობის სფეროს ობიექტების მოქმედი დამატებული ღირებულების გადასახადით (დღგ)-რომლებთაც წარმოეშვა დღგ გადამხდელად რეგისტრაციის ვალდებულება და მოგების (საშემოსავლო გადასახადი-ინდივიდუალური საწარმოს შემთხვევაში) გადასახადით დაბეგვრის ნაცვლად შემოღებულ იქნეს ერთი ბეგარა პირობითი სახელწოდებით: ვაჭრობიდან გადასახადი ან შემოსავლიდან გადასახადი, რომლის მიხედვითაც დგინდება გარკვეული პროცენტული განაკვეთი სავაჭრო საქმიანობიდან მიღებულ შემოსავალზე.

დაბეგვრის აღნიშნული მიდგომა მოქმედი კანონმდებლობით გარკვეულწილად რეალიზებულია კიდევ სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმით შემოღებული და მოქმედი მცირე ბიზნესის გადასახადით, რომლის დედააზრი არის შემოსავლების ძირითადში 5 %-იანი განაკვეთით დაბეგვრა ბრუნვის მოცულობის(ოდენობის) გარკვეული დიაპაზონში-30000 ათასი ლარიდან 100000 ათას ლარამდე, მაგრამ სწორედ აღნიშნული საკითხები საჭიროებს ზუსტად განხილვა-დაზუსტებას.

აღნიშნულთან დაკავშირებით მიზანშეწონილია კონკრეტული პირობითი მაგალითის განხილვა დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრაციაზე მდგომი ეკონომიკური სუბიექტების პირობით. დაფუძვით, სავაჭრო ობიექტის მიერ შექმნილი 118 ლარიანი საქონლის, რომელშიც 18 ლარი დღგ-ია, მიწოდების (გასაყიდი) თანხა 20 %-იანი სავაჭრო დანამატის პირობებში დღგ-ის ჩათვლით შეადგენს 141.6 ლარს (იხ. ცხრილი 1).

ცხრილი 1

სავაჭრო ობიექტის მიერ შექმნილი საქონლის გასაყიდი ფასის ფორმირება

№	შინაარსი	სულ	მათ შორის		შენიშვნა
			საქონლის ძირითადი ღირებულება	დღგ	
1	2	3	4	5	6
1	შესყიდული საქონლის ღირებულება	118	100	18	
2	სავაჭრო ობიექტის დანამატი(პირობითად 20 %)	20	20	-	ერიცხება საქონლის ძირითად ღირებულებას
3	გასაყიდ საქონელზე დასარიცხი დღგ თანხა (18 %)	21.6	-	21.6	ერიცხება შესყიდული საქონლის ძირითადი ღირებულებისა და სავაჭრო დანამატის ჯამს
4	საქონლის გასაყიდი ფასი	141.6	120	21.6	

აღნიშნული ოპერაციის შედეგად ბიუჯეტის კუთვნილი დღგ შეადგენს 3.6 ლარს (21.6-18),თუმცა მოქმედი წესით ეს თანხა შეიძლება კიდევ უფრო შემცირდეს სავაჭრო ობიექტების მიერ მიღებულ მომსახურებაზე გადახდილი დღგ-ის თანხით (მოხმარებულ ელენერგიაზე, წყალზე, ტვირთის ტრანსპორტირებაზე და ა.შ. გადახდილი დღგ), რომელზეც უფლება აქვს მიიღოს ჩათვლა სავაჭრო ობიექტმა.

აღნიშნულის მიხედვით მოგების ფორმირებაში მონაწილეობას იღებს 20 ლარი (ამონაგებ 141.6 ლარს აკლდება დღგ 21.6 ლარი და აკლდება რეალიზებული საქონლის შესყიდვის ძირითადი ღირებულება 100 ლარი). საშუალოდ თუ ავიღებთ გაწეულ ხარჯებს,რომ მან შეადგინა სავაჭრო დანამატის (20 ლარი) 25 %-5 ლარი, მაშინ მოგება დარჩება 15 ლარი და მოგებიდან გადასახადი შეადგენს 2.3 ლარს. მაგრამ აქაც ფაქტობრივი ხარჯი ყოველთვის მეტი იქნება 25%-ზე,სავარაუდოდ 50-70%,რაც შეამცირებს მოგებას და შესაბამისად, ბიუჯეტის კუთვნილი მოგებიდან გადასახადს.

ამდენად, სულ ბიუჯეტში მისაღები გადასახადის თანხის მაქსიმუმი სავარაუდოდ 5.9 ლარია (3.6+2.3).

ამ წესით აღრიცხვა-დაბეგერისას დამახასიათებელი ნიშანია ბუღალტრული აღრიცხვის შედარებითი სირთულე (დღგ-ს გამოყოფის, მისი ცალკე აღრიცხვის, საქონლის სავაჭრო დარიცხვის მექანიზმი და ა.შ), კონტროლის სიძნელე, გადასახადებისა და მათი გაანგარიშების სიმრავლე-სირთულე და ა.შ. მხედველობაშია მისაღები გადამხდელთა კონტიგენტი და მათი კვალიფიკაციის დონე (არიან როგორც იურიდიული პირები,ისე ფიზიკური პირები, ინდივიდუალური მეწარმეები, რომლებიც სრულყოფილად ვერ ფლობენ ბუღალტრული აღრიცხვა-ანგარიშგების მეთოდოლოგიას).

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულის გამო,მიზანშეწონილია განხილულ იქნას დაბეგერის მექანიზ-

მის ცვლილების-სრულყოფის შესახებ საკითხი. კერძოდ, შექმნილ 118 ლარიან საქონელზე (დღგ-ის ჩათვლით) 20% სავაჭრო დანამატის (23.6 ლარი) შედეგად მისი გასაყიდი ფასიდან, რაც 141.6 ლარია, ცალ-ცალკე გადასახადების გაანგარიშებისა და ამოღების ნაცვლად, მიზანშეწონილია ამონაგები ნავაჭრი თანხის საშუალო შეწონილი კოეფიციენტით (5%) დაბეგვრარის შედეგადაც ბიუჯეტში ამოსაღები გადასახადის თანხა **7,0** ლარს შეადგენს.

ვაჭრობიდან (შემოსავალზე) გადასახადის გაანგარიშება წარმოდგენილია წინამდებარე ცხრილში (იხ ცხრ. 2).

ცხრილი 2.

ვაჭრობიდან (შემოსავლიდან) გადასახადის გაანგარიშება

№	შინაარსი	სულ	მათ შორის		შენიშვნა
			საქონლის ძირითადი ღირება	დღგ	
1	2	3	4	5	6
1	შეს'იდული საქონლის ღირებულება	118	100	18	
2	დარიცხული სავაჭრო დანამატი (პირობითად 20 %)	23.6	-	-	ერიცხება შეს'იდული საქონლის მთლიან (დღგ-ს ჩათვლით) ღირებულებას
3	საქონლის გასა'იდი ფასი	141.6	-	-	

ვაჭრობიდან გადასახადი	გადასახადის განაკვეთი %	თანხა
20 %-მდე სავაჭრო დანამატის დროს	5	7.0

ამდენად, არათუ მცირდება დღგს მოქმედი საგადასახადო კანონმდებლობით ანალოგიურ პირობებში მოზიდული ბეგარის(გადასახადების) მოცულობა (**5,9 ლარი**), არამედ პირიქით იზრდება (**7.0 ლარი**), რაც იძლევა დასაბეგრი განაკვეთის დივერსიფიცირების საშუალებას.

მიწოდებიდან მიღებული (ნავაჭრი) თანხის დასაბეგრი განაკვეთი შემოთავაზებული წესით დაბეგვრისას მერყეობს 3%-დან 25%-მდე, გამომდინარე ობიექტების საშუალო სავაჭრო დანამატის ოდენობიდან(იხ. ცხრ. 4).

აღნიშნული სისტემა გააფართოვებს აღრიცხვაში მოქცეული საქონელბრუნვის მოცულობას, რის შედეგადაც გაიზრდება სახელმწიფოს კუთვნილი გადასახადის ოდენობა. იმავედროულად, ეს მისაღებია მეწარმეებისათვისაც, ვინაიდან გარკვეულად მარტივდება აღრიცხვა და თან მეწარმეებისათვის ცნობილია მათ მიერ გადასახადი თანხა, ასე ვთქვათ, ფიქსირებულია ყოველი 100 ლარი შემოსული, ნავაჭრი თანხიდან გადასახადის თანხა, რომელიც შედარებით იოლად გამოსათვლელია (იხ. ცხრილი 3).

ცხრილი 3.

გადასახადის გამოანგარიშების წესი (ათ. ლარი)

№	შინაარსი	ვარიანტი		შენიშვნა
		I	II	
1	2	3	4	5
1	თვის დასაწყისში სავაჭრო ობიექტში არსებული საქონლის ღირებულება	100.0	-	ფიქსირდება თვის დასაწყისში ინვენტარიზაციით
2	თვის განმავლობაში მიღებული საქონლის ღირებულება	100.0	120.0	ტარდება „საქონლის მიღების აღრიცხვის ჟურნალში“
3	საქონლის ნაშთი თვის ბოლოს	150.0	-	დგინდება თვის ბოლოს ანუ მომდევნო თვის 1 რიცხვის მდგომარეობით
4	თვის განმავლობაში რეალიზებული საქონლის ღირებულება (სტ. 1+სტ. 2-სტ. 3)	50.0	120.0	
5	თვის განმავლობაში ნავაჭრი თანხა	60.0	144.0	გამოითვლება, ფიქსირდება საკასო აპარატისა და გახარჯული „გაიდვის ჩეკების“ ჩვენების მიხედვით.
6	საშუალო შეწონილი სავაჭრო დანამატი (სტრ.5-სტრ. 4) : სტრ.4 100%	20	20	

7. ვაჭრობიდან გადასახადი

საშუალო შეწონილი სავაჭრო დანამატი	გადასახადის განაკვეთი %	გადასახადის თანხა (სტრ. 5 სტრ. 7-ის სვ. 2-ზე)
20 %-მდე	5	7.1

საშუალო შეწონილი სავაჭრო დანამატი ავტომატურად არეგულირებს სავაჭრო ობიექტის მიერ სხვადასხვა დასახელების საქონელზე სხვადასხვა ოდენობის სავაჭრო დანამატის დარიცხვას და ყოველი მათგანის წილს რეალიზებული საქონლის მთლიან მოცულობაში.

იმავდროულად, აღნიშნულ სისტემაში ჩადებულია სავაჭრო ობიექტებში საქონლის და საქონელბრუნვის აღრიცხვის კონტროლის (მათ შორის, როგორც სავაჭრო დანამატის ზოგადი ოდენობა, მისი ცვლილების ტენდენცია და აქედან გამომდინარე, ცალკეული გადამხდელის მაჩვენებლები რამდენად ჯდება საერთო ზოგად კონტექსტში), სავაჭრო საქმიანობიდან მიღებული შემოსავლების აღრიცხვაში სრულად ასახვის მექანიზმი.

ამ მეთოდით კონტროლის ექვემდებარება და მიიღწევა:

1. სავაჭრო ობიექტების მიერ შექმნილი საქონლის სრულად აღება შემოსავალში. აღურიცხავი საქონლის დაფიქსირებისას ტარდება კანონით გათვალისწინებული ფინანსური და ადმინისტრაციული სანქციები; შექმნილი საქონელი ტარდება საგადასახადო ინსპექციაში

რეგისტრირებული „საქონლის შექმნის აღრიცხვის“ ჟურნალში, ხოლო ბუღალტრულ აღრიცხვაში (იურიდიულ პირებში), იმავდროულად სრული ღირებულებით (დღგ-ის ჩათვლით) აიღება შესაბამის ანგარიშზე;

1. ნავაჭრი თანხის სრულად აღრიცხვა საღარი-საკასო აპარატებისა და ე.წ. საქონლის „გაყიდვის ჩეკების“ მეშვეობით. საღარი აპარატი თავისთავად დალუქულია საგადასახადო ინსპექციის მიერ, ხოლო საქონლის „გაყიდვის ჩეკები“ არის ნომრირებული (მიზანშეწონილია დღგ-ის ანგარიშფაქტურების მსგავსად მკაცრი აღრიცხვის), რომელიც მოთხოვნის საფუძველზე საგადასახადო ინსპექციის მიერ დაეწერება სავაჭრო ობიექტს და შემდეგ მოწმდება ხარჯვა. სავაჭრო ობიექტი ძირითადად მუშაობს საკასო-საღარი აპარატით, ხოლო რაიმე ობიექტური მიზეზების შემთხვევაში (ელენერგის გამართვა, აპარატის გაფუჭება) ანუ ფორს-მაჟორულ სიტუაციაში დროებით ე.წ. საქონლის „გაყიდვის ჩეკებით“, რომლის ყუა ადგილზე რჩება და მისი ხარჯვა ადვილად კონტროლდება. აღსანიშნავია, რომ „გაყიდვის ჩეკები“-ით ისპობა ის ვაკუუმში, რომელიც ობიექტურ თუ სუბიექტურ მიზეზთა გამო საღარი აპარატების უმუშევრობის პირობებში წარმოიშობა და ამავე დროს არ ავალდებულებს და შესაბამისად ათავისუფლებს მეწარმე სუბიექტებს დამატებითი, ე.წ. სათადარიგო, საღარი აპარატის შექმნისაგან, რაც შესაბამისად გარკვეული ფინანსური დანახარჯების დაზოგავსთანავე არის დაკავშირებული, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო ბიზნესის შემთხვევაში. ამასთან, ის სტიმულირებას გაუკეთებს მეწარმის მოტივაციას, რაც შეიძლება მოკლე დროში ადადგინოს საკასო-საღარი აპარატი.

აღნიშნული მეთოდით მარტივდება სავაჭრო ობიექტებში ბუღალტრული აღრიცხვა (როგორც ასეთი, ის აღარ არის პირდაპირ გადამხდელი დღგ-ის, თუმცა ბიუჯეტში დღგ არაპირდაპირი ფორმით მაინც ამოდის), მცირე სავაჭრო ობიექტებში „სამეწარმეო საქმიანობის შესახებ“ კანონის შესაბამისად საკმარისია აღრიცხვის გამარტივებული ფორმა (საქონლის მიღება ფიქსირდება „საქონლის შემოსავლის აღრიცხვის ჟურნალში“, ხოლო ნავაჭრი თანხა, ამონაგები - საღარი-საკასო აპარატით).

იმავდროულად დაწესებული მოთხოვნების შეუსრულებლობისა და უგულებელყოფის შემთხვევაში გატარდება კანონით გათვალისწინებული ფინანსური და ადმინისტრაციული სანქციები, რომლებიც მიუღებელს გახდის სავაჭრო ობიექტებში აღურიცხავი საქონლის ბრუნვას. მთავარია სისტემატური კონტროლი, რომ გაყიდულ საქონელზე გამოიწეროს საღარი-საკასო აპარატის ქვითარი. ქვითრის გარეშე საქონლის მიწოდების, რეალიზაციის ფაქტის დაფიქსირების, მისი გამოვლენის სხვადასხვა მეთოდი არსებობს, მაგრამ აქ მთავარია, რომ თვის განმავლობაში ასეთი ფაქტის ერთხელაც დაფიქსირება, ფინანსური და ადმინისტრაციული სანქციებიდან გამომდინარე მიუღებელი იყოს მეწარმისათვის.

აღნიშნული მეთოდი გამოიწვევს სავაჭრო ობიექტებში აღურიცხავი საქონელბრუნვის შეკვეცას, რაც იმავდროულად გაზრდის წარმოების სფეროს მიერ წარმოებული და მიწოდებული პროდუქციის აღრიცხვაში მიმოქცევის მოცულობას.

მიგვაჩნია, რომ გადასახედია სავაჭრო ობიექტების გადასახადებით დაბეგვრის მოცულობა. ის არ უნდა იყოს მიზანშეწონილზე მეტი, რადგან ასეთ შემთხვევაში ადგილი აქვს ვაჭრობის სფეროს შეკვეცას და აღურიცხავი საქონლის ბრუნვის ზრდას. ამდენად, თუ არ იქნა შესაბამისი ეკონომიკური ბერკეტი და სტიმული, მხოლოდ კონტროლის სისტემა და ადმინისტრირება სასურველ შედეგს ვერ მოგვცემს, დღევანდელ პირობებში საშიშროება იმისა, რომ ბეგარის განაკვეთის შემცირება მისაღები თანხების მოცულობის კლებას გამოიწვევს, არ არის სწორი,

ვინაიდან კლება გადაფარული იქნება აღრიცხვა-ანგარიშგებაში მოქცეული საქონეობრუნვის მოცულობის ზრდის ხარჯზე, ხოლო მეწარმის ფულადი და მატერიალური სახსრების ზრდა საშუალო და მცირე ბიზნესის განვითარების წინაპირობაა. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია დაბეგვრის განაკვეთის ორ ვარიანტად წარმოდგენა სავაჭრო დანამატის საშუალო შეწონილ ოდენობასთან მიმართებაში.

ცხრილი 4.

გადასახადების განაკვეთების დიფერენციაცია

1		2	
საშუალო შეწონილი სავაჭრო დანამატი	გადასახადის განაკვეთი %	საშუალო შეწონილი სავაჭრო დანამატი	გადასახადის განაკვეთი %
1	2	3	4
20 %-მდე	5	10 %-მდე	3
20%-დან 30 %-მდე	6	10%-დან 20 %-მდე	4
30%-დან 40 %-მდე	7	20%-დან 30 %-მდე	5
40%-დან 50 %-მდე	8	30%-დან 50 %-მდე	7
50%-დან 60 %-მდე	9	50%-დან 70 %-მდე	10
60%-დან 70 %-მდე	10	70%-დან 100 %-მდე	15
70%-დან 80 %-მდე	11	100%-დან 150 %-მდე	20
80%-დან 90 %-მდე	12	100 %-ის ზევით	25
90%-დან 100 %-მდე	13		
100 %-ის ზევით	15		
და ა. შ.			

პირველი ვარიანტის მიხედვით საშუალო შეწონილი სავაჭრო დანამატთან მიმართებაში დადგენილი გადასახადის განაკვეთებით ბიუჯეტში მიმართული თანხა უახლოვდება მოქმედი დაბეგვრის სისტემით ბიუჯეტში სავაჭრო ობიექტებიდან დღგ-ის, მოგების (საშემოსავლო) გადასახადის მეშვეობით მისაღებ თანხებს, მაგრამ შესაძლებელია მათი გამსხვილებაც (საშუალო შეწონილი სავაჭრო დანამატის) და გადასახადის განაკვეთების კორექტირება ისე, რომ გარკვეული სტიმული ჩაიდოს. ამდენად, მეორე ვარიანტი უფრო მიზანშეწონილია.

შემოთავაზებული მეთოდით ბიუჯეტთან ანგარიშშვორება ხდება ჩვეულებრივად ყოველ-თვიურად, რითაც მატულობს და ჩქარდება მოზიდული თანხების ოდენობა და ბრუნვა. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ სავაჭრო ობიექტებიდან ბიუჯეტში მნიშვნელოვანი ნაწილი ნაღდი ანგარიშშვორებით შემოდის.

ბიუჯეტში მობილიზებული თანხების განაწილება მოქმედ გადასახადებს (თუ საჭიროება

შეიქმნება-ცენტრალურ და ტერიტორიულ ბიუჯეტებისთვისაც შორის) მოხდება ხაზინის მეშვეობით. გაყოფის (თუ რომელ გადასახადს რა წილი უჭირავს) პროცენტული განაკვეთის გამოთვლა არ წარმოადგენს სირთულეს. მაგალითად, დღგ-ის წილი ამ ფორმით მობილიზებული თანხის მთლიან მოცულობაში 60-65 %-ის ფარგლებშია.

ამასთან, გადასახედია ის აბსურდული სიტუაცია, რომელიც შეიქმნა თავის დროზე მიკრო ბიზნესის დაბეგვრის რეჟიმის შემოღებით, როცა საერთოდ განთავისუფლდა გადასახადისაგან ეკონომიკური საქმიანობის განმახორციელებელ პირთა ცალკეული კონტიგენტი. ამას არა მარტო ფისკალური, არამედ სოციალ-ფსიქოლოგიური მომენტიც ახლავს-უმჯობესია არა საერთოდ გავანთავისუფლოდ, არამედ გადავახდევინოთ სავარაუდო შემოსავლის ოდენობის გათვალისწინებით და დავიცვათ დაბეგვრის ერთ-ერთი ფუნდამენტური პრინციპი – ამდენად, გადასახადი უნდა გადაიხადოს ყველამ ვისაც გარკვეული შემოსავალი აქვს, საკმაოდ მცირე ოდენობით, მაგრამ მაინც, რომ ჩამოუყალიბდეს და გაუნდეს შეგრძნება, რომ ისიც დებულობს მოკრძალებულ წვლილს სახელმწიფო კონსოლიდირებული შემოსავლების ფორმირებაში. მითუმეტეს არაერთი მაგალითის მოყვანა შეიძლება, როცა მიკრო ბიზნესის მქონე პირს უფრო მეტი შემოსავალი აქვს, მათ შორის, საარსებო მინიმუმს ზევით და ის საერთოდ განთავისუფლებულია, ხოლო პირობითად საბიუჯეტო ან სხვა სფეროს მუშაკის, სადაც ვერ და არ ხერხდება აღურიცხაობა ან უფრო ძნელია, მას ვბეგრავთ, თუგინდ საარსებო მინიმუმს ქვევით იყოს მისი შემოსავალი (ამ კატეგორიაზე გადახდილი თანხების კომპენსაციის, უკან ანაზღაურების ამჟამად შემოღებული მეთოდი რამდენად ეფექტური იქნება, ამას უახლოესი მომავალი გვაჩვენებს).

უნდა აღინიშნოს, რომ შემოთავაზებული დაბეგვრის წესი ითვალისწინებს საქონლის მოძრაობის სრული ციკლის დაბეგვრას დღგ-ით, ვინაიდან წარმოებისა და ბრუნვის ყველა ეტაპზე და ყველა დონეზე იქმნება დამატებული ღირებულება, მათ შორის როცა ბრუნვა 100000 ლარზე ნაკლებია. მოქმედი სისტემით გამოდის, რომ მას არ ვბეგრავთ დღგ-ით. რატომ-ადმინისტრირებაა ძნელი? მაშინ ისევ დაბეგვრის ფუნდამენტური მოთხოვნის (სამართლიანობისა და თანაბრობის) ნაწილობრივ უგულებელყოფა ხდება. აღნიშნული ფრიად მნიშვნელოვანი საკითხია და დამატებითი განხილვის და მსჯელობის საგანია.

თინათინ ბუბუაშვილი

ეკონომიკის დოქტორი, აკ. წერეთლის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოც. პროფესორი

**კომერციული ბანკების როლი მცირე და საშუალო
ბიზნესის განვითარებაში**

მცირე მეწარმეობა მსოფლიოს ყველა ქვეყანაში ეროვნული ეკონომიკის განუყოფელი ნაწილია. თანამედროვე ეკონომიკა წარმოდგენილია კარგად განვითარებული მცირე საწარმოო სექტორის გარეშე, ვინაიდან იგი ეკონომიკას უფრო მოქნილ და მანევრირებად ხასიათს აძლევს, და უზრუნველყოფს, მოსახლეობის საწარმოო და ფინანსური რესურსების მობილიზაციას, მინიმალური დანახარჯებით ქმნის ახალ სამუშაო ადგილებს, ხელს უწყობს ადამიანის მეწარმეობრივი უნარის ამოქმედებას და უზრუნველყოფს მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის მთელი რიგი მნიშვნელოვანი მიმართულებით განვითარებას; იგი ხელს უწყობს დასაქმების პრობლემის გადაჭრას და შესაბამისად ქვეყნის სოციალური ფონის გაუმჯობესებას და საბოლოო ჯამში ავითარებს საბაზრო ურთიერთობათა ფორმირების პროცესში დემოკრატიულ საწყისებს.

გაეროს 2008 წლის გამოკვლევებით მცირე და საშუალო ბიზნესში დასაქმებულია მთლიანად დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი. ეს პრაქტიკული მონაცემი ყველაზე ნათლად მიუთითებს მცირე და საშუალო ბიზნესის მნიშვნელობაზე. თუმცა, მცირე საწარმოო სუბიექტების ერთ-ერთი უმწვავესი პრობლემაა ფინანსური რესურსების სიმცირე, რომელიც მას ფუნქციონირების პროცესში ესაჭიროება ისეთი მნიშვნელოვანი ამოცანების გადასაჭრელად, როგორცაა მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის განახლება ან ახალი ძირითადი საშუალების შექმნა, მუდმივი და სტაბილური სასაქონლო მარაგების შექმნა, მიმდინარე ხარჯების დაფარვა და სხვა.

აღნიშნული ამოცანების წარმატებით გადაჭრა განაპირობებს ზოგადად, საწარმოო სუბიექტის წარმატებას, რაც თავისთავად უზრუნველყოფს სტაბილურ, მზარდ მოთხოვნას საწარმოს მიერ წარმოებულ საქონელსა თუ მომსახურებაზე. სწორედ ფინანსური რესურსების სიმცირე განაპირობებს მცირე და საშუალო მეწარმეობის ნაკლებკონკურენტუნარიანობას, რის გამოც განსაკუთრებით მაღალია ამ ტიპის საწარმოო სუბიექტებში გაკოტრების მაჩვენებელი (გამოკვლევებმა დაადასტურა, რომ მცირე და საშუალო საწარმოების საშუალოდ 40% კოტრდება ფუნქციონირების დაწყებიდან 2 წელიწადში). მცირე და საშუალო საწარმოების ფუნქციონირების ამ რთულ და მეტად წინააღმდეგობრივ პროცესში იკვეთება საწარმოს მიერ მოზიდული ფინანსური სახსრების, მათ შორის განსაკუთრებით – კრედიტის როლი. კრედიტი მჭიდროდ არის დაკავშირებული საწარმოთა წრებრუნვასთან და მისი განხორციელების ერთ-ერთ იარაღს წარმოადგენს. წრებრუნვის პროცესში სახსრები პერიოდულად დებულობს ფულად ფორმას და ამის გამო, საწარმოთა სახსრების გარკვეული ნაწილი მუდმივად ფულად ფორმაშია. საწარმოთა ფულადი სახსრების მოცულობა მერყეობს სახსრების შემოსავლისა და მათი ამა თუ

საქონლისა და მომსახურების მიწოდება

იმ საჭიროებისათვის ხარჯვის ვადების მიხედვით.

სახსრების შემოსავლისა და ხარჯვის ვადები ერთმანეთს არ ემთხვევა, ამიტომ წრებრუნვის პროცესში საწარმოებს აუცილებლად წარმოეშება დროებითი საჭიროება დამატებით ფულად სახსრებზე, რომელიც აუცილებელია სხვადასხვა მნიშვნელოვანი ამოცანების გადასატრედად. კრედიტის საჭიროება მცირე და საშუალო საწარმოებში უფრო იგრძნობა, იმ უბრალო მიზეზის გამო, რომ შედარებით მსხვილ საწარმოო სუბიექტებს დამატებით ფულადი სახსრების მოძიების სხვა ალტერნატიული გზებიც გააჩნიათ (მაგალითად, აქციების ან ობლიგაციების გაყიდვა), ხოლო მცირე და საშუალო საწარმოებს ფინანსური რესურსის მოზიდვის ერთ-ერთი თუ არა ერთადერთი წყარო კრედიტია.

კრედიტის მნიშვნელობასთან ერთად იზრდება კომერციული ბანკების, როგორც ძირითადი საკრედიტო რესურსის მქონე ეკონომიკური სუბიექტის როლი და მნიშვნელობა, მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებაში. მართალია კრედიტის გამცემი სხვა სუბიექტებიც არსებობს (მაგალითად, მიკრო-საკრედიტო ორგანიზაციები), მაგრამ მათი წილი ეკონომიკის მოტიან დაკრედიტებაში ძალიან მცირეა. კომერციული ბანკები საბაზრო ეკონომიკის ცენტრალურ რგოლს წარმოადგენს, საბანკო სისტემის სტაბილური ფუნქციონირება, რაც გულისხმობს, რომ კომერციულმა ბანკმა სრულად შეძლოს თავისი ფუნქციების შესრულება, საერთო ეკონომიკური მდგომარეობის სტაბილურობის უზრუნველყოფის მნიშვნელოვანი ფაქტორია და პირიქით, რაც ფინანსური კრიზისების წარსულის გამოცდილებამ და მსოფლიოში უკანასკნელ პერიოდში მიმდინარე რიზისულმა პროცესებმა ნათლად დაადასტურა.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მთავარ პრობლემად რჩება ეკონომიკის რეალური სექტორის დაკრედიტება. საფინანსო და რეალური სექტორი ერთმანეთისგან ფაქტორივად მოწყვეტილია და თითოეული მათგანი საკუთარ რეჟიმში ფუნქციონირებს ფულის ნაკადები უმთავრესად, მიედინება არა რეალურ სექტორში, არამედ ფინანსურ სექტორში და ხშირ შემთხვევაში, სპეკულაციურ ოპერაციებს უწევს მომსახურებას. რეალური სექტორი კი განიცდის “ფულის შიმშილს”. აღნიშნული განპირობებულია იმით, რომ რეალური სექტორის დაკრედიტება დაკავშირებულია დიდ რისკთან, უფრო კონკრეტულად, ეკონომიკის რეალური სექტორის, კერძოდ კი მეწარმეობის დაკრედიტების მასშტაბების სიმცირესთან, რასაც ერთი მხრივ, ფინანსური რესურსების სიმცირე, ხოლო მეორე მხრივ, ამ სექტორში არსებული არასახარბიელო მდგომარეობა განაპირობებს. კერძოდ, მცირე საწარმოების დიდი ნაწილი ამორტიზირებულია, მოძველებულია, შესაბამისად მათ არ შეუძლიათ აწარმოონ კონკურენტუნარიანი საქონელი თუ მომსახურება, რაც ნაკლებად მიმზიდველს ხდის კომერციული ბანკების მხრიდან მათ დაკრედიტებას. ამ პრობლემას ემატება ისიც, რომ კომერციული ბანკები ჯერ კიდევ ერიდებიან მცირე და საშუალო ბიზნესის გრძელვადიან დაკრედიტებას, რაც გამოწვეულია 4 ძირითადი მიზეზით:

- ფინანსური რისკი – არარენტაბელურ საწარმოში დიდია სესხის გადახდის უუნარობით გამოწვეული რისკი;
- მოკლევადიანი დაკრედიტებისას ფულის ბრუნვის სიხშირე უფრო მეტია, ვიდრე გრძელვადიანი დაკრედიტებისას; ამიტომ კომერციული ბანკები ამჯობინებენ უფრო სწრაფად აბრუნონ შეზღუდული ფინანსური რესურსები ვიდრე დააბანდონ იგი გრძელვადიან აქტივებში.
- მოზიდული სახსრების, კერძოდ კი დეპოზიტების ნაკლებვადიანობა, რომლის გამომ-

წვევი ძირითადი მიზეზია ნდობის ნაკლებობა საბანკო სექტორის მიმართ;

□ პოლიტიკური რისკი – განვითარებადი ქვეყნების უმეტეს ნაწილში, მათ შორის საქართველოშიც არსებული პოლიტიკური მდგომარეობა, უარყოფითად აისახება ბიზნესზე;

ამ მიზეზების შედეგია საქართველოს საკრედიტო ბაზარზე შექმნილი დღევანდელი რეალობა. კერძოდ, ერთი მხრივ ბიზნესსესხების წილი მთლიან საკრედიტო პორტფელში 15%-ს არ აღემატება, მეორე მხრივ, დაფინანსებული მცირე და საშუალო ბიზნესის ვადიანობა ძირითადად მერყეობს 12-დან 24 თვემდე. ამის გამო საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში, მათ შორის საქართველოშიც, კომერციული ბანკები სრულად ვერ ასრულებენ ეკონომიკის მასტიმულირებელ, გამაჯანსაღებელ როლს.

დღევანდელპირობებში, მცირე და საშუალო ბიზნესის საკრედიტო რესურსებით უზრუნველყოფას ხელს უშლის შემდეგი მიზეზები:

1. სამეწარმეო სტრუქტურების აბსოლუტურ უმრავლესობის მძიმე ფინანსური მდგომარეობა, რაც განაპირობებს სკომერციული ბანკების მხრიდან ნაკლებ დაინტერესებას მათ დაფინანსებაზე. ასეთი სახის საწარმოების ძირითადი ნაწილი სესხის დაბრუნების თვალსაზრისით კომერციული ბანკების პოზიციიდან ნაკლებსაიმედოა. ამიტომ საკრედიტო სუბიექტები განსაკუთრებულ სიფრთხილეს იჩენენ მათ დაკრედიტებაში;

2. რესურსების სიმცირე, რაც განაპირობებს იმას, რომ დაკრედიტების დროს ბანკები უპირატესობას უფრო მსხვილ საწარმოო სუბიექტებს ანიჭებენ, რომელთაც აქვთ სესხის საიმედო უზრუნველყოფა;

3. ვადაგადაცილებული სესხების რაოდენობის ზრდა მთლიან საკრედიტო პორტფელში, რაც ბანკის ლიკვიდობაზე უარყოფით გავლენას ახდენს. ამის პარალელურად, არ არსებობს აღნიშნული რისკის დაზღვევის თუ გადაზღვევის მექანიზმი, რომ საკრედიტო ორგანიზაციას საშუალება მიეცეს სესხის გადახდისუუნარობით გამოწვეული რისკი გადაანაწილოს სხვა ეკონომიკურ სუბიექტზე.

კანტელეიზონ (პაატა) კლდიაშვილი

ქუთაისის უნივერსიტეტის ასისტენტ პროფესორი, თსუ-ის დოქტორანტი

ბუღალტრული აღრიცხვის განვითარების ახალი
შესაძლებლობები საქართველოში

საქართველოს ბუღალტრული აღრიცხვის განვითარების ახალი შესაძლებლობები საქართველოში

XX საუკუნის დასაწყისიდან საქართველოში დაიწყო ბუღალტრული აღრიცხვის სისტემის ტრანსფორმაცია და აუდიტორული საქმიანობის ჩამოყალიბება. XXI საუკუნის დასაწყისიდან კი ქვეანაში სავალდებულო გახდა ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოება ბუღალტრული აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად. ამასთან, სტანდარტების მოთხოვნების პრაქტიკაში გამოყენების ხარისხის გაზრდისათვის აღნიშნული პერიოდიდან დღემდე არაერთი ღონისძიება განხორციელდა, როგორც სახელმწიფო უწყებების (მაგალითად, საქართველოს პარლამენტთან არსებული ბუღალტრული აღრიცხვის სტანდარტების კომისიის), ასევე ადგილობრივი პროფესიული ორგანიზაციების (უპირველეს ყოვლისა საქართველოს პროფესიონალ ბუღალტერთა და აუდიტორთა ფედერაციის) მიერ როგორც საკუთარი რესურსებით, ისე საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად ამ წელზე მეტი დროის გასვლისა და მიღწეული გარკვეული წარმატებებისა, საქართველომ ვერ შეძლო ამ მიმართულებით თანამედროვე ევროპულ დონესთან მიახლოებაც კი.

იმის დასადგენად, თუ რატომ ვერ მოვახერხეთ აღნიშნული უპირველეს ყოვლისა, უნდა გავითვალისწინოთ ის სასტარტო პოზიციები, რომელიც გვქონდა ჩვენ და ევროპის ქვეყნებს XXI საუკუნის დასაწყისში ბუღალტრული აღრიცხვის სფეროში და ამის შემდეგ მოვახდინოთ ანალიზი. თუმცა, ანალიზის გამარტივებისათვის უმჯობესი იქნება შესადარებლად ავიღოთ ერთ რომელიმე, თუნდაც 2013 წელს განხორციელებული აქტივობები, ვინაიდან წლების მიხედვით ისინი უმეტეს შემთხვევაში მსგავსია.

საქართველოში აღნიშნულ აქტივობებს ბოლო წლებში ძირითადად საქართველოს პროფესიონალ ბუღალტერთა და აუდიტორთა ფედერაცია (ბაფ) ახორციელებს, თუმცა მისი რესურსები შეზღუდულია და შესაბამისად განხორციელებული აქტივობები ვერ იქნება საკმარისი ქვეანაში აღრიცხვის სფეროს იმ ტემპით განვითარებისათვის, რაც მოკლე დროში უზრუნველყოფს თანამედროვე ევროპულ დონესთან დაახლოებას. ამის დასტურია თუნდაც ის, რომ ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტების ქართულ ენაზე თარგმნა უკანასკნელად მხოლოდ 2009 წელს მოხერხდა.

გაცილებით მრავალფეროვანია ბუღალტერთა საერთაშორისო ფედერაციის (ბსფ) მიერ განხორციელებული საქმიანობა. თითოეულ წელს ის ახდენს სხვადასხვა აქტივობების იმპლემენტაციას წინასწარ განსაზღვრული შემდეგი ოთხი მიმართულებით: სტანდარტები და გაიდლაინები (Standards and Guidance), ადაპტაცია და იმპლემენტაცია (Adoption and Implementation), განვითარება და ხარისხი (Development and Quality), საუბრები/განხილვები (Speaking Out).

აქტივობები ორიენტირებულია როგორც ფასს-ების, ასევე მცირე და საშუალო საწარმოთა სტანდარტების გამოყენების ხელშეწყობისაკენ, კერძოდ, მხოლოდ პირველი მიმართულებით: 2013 წლის მარტში ფედერაციამ გამოსცა ამავე წლის 1 იანვრის მდგომარეობით განახლე-

ბული ფასს-ები, ე.წ. „წითელი წიგნი“ (2013 International Financial Reporting Standards IFRS® (Red Book)¹), 2013 წლის ივლისში გამოსცა სახელმძღვანელო მითითებები ფასს-თან დაკავშირებით, ე.წ. „მწვანე წიგნი“ (A Guide through IFRS® July 2013 (Green Book)). როგორც გამოცემის ანოტაციაში² მოცემული, ის არის დამატებითი საგანმანათლებლო სახელმძღვანელო, რომელიც განსაკუთრებით სასარგებლო იქნება იმათთვის, ვინც სწავლობს ან ასწავლის ფასს-ებს.

წიგნი შედგება ორი ნაწილისაგან: პირველ ნაწილში მოცემულია კონცეპტუალური ჩარჩოები და ძირითადი მოთხოვნები ფასს-ებთან, ბასს-ებთან და მათ ინტერპრეტაციებთან დაკავშირებით, ხოლო მეორე ნაწილში მოცემულია დაკავშირებული და თანხმდები დოკუმენტები, საილუსტრაციო მაგალითები, სტანდარტების გამოყენების გაიდლაინები, ბასსს-ს ტექნიკური მითითებები ცალკეულ საკითხებთან მიმართებაში, დასკვნები და განსხვავებული მოსაზრებები.

საგულისხმოა, რომ წიგნის პირველი ნაწილი არის 1504 გვერდიანი, ხოლო მეორე ნაწილი 2336 გვერდიანი. ბსფ-მ 2013 წელს ასევე გამოსცა ე.წ. „ლურჯი წიგნი“ (2013 International Financial Reporting Standards IFRS® Consolidated without early application (Blue Book)³), რომელიც შედგება ორი ნაწილისაგან (საერთო ჯამში 3744 გვერდი) და ასევე მნიშვნელოვან დახმარებას უწევს დაინტერესებულ პირებს, ვინაიდან მასში მოცემულია მხოლოდ 2013 წლის დასაწყისისათვის მოქმედი ნორმები და მათი პრაქტიკაში გამოყენების კონკრეტული ასპექტები. 2013 წლის ნოემბრის თვიდან უკვე შესაძლებელია ბსფ-ის მიერ შექმნილი კიდევ ერთი ინოვაციური სერვისით სარგებლობა. ეს არის ელექტრონული ფასს-ების ვებ აპლიკაცია (eIFRS Web App), რომელიც მუშაობს როგორც ონლაინ, ისე ოფლაინ რეჟიმში დღეის მდგომარეობით iOS ოპერაციული სისტემის მქონე მობილურ ტელეფონებში და პლანშეტებში, ხოლო უახლოეს მომავალში შესაძლებელი იქნება მისი გამოყენება ანდროიდის ოპერაციული სისტემის მიერ.

ბსფ-ს მიერ 2009 წელს შემუშავებული იქნა ფასს-ები მცირე და საშუალო საწარმოებისათვის (IFRS for SMEs, July 2009)⁴ და დაიწყო მთელი რიგი ღონისძიებების დაგეგმვა და აქტიური განხორციელება ბსფ-ს წევრ სახელმწიფოებში მისი დანერგვისათვის. იმავე წელს გამოცემული იქნა სახელმძღვანელო მცირე და საშუალო საწარმოთა ფასს-ების გამოყენების გამარტივებისათვის (A Guide for Micro-sized Entities Applying the IFRS for SMEs 2009 Bundle), 2013 წელს კი შემუშავებული იქნა ილუსტრირებული სახელმძღვანელო (გაიდლაინი) მცირე და საშუალო საწარმოთა ფასს-ებთან დაკავშირებით (Illustrative Guidance IFRS for SMEs, June 2013). ‘ოველივე ეს ბსფ-ის მიერ ხორციელდება 2013-2016 წლების სტრატეგიისა და სამუშაო გეგმის (Strategy And Work Plan, 2013-2016) ფარგლებში, რომელიც შემუშავებული იქნა „მცირე და საშუალო პრაქტიკის კომიტეტის“ (Small and Medium Practices Committee - SMP) მიერ 2012 წლის დეკემბერში და განსაზღვრავს ბსფ-ს იმ სერვისების ძირითად მიმართულებებს და პრიორიტეტებს, რომლებიც მიზნად ისახავენ აღრიცხვის პრაქტიკის გაუმჯობესებას მცირე და საშუალო საწარმოებში.

აღნიშნული სტრატეგიის იმპლემენტაციისათვის SMP კომიტეტი ‘ოველწლიურად შეიმუშავებს და ამტკიცებს სამუშაო გეგმებს, რომლებშიც დეტალურად არის გაწერილი თითოეულ წელს განსახორციელებელი აქტივობები ბსფ-ის მიერ განსაზღვრული ოთხი მიმართულებით. 2013 წლის სამუშაო გეგმით გათვალისწინებული ი’ო ისეთი ღონისძიებების და პროექტების განხ-

¹ <http://shop.ifrs.org/ProductCatalog/Product.aspx?ID=1734>

² <http://shop.ifrs.org/ProductCatalog/Product.aspx?ID=1764>

³ <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/RegisterMyInterest>

⁴ <http://shop.ifrs.org/ProductCatalog/Product.aspx?ID=1767>

ორციელება, როგორებიცაა: გაიდლაინებისა და მანუალების დამუშავება და გამოცემა სხვადასხვა სააღრიცხვო საკითხებთან, ასევე აღნიშნულ საწარმოებში აუდიტის ჩატარებასთან დაკავშირებით, სტანდარტების გამოყენების პრაქტიკული გამოცდილების გაზიარება საწარმოთა შორის, საინტერესო პუბლიკაციების გამოცემა, კვლევების ჩატარება, დისკუსიების და კონფერენციების ორგანიზება ცალკეულ საკითხებზე, ვებ-გვერდისა და სოციალური ქსელების რესურსების გამოყენება, ელექტრონული პროგრამის SMP Quick Poll განახლება და გამოყენება, რომელიც უზრუნველ'ოფს პროფესიის წარმომადგენელთა სწრაფ ონლაინ დახმარებას. აღნიშნული პროგრამა უკვე ადაპტირებულია 15 ენაზე, ხოლო თავად მცირე და საშუალო საწარმოთა ფასს-ები დღეის მდგომარეობით თარგმნილია 26 ენაზე (მათ შორის სომხურად, თურქულად, უკრაინულად და ა.შ.), რომელთა შორის, სამწუხაროდ არ არის ქართული.

ბსფ-ის გარდა, ამ კუთხით, ყურადღების ღირსია აგრეთვე ეროვნული პროფესიული ორგანიზაციების საქმიანობა, რომლებიც ასევე ახორციელებენ მნიშვნელოვან ღონისძიებებს საკუთარ ქვეყნებში სტანდარტების გამოყენების გამარტივებისათვის. ასე მაგალითად, ინგლისისა და უელსის ნაფიც ბუღალტერთა ინსტიტუტს (ICAEW - The Institute of Chartered Accountants in England and Wales) საკუთარ ვებ-გვერდზე შექმნილი აქვს ელექტრონული ბიბლიოთეკა⁵. სადაც გარდა სტანდარტებისა (ფასს, ბასს, მცირე და საშუალო საწარმოთა სტანდარტები), მოცემულია ასევე მათთან დაკავშირებული სხვადასხვა საჭირო მასალები, მათ შორის სტანდარტების რეზიუმეები, პრეს რელიზები, გაიდლაინები (მ.შ. მოკლე ანუ ე.წ. ჯიბის გაიდლაინი, Pocket Guide), კითხვა-პასუხები სტანდარტების გამოყენებასთან დაკავშირებით, საინტერესო პუბლიკაციები, ელექტრონული ჟურნალები, ცალკეულ საკითხებზე დისკუსიების შედეგები, კონსულტაციების რეზიუმეები, სახელმძღვანელოები. ორგანიზაცია საკუთარ წევრებს ასევე სთავაზობს უფასო სატელეფონო, ონლაინ (ელ. ფოსტის საშუალებით) და უშუალო (ოფისში) კონსულტაციებს. ყოველივე ეს ნათლად მეტყველებს, ერთი მხრივ იმაზე, რომ დამატებითი დამხმარე მასალების გარეშე სტანდარტების სრულყოფილი გამოყენება პრაქტიკაში ძალიან რთულია (ან შეუძლებელია), ხოლო მეორე მხრივ იმაზე, თუ რაოდენ მნიშვნელოვნად მიიხნევს და რაოდენ დიდ ყურადღებას უთმობს საერთაშორისო ფედერაცია და ეროვნული ფედერაციები დამატებითი დამხმარე მასალების შემუშავებასა და გავრცელებას.

ვფიქრობთ, რომ ჩვენი ქვეყნის სინამდვილეში, საერთაშორისო სტანდარტების სრულად დანერგვისათვის, უფრო მეტად მნიშვნელოვანია მსგავსი დამხმარე სახელმძღვანელოების და სხვა ანალოგიური რესურსების გამოყენება, ვიდრე ევროპის ქვეყნებში, იმ აშკარად განსხვავებული სასტარტო მდგომარეობის გამო, რომელზეც უკვე აღვნიშნეთ. შესაბამისად, აუცილებლობად მიგვაჩნია, არა მარტო ის, რომ ქართულად ითარგმნოს და გამოიცეს მხოლოდ სტანდარტები, არამედ საერთაშორისო ფედერაციის მიერ გამოცემული, სტანდარტებთან დაკავშირებული ყველა მასალა. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს მცირე და საშუალო საწარმოთა სტანდარტების დანერგვას, ვინაიდან ჩვენი ეკონომიკისა და სამეურნეო სუბიექტების სპეციფიკიდან გამომდინარე მცირე და საშუალო საწარმოთა სტანდარტების მომხმარებელთა რაოდენობა იქნება გაცილებით მეტი ქვეყანაში ვიდრე თუნდაც ფასს-ებისა. თუმცა იმის გამო, რომ საქართველო არის მცირე ზომის ქვეყანა, ბუღალტერთა და აუდიტორთა რაოდენობაც ბუნებრივია არ არის დიდი და პროფესიულ ორგანიზაციებსაც არ ყავთ წევრთა დიდი რაოდენობა, ამიტომ აღნიშნული ღონისძიებების განხორციელებისათვის მხოლოდ ის რესურსები, რომელიც გააჩნიათ დღეს საქართველოში მოქმედ პროფესიულ ორგანიზაციებს, აშკარად არ

⁵ <http://www.icaew.com/en/library>

იქნება საკმარისი და აუცილებელია დამატებითი წყაროების მოძიება.

დამატებითი რესურსები შეიძლება მოხიდული იქნეს სახელმწიფოსაგან, ან დონორი ორგანიზაციებისაგან. მაგრამ, ეს ყველაფერი შეიძლება იყოს მხოლოდ გარკვეული დროის განმავლობაში და არა მუდმივად. მაგალითად სახელმწიფომ შეიძლება მხარი დაუჭიროს (მათ შორის ფინანსურად) უახლოესი რამდენიმე წლის განმავლობაში აღრიცხვის (აუდიტის) სფეროს განვითარებას, სანამ არ აღმოიფხვრება ჩამორჩენა ბსფ-ის მიერ ამ ეტაპზე განხორციელებად აქტივობებთან. ,ხედველობაში გვაქვს 5 ახალი ფასს-ის დანერგვა საქართველოში, რომელიც გამოცემულია ბსფ-ს მიერ; მცირე და საშუალო საწარმოთა ფასს-ების დანერგვის დონისძიებების განხორციელებას ბსფ 2013-2016 წლების სტრატეგიის შესაბამისად.

ქვეყნის დღევანდელი ეკონომიკური შესაძლებლობების (ეკონომიკური ზრდა, საბიუჯეტო შემოსავლები) გათვალისწინებით უფრო რეალურად გვეჩვენება საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერა, რომელთა უშუალო ხელშეწყობით (მ.შ. ფინანსური და ინტელექტუალური) დაიწყო საქართველოში ბუღალტრული აღრიცხვის სფეროს ტრანსფორმაცია XX საუკუნის ბოლოს და რომლებიც დღესაც მზად არიან მხარი დაუჭირონ ქვეყანას ამ მიმართულებით. ერთ-ერთ ასეთ საერთაშორისო ორგანიზაციას წარმოადგენს მსოფლიო ბანკი. ის 2004 წლიდან ახდენს ევროკავშირის აღმოსავლეთ პარტნიორობის მონაწილე ქვეყნების საბუღალტრო და აუდიტის სტანდარტების მიმოხილვას, რათა დაეხმაროს მათ აღრიცხვისა და აუდიტის სფეროს განვითარებისათვის სწორი პოლიტიკის ფორმირებაში.

2013 წლის მეორე ნახევრიდან დაიწყო მსოფლიო ბანკის კიდევ ერთი ახალი პროგრამა - “აუდიტის და ანგარიშგების გაუმჯობესება აღმოსავლეთ პარტნიორობის მონაწილე ქვეყნებში”⁶ (Strengthening Auditing and Reporting in the Countries of the Eastern Partnership - STAREP), რომელიც მიზნად ისახავს, შექმნას გამჭვირვალე გარემო და ეფექტური ინსტიტუციური ჩარჩოები კორპორაციული ანგარიშგების განვითარებისათვის, ასევე მისი მეშვეობით, აღმოსავლეთ პარტნიორობის მონაწილე ქვეყნები, მ.შ. საქართველოც ევროკავშირის კანონების და რეგულაციების სისტემის მოთხოვნების გათვალისწინებას შეძლებენ. პროგრამის ფარგლებში გათვალისწინებულია დახმარების გაწევა ფინანსთა სამინისტროებისათვის, ბუღალტრებისათვის, ფინანსური სფეროს მარეგულირებელი ორგანოებისათვის და ლექტორებისათვის, რომლებიც ასწავლიან ბუღალტერიას.

პროგრამის სტრუქტურა მოიცავს სამ თემატურ კომპონენტს: 1) განათლების რეფორმას ბუღალტრული აღრიცხვის სფეროში, რომელიც მიმართული იქნება განათლების სისტემის რეფორმის სტიმულირებისკენ; 2) ბუღალტრული აღრიცხვისა და აუდიტის სტანდარტებს, რომლებიც აქცენტირებული იქნება მცირე და საშუალო ბიზნესებზე და 3) ფინანსური სექტორის პრაქტიკული ფორუმი, რათა გაიზარდოს ფინანსური სექტორის ხელმძღვანელთა ინფორმირება IFRS-ებთან დაკავშირებით⁷.

STAREP პროგრამა განხორციელდება 2017 წლამდე და ამ ხნის მანძილზე ქვეყნის ყველა შესაბამისი სამთავრობო და არასამთავრობო უწყების მიერ მაქსიმალური ძალისხმევა უნდა იქნეს მიმართული იმისკენ, რომ სრულად იქნეს გამოყენებული აღნიშნული პროგრამის რესურსები საქართველოში ბუღალტრული აღრიცხვის (ასევე აუდიტის) სფეროს შემდგომი განვითარებისა და თანამედროვე ევროპულ დონესთან გათანაბრებისათვის.

⁶ <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/EXTCENFINREPREF/0,,contentMDK:23468684~menuPK:9341867~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:4152118,00.html>

⁷ <http://gfpa.ge/site/images/stories/Vienna-09-2013.pdf>

ბობოლოგი თ.ი.

დონეცკის ეროვნული ტექნიკური უნივერსიტეტის ასპირანტი

საწარმოს საინფორმაციო სისტემების აბეზის კონცეფცია, როგორც ეკონომიკური სუბიექტის მართვის პირითაღი ფაქტორი

ეკონომიკური სუბიექტის მართვის პროცესში საინფორმაციო სერვისის საფუძვლების, მე-
თოდებისა და მოდელების თეორიულ-მეთოდოლოგიური საკითხების დამუშავება აქტუალური
სამეცნიერო პრობლემაა.

ნაშრომის ძირითადი მიზანია საინფორმაციო სერვისის კონცეპტუალური მიდგომების,
საწარმო პროცესების ეკონომიკურ-მათემატიკური მოდელირება და ამ სისტემის გამოყენება
მიზნობრივი ბაზრის გაფართოების საქმეში, ეფექტიანი მმართველობითი გადაწყვეტილებების
მისაღებად.

ნაშრომის სრული ვერსია იხილეთ ჟურნალის რუსულენოვან ნაწილში.

ბოლერძი ზანიკა

ბიზნესის და მართვის დოქტორი, ქუთაისის უნივერსიტეტის
და აკ. წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოც. პროფესორი

მენეჯერის რამდენიმე აუცილებელი თვისება

საინფორმაციო სისტემების მართვის პრობლემა

თანამედროვე მენეჯერი მრავალ ძირითად თვისებას უნდა ფლობდეს, მაგრამ მათ შო-
რის გამოყოფით რამდენიმე მათგანი, რომელიც ესოდენ საყურადღებოა ეფექტიანი მარ-
თვისათვის. მენეჯერმა აუცილებლად უნდა აიღოს სორიენტაცია მომავალზე და უნდა
იყოს ლიდერი – სხვა შემთხვევაში თუ უნდა, წარმატებული ხელმძღვანელი ვერ იქნება.
რამდენიმე წლის წინ ჩატარდა კვლევა, რომლის მიზანი იყო გამოერკვიათ თუ რა საერთო
თვისებები ჰქონდა მსოფლიო ისტორიის ლიდერებს. საბოლოო ჯამში აღმოჩენილ იქნა
მხოლოდ ერთი საერთო თვისება – ეს არის მომავლის ხედვის უნარი. ლიდერებს შეუძლი-
ათ მომავლის დანახვა სხვებს არა. ლიდერები ხედავენ ნათელ მომავალს თავისი ბიზნე-
სისათვის, ოჯახისათვის, საკუთარი თავისათვის, ქვეყნისათვის. ისინი ხედავენ ბრწყინვა-
ლეს მომავალს და მერე იწყებენ მუშაობას ამ მომავლის შესაქმნელად. ისინი საკმაოდ დიდ
დროს უთმობენ მომავალზე ფიქრს, თუ როგორ შეიძლება მიაღწიონ დასახულ მიზნებს
და ნაკლებად ფიქრობენ წარსულზე. საზოგადოების მხოლოდ 10% უყურებს მომავალს,
დანარჩენები კი, როგორც წესი ტკბებიან წუთიერი, ყოველდღიური სიამოვნებით ან ძირი-
თადად წარსულსაკენ აქვთ მზერა მიპყრობილი.

მენეჯერი, რომელიც ფიქრობს მომავალზე, ის მომენტალურად გასცემს კითხვაზე პა-

სუხს თუ როგორია მისი იდეალური მომავალი, ვინაიდან ხშირად ფიქრობს მასზე. ვისაც არ აქვს მომავლზე ნაფიქრი, ის პასუხს დააყოვნებს და შემდეგ დაიწყებს ფიქრს. ვისაც მომავლის ხედვა აქვს, მათ იციან, რატომ მიდიან მომავლისკენ და რა უნდა გააკეთონ იმისათვის, რომ მიადწონ დასახულ მიზნებს. სხვა ტიპის ადამიანებს ძალიან ბუნდოვანი წარმოდგენა აქვთ მომავალზე. წარუმატებელ ადამიანებს კი ხშირად უჭირთ მომავლის ხედვის ჩამოყალიბება.

მიზანს, რომელსაც ვერ ხედავ შეუძლებელია მისი მიღწევა. ამიტომ, მენეჯერმა უპირველესად უნდა განსაზღვროს მიზნები და მის შემდეგ ჩამოაყალიბოს მისი მიღწევის საშუალებები. ყოველივე ამაზე ფიქრისას მენეჯერი ხდება ოპტიმისტიც, ხდება კრეატიულიც და რეალობასაც აფასებს სამართლიანად. ამ მიმართულებით მუშაობის შედეგად ხელმძღვანელი გრძნობს ენერჯიას, ენთუზიას და ძალას, იზრდება მისი მოტივაციაც.

მენეჯერმა, აგრეთვე უნდა გაითვალისწინოს, მის დაქვემდებარებაში მყოფი პერსონალის შექებისა და შენიშვნის მიცემის წესები. მან აუცილებლად უნდა შეაქოს თანამშრომელი საჯაროდ, ხოლო შენიშვნა კი უნდა მისცეს სხვისგან შეუმჩნეველად. ვერც ერთი კომპანია ვერ შესძლებს გახდეს წარმატებული თუ ამ კომპანიაში მისი ხელმძღვანელები შიშით და სიმკაცრით მართავენ თანამშრომლებს. მათ აუცილებლად უნდა შეეძლოთ თანამშრომლების საქმიანობის შეფასება და წარმატებული თანამშრომლები უნდა შეაქონ და შენიშვნის კორექტულობა უნდა გამოიჩინონ.

წარმატებულ კომპანიაში თანამშრომლების მართვა ხდება ლიდერობის უნარ-ჩვევების საშუალებით, რომელიც, პირველ რიგში გულისხმობს კარგ დამოკიდებულებას საკუთარ თანამშრომლებთან. არ შეიძლება, რომ თანამშრომელი უბრალოდ გაუშვას სამსახურიდან იმ მიზეზის გამო, რომ ის ვერ აკეთებს საქმეს. მნიშვნელოვანია, რომ საკუთარ თავში ჩაიხედოს მენეჯერმა და გაანალიზოს რამდენად დაეხმარა მას საქმის სწორად გაკეთებაში, რამდენად ასწავლა მას ყველაფერი და მხოლოდ ამის შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება. კომპანია, ხომ თანამშრომლებისაგან შედგება – შესაბამისად თითოეული თანამშრომლის მოტივირებულობა და მონდომება მნიშვნელოვანია საერთო წარმატების საქმეში.

თანამშრომლებთან ურთიერთობაში მენეჯერი უნდა იყოს სამართლიანი. სანამ დაელაპარაკება თანამშრომელს და მისცემს შენიშვნას წინასწარ უნდა გაანალიზოს ამ ყველაფრის განხორციელების ფორმა, ტონი, ადგილი და დრო. დააყენოს საკუთარი თავი თანამშრომლის ადგილას და დაფიქრდეს, მისთვის როგორი ფორმით იქნება ეს უფრო მეტად მისაღები. ზოგადად, საკუთარი თავის სხვის ადგილას წარმოდგენა საკმაოდ კარგი თვისებაა და ხშირად სწორი გადაწყვეტილების მიღებაში ეხმარება მენეჯერს.

მენეჯერმა, თანამშრომლისათვის შენიშვნის მიცემა არ უნდა მოახდინოს წერილობით ან სხვების თანდასწრებით. ორივე შემთხვევაში თანამშრომლისათვის ასეთი ფორმით მიღებული შენიშვნა იქნება განსაკუთრებით მტკივნეული და საწყენი. სხვების თანდასწრებით მიღებული შენიშვნა დამცირების ტოლფასია, რაც ყოველთვის ცუდად მოქმედებს ადამიანებზე.

წერილობით მიღებული შენიშვნის შემთხვევაში ბუნებრივად რთული გასაგებია წერილის ტონი. ამიტომ, როგორც წესი, თანამშრომლის მიერ ხდება ყველაზე ცუდი სურათის წარმოდგენა და წერილობით მიღებული შენიშვნა იწვევს განსაკუთრებულ დემოტივაციას.

როდესაც ხელმძღვანელს სურს, რომ შეაქოს თანამშრომელი ამ შემთხვევაში ეს უნდა გააკეთოს საპირისპირო წესით. სხვების თანდასწრებით მიღებული შექება 2-ჯერ უფრო ღირებულია. წერილობით მადლობასაც თანამშრომელი უფრო დადებითად აღიქვამს ხეპირ შექებასთან შედარებით. ასეთ შემთხვევაში იზრდება თანამშრომლების მოტივაცია, რაც საბოლოო ჯამში ზრდის კომპანიის შედეგებს.

უდაოა, რომ თანამშრომლების კვალიფიკაციაზე ძალიან ბევრი რამ არის დამოკიდებული. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია მენეჯერმა შეარჩიოს ისეთი თანამშრომელი, რომელიც მაქსიმალურად დააკმაყოფილებს მოთხოვნებს და წარმატებებს მოუტანს კომპანიას. ამდენად, სანამ გამოაცხადდება ვაკანსია საჭიროა, რომ სრულყოფილად ჩამოყალიბდეს: თანამდებობის ამოცანები, ფუნქციები და კანდიდატის პიროვნული თვისებები. შეიქმნას კონკრეტული ვაკანსიის შესაბამისი იდეალური თანამშრომლის თვისებების და უნარების სურათი, ხოლო თანამშრომლის შერჩევასა და მაქსიმალურად მივუახლოვდეთ შექმნილ იდეალს. კარგი თანამშრომლის მოძიება მენეჯერის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უნარია. თანამშრომლის ამოცანების ჩამოყალიბებისას აუცილებლად უნდა მომზადდეს წესი, რომლის მიხედვითაც მოხდება თანამშრომლის შეფასება, დაიწერება რას ელოდება მისგან და ანგარიშგების როგორი სისტემა ექნება.

მენეჯერის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი თვისება არის თანამშრომლებთან ურთიერთობა, მათი მართვა. თანამშრომლების მართვის მთავარი იარაღი არის საქმეების სწორად გადანაწილება და დელეგირება.

მენეჯერის ძირითადი ფუნქცია თანამშრომლებთან ურთიერთობისას შედგება სამი ძირითადი ეტაპისაგან:

დაგეგმვა. სწორი დაგეგმვა შესასრულებელი საქმის ნახევარია, ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ ხელმძღვანელის მიერ სწორად მოხდეს საქმეების დაგეგმვა. მენეჯერის ჩართულობა ამ ეტაპზე არის უმნიშვნელოვანესი. ამოცანების დაგეგმვა უმჯობესია, რომ მოხდეს უშუალოდ კომპანიის თანამშრომლებთან ერთად. მენეჯერმა უნდა დახარჯოს საკმარისი რაოდენობის დრო იმისათვის, რომ დაგეგმილი სამუშაოები იყოს მაქსიმალურად ზუსტი და კომპანიების მიზნებთან შესაბამისობაში. მენეჯერის მიზანი უნდა იყოს გაზარდოს თანამშრომლები იმისათვის, რომ მათ შემდგომში თვითონ შეძლონ სამუშაოების დაგეგმვა, მიეცეს თანამშრომლებს მეტი თავისუფლება, რაც შედეგად მეტი სარგებლის მომტანი იქნება კომპანიისათვის.

სამუშაოს შესრულების კონტროლი. ამოცანის შესრულების პროცესში მნიშვნელოვანია მენეჯერის ჩართულობა, ოღონდ ეს არ უნდა გადაიქცეს მკაცრ კონტროლად. ზოგიერთი მენეჯერი დღის განმავლობაში ხშირად ეკითხება სამუშაოს შესრულების მდგომარეობას თავის დაქვემდებარებულს, რითაც აგრძნობინებს, რომ მათ არ ენდობიან. ეს იწვევს თანამშრომლის სტრესს და დემოტივაციას, შედეგად კი ეცემა შესრულებული სამუშაოს ხარისხი. ახალ თანამშრომელთან დელეგირების ხარისხი უნდა იყოს ნაკლები. წარმატებული მენეჯერის მიზანია, რომ ეტაპობრივად გაზარდოს ნდობა და დელეგირების ხარისხი. სამუშაოს შესრულების ეტაპზე მნიშვნელოვანია, რომ თანამშრომელმა დამოუკიდებლად იმუშაოს, თუმცა მენეჯერმა უნდა დადოს შეთანხმება მასთან, რომ ნებისმიერი პრობლემის შემთხვევაში ჩააყენებს საქმის კურსში. ამ შემთხვევაში მენეჯერი აუცილებლად უნდა ჩაერთოს პრობლემის მოგვარებაში და გვერდით დაუდგეს საკუთარ თანამშრომელს, იმისათვის, რომ დასახული ამოცანების შესრულება მოხდეს დროულად და ხარისხიანად.

თანამშრომელმა უნდა იგრძნოს რომ ხელმძღვანელის სახით მას მზრუნველი უფროსი ჰყავს, რომლის ნდობა შესაძლებელია, თუმცა ეს არ უნდა გადაიზარდოს ისეთ მდგომარეობაში როცა თანამშრომლები სანახევროდ გააკეთებენ საკუთარ საქმეს იმიტომ, რომ მენეჯერის იმედი ექნებათ. უმჯობესია, წინასწარ განისაზღვროს პერიოდულობა თანამშრომლებთან შეხვედრისა და განიხილებოდეს ამოცანის შესრულების მდგომარეობა.

შესრულებული სამუშაოს შეფასება. თანამშრომლის მიერ შესრულებული სამუშაო უნდა შე-

ფასდეს ობიექტურად, მას არ უნდა დარჩეს კითხვები შეფასებასთან დაკავშირებით. მენეჯერმა თავის მუშაკს უნდა აუხსნას მის მიერ დაშვებული შეცდომები, მისცეს რჩევები იმისათვის, რომ მომავალში გაიზარდოს მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხი. იმისათვის რომ ხელმძღვანელის შეფასება იყოს ობიექტურია მნიშვნელოვანია, რომ სამუშაოს დელეგირება მოხდეს სწორად, თანამშრომელმა წინასწარ უნდა იცოდეს თუ რის მიხედვით მოხდება მისი შეფასება, ეს ააცილებს გაურკვევლობებს საქმის შეფასებას.

ამდენად, ჩვენ შევეხეთ მენეჯერის იმ უმნიშვნელოვანეს უნარ-ჩვევებსა და თვისებებს, რომელსაც სხვა თვისებებთან ერთად უნდა ფლობდეს თანამედროვე მენეჯერი. ეს თვისებები მას მისცემს შესაძლებლობას, რომ კომპანიას წარმატებით გაუძღვეს, თამანშრომლებთან კარგი ურთიერთობები აქონდეს და მათ მოტივაციის ამაღლებაში დაეხმაროს.

ბაღდასაროვა დ.ბ.

დოქტორანტი, პერსონალის მართვის რეგიონთაშორისი აკადემიის დონეცკის ინსტიტუტი

ინტენსივ-ტურიზმი, როგორც ტურისტული საწარმოების მუშაკთა სამოტივაციო პოტენციალის დონის ამაღლების საშუალება

ინტენსივ-ტურიზმი შედარებით ახალი მოვლენაა და შესაბამისად, შეუსწავლელიც. ამაზე მიუთითებს გამოკვლევათა სიმწირე ამ სფეროში. თუმცა, როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს, იგი არის ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური საშუალება მუშაკთა მოტივაციის გაუმჯობესებისა და ზოგადად, შრომის ეფექტიანობის ამაღლებისათვის.

ნაშრომის მიზანია ინტენსივ-ტურიზმის ძირითადი მიმართულებების დახასიათება, მისი ეფექტიანობის დასაბუთება და გამოყენების შესაძლებლობების განსაზღვრა ტურიზმის სფეროში დასაქმებული პერსონალის შრომითი მოტივაციის გასაუმჯობესებლად.

ნაშრომის სრული ვერსია იხილეთ ჟურნალის რუსულენოვან ნაწილში.

ლარისა ჩაპურდა

Ph.D., ასოცირებული პროფესორი, ჩერკასკის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტის ტურიზმის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი

**სტრატეგიული მენეჯმენტის კონცეფცია
მომსახურების სფეროში**

სტატია განიხილავს მომსახურების სფეროს სტრატეგიული მენეჯმენტის ძირითად მიმართულებებს, განსაკუთრებით ტურიზმის ინდუსტრიის მიმართულებით.

ავტორი ავითარებს და ასაბუთებს იმ მოსაზრებას, რომ ცვალებადი ბაზრის პირობებში ორგანიზაციები იძულებულნი არიან შეიმუშაონ განვითარების სტრატეგია, რომელშიც განსაკუთრებული ადგილი უნდა დაიკვიდრონ სტრატეგიული მენეჯმენტის კონცეფციის ელემენტებმა.

ნაშრომის სრული ვერსია იხილეთ ჟურნალის ინგლისურენოვან ნაწილში.

ლოიკო ვ.ვ.

ე.მ.კ. კიევის ტექნოლოგიისა და დიზაინის ეროვნული უნივერსიტეტის დოცენტი

**ეკონომიკური უსაფრთხოების დონის მონიტორინგი
ექსპერტული სისტემის გამოყენებით**

ეკონომიკური უსაფრთხოების რეგულირების პროცესი ყველა დონეზე (სახელმწიფოებრივი, რეგიონული, საწარმო) ეკონომიკური სისტემების დაცვისაკენ არის მიმართული. ასეთი დაცვლობის ძირითადი მიზანია მდგრადი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობა. ეკონომიკური უსაფრთხოება არის ეროვნული, ეკონომიკური, პოლიტიკური და სოციალური მდგრადობის საფუძველი. ნაშრომში განხილულია ეკონომიკური უსაფრთხოების დონის მონიტორინგის აქტუალური საკითხები ექსპერტული სისტემის გამოყენებით.

ნაშრომის სრული ვერსია იხილეთ ჟურნალის რუსულენოვან ნაწილში.

ნანა ლუხუთაშვილი

ტექნიკის აკადემიური დოქტორი,
ქუთაისის უნივერსიტეტის ასისტენტ პროფესორი

შეგვიძლია თუ არა წინასწარმეტყველება მომავლის

საქართველოს
ეკონომიკის
და მდგრადი
საზოგადოებრივი
ვითარების
მინისტრის
სამსახურის
საინფორმაციო
სისტემების
სამსახური

ნებისმიერი მენეჯერისათვის მნიშვნელოვანია, რომ მის მიერ განორციელებული საქმიანობა წარმატებული იყოს. ეს კი მოითხოვს მენეჯერისაგან სერიოზულ ფიქრსა და განსჯას მომავალზე.

როგორც ცნობილია, საწარმოო პროცესი ხორციელდება შიდა და გარე სიტუაციური ფაქტორების ზემოქმედებით. შიდა ფაქტორებს მიეკუთვნებათ: მიზნები, სტრუქტურა, ამოცანები, ტექნოლოგია და ადამიანები. ხოლო გარე ფაქტორების ქვეშ გულისხმობენ ფაქტორებს, რომლებიც გვევლინებიან ორგანიზაციათა ფუნქციონირების, არსებობისა და ეფექტიანობის ხელშემწყობად.

განასხვავებენ პირდაპირი და ირიბი ზემოქმედების ფაქტორებს.

პირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორებს მიეკუთვნება: მიმწოდებლები, შრომითი რესურსები, კანონები და სახელმწიფო დაწესებულებები, მომხმარებლები, კონკურენტები და საკონტაქტო აუდიტორია, რომლებიც უშუალო გავლენას ახდენენ ორგანიზაციის შედეგებზე.

ირიბი ზემოქმედების ფაქტორებს კი პოლიტიკურ-სამართლებრივი, ეკონომიკური, მეცნიერულ-ტექნიკური, სოციალურ-კულტურული, კონკურენტული და ბუნებრივი გარემო.

გარემო ფაქტორებიდან ერთი რომელიმე ფაქტორის ცვლილება იწვევს სხვების ცვლილებასაც, მაგალითად, ნავთობზე ფასების ზრდა იწვევს ეკონომიკის ყველა დარგში ფასების ზრდას.

გარე ფაქტორების ზეგავლენის შესწავლისას აუცილებელია გავაანალიზოთ:

- გარემო ფაქტორების რომელი ასპექტები უნდა იქნეს მხედველობაში მიღებული და რომელი იგნორირებული?
- შეიძლება თუ არა ვიწინასწარმეტყველოთ მომავალი მოვლენები?
- რამდენად შორს უნდა განსჭვრიტონ ორგანიზაციებმა მომავალი?
- როგორ შეუძლია ორგანიზაციას მინიმუმამდე დაიყვანოს გარე პირობებიდან გამომდინარე საშიშროება და ისარგებლონ არსებული შესაძლებლობებით?

პოლიტიკური და სამართლებრივი, ეკონომიკური, მეცნიერულ-ტექნიკური, კონკურენციული, სოციალური და ბუნებრივი გარემო ეს ის ასპექტებია, რომელთა იგნორირება დაუშვებელია.

კითხვაზე: „არის თუ არა შესაძლებლობა რაიმე ხერხით ვიწინასწარმეტყველოთ, რა მოხდება მომავალში?“ — მოკლედ შეგვიძლია ვუპასუხოთ: „არა, ზუსტად არ შეგვიძლია.“ მიუხედავად ამისა უნდა, ვეცადოთ და არსებობს კიდევ რამოდენიმე მეთოდი, რომელიც განკუთვნილია მომავლის რაღაც ელემენტების გასარკვევად.

„ფუტუროლოგია“ — ასე ეწოდება მეცნიერებას, რომელიც ცდილობს განსაზღვროს გარემოს განვითარების მიმართულებები წინასწარ, რამდენიმე წლით ადრე. ფუტუროლოგები გვიხატავენ „განვითარების სცენარს“, როგორც ისინი მას უწოდებენ თანამედროვე ტენდენციების განვითარებისა და მათი მომავალში პროექტირების საფუძველზე. მომავლის წინასწარმეტყველები სცენარის შემუშავების თავიანთი მეთოდებით მიიწვევენ კიდევ უფრო წინ. ისინი გვიხატავენ შორეული მომავლის 2-3 ვარიანტს, რომლებიც ძირეულად განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან. ამასთან ისმის კითხვა, სახელდობრ რა უნდა მოიმოქმედოს ორგანიზაციამ, რომ გადარჩეს ნებისმიერ ვარიანტში.

დელფის მეთოდი – აღნიშნული მეთოდი ცნობილია „დელფის“ სახელწოდებით, ძველ საბერძნეთში ქ. დელფში ორაკულის საპატივცემულოდ. ორაკული ცნობილი იყო თავისი ზუსტი წინასწარმეტყველებით ქრისტესობამდე VIII-V საუკუნეებში.

ჩვენს დროში პროგნოზებს აკეთებენ ექსპერტი-კონსულტანტები ამა თუ იმ სფეროში და არა აპოლონის ღმერთის ქურუმები. მთლიანობაში დელფის მეთოდი მდგომარეობს მომავალში რომელიმე მოსახდენ მოვლენაზე. ექსპერტთა შეხედულებათა შეპირისპირება-შედარებაში და მათი საერთო შეხედულების გამოვლენაში. მაგალითად, თუ ოცდაათი მანქანათმშენებლობის ექსპერტი თვლის, რომ 2020 წლისთვის ელექტრომობილებზე უფრო გაიზრდება მოთხოვნა, ვიდრე ჩვეულებრივ ავტომობილებზე, მაშინ თქვენ შეგიძლიათ მათი შეხედულების საფუძველზე მიიღოთ გადაწყვეტილება - გაყიდოთ თქვენი ბენზოგასამართი სადგური. რათქმა უნდა, შეიძლება ისინი შეცდნენ, მაგრამ ეს ნაკლებად მოსალოდნელია.

ეკონომიკური მოდელი – ეკონომიკური მოვლენების ამოცნობის პოპულარულ მეთოდს წარმოადგენს წარმოსახვითი ეკონომიკის შექმნა კომპიუტერზე და ამ მოდელში უამრავი ინფორმაციის შეყვანა. იმედი უნდა ვიქონიოთ, რომ ამგვარი სამუშაოს შედეგები საშუალებას მოგვცემენ განვსაზღვროთ ეკონომიკის მდგომარეობა მომავალში 1 ან 5-6 წლით ადრე. ერთადერთი პრობლემა მდგომარეობს იმაში, რომ მოდელის ფუნქციონირებისათვის უნდა გავაკეთოთ დაშვებები, რომ ადამიანები, ორგანიზაციები და მთავრობა იმოქმედებს წინასწარ განსაზღვრული წესებითა და კანონებით. ასე რომ ხშირად მოდელზე მუშაობის შედეგად მიღებული დასკვნები ეკოდება შემდეგი ტიპის – „ხელისუფლების პოლიტიკური კურსის უცვლელობის პირობით“. ყველაფრის მიუხედავად ეკონომიკური მოდელები წარმოადგენენ ეკონომიკის შემდგომი განვითარების სასარგებლო ინდიკატორს, განსაკუთრებით მოკლევადიანი პროგნოზების შედგენისას.

რამდენად შორს უნდა გასჭვრიტონ ორგანიზაციებმა მომავალი? – პასუხი დამოკიდებულია პრობლემის დასმაზე. დროის მონაკვეთს, რომლის განჭვრეტასაც ცდილობს ორგანიზაცია, დაგეგმვის ჰორიზონტი ეწოდება. ეს არის მომავლის დროის მონაკვეთი, რომლის განჭვრეტა-საც ცდილობს ორგანიზაცია ალბათობის მაღალი ხარისხით. პატარა მაღაზიებს აქვთ რამოდენიმე დღიანი დაგეგმვის ჰორიზონტი (მაგალითად, ბოსტნეულის მაღაზიაში დაგეგმვის ჰორიზონტი შეადგენს 24 საათს). ხოლო მსხვილ ფირმებს გააჩნიათ უფრო ფართო ჰორიზონტი. რაც უფრო დიდია ფირმა ორგანიზაციულად, მით უფრო ფართოა მისი ჰორიზონტი.

ორგანიზაციები, რომელთა მოქმედების სფერო საკმაოდ სტაბილურია, ხშირად თავს არ იწუხებენ შორეულ მომავალზე ფიქრით, (მაგალითად, სამშენებლო მასალების მწარმოებელი

ფირმები). მათ საპირისპიროდ, არსებობენ ისეთი კომპანიები, რომლებიც ძალიან მგრძობიარედ პასუხობენ გარე ფაქტორების ცვლილებებს. მაგალითისთვის, სამკერვალო საწარმოები, ქალთა ტანსაცმლის მაღაზიები ძალზედ მგრძობიარეა მოდისადმი. მეწარმეობის ამ სფეროში საჭიროა წინასწარ ახალი მოდელების დაგეგმვა სეზონის დადგომამდე. მოდათა საშემოდგომო კოლექცია იგეგმება 18 თვით ადრე, ხოლო მაღაზიები 8 თვით ადრე უკვეთავენ ამ დაგეგმილ ახალ მოდურ საქონელს.

ხშირად ნებისმიერი, თუნდაც ძალზე გულდასმით მიღებული გადაწყვეტილებაც არ იძლევა წარმატების გარანტიას შორეულ მომავალზე, რადგან შეიძლება მოულოდნელად თავი იჩინოს ისეთმა ფაქტორმა, რომელიც არსებით გავლენას მოახდენს დასახულ ამოცანაზე. ამიტომ, აუცილებელია განისაზღვროს მიღებული გადაწყვეტილების გადასინჯვის დრო; მეტი გულისყურით, მიუდგეთ გადაწყვეტილების ვარიანტების შერჩევის პროცესს. ცნობილია, რომ 1940 წელს აშშ-ს ერთ-ერთმა ავიასამშენებლო კომპანიამ თავისი განვითარების სტრატეგიის განსაზღვრის დროს დაუშვა შეცდომა, როდესაც კურსი ხრახნულ ძრავებზე აიღო, თუმცა მაშინ უკვე ზოგიერთი კომპანია იწყებდა რეაქტიულძრავიანი მანქანების წარმოებას.

ორგანიზაციებს შეუძლიათ მინიმუმამდე დაიყვანონ გარე ფაქტორებიდან გამომდინარე საშიშროება და ისარგებლონ არსებული შესაძლებლობებით თუკი მიჰყვებიან პრინციპს – **”მომავლიდან აწმყოსაკენ და არა წარსულიდან მომავლისაკენ”**.

ყოველი ორგანიზაციის მოქმედების სფერო მუდმივად იცვლება, ხანდახან ეს ცვლილებები ორგანიზაციისათვის სასარგებლო და ხელსაყრელია, ხანდახან კი ემუქრება ორგანიზაციის მომავალს და საჭიროა მიღებულ იქნას ზომები, რომ იგი არ ასცდეს არჩეულ კურსს. მენეჯმენტის სფეროში ამ კურსს სტრატეგია ეწოდება.

ლიტერატურა

1. ლუხუტაშვილი ნ. მენეჯმენტი ქუთაისის შპს “ხომლი ენ“-ის სტამბის საგამომცემლო ცენტრი. ქუთაისი 2008 გვ. 256
2. მესტერიშვილი გ. ბარათაშვილი ე. ჯავახიძე გ. მენეჯმენტის საფუძვლები. მე-2 განახლებული და შევსებული გამოცემა. თბილისი, 1997 წ.

ზაურ სერაფოვი

ტექნიკის აკადემიური დოქტორი,
აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მასწავლებელი

**მუშა ჯგუფების ქცევების და კოუტორნის
ემსპერიმენტის შესახებ**

სამრეწველო ორგანიზაციებში ადამიანები არ იქცევიან, როგორც იზოლირებული ინდივიდები.

სამრეწველო ორგანიზაციებში ადამიანები არ იქცევიან, როგორც იზოლირებული ინდივიდები. ისინი ან ორგანიზებულნი არიან ჯგუფებში ფორმალური ნიშან-თვისებების მიხედვით, ან თვითონ ქმნიან ჯგუფებს და შედეგად გავლენას ახდენენ ერთმანეთის ქცევაზე. ჩვენ ხშირად ვსაუბრობთ ამხანაგების შესახებ, რომლებიც ახდენენ კარგ თუ ცუდ გავლენას ერთმანეთზე. ეს არის მკაფიო აღიარება იმისა, რომ სხვასთან კავშირი გავლენას ახდენს ადამიანის პოზიციაზე, მის სურვილებზე და ქცევაზე. მუშა ჯგუფების ქცევები მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის ნებისმიერ დონეზე. ადამიანური ურთიერთობის სკოლა ამტკიცებდა, რომ მუშების, დაბალი და მაღალი დონის ხელმძღვანელების ქმედება შეიძლება ადვილად იქნას გაგებული და წინასწარ განსაზღვრული მუშა ჯგუფის წევრებს შორის ურთიერთობის ანალიზის საფუძველზე.

ჯგუფი არსებობს, თუ ადამიანები ერთმანეთთან ურთიერთობენ რაიმე მიზნის მიღწევის პროცესში. საერთო მიზნის და ინტერესის გარეშე ჯგუფებს შორის კავშირი არ არსებობს. აქედან გამომდინარე, საშუალო კლასები არ ქმნიან ჯგუფებს მანამ, სანამ მათ ინტერესებს არ ემუქრება საშიშროება. მეორე მხრივ, პროფკავშირები წარმოადგენენ ჯგუფს, რამდენადაც მის წევრებს წამთ, რომ მათ აქვთ საერთო მიზნები და ინტერესები. განსაკუთრებულ ინტერესს წარმოადგენს არა ისეთი მეორადი ჯგუფები, როგორც პროფკავშირებია, არამედ პირველადი ჯგუფები, ან ჯგუფები, რომელთა წევრებს აქვთ უფრო უშუალო კავშირი ერთმანეთთან. პრაქტიკაში პირველადი ჯგუფები შეუმჩნეველად გადადიან მეორადში.

მუშა ჯგუფებში ქცევების შესახებ ერთ-ერთი პირველი კვლევები ჩატარდა კოუტორნის ქარხანაში, რომელიც ეკუთვნოდა “ვესტერნ ელექტრიკ K”-ს (ჩიკაგო, აშშ) მე-20 საუკუნის 20-ან -30-იან წლებში. თავდაპირველად, კვლევები ეხებოდა მუშების მწარმოებლობაზე ისეთი ფიზიკური ფაქტორების გავლენის შესწავლას, როგორც არის განათება, ტემპერატურა სათავსოებში და მუშაობის გრაფიკი. სოციალური ფაქტორები, რომლებიც განიხილებოდა ფართო ზღვრებში, აღმოჩნდა ფიზიკურ ფაქტორებზე მნიშვნელოვანი. მაგალითად, რელეს წუნმდებლების, ჩამხვევების და ამკრებების გამომუშავება იზომებოდა სხვადასხვა განათების დროს. წუნმდებლების გამომუშავება იცვლებოდა, მაგრამ არა განათების ცვალებადობასთან დამოკიდებულებაში. მაგრამ, რელეს ჩამხვევების და ამკრებების გამომუშავება ნამდვილად გაიზარდა მას შემდეგ, რაც გაიზარდა განათების დონე, მაგრამ იგი არ შემცირდა მას შემდეგ, რაც განათება დაუბრუნდა საწყის მნიშვნელობას. როგორც შემდგომმა კვლევებმა აჩვენა, ელექტრონათურების უბრალოდ შეცვლამ, მისი სიკაშკაშის გაზრდის გარეშე, გაზარდა გამომუშავება მკვევარები, იმის ნაცვლად, რომ აღმოეჩინათ კავშირი ფიზიკურ ფაქტორებსა და მუშების მწარმოებლობას შორის, წააწყდნენ მოტივაციის სოციალური ფაქტორების მნიშვნელოვნობას – კომპანიამ გამოავლინა მზრუნველობა მუშაკებისადმი, მათ ამაზე მოახდინეს რეაგირება.

სოციალური ფსიქოლოგები საუბრობენ “კოუტორნის ეფექტის” შესახებ იმ შემთხვევების

აღნიშვნისათვის, როდესაც უშუალოდ დაკვირვება გამოსაკვლევებზე ან მათდამი ინტერესის გამოვლენა თავისთავად ამაღლებს მათ მწარმოებლობას.

იმისათვის, რომ გაუმჯობესებულიყო კონტროლის სისტემა, მკვლევარებმა ჰოუტორნის ქარხანაში გამოყვეს ჩვეულებრივი ქვედანაყოფიდან მუშა ქალების მცირე ჯგუფი, რომელიც დასაქმებული იყო ტელეფონის რელეს აწყობაზე. ჯგუფი ასე შეიქმნა: ორ მეგობარ ქალს სთხოვეს შეერჩიათ კიდევ სამი ადამიანი. სოციალური კლიმატი ხელს უწყობდა მეგობრულ ურთიერთობას და ხისტ კონტროლზე უარი თქვეს. მუშაობის ისეთი პირობები, როგორიცაა შესვენების არსებობა, ანაზღაურების სისტემა – სისტემატურად იცვლებოდა, მაგრამ მწარმოებლობა იზრდებოდა, მიუხედავად პირობების ასეთი ცვალებადობისა. გამოითქვა ვარაუდი, რომ გამომუშავების ზრდა დაკავშირებული იყო მატერიალური წახალისების სისტემის ცვალებადობასთან. ჯგუფს ანაზღაურება ეძლეოდა მწარმოებლობიდან გამომდინარე, მაშინ, როდესაც ჯგუფის წევრების შრომის ანაზღაურება წინათ ხდებოდა მთელი საამქროს გამომუშავებიდან გამომდინარე, საამქროში კი ასობით ადამიანი იყო დასაქმებული.

ჩატარებული იქნა კიდევ ორი ექსპერიმენტი იმის შესამოწმებლად, ხომ არ არის გამო-მუშავების გადიდების მიზეზი მატერიალური წახალისების ცვლილების ხანგრძლივი გავლენა. პირველ ექსპერიმენტში შეიქმნა კიდევ ერთი ჯგუფი რელეს აწყობისათვის, რომელიც შედგებოდა ასევე ხუთი ქალისაგან. პირველი ჯგუფისაგან განსხვავებით ეს ჯგუფი დატოვებული იქნა საამქროს შემადგენლობაში, მაგრამ მათი შრომის ანაზღაურება ხდებოდა მხოლოდ ამ ჯგუფის გამომუშავების მიხედვით. მეორე ექსპერიმენტში შექმნილი იყო მესამე ჯგუფი, რომელიც ასრულებდა ქარხნის დანაწევრების ოპერაციას. ეს ჯგუფი განთავსებული იყო ცალკე ოთახში. მისი მუშაობის პირობები იყო ისეთივე, როგორც პირველი ჯგუფისათვის, გარდა იმ განსხვავებისა, რომ მესამე ჯგუფის წევრებს შრომის ანაზღაურებას აძლევდენ არა მათი გამომუშავების მიხედვით, არამედ მთელი საამქროს გამომუშავების მიხედვით. ექსპერიმენტების დროს მეორე ამკრებმა ჯგუფმა გამომუშავება გაზარდა 12%-ით, ხოლო ქარხნის დამნაწევრებელმა ჯგუფმა -15%-ით. მართალია პირველმა ჯგუფმა გაზარდა გამომუშავება 30%-ით, დამტკიცდა, რომ ამ ჯგუფის მიერ გამომუშავების გაზრდა არ შეიძლება მივაკუთვნოთ მხოლოდ მატერიალურ წახალისებას. ფ.როტლისბერგერი ჰარვარდის უნივერსიტეტიდან და უ.დიკსონი “ვესტერნ ელექტრიკ“-იდან გამოვიდნენ იმის საწინააღმდეგოდ, რომ გამომუშავების ცვლილებები აიხსნას მატერიალური წახალისებებით იმდენად, რამდენადაც ექსპერიმენტებში წინასწარი განზრახვის გარეშე ჩართული იყო, მათი მოსახრებით, მრავალი სოციალური ფაქტორი. ამრიგად, ანაზღაურების პროგრესულ სისტემაში ცვლილება არ იყო ერთად-ერთი ვარიანტი ფაქტორი. ფსიქოლოგი მ.ვაიტელსი ამაზე აკეთება შემდეგ კომენტარს:

“კერძოდ, ექსპერიმენტები არ აჩვენებს, რომ შესვენებები მუშაობაში და ხელფრასი არ წარმოადგენენ ღირებულებებს წარმოების სტიმულირებისათვის. უფრო მეტიც, ექსპერიმენტები ვერ ამართლებს ფირმის დასკვნას, რომ ეს პირობები (ან სხვა) ვერ შეძლებენ დამოუკიდებელი გავლენა იქონიონ ადამიანზე. მიუხედავად ამისა, ექსპერიმენტებმა შეასრულეს მნიშვნელოვანი როლი იმ ფაქტებისადმი ყურადღების მიქცევაში, რომ პიროვნებათაშორისმა ურთიერთობებმა და სოციალურმა კლიმატმა შეიძლება შეცვალონ ასეთი წამქეზებლური მოტივების ზემოქმედება”.

“ამასთანავე, ჰოუტორნის ჯგუფის მკვლევარების თანახმად, სოციალური ხასიათის მოსახრებებს გააჩნიათ მეტი წონა, ვიდრე ეკონომიკურ ფაქტორებს მუშის შეხედულებების და პოზიციის შემუშავებაში, და აქედან გამომდინარე, სამუშაო ვითარებით ადამიანის დაკმაყოფილების

თუ დაუკმაყოფილებლობის ბუნების განსაზღვრაში. მსგავსი განზოგადოება შეიძლება გამოიწვიოს უთანხმოებამ, განსაკუთრებით, თუ იგულისხმება, რომ მატერიალურმა სტიმულირებამ არ შეიძლება გავლენა იქონიოს გამომუშავებაზე პიდაპირ და სხვა ფაქტორებისაგან დამოუკიდებლად. როგორც წინათ იყო ნავარაუდები, ჰოუტორნში ჩატარებული კვლევების მონაცემები, რომლებიც ინტერპრეტირებული იყო როგორც ჯგუფური გავლენის ეფექტის აღმოჩენა, შეიძლება აიხსნას ანაზღაურების სისტემის ცვლილების სრულიად განსაზღვრული გავლენით. ცხადია, არ შეიძლება დავეთანხმოთ მათ, ვინც ჰოუტორნში ჩატარებული კვლევების შედეგების საფუძველზე თვლის, რომ წახალისების ზომა მუშას აინტერესებს არა უმეტეს იმისა, როგორც მისი სამუშაოს სოციალური მნიშვნელობის სიმბოლო და რომ მუშა, ჩვეულებრივ, მატერიალური სტიმულირების გაუმჯობესებას არ პასუხობს მწარმოებლობის გადიდებით”.

მეორე მნიშვნელოვან გამოკვლევაში, რომელიც ჩატარდა ჰოუტორნში, შეისწავლებოდა ჯგუფი, რომელიც შედგებოდა 14 კვლიფიცირებული ოპერატორისაგან (მამაკაცები), რომლებიც დასაქმებული იყვნენ რელეს ჩახვევაზე. დაკვირვების მოხერხებულობის მიზნით ჯგუფი განათავსეს განცალკავებულ ოთახში. 14 ოპერატორიდან 9 ოპერატორი დასაქმებული იყო ჩახვევით, 3 – შეერთებების მიჩრჩილვით, 2 - კი ამოწმებდა მზა ნაწარმის ხარისხს. ბრიგადა შედგებოდა 3 ჩამხვევის და 1 მიჩრჩილვისაგან. ჯგუფი იცავდა ქცევის გარკვეულ საერთო თარგს, რომელიც არ ემთხვეოდა ოფიციალურად დადგენილ წესებს. ეს ზღუდავდა გამომუშავებას, მიუხედავად მატერიალური სტიმულის არსებობისა. ამ დროს კომპანიის მიერ დადგენილი წესებისა და სტანდარტების ნაცვლად ხშირად მოქმედებდა ჯგუფის მიერ შედგენილი წესები და ნორმები და ჯგუფის წევრები მხარს უჭერდნენ ამ უკანასკნელ წესებს და ნორმებს. ჯგუფში სოციალური ფაქტორები იყო გამომუშავების განმსაზღვრელი; ჯგუფი წარმოადგენდა თავისებურ არაფორმალურ ორგანიზაციას. შეიძლება ითქვას, რომ მუშებს შორის ჩამოყალიბებულმა არაფორმალურმა ურთიერთობებმა ჩამოაყალიბა ჯგუფის მართვის ორგანიზაციული თარგი. ჯგუფური ნორმების ავტორიტეტის შენარჩუნება ხდებოდა მორალური ზემოქმედების საშუალებით, აუცილებლობის შემთხვევაში – ძალის გამოყენებითაც. მაგალითად, მათ, ვინც მუშაობდა გულმოდგინედ, ზედმეტსახელად უწოდებდნენ “სიჩქარის სასწაულს” ან “სიჩქარის მეფეს”; ყველა, ვისი გამომუშავებაც იყო ჯგუფურ სტანდარტზე დაბალი, იყო “მაჩანჩალა”. ჯგუფი დაიყო ორ ბანაკად, თუმცა ორივე ბანაკი გაერთიანებული იყო ჯგუფური ნორმის შენარჩუნებისათვის. ყოველი ბანაკის წევრები განსხვავდებოდნენ სტატუსის მიხედვით; ჩამხვევებს ეკავათ უფრო მაღალი მდგომარეობა, ვიდრე მიჩრჩილვებს, თუმცა ანაზღაურება ჰქონდათ ერთნაირი. ამრიგად, ჯგუფს გააჩნდა რთული არაფორმალური სოციალური სტრუქტურა, რომელიც წარმოიშვა ადმინისტრაციის ჩარევის გარეშე.

დასკვნები, რომელიც გაკეთდა ჰოუტორნის გამოკვლევების საფუძველზე, ზოგადად მდგომარეობს შემდეგში:

1. მუშის გამომუშავება განისაზღვრება უფრო ჯგუფური ნორმებით, ვიდრე მისი ფიზიკური შესაძლებლობებით. ყველა ნორმა, რომლებიც ახასიათებს ადამიანის ქმედების ან პოზიციის გარკვეულ სტანდარტებს, შენარჩუნებულია ჯგუფური სანქციებით. ეს დაუწერელი წესები (ან ნორმები) ვითარდება როგორც ჯგუფში ურთიერთობის მართვის მეთოდი და განვითარების პროცესში სახეს უცვლის ფორმალურ ორგანიზაციას თუმცა, ყოველთვის არ უპირისპირდება მას.E

ასეთი ნორმები წარმოადგენს არაფორმალური ორგანიზაციის ნაწილს, ანუ იმ ქმედების ელემენტების ნაწილს, რომლებიც არ იყო დადგენილი ადმინისტრაციის მიერ, ან არ იყო მს-

არდაჭერილი ღიად. ეს არაფორმალური სისტემა არ იქმნება მხოლოდ იმისათვის, რომ დაკმაყოფილდეს პიროვნების ის მოთხოვნები, რომლებიც არ იყო დაკმაყოფილებული ფორმალური ორგანიზაციის მიერ; იგი შეიძლება წარმოიქმნას აგრეთვე ოფიციალურად დადგენილ პროცესებში და პროცედურებში ნაკლის კომპენსაციისათვის. გარდაქმნების დროს ფორმალურ ორგანიზაციას შეიძლება არ აღმოაჩნდეს უნარი რეაგირება მოახდინოს ცვლად პირობებზე, და ხელმძღვანელი მუშაკები, ისევე, როგორც მუშები, იძულებული გახდნენ გამოვიდნენ ფორმალური სისტემის საზღვრებიდან იმისათვის, რომ იმოქმედონ ვითარების შესაბამისად.

2. მუშები ხშირად მოქმედებენ, ან ღებულობენ გადაწყვეტილებებს, როგორც ჯგუფის წევრები, ვიდრე როგორც ინდივიდები. მათი ქმედება ხშირ შემთხვევაში განპირობებულია ჯგუფური ნორმებით. ჯგუფის ვერც ერთი წევრი ვერ შეძლებს ხანგრძლივი დროის განმავლობაში ჰქონდეს ურთიერთობა ჯგუფთან, თუ იგი თავის მოქმედებას არ მოარგებს ჯგუფურ ნორმებს. ზოგიერთი ჯგუფური სტანდარტები, ჩვევები ან ნორმები ფორმალურად არის მიღებული, მაგრამ ბევრი მათგანი რჩება როგორც დაუწერელი. არსებობს ბევრი რამ, რომელიც არ აირეკლება კლუბის წესებში, მათ იქ უბრალოდ “არ აკეთებენ”. ჯგუფის წევრები ვალდებული არიან დაემორჩილონ ქმედების ასეთ წესებს, თუ სურთ, რომ ისინი აღიარონ ჯგუფის წევრებად; ისინი ან აკეთებენ ისე, როგორც ყველა, ან უბრალოდ მიდიან ჯგუფიდან. პრაქტიკაში ჯგუფის ჩვევებს აღიარებენ ახალი წევრები, თუ მათ სურთ დაემორჩილონ უმრავლესობას და გახდნენ ჯგუფის წევრები. ჯგუფის ყოველი ახალი წევრის ნებისმიერი ქმედება ძლიერდება ან სუსტდება იმის მიხედვით, თუ ჯგუფის დანარჩენი წევრები როგორი ხარისხით აღმოუჩენენ მათ მხარდაჭერას.

3. არაფორმალური ლიდერების მნიშვნელობა ჯგუფის მიზნების მიღწევაში, ჯგუფური ნორმების დადგენასა და შენარჩუნებაში. როდესაც ადამიანი ახდენს გაცილებით მეტ გავლენას თავის კოლეგებზე, ვიდრე ისინი მასზე, ამბობენ, რომ იგი ანხორციელებს ლიდერობას. მუშა ჯგუფის ლიდერი – ეს არის ადამიანი, ვისი საქმიანობაც უმეტეს წილად ემთხვევა ჯგუფის ნორმებს.

ბამოყენებული ლიტერატურა

1. Roethlisberger F. J., and Dickson W. J. Management and the Worker. Cambridge. Mass., Harvard University Press, 1939.
2. Viteles M. S. Motivation & Morale in industry. London, Staples Press, 1953.
3. Homans G. C. The Human Grup. New York Harcourt Brace Jovanovich. 1950.

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 მმართველი

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

ვაჟა ბურაბანიძე

ეკონომიკის დოქტორი, ქუთაისის უნივერსიტეტის
და აკ. წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოც. პროფესორი

კონფლიქტური სიტუაციების მენეჯმენტი

კონფლიქტების მენეჯმენტი

კონფლიქტი ჩვენი ცხოვრების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. მას შემდეგ, რაც ადამი და ევა სამოთხიდან გამოაძევეს, კონფლიქტი ადამიანთა მოღვმის მუდმივი თანამდევნი გახდა. იბადება და ქრება ცივილიზაციები, იცვლება წყობილება, მაგრამ არ ნელდება დაპირისპირება. ადამიანები ყოველდღიურად დგებიან მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანი პრობლემების წინაშე და ხშირად წარმატებითაც უმკლავდებიან მათ. მამგრამ ხშირად კონფლიქტს მეტად უარყოფითი, ზოგჯერ კატასტროფული შედეგებიც მოაქვს.

კონფლიქტებში იგულისხმება ცალკეული ადამიანის ფსიქიკაში, ადამიანებსა და მათი ფორმალური და არაფორმალური გაერთიანებების ურთიერთდამოკიდებულებებში, ურთიერთსაწინააღმდეგო მიმართულებების ტენდენციების შეჯახება. ორგანიზაციებში კონფლიქტები გამოვლინდება ადამიანთა განსახდვრული ქცევითა და მოქმედებებით, რომლებიც ხშირად გადაიზრდებიან სხვის საქმეებში ჩარევით.

ადამიანი კონფლიქტში შედის, როცა ვერ ხედავს მისთვის მიუღებელი სიტუაციის შეცვლის სხვა საშუალებას. ამ დროს მისი მოქმედება იღებს შეტევის ან თავდაცვის ფორმას. მოცემულ შემთხვევაში სასურველია, კონფლიქტში შემავალი ადამიანი ცდილობდეს შეინარჩუნოს „მოწინააღმდეგებთან“ ნორმალური ურთიერთობა და გამოიჩინოს თავშეკავება.

კონფლიქტებზე თანამედროვე შეხედულებით, ბევრი მათგანი არამარტო დასაშვებია, არამედ სასურველიცაა. საქმე ისაა, რომ ისინი იძლევიან ინფორმაციას ორგანიზაციის პრობლემების შესახებ. გარდა ამისა, მათი დახმარებით შეიძლება გამოვლინდეს ორგანიზაციაში მიმდინარე ფარული პროცესები, თანამშრომელთა სხვადასხვა სასარგებლო თვალსაზრისი და ა.შ.

კონფლიქტების პოზიტიურ შედეგებად ითვლება ყველა მხარისათვის მისაღები საშუალებებით პრობლემების ისეთგვარი გადაწყვეტა, რომელიც ამტკიცებს ადამიანთა ურთიერთდამოკიდებულებას, ხელს უწყობს კოლექტივის დარაზმულობას და მათ წევრთა ნორმალურ ურთიერთთანამშრომლობას, ამცირებს ანტაგონიზმს და ა.შ.

კონფლიქტები იწვევს ძველი სოციალური ინსტიტუტების გარდაქმნას და ახლის ფორმირებას, ხელს უწყობს ადამიანთა პროგრესული ჯგუფების წარმოშობასა და კონსოლიდაციას, მათ შორის ინტერესების დაბალანსებას და ამდენად უზრუნველყოფს ორგანიზაციის სტაბილურობას.

კონფლიქტი იწვევს აგრეთვე აქტიურობისა და მუშაობისადმი მოტივაციის ამაღლებას, კვალიფიკაციის ზრდას, მიღებული გადაწყვეტილებების ხარისხის ამაღლებას. ყოველგვარი კონფლიქტების, განცდისა და დაძაბულობის უქონლობისას ადამიანმა შეიძლება შეწყვიტოს, ან შეანელოს თავისი განვითარება. ზომიერი კონფლიქტები აიოლებს მართვის პროცესს და ამაღლებს მის ეფექტიანობას. ამიტომ, სიტუაციიდან გამომდინარე უმჯობესია, კონფლიქტები

კი არ ჩავახშოთ, არამედ ვმართოთ ისინი.

ცალკეული სუბიექტის მიმართ კონფლიქტები შეიძლება იყოს შინაგანი და გარეგანი. პირველს მიეკუთვნება შიგაპიროვნული, ხოლო მეორეს – პიროვნებათშორისი, ანუ პიროვნებასა და ჯგუფს შორის და ჯგუფებს შორის არსებული კონფლიქტები.

შიგაპიროვნული კონფლიქტები განპირობებულია ადამიანის შინაგანი წინააღმდეგობებით. პიროვნებათშორისი კონფლიქტების ძირითადი მიზეზი კი ცალკეულ სუბიექტთა ინტერესების შეჯახებაა.

კონფლიქტების მართვის მეთოდებია: კონფლიქტებისაგან თავის არიდება, კონფლიქტების ჩახშობა და საკუთრივ კონფლიქტის მართვა.

კონფლიქტისაგან თავის არიდების მეთოდის უპირატესობა ის არის, რომ გადაწყვეტილება როგორც წესი ოპერატიულად მიიღება. ეს მეთოდი გამოიყენება მოცემული კონფლიქტის არასასურველობის შემთხვევაში, როცა იგი არ შეესაბამება ორგანიზაციაში შექმნილ სიტუაციას ან დიდია მასთან დაკავშირებული დანახარჯები.

კონფლიქტისაგან თავის არიდების მეთოდის სახესხვაობაა უმოქმედობა. ამ მეთოდისას ყველაფერი ხდება სტიქიურად. უმოქმედობა გამართლებულია სრული განუსაზღვრელობის პირობებში, როცა შეუძლებელია მოვლენათა განვითარების პროგნოზის გაკეთება.

კონფლიქტებისაგან თავის არიდების მეორე სახესხვაობაა დათმობა და შეგუება. მოცემულ შემთხვევაში ადმინისტრაცია მიდის დათმობებზე საკუთარ მოთხოვნილებათა შემცირების ხარჯზე.

კონფლიქტისაგან თავის არიდების ერთ-ერთი სახესხვაობაა მორიგების მეთოდი. მორიგება, როგორც კონფლიქტების გადაწყვეტის მეთოდი, მოწინააღმდეგე მხარეებისათვის მისაღები გადაწყვეტილებების ძიებისადმი მიმართულ ილეთთა ერთობლიობაა. იგი გამოიყენება ისეთ ორგანიზაციაში, რომლებიც ორიენტირებულნი არიან შრომითი პროცესის კოლექტიურ მეთოდებზე. ეს მეთოდი ემყარება რწმენას, რომ განსხვავება მოპირისპირე მხარეებს შორის უმნიშვნელოა. წინა პლანზეა წამოწეული საერთო ინტერესები.

კონფლიქტების მართვის ერთ-ერთი მეთოდია კონფლიქტების ჩახშობა. იგი, თავის მხრივ გულისხმობს სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებას. მათგან ერთ-ერთია: ფარულ მოქმედებათა მეთოდი. იგი გამოიყენება შემდეგ შემთხვევებში: ა) როცა ეკონომიკური, პოლიტიკური, სოციალური და ფსიქოლოგიური მდგომარეობანი შეუძლებელს ხდის მშვიდობიანად გადაიჭრას კონფლიქტი; ბ) არ არსებობს ღია კონფლიქტზე გადასვლის სურვილი ორგანიზაციის იმიჯის დაკარგვის შიშის გამო; გ) ამა თუ იმ მიზეზის გამო შეუძლებელია მოწინააღმდეგე მხარის ჩართვა აქტიურ თანამშრომლობაში და ა.შ.

კონფლიქტების ჩახშობის ერთ-ერთი სახესხვაობაა სწრაფი გადაწყვეტილების მიღების მეთოდი. იგი გულისხმობს, რომ კონფლიქტის გამომწვევ მიზეზზე (მიზეზებზე) გადაწყვეტილება მიიღება სასწრაფოდ. ამ მეთოდს მიმართავენ, როცა შექმნილი მდგომარეობიდან გამომდინარე აუცილებელია საკითხის უსწრაფესად გადაწყვეტა.

საკუთრივ კონფლიქტის მართვა მენეჯმენტის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი პრობლემაა. მოცემულ პროცესში აუცილებელია, გამოყენებულ იქნეს კონფლიქტურ სიტუაციასა და კონფლიქტში მონაწილეთა ქცევაზე ზემოქმედების მეთოდთა მთელი კომპლექსი.

კონფლიქტური სიტუაციების მართვის მეთოდებს მიეკუთვნება: სამუშაოსადმი წაყენებული მოთხოვნების ახსნა-განმარტება, საკოორდინაციო და ინტეგრაციული მექანიზმების გამოყენება, საერთო ორგანიზაციული ხასიათის კომპლექსური მიზნების დადგენა და დაჯილდოების

სისტემის გამოყენება.

სამუშაოსადმი წაყენებული მოთხოვნების ახსნა-განმარტება ხელქვეითებისათვის კონფლიქტის დისფუნქციური შედეგების თავიდან აცილების ერთ-ერთი საუკეთესო მეთოდია. ამ შემთხვევაში ხელმძღვანელი განუმარტავს მუშაკებს, თუ როგორი უნდა იყოს მათი მუშაობის შედეგები, ვინ უნდა წარმოადგინოს და მიიღოს ინფორმაცია, როგორია უფლებამოსილებათა და პასუხისმგებლობათა სისტემა, პროცედურა და წესები.

საკორდინაციო და ინტეგრაციული მექანიზმების გამოყენებაში იგულისხმება, მმართველობითი იერარქიის მიზნობრივი ჯგუფების და განყოფილებათა შორის თათბირების გამოყენება კონფლიქტების მართვის პროცესში. გამოკვლევებმა აჩვენა, რომ ორგანიზაციებმა რომელთაც შეინარჩუნეს ინტეგრაციის საჭირო დონე მიაღწიეს მეტ ეფექტიანობას, ვიდრე მათ ვინც ნაკლებად მიაქცია ამ საკითხს ყურადღება.

კონფლიქტური სიტუაციის მართვაში გარკვეულ როლს ასრულებს საერთო-ორგანიზაციული კომპლექსური მიზნები, რომელთა განხორციელება მოითხოვს ორი ან მეტი თანამშრომლის, ჯგუფის ან განყოფილების ერთობლივ ძალისხმევას. თუ ორგანიზაციის ყველა ქვედანაყოფისათვის დადგინდა მკაფიოდ განსაზღვრული საერთო მიზნები, ქვედანაყოფის მენეჯერების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები სასარგებლო იქნება არა მხოლოდ მათი ქვედანაყოფებისათვის, არამედ მთელი ორგანიზაციისათვის.

დაჯილდოების სისტემა კონფლიქტური სიტუაციების მოწესრიგებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს. მუშაკები, რომლებიც მონაწილეობენ საერთო-ორგანიზაციული მიზნების მიღწევაში, უნდა დაჯილდოვდნენ პრემიით, გამოეცხადოთ მადლობა, დაწინაურდნენ თანამდებობაზე. ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს იმ ფაქტს, რომ დაჯილდოების სისტემა არ გამოიყენონ მათ მიმართ, ვინც იქცევა არაკონსტრუქციულად და პრობლემას ცალმხრივად და არაკომპლექსურად უდგება.

კონფლიქტური სიტუაციების სრულფასოვნად მართვა წარმატებული მენეჯმენტის ერთ-ერთი მდგენელია. ზემოთ აღნიშნულის გარდა, კონფლიქტების მინიმალური დანახარჯებით თავიდან აცილებას ასევე მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს, ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა პერსონალის მიერ კონფლიქტოლოგიის შემოთავაზებული შემდეგი რეკომენდაციების გათვალისწინება:

- უნარი - განასხვავო მთავარი არამთავარისაგან – მეორეხარისხოვნისაგან მთავარის გარჩევა ნებისმიერ ადამიანს ეხმარება, გამოძებნოს კონფლიქტებში ქცევის სწორი გზა;
- შინაგანი სიმშვიდე – ეს ცხოვრებისადმი დამოკიდებულების ისეთი პრინციპია, რომელიც არ გამოხატავს ადამიანის ენერგიულობასა და აქტიურობას. შინაგანი სიმშვიდე ყველა არასასურველი ცხოვრებისეული სიტუაციებისგან დაცვის თავისებური საშუალებაა;
- ემოციური სიმწიფე და სიმტკიცე – მასში იგულისხმება ნებისმიერ ცხოვრებისეულ სიტუაციაში ღირსეულად მოქმედების შესაძლებლობა და მზადყოფნა;
- მოვლენებზე ზემოქმედებისას ზომიერების დაცვის ცოდნა – იგი გულისხმობს უნარს - შეახერხო საკუთარი თავი და არ გადახვიდე შეტევაზე ან პირიქით, დაახჩარო მოვლენები იმისათვის, რომ „უფლობდე სიტუაციას“ და შეგეძლოს ადექვატურად რეაგირებდე მასზე;
- პრობლემისადმი სხვადასხვა თვალსაზრისით მიდგომის უნარი – იგი განპირობებულია იმით, რომ ერთი და იგივე მოვლენა, დაკავებული პოზიციიდან გამომდინარე შეიძლება შეფასდეს სხვადასხვაგვარად. თუ კონფლიქტს განიხილავ საკუთარი „მე“-ს პოზიციიდან, ყოველთვის

მივიღებთ ერთ შეფასებას, ხოლო თუ იგი (კონფლიქტი) განხილული იქნება საკუთარი ოპონენტის პოზიციიდან, შეიძლება მივიღოთ სრულიად საწინააღმდეგო შეფასება;

- მზადყოფნა ნებისმიერი მოულოდნელობისათვის – მასში იგულისხმება სწრაფი გარდაქმნისა და სიტუაციის ცვლილებაზე დროული და ადეკვატური რეაგირების საშუალების არსებობა;

- სინამდვილის ისეთი აღქმა, როგორცაა იგი და არა ისეთის, როგორც სურს დაინახოს მოცემულმა კონკრეტულმა ადამიანმა – ეს პრინციპი მჭიდროდაა დაკავშირებული წინა პრინციპთან. იგი ხელს უწყობს ფსიქიკური სიმტკიცის დაცვას;

- პრობლემური სიტუაციიდან გამოსვლისადმი მისწრაფება – პრაქტიკა ადასტურებს, რომ როგორც წესი, ყველა „გადაუჭრელი“ სიტუაცია საბოლოო ანგარიშით გადაწყვეტილია და გამოსავალი მდგომარეობა არ არსებობს;

- შორსმჭვრეტელობა – მასში იგულისხმება უნარი - არამარტო შეიცნო მოვლენათა შინაგანი ლოგიკა, არამედ დაინახო მისი განვითარების პერსპექტივა.

ლიტერატურა:

1. ბალანჩივაძე ი., კონფლიქტების მართვის სწავლება უმაღლეს სასწავლებელში, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენცია თემაზე “სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების და ინფორმატიზაციის თანამედროვე პრობლემები: ახალი გამოწვევები და პერსპექტივები”, 26-27 ოქტომბერი, ქუთაისი 2013წ., გვ: 28-30.
2. ბაბუნაშვილი გ., მღებრიშვილი ბ., შუბლაძე გ., მენეჯმენტი, თბილისი 1998წ.
3. ბერიძე რ., ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბილისი 2009წ.
4. გურაბანიძე ვ., ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბილისი 2009წ.
5. პაიჭაძე ნ., პერსონალის მართვა, თბილისი 2003წ.
6. შუბლაძე გ., მღებრიშვილი ბ., წოწკოლაური ფ., მენეჯმენტის საფუძვლები, თბილისი 2008წ.
7. ჯუღაყიძე ე., მენეჯმენტის საფუძვლები, ქუთაისი 2013წ.

ცვირკო დ.ლ.

დონეცკის ეროვნული ტექნიკური უნივერსიტეტის ასპირანტი

საინფორმაციო–საკომუნიკაციო რესურსების უსაფრთხოება, როგორც სახელმწიფოს ანტიკრიზისული პოლიტიკის წარმატებული რეალიზაციის ძირითადი ფაქტორი

ნაშრომში განხილულია ის სირთულეები, რაც გლობალიზაციისა და ცივილიზაციის გენეზისის პირობებში შეიძლება მოჰყვეს საინფორმაციო–საკომუნიკაციო სისტემების გაუმართავ ფუნქციონირებას. სტატიის მიზანია, წარმოადგინოს თეორიული და პრაქტიკული მიდგომები ინფორმაციისა და საინფორმაციო უსაფრთხოების სისტემების ორგანიზაციულ–ეკონომიკური მდგენელების საიმედოობისა და გამოყენების მიმართულებით.

ნაშრომის სრული ვერსია იხილეთ ჟურნალის რუსულენოვან ნაწილში.

ხათუნა თოდუა

ეკონომიკის დოქტორი,

აკ. წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოც. პროფესორი

უმუშევრობის პრობლემა საქართველოში და მისი დაკლების გზები

უმუშევრობა თანამედროვე პირობებში ერთ-ერთი ყველაზე რთულად გადასატრედი მაკროეკონომიკური პრობლემაა.

საქართველოში არსებულ პრობლემებს შორისაც 75,3%-ით სწორედ უმუშევრობა „ლიდერობს“ - სტატისტიკური და სოციოლოგიური გამოკითხვებით, უმუშევრობა საქართველოში, მნიშვნელოვანი სოციალურ-ეკონომიკური თუ პოლიტიკური საკითხების ნუსხაში პირველ ადგილს იკავებს.

უმუშევრობის გამო ხდება საწარმოო პოტენციალის არასრული გამოყენება, ანუ იკარგება პროდუქცია, რომლის მიღება შესაძლებელი იქნებოდა უმუშევართა დასაქმების შემთხვევაში.

ოუკენის კანონის მიხედვით, უმუშევრობის დონის ყოველი 1%-ით ზრდა მშპ-ს დაახლოებით 2-3%-იან ზრდას განაპირობებს. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ ხელისუფლება შემოსავალს კარგავს გადასახადის გადამხდელთა რიცხვის შემცირების გამოც. განვითარებულ ქვეყნებში ხარჯი კიდევ უფრო იზრდება, რადგან ხელისუფლებას უმუშევრობის კომპენსაციის გადახდა უწევს. რაც შეეხება საქართველოს, ამ მხრივ აქ საქმე სხვაგვარადაა, რადგან ხელისუფლება უმუშევრობის კომპენსაციას არ იხდის და უმუშევრობის ტვირთი მხოლოდ უმუშევრებს აწევს, მათი შემოსავალი იკლებს, ხოლო უნარ-ჩვევები, დროთა ვითარებაში, რეგრესს განიცდის.

უმუშევრობის ერთ-ერთი ტიპი, რომელიც ყურადღებაშია საქცევია საქართველოს რეალობაში, ციკლური უმუშევრობაა. ამ ტიპის უმუშევრობა მოკლევადიანია და ეკონომიკური რეცესიის დროს იჩენს თავს, როცა ეკონომიკური აქტივობა იკლებს და წარმოების ციკლზე ბაზარზე მოთხოვნის კლება აისახება.

საყურადღებოა სტრუქტურული უმუშევრობაც; ამ ტიპის უმუშევრობა გრძელვადიანია, რაც ძირითადად გამოწვეულია მუშახელის უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით ბაზარზე არსებულ სამუშაოსთან. მისი მიზეზითაა, რომ სტატისტიკური ანალიზის შედეგების მიხედვით, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები (რაც საქართველოს მთლიანი ინვესტიციების უდიდესი ნაწილია, ვინაიდან ადგილობრივი დანახოვები არასაკმარისია ფინანსური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად), საქართველოში ვერ ახდენს გავლენას დასაქმებაზე ჩვენთვის სასურველი მასშტაბით. მაგალითად, 2007 წელს, როცა მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის ყველაზე მაღალი - 12%-იანი მაჩვენებელი დაფიქსირდა, უმუშევრობის დონე მაინც საკმაოდ მაღალი იყო და 13,3%-ს შეადგენდა, 2011 წელს კი, როცა საქართველოს ეკონომიკის ზრდის მაჩვენებელი 6,5%-ს აღწერდა, უმუშევრობა მხოლოდ 0,8 %-ით შემცირდა. ანუ, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები საქართველოში დასაქმებაზე ვერ მოქმედებს იმ მაქსიმალური მასშტაბით, რა მასშტაბითაც შეუძლია, რომ იმოქმედოს. ამის მიზეზი კი, ისევ და ისევ, სტრუქტურული უმუშევრობაა.

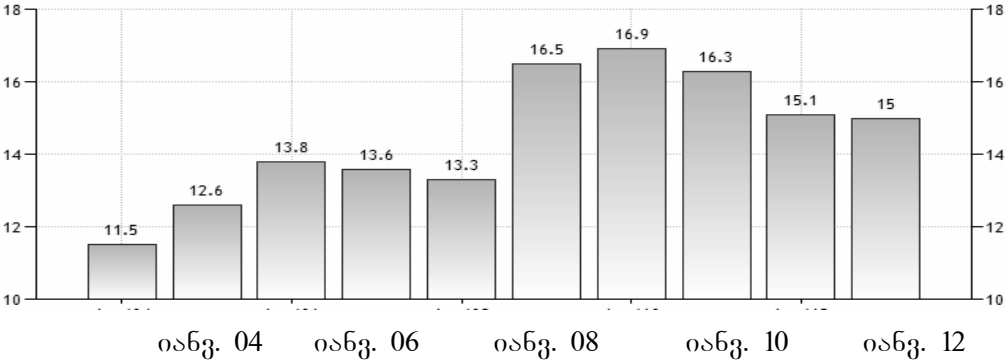
უმუშევრობის დონე საქართველოში ვეროკავშირის ქვეყნებისას 1,6-ჯერ აღემატება, თუმცა, იმის გამო, რომ ამ ქვეყნებში დაქირავებით დასაქმების დონე საქართველოსთან შედარებით მაღალია (თანაფარდობა გამოიხატება პროპორციით - 4/1 - თან) დასაქმების პრობლემა ჩვენთან გაცილებით მწვავედ დგას. 25 ქვეყანას შორის საქართველო უმუშევრობის დონით მე-19 ადგილს იკავებს, ბოლო ადგილზე უმუშევართა დაახლოებით 33%-ით ბოსნია-ჰერცეგოვინაა, ხოლო პირველ ადგილზე - ბელორუსი. საქართველოს გვერდით რეიტინგებშია ლიტვა, ლატვია, ხორვატია და ესტონეთი.

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველო უმუშევრობის დონის გამოთვლას იმავე მეთოდოლოგიით აწარმოებს, როგორც სომხეთი, აზერბაიჯანი, უკრაინა და რუსეთი. ამასთან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კანონმდებლობა ითვლის დასაქმებულ და თვითდასაქმებულ ადამიანებს. ამავე კანონმდებლობით, უმუშევრად ითვლება 15 წლის და უფროსი ასაკის ადამიანი, რომელსაც კვლევამდე 7 დღე არ უმუშავია არც ერთი საათი, ხოლო სამსახურს 4 კვირის განმავლობაში ეძებდა. დასაქმებულად ითვლება ის ადამიანიც, რომელიც პირუტყვს უვლის ან საკუთარ ბაღში შრომობს. აქედან გამომდინარე, უმუშევრობის რეალური დონე სოფლად გაცილებით მაღალია, ვიდრე ქალაქად. საქართველოში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის 50% სოფლის მეურნეობაშია, ამ დროს კი სოფლის მეურნეობის წილი ქვეყნის მთლიანი შიდა პროდუქტის მხოლოდ 9%-ს შეადგენს. სოფლად უმუშევრობის დონე 7,9%-ია, ქალაქად კი - 27,2%-ს აღწევს, გარდა ამისა, სოფლად მთლიანად დასაქმებულთა 80% თვითდასაქმებულია.

უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში, მოსახლეობის 1/5-ით შემცირების პირობებში, დასაქმება 2/5-ით შემცირდა. 2011 წლისათვის უმუშევართა საერთო რაოდენობამ ქვეყანაში 295 ათას კაცს გადააჭარბა და ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის 15,1% შეადგინა. ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ ამჟამად საქართველოდან ეკონომიკური მიზეზით გასული ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობა დაახლოებით 1-1,5 მლნ. კაცია.

ნახ. 1.

უმუშევრობის დონის ცვლილება



წყარო: www.tradingeconomics.ge

რომ არა ქვეყნის მოსახლეობის ამგვარი გადინება, დღეისათვის უმუშევრობის დონე საქართველოში ოფიციალურად არსებულზე 4-ჯერ მაღალი იქნებოდა! საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ანგარიშის მიხედვით, 2011 წელს 2010 წელთან შედარებით აღინიშნა მოსახლეობის აქტივობისა და დასაქმების დონეების 1,0 და 1,6%-ით ზრდა; თანაბრად გაიზარდა დაქირავებით დასაქმებულთა და თვითდასაქმებულთა რაოდენობა. როგორც წესი, დასაქმებულებში სჭარბობს თვითდასაქმებულთა წილი, მაშინ, როდესაც, დასაქმების თვალსაზრისით ჯანსაღი მდგომარეობის შემთხვევაში, დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობა უნდა აჭარბებდეს თვითდასაქმებულთა რაოდენობას. ესტონეთში, მაგალითად, 10 დაქირავებით მომუშავეზე მოდის 1 თვითდასაქმებული, საქართველოში კი დაქირავებული 600 ათასი ადამიანია, თვითდასაქმებული კი - მილიონზე მეტი!

2012 წელს 2011 წელთან შედარებით დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობა გაიზარდა 4,8 %-ით, ხოლო თვითდასაქმებულთა რაოდენობა - 2,8 %-ით, მაგრამ ამის შედეგად აღნიშნული თანაფარდობა მხოლოდ უმნიშვნელოდ შეიცვალა დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლების სქესობრივ ჭრილში განხილვისას აღსანიშნავია, რომ 2012 წელს 2011 წელთან შედარებით, უმუშევრობის დონე მამაკაცებში 0,6 პროცენტული პუნქტით შემცირდა, ხოლო ქალებში - 0,7 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა. მამაკაცებში აქტიურობის დონემ 2012 წელს ყველაზე მაღალ ნიშნულს - 78,2 %-ს მიაღწია ბოლო 15 წლის მანძილზე.

უმუშევრობის დონის განხილვა ასაკობრივ ჭრილში გვიჩვენებს, რომ მან ყველაზე მაღალ ნიშნულს 15-19 წლის ასაკობრივ ჯგუფში მიაღწია (36,9%); უმუშევრობის დონე გაზრდილია ასევე 40-44 და 55-59 წლების ასაკობრივ ჯგუფებში, შესაბამისად 3,7 და 1,4 პროცენტული პუნქტებით. ამასთან, უმუშევრობის დონის ყველაზე დიდი შემცირება (4,1 %-ით) დაფიქსირდა 20-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში.

უმუშევრობის პრობლემა მხოლოდ საქართველოს წინაშე არ დგას. ჩვენი ქვეყნის პრობლემა ის არის, რომ აქ უმუშევრობის მასშტაბებია საგანგაშო.

უმუშევრობის ერთ-ერთი მიზეზი უმაღლესი და სპეციალური განათლების მქონე კადრების მომზადების დაგეგმვის ტექნოლოგიაა. დღეისათვის ე.წ. „პოპულარული“ სპეციალობების გამო, მოსახლეობის განათლების პროფილი არ ემთხვევა შრომის ბაზრის მოთხოვნებს.

მაგალითად, სამედიცინო განათლების მქონეთა რაოდენობა ბევრად აღემატება მასზე მოთხოვნას და ადამიანთა დიდი ნაწილი, ხანგრძლივი აკადემიური სწავლის მიუხედავად, სამუშაო ადგილის გარეშე რჩება, ანუ განათლებული სამუშაო ძალა გამოუყენებელია. სხვათა შორის, საქართველო ერთ-ერთი ლიდერი ქვეყანაა სამუშაო ძალის განათლების დონის მიხედვით, ჩვენთან უმუშევართა 81 %-ს საშუალო ან უმაღლესი განათლება აქვს მიღებული. აშკარაა, რომ არსებობს დიდი შეუსაბამობა დამსაქმებლების საჭიროებებსა და იმ უნარ-ჩვევებს შორის, რასაც მას პოტენციური მუშახელი სთვალავს. მიუხედავად იმისა, რომ განათლების რეფორმა ხორციელდება, განათლების სისტემა კვლავ არაეფექტიანია ისეთი მომავალი კადრების აღზრდაში, რომლებსაც თანამედროვე საბაზრო მოთხოვნების შესაბამისი უნარ-ჩვევები ექნებათ.

უმუშევრობის მაღალ დონესთან ერთად შრომის ბაზარზე შეიმჩნევა კვალიფიციური მუშახელის დეფიციტი. კადრების დეფიციტი იმ დარგებშიცაა, სადაც შრომის ანაზღაურება შედარებით მაღალია. ბაზარზე მაღალი მოთხოვნაა როგორც საშუალო და მაღალი დონის პროფესიონალ მენეჯერებზე, ისე ტექნიკურ კადრებსა და კვალიფიციურ პერსონალზე (ელექტრიკოსი, მღესავი, შემდუღებელი და სხვ.).

ქვეყანაში ბიზნესის კეთების მთავარი ხელისშემშლელი ფაქტორიც ეს არის - არაადექვატური განათლების მქონე სამუშაო ძალა. გარდა ამისა, მსოფლიო კონკურენტულობის ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საქართველოში ბიზნესის კეთების ძირითადი ხელშემშლელი ფაქტორებია: ფინანსების არახელმისაწვდომობა და ინფლაცია.

უმუშევრობის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზია ისიც, რომ ინვესტიციების არსებული მოცულობა არ არის საკმარისი უმუშევრობის დასამარცხებლად. ყველაფერი ზემოაღნიშნული მოწმობს, რომ პრობლემა კომპლექსური ხასიათისაა და სერიოზულ მიდგომას საჭიროებს. პირველ რიგში, აუცილებელია შეიქმნას სახელმწიფო სტრუქტურა, რომელიც უმუშევართა რეგისტრაციას განახორციელებს.

საქართველოში შრომის ბაზრის განუვითარებლობა სერიოზულად აფერხებს ქვეყნის წინსვლას. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში დღეს დასაქმების სახელმწიფო ცენტრები ფუნქციონირებს მხოლოდ აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში;

კერძოდ, 2011 წლის ოქტომბერში შეიქმნა სსიპ „აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტო“, რომელსაც აქვს 6 მუნიციპალური (ბათუმის, ქობულეთის, ხელვაჩაურის, ქედის, შუახევის, ხულოს) განყოფილება. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს განათლების სფეროზე; საჭიროა ისეთი შემდგომი რეფორმების გატარება განათლების სექტორში, როგორცაა განათლების სტანდარტების მოდერნიზაცია, განათლების ხარისხის ამაღლება და სხვ.

დასაქმების დონის ასამაღლებლად ეფექტური გზა არის ბიზნესისათვის ხელსაყრელი პირობების შექმნა, ვინაიდან ბიზნესი ეკონომიკის მამოძრავებელი ერთ-ერთი ძალა და დასაქმების უმნიშვნელოვანესი წყაროა. იგი შექმნის დამატებით სამუშაო ადგილებს.

საქართველოს მთავრობამ და სხვა შესაბამისმა ორგანოებმა უნდა სცადონ იმ შეფერხებების აღმოფხვრა, რაც ხელს უშლის ბიზნესის განვითარებას. ამ კუთხით აღსანიშნავია, რომ 2013 წლის 2 აგვისტოს საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებულ იქნა დადგენილება „საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის“ შესახებ.

ია თეთრუაშვილი

ქუთაისის უნივერსიტეტის დოქტორანტი

საქართველოში ბიზნესის განვითარების ტენდენციების შეფასების საკითხისათვის

ბოლო წლებში საქართველოში ბიზნესს გარემოს გაჯანსაღების კუთხით გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა. თუმცა უახლესი ისტორიის განმავლობაში განვითარებული მოვლენები და პროცესები გვარწმუნებენ, რომ ბიზნესს სექტორში კვლავ რთული მდგომარეობა შექმნილი.

ბიზნესს გარემოსთან მიმართებაში უთუოდ განსახილველია განვითარების მოდელის ძიება წარსულსა და აწმყოს გათვალისწინებით. უახლესი ისტორიის გამოცდილებამ დაგვანახა, რომ 2012 წლის ოქტომბრის არჩევნებს უადრესად დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა არა მხოლოდ პოლიტიკური თვალსაზრისით, არამედ იმ კუთხითაც, რომ ფაქტობრივად უნდა გადაწყვეტილიყო განვითარების მოდელის არჩევის საკითხი წინა ხელისუფლების ცხრაწლიანი პერიოდის შემდეგ, ანუ, არჩევანი ავტორიტარულ რეჟიმს, ადამიანის უფლებათა სისტემურ რღვევას, სიტყვის თავისუფლების შეზღუდვასა და ცივილიზებული სოციალურ-ეკონომიური სისტემის ფორმირებას შორის.

ცენტრალიზებული გეგმიანი ეკონომიკის რღვევის შემდეგ, ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში ყველთვის იყო აქტუალური საკითხი განვითარების მოდელის შერჩევისა. თანამედროვე ეკონომიკური მოდელი ემყარება არა იმდენად წარმოების ზრდას, არამედ მოხმარების სტიმულირებას, რამაც ბევრი უარყოფითი შედეგი მოგვცა.¹

მართლაც, მოხმარების სტიმულირება რეალური რექტორის განვითარების გარეშე რიგ დეფორმაციებს იძლევა. საწყის ეტაპზე მართალია იზრდება მშპ, მაგრამ გრძელვადიან პერიოდში, რეალური რექტორის უმძიმედობა მაინც გამოიწვევს ინფლაციური პროცესებს, საგადაამხდელო ბალანსის გაუარესებას და სხვა მაკროეკონომიკური პარამეტრების გაუარესებას.

ბიზნესის მაკროეკონომიკური გარემოს მართებული შეფასება შეუძლებელია ბიზნესის განვითარების შესაძლებლობების გამოვლენის გარეშე. ამისათვის მიზანშეწონილად მიგვაჩნია ბიზნესის ფუნქციონირების კომპლექსური შეფასება.

შეფასების სიზუსტის მიზნით გამოვიყენეთ ინდექსის შერჩევის მეთოდი. იგი საშუალებას გვაძლევს ოპერატიულად და ეფექტიანად შევაფასოთ ბიზნესის თანამედროვე მდგომარეობა და განვითარების პერსპექტივები. კვლევის შედეგები გარკვეული ორიენტირების მიმცემი იქნება როგორც ბიზნესს სექტორისათვის, ისე ამ სექტორის სახელმწიფო მხარდაჭერის ძირითად მიმართულებათა განსაზღვრისთვისაც.

დასახელებული კვლევის ფარგლებში გამოვთვალეთ ბიზნესის განვითარების ინდექსები

¹ Папава В., Экономика Грузии: в поиске модели развития. Ж. «Мир перемен», №3, 2013. გვ. 51.

(I_b). მის გამოსათვლელად გამოვიყენეთ ბიზნესის განვითარების მაჩვენებლები $X_i(t)$, როგორც დროის ფუნქცია $t \in Z$, Z – შესაბამისი წელია, i – მაჩვენებლის ნომერია ჯგუფში (იხ. ცხრ. 1).

ბიზნესის განვითარების ინდექსი (I_b) განისაზღვრება, როგორც დასაქმებულთა რაოდენობის, შრომითი დანახარჯების, ბრუნვის და ფიქსირებული აქტივების ინვესტიციების ზრდის საშუალო მაჩვენებელი.

ბიზნესის განვითარების ინდექსი გამოითვლება ფორმულით:

$$I_b(t) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \left(\frac{X_i(t)}{X_i(t-1)} - 1 \right) \times 100\% \quad (1)$$

სადაც, $X_i(t)$ – დროის t მომენტში მაჩვენებლის მნიშვნელობაა, N – ჯგუფში მაჩვენებელთა რაოდენობაა, i – ჯგუფში მაჩვენებლის ნომერია (იხ. ცხრ. 1 და 2) $t \in Z$, Z – წელია. კვლევის პროცესში გამოვიყენეთ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები 2004 წლიდან, რამაც ცხრაწლიანი პერიოდისათვის (2004–2012 წლები) მოგვცა ინდექსების განსაზღვრის საშუალება.

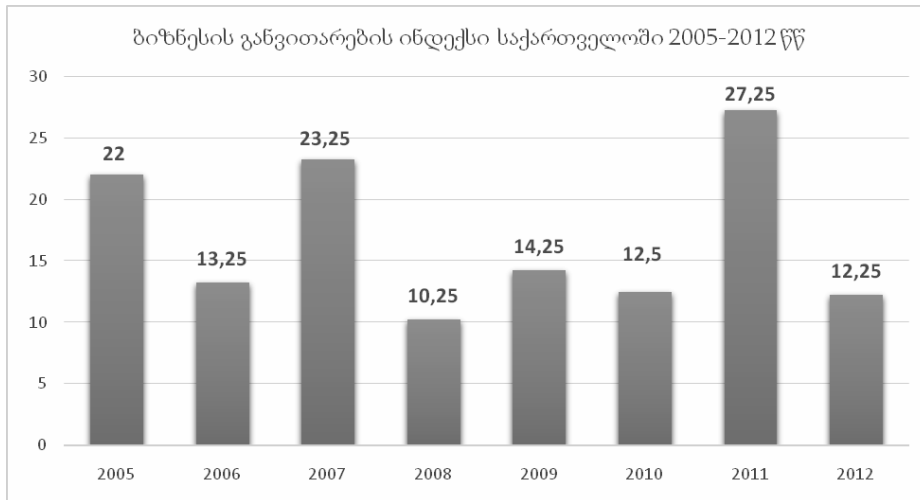
ინდექსის გამოთვლის შედეგები ქვემოთ გვაქვს გამოტანილი (იხ.ნახ. 1).

ცხრილი 1.

მაჩვენებლები ბიზნესის განვითარების ინდექსის გამოსათვლელად

i- ნომ- ერი	მნიშვნე- ლობა	მაჩვენებელი/ წელი	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	$X_1(t)$	ბრუნვა (მლნ. ლარი)	7248,4	10076,3	13090,3	17544,4	19650,7	20302,2	24400,7	36726,2	42048,0
2	$X_2(t)$	ფიქსირებული აქტივები (მლნ. ლარი)	4942,8	5415,1	6040,5	7935,9	9257,1	12025,8	13386,1	15538,7	18625,8
3	$X_3(t)$	დასაქმებულთა რაოდენობა (კაცი)	322779	388946	360987	361209	349250	387463	397806	503236	534397
4	$X_4(t)$	რეგისტრირებუ- ლი სუბიექტები (ერთეული)	126071	150151	177004	226298	260840	295121	342222	395144	428847

ნახაზი 1



ინდექსების მაჩვენებლებმა 2004-2012 წლებში ბიზნეს სექტორში ტენდენციების გამოვლენის საშუალება მოგვცა:

1. პიკური იყო 2011 წელი, რაც გამოიწვია წინა წელთან შედარებით დასაქმებულთა რიცხოვნობის მკვეთრმა ზრდამ (397806-დან 503236-მდე), ხოლო ეს უკანასკნელი მეთოდოლოგიური ცვლილებით იყო გამოწვეული. ამ პერიოდში წინა წელთან შედარებით ასევე მკვეთრად გაიზარდა ბრუნვის მოცულობაც (24400,7 მლნ. ლარიდან 36726,2-მლნ. ლარამდე). ამიტომ, მიგვაჩნია, რომ ეს მაჩვენებელი ილუზორულია.

2. მაღალი შედეგები დაფიქსირდა 2005 და 2007 წლებში. 2005 წელს ეს გამოიწვია წინა წელთან შედარებით ბრუნვის მოცულობის მკვეთრმა ზრდამ, ხოლო 2007-ში ამის მიზეზი იყო ფიქსირებული აქტივების, ბრუნვისა და რეგისტრირებული სუბიექტების მკვეთრი გადიდება.

3. ამ წლებში ყველაზე დაბალი იყო ეს მაჩვენებელი 2008 წელს (10,25%), რაც ერთი მხრივ რუსეთთან ომმა და მეორე მხრივ მსოფლიო კრიზისმა გამოიწვიეს, როცა მაგალითად, დასაქმებულთა რაოდენობა წინა წელთან შედარებით არათუ გაიზარდა, შემცირდა კიდევ (349250-დან 361209 კაცამდე).

მთლიანობაში, შეიძლება ითქვას, რომ ბოლო წლებში განხორციელებული ეკონომიკური პოლიტიკა, რომელიც მოხმარების სტიმულირებას ემსახურებოდა, არათანმიმდევრულად ხორციელდებოდა. ამას ერთვოდა ინფლაციური პროცესები, ომი რუსეთთან, მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისი და სხვა ფაქტორები, რამაც ბიზნესის განვითარების ინდექსის დინამიკას „სინუსოიდური ფორმა“ მისცა.

ანალიზმა გვიჩვენა, რომ ძნელია რაიმე ეტაპების გამოყოფამ თუმცა საანალიზო პერიოდის განმავლობაში ყველაზე სტაბილურად მაინც 2007 წელი იკვეთება, როცა 2004 წლის შემდეგ ახალმა ეკონომიკურმა პოლიტიკამ სათანადო შედეგები მოგვცა. თუმცა, შემდგომ წლებში არათანმიმდევრულობა კვლავ იჩენს თავს, რაც აისახება კიდევ გრაფიკზე.

ბახაბერ ბაბელაშვილი

ეკონომიკის დოქტორი, ქუთაისის უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი

საბარეო ვაჭრობის დასავლური ვექტორი: ანალიზი და პრობნოზები

თანამედროვე ეტაპზე მსოფლიო ეკონომიკური გლობალიზაციის ძირითადი მამოძრავებელი ინდიკატორებს წარმოადგენენ საგარეო ვაჭრობა და უცხოური ინვესტიციები. სწორედ მათი საშუალებით მიმდინარეობს მეცნიერულ-ტექნიკური და ტექნოლოგიური მიღწევების გადაადგილება განვითარებული ქვეყნებიდან განვითარებად ქვეყნებში, რაც უზრუნველყოფა ამ უკანასკნელთა ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებას და შესაბამისად მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლებას.

პრაქტიკამ დაადასტურა, რომ გლობალიზაცია განსაკუთრების დადებით შედეგებს იძლევა იმ ქვეყნებში, რომლებმაც დროულად აღიარეს თავისუფალი ვაჭრობის პოლიტიკა და, შესაბამისად, გაამარტივეს სხვა ქვეყნებთან ეკონომიკური ურთიერთობების მექანიზმები. თავისუფალი ვაჭრობის პირობებში შრომის საერთაშორისო დანაწილებაში მონაწილეობა, ერთი მხრივ, ქვეყნებს აძლევს გარკვეული ეკონომიკური სარგებლის მიღების საშუალებას, ხოლო მეორე მხრივ, იწვევს მათ ჩართვას მწვავე საერთაშორისო კონკურენციაში. ეროვნული ბიზნესი ერთვება რა შრომის საერთაშორისო დანაწილებაში, იგი იძულებული ხდება სიღრმისეულად დასპეციალდეს იმ დარგების განვითარებაზე, რომლისთვისაც მოცემულ ქვეყანაში არსებობს წარმოების შეფარდებითი უპირატესი პირობები. ამავე დროს, საერთაშორისო კონკურენცია აიძულებს მათ გააუმჯობესონ წარმოებული საქონლისა და მომსახურების ხარისხი და შეამცირონ წარმოების ხარჯები. ყოველივე ეს საბოლოო ჯამში იწვევს ეროვნული ეკონომიკის ეფექტიანობის ამაღლებას, ადგილობრივი და იმპორტირებული ფართო ასორტიმენტის საქონლითა და მომსახურებით წარმოებისა და მოსახლეობის მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას. გარდა ამისა, საერთაშორისო ვაჭრობის სისტემაში ჩართული ქვეყნები მნიშვნელოვან სარგებელს იღებენ პარტნიორი ქვეყნებიდან ახალი ტექნიკისა და ტექნოლოგიების იმპორტირების შედეგად. უპირველეს ყოვლისა ეს არის ახალი ცოდნა და გამოცდილება, რომელიც თან ახლავს იმპორტირებულ ტექნოლოგიებს და ინვესტიციებს.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მსოფლიო ეკონომიკის ინტეგრაცია პოზიტიურ მხარეებთან ერთად შეიცავს გარკვეულ საფრთხეებს. უპირველეს ყოვლისა ეს გულისხმობს მსოფლიოში მიმდინარე მწვავე კონკურენციის შედეგად სუსტად განვითარებული და ნაკლებად კონკურენტული ეროვნული დარგების გაკოტრების საფრთხეს. ასეთი მუქარების წინაშე ძირითადად დგებიან გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნები და მათ შორის საქართველოც. როგორც ცნობილია, ჩვენი ქვეყნის დარგობრივი სტრუქტურიდან უკანასკნელი ორი ათეული წლის განმავლობაში, დაბალი კონკურენტუნარიანობისა და არასწორი ეროვნული ეკონომიკური პოლი-

ტიკის გატარების გამო, თითქმის მთლიანად გაქრა მთელი რიგი ტრადიციული დარგები (მეჩაიეობა, მეთამბაქოეობა და სხვა) და საწარმოები (ხარხმშენებელი, ელექტრონული დასხვა), რომლებსაც უახლოეს წარსულში წამყვანი პოზიციები ეკავათ ქვეყნის ეკონომიკასა და საქსპორტო საქონლის სტრუქტურაში.

ეროვნული ეკონომიკის უსაფრთხოების დაცვის სხვადასხვა მოდელები არსებობს. ეროვნული ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობის დაცვის მიზნით შეიძლება გამოყენებულ იქნას იმპორტის რაოდენობრივი შეზღუდვის ან იმპორტირებულ საქონელსა და მომსახურებაზე მაღალი საბაჟო ტარიფების დაწესების რეჟიმი, რომლის შემთხვევაში მათი ფასი ადგილობრივ ანალოგიურ პროდუქციასთან შედარებით გაძვირდება და ნაკლებად კონკურენტული აღმოჩნდება. მაგრამ ეს გზა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებისათვის არაეფექტიანია, რადგან ცნობილი მიზეზების გამო იგი ვერ უზრუნველყოფს ადგილობრივ მოთხოვნილებას მაღალხარისხიანი საქონლით და მომსახურებით, რაც თავის მხრივ, ანელებს ეკონომიკურ განვითარებას. მეორე მხრივ, იმპორტიორმა ქვეყანამ ეკონომიკური უსაფრთხოების დაცვის კუთხით შეიძლება მიიღოს გადაწყვეტილება საკუთარი მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად ყველა სახეობის საქონლისა და მომსახურების ადგილზე წარმოების შესახებ. თუმცა ასეთი მიდგომა მხოლოდ თეორიულად არის დასაშვები, რადგან არ არსებობს ისეთი სახელმწიფო, რომელსაც დამოუკიდებლად შეეძლოს საკუთარი მოთხოვნილების დაკმაყოფილება იმპორტის გარეშე მხოლოდ ადგილობრივი წარმოებით.

საქართველომ აღიდგინა რა სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობა, კურსი აიღო ლიბერალურისავაჭრო პოლიტიკისაკენ და მსოფლიო ეკონომიკური ინტეგრაციის პროცესში ჩართვისაკენ. გარდამავალ ეტაპზე სახელმწიფოს მიერ გატარებული სატარიფო პოლიტიკის შედეგად საქართველოს დღეისათვის გააჩნია მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე ლიბერალური სავაჭრო სავაჭრო პოლიტიკა. პოსტსაბჭოური ქვეყნებიდან საქართველო ერთ-ერთი პირველი იყო, რომელიც წარმატებით გაწვევრიანდა ვაჭრობის მსოფლიო ორგანიზაციაში, რითაც მან დაადასტურა მზადყოფნა ვაჭრობის ლიბერალიზაციისაკენ.

საქართველოს სავაჭრო მეკავშირე ქვეყნების უმეტესობა არის ვაჭრობის მსოფლიო ორგანიზაციის წევრი და შესაბამისად მათთან სავაჭრო ურთიერთობებს ახორციელებს “უპირატესი ხელშეწყობის რეჟიმის” (MFN-Most-Favored-Nation) საფუძველზე. გარდა ამისა საქართველოზე ვრცელდება პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემა (Generalized System of Preferences - GSP), რომლის ძირითადი არსია ბენეფიციარი ქვეყნები და ნიშპორტირებულ საქონელზე საბაზო საიმპორტო ტარიფის შემცირებული განაკვეთების დაწესება, რაც აიოლებს განვითარებადი ქვეყნების საქონლის შეღწევას განვითარებული ქვეყნების ბაზარზე. ასეთი რეჟიმის ბენეფიციარ ქვეყანათა გაერთიანებებს და ქვეყნებს წარმოადგენენ ევროკავშირი, აშშ, იაპონია, კანადა, შვეიცარია და ნორვეგია. გარდა ამისა, საქართველომ უზრუნველყო თავისუფალი ვაჭრობის რეჟიმის დამყარება დსთ-ს ყველა ქვეყანასთან და თურქეთთან. ასეთი რეჟიმი გულისხმობს შეთანხმების მონაწილე მხარეებს შორის უმეტესი სახეობის სავაჭრო საქონლის გათავისუფლებას საბაჟო-საიმპორტო გადასახადისაგან. საქართველოს ორმხრივი თავისუფალი ვაჭრობის ხელშეკრულებები გაფორმებული აქვს რუსეთთან, აზერბაიჯანთან, სომხეთთან, უკრაინასთან, მოლდოვასთან, ყაზახეთთან, უზბეკეთთან, თურქმენეთთან და თურქეთთან.

შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე ლიბერალური და კონკურენტული სავაჭრო რეჟიმი აქვს. 2006 წლიდან საიმპორტო ტარიფების 16 სატარიფო განაკვეთი შემცირდა 3 განაკვეთამდე (0,5 და 12%). საიმპორტო ტარიფები გაუქმდა პროდუქციის თითქმის 85%-ზე. მთლიანად გაუქმდა სეზონური ტარიფები.

ექსპორტი ან რექსპორტი საქართველოდან განთავისუფლებულია საბაჟო გადასახადისაგან. გამომდინარეობს, რომ საქართველო იყენებს საქონლის დამატებული ღირებულების დაბეგვრას დანიშნულების ქვეყნის პრინციპით, ექსპორტი ამ გადასახადით არ იბეგრება. საქართველოს საგადასახადო კოდექსის შესაბამისად, დამატებული ღირებულების გადასახადის და სააქციზო გადასახადის განაკვეთები ადგილობრივ და იმპორტირებულ პროდუქციაზე თანაბარია.

საგარეო ვაჭრობა თავისუფალია არასატარიფო შეზღუდვებისაგან (ლიცენზირება, კვოტირება, აკრძალვები და სხვა). გამონაკლისია შემთხვევები, როდესაც ეს აუცილებელია ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და გარემოს დაცვისათვის.

უკანასკნელ წლებში საქართველოს სავაჭრო პოლიტიკის მთავარი ვექტორი მიმართულია ევროკავშირისაკენ, განსაკუთრებით კი მას შემდეგ, რაც რუსეთმა ემბარგო დააწესა ქართულ პროდუქციაზე ამჟამად ევროკავშირი, როგორც 27 ქვეყნის გაერთიანება საქართველოს რიგით პირველი სავაჭრო პარტნიორია. ევროკავშირის ბაზარზე საკმაოდ მაღალი მოთხოვნით სარგებლობს თხილი და კაკალი, ღვინო, მინერალური წყლები, სპირტიანი სასმელები, ხილისა და ბოსტნეულის წველები, უალკოჰოლო სასმელები, ცხოველური ტყავები და ა.შ. ასევე სამრეწველო პროდუქცია: მინერალური სასუქები, სპილენძის მადნები და კონცენტრატები; შავი ლითონის და სპილენძის ჯართი და ნარჩენები, მანგანუმი სოქსიდები და სხვა.

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ურთიერთობა დაიწყო საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენისთანავე. ევროკავშირმა გარდამავალ ეტაპზე საქართველოს დიდი ფინანსური და ტექნიკური დახმარება აღმოუჩინა. ევროკავშირთან ურთიერთობები განსაკუთრებით განმტკიცად უანასკნელი ათი წლის განმავლობაში. 1999 წელს შევიდა ძალაში პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმება (PCA), რომელიც ითვალისწინებს ფართო მასშტაბიან თანამშრომლობას პოლიტიკურთან ერთად ვაჭრობისა და ეკონომიკის სხვა საკითხებზე. ამ შეთანხმების საშუალებით გაუქმდა კვოტები ვაჭრობის სფეროში დამხარეებმა ერთმანეთს მიანიჭეს უპერატესი ხელშეწყობის რეჟიმი. 2005 წლის დეკემბერში ევროკავშირმა საქართველოს მიანიჭა პრეფერენციების ზოგადი სისტემით (GSP) სარგებლობის უფლება, რომელიც 2008 წელიდან გაგრძელდა GSP+ რეჟიმით. ეს უკანასკნელი ითვალისწინებს საქართველოდან ევროკავშირში ექსპორტირებული საქონლის საბაჟო გადასახადებისგან გათავისუფლებას და ტარიფების ცალმხრივად შემცირებას.

გარდა ამისა, ევროკომისიამ 2003-2004 წლებში შეიმუშავა საგარეო პოლიტიკის ახალი მიმართულება – ევროპის სამეზობლო პოლიტიკა (ENP), რომლის მიზანია გაფართოებულ ევროკავშირსა და მის მეზობლებს შორის ახალი გამყოფი ხაზების თავიდან აცილება და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა. აღნიშნულ პროგრამაში საქართველო ჩაერთო 2004 წელს, ხოლო 2006 წელს მიღებულ იქნა სამოქმედო გეგმა, რომლითაც განისაზღვრა საქართველოს და ევროკავშირის შორის თანამშრომლობის სტრატეგიულ ამოცანები.

ევროკავშირმა 2009 წელს წამოაყენა აღმოსავლეთ პარტნიორობის ინიციატივა, რომლის მიზანი იყო საქართველოში, და პოსტსაბჭოურ ზოგიერთ ქვეყანაში პოლიტიკური და სოციალურ-ეკონომიკური რეფორმების მხარდაჭერა. აღნიშნული ინიციატივა მიზნად ისახავს უფრო ღრმა პოლიტიკურ თანამშრომლობას ევროკავშირთან ახალი ასოცირების შეთანხმებების დადებას. ამ უკანასკნელის ამოცანაა ევროკავშირის ეკონომიკაში ინტეგრირება ღრმა და ყოვლის მომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის საშუალებით.

აღმოსავლეთ პარტნიორობის ინიციატივის ფარგლებში ევროკავშირმა საქართველოსთან „ღრმა და ყოვლისმომცველი“ ვაჭრობის სივრცის (DCFTA) შესაქმნელად წამოაყენა შემდეგი აუცილებელი პირობები: ვაჭრობის ტექნიკური ბარიერების ლიბერალიზაცია, სურსათის უვნებლობა, ინტელექტუალური საკუთრების უფლების დაცვა და კონკურენციის უზრუნველყოფა. საქართველომამ მიმართულებებით ევროკომისიის რეკომენდაციების შესაბამისად განახორციელა რიგი ღონისძიებები: ევროკავშირის მხრიდან ვაჭრობის ტექნიკური ბარიერების კუთხით ძირითადი რეკომენდაციები იყოს ტანდარტიზაციის, აკრედიტაციის, შესაბამისობის შეფასების, ტექნიკური რეგლამენტების და მეტროლოგიის სფეროში სამთავრობო პროგრამის მომზადება. ეს სამუშაოები საქართველოს მთავრობამ წარმატებით შეასრულა. სურსათის უვნებლობის კუთხით ევროკავშირის მოთხოვნა იყო ამ სფეროში საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის შეჩერებული მუხლების ამოქმედება (ძირითადად შეეხებოდა საქსპორტო-პროდუქციის კონტროლს), რაც მთავრობამ შეასრულა კიდევაც. ინტელექტუალური საკუთრების უფლების დაცვის კუთხით ევროკომისიის რეკომენდაცია იყო საქართველოს ბაზრის კვლევის დაწყება, რაც ასევე დროულად იქნა განხორციელებული. ევროკავშირის ბოლო მეოთხე მოთხოვნა გულისხმობდა კონკურენციის მარეგულირებელი კანონის შემოღებას, რაც მოიცავდა თავისუფალი ვაჭრობის და კონკურენციის სააგენტოს დამოუკიდებელ ორგანოდ გარდაქმნას. ეს სამუშაო დაწყებულია, თუმცა ბოლომდე არ არის მიყვანილი.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან ევროკავშირმა და საქართველომ 2013 წელს დაასრულეს მოლაპარაკებები ასოცირების შეთანხმების (AA), მათ შორის ღრმა და ყოვლის მომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის (DCFTA) თაობაზე, ხოლო ამავე წლის ნოემბერში შედგა შეთანხმების პარაფირება აღმოსავლეთ პარტნიორობის ვილნიუსის სამიტზე. ასოცირების შეთანხმება წარმოადგენს აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნების ევროკავშირის სტანდარტებთან და ნორმებთან დაახლოების ძირითად ინსტრუმენტს. ის შედგება 4 მთავარი თავისგან: საერთო საგარეო და უსაფრთხოების პოლიტიკა; მართლმსაჯულება და საშინაო პოლიტიკა; ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცე (DDbFA); და მეოთხე თავი მოიცავს მთელ რიგ საკითხებს გარემოს დაცვის, მეცნიერების, ტრანსპორტისა და განათლების საკითხების ჩათვლით.

შეიძლება ითქვას, რომ ასოცირების ხელშეკრულების პარაფირება ისტორიული მნიშვნელობისაა, რადგან წვდომა ევროკავშირის, მსოფლიოში ერთ-ერთ უმსხვილეს და მდიდარ ბაზარზე არის მძლავრი იმპულსი ქართული ბიზნესისა და ექსპორტის განვითარებისათვის. ხელშეკრულება ღრმა და ყოვლის მომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ მოიცავს პროდუქტებით ვაჭრობას, საბაჟო გადასახადების გაუქმებისა თუ შემცირების ჩათვლით. გარდა ამისა, იგი იძლევა მომსახურების ბაზრის ხელმისაწვდომობის და საინვესტიციო გარემოს

გაუმჯობესების შესაძლებლობებს. ხელშეკრულების მიზანია ვაჭრობის მაქსიმალური ლიბერალიზაცია, მარეგულირებელი პოლიტიკის რიგ სფეროებში კანონმდებლობის დაახლოება ევროკავშირის სტანდარტებთან. არსებული საბაჟო გადასახადებისა და მარეგულირებელი ბარიერების ეტაპობრივი გაუქმება გაზრდის პროდუქტებისა და მომსახურების ასორტიმენტსა და ხარისხს, გამოაცოცხლებს კონკურენციას და ექსპორტს, გააუმჯობესებს ბიზნეს-გარემოს, მოიხიდავს ინვესტორებს და, ამავედროს, აამაღლებს სოციალური, გარემოსდაცვისა და მომხმარებლის დაცულობის დონეს.

ექსპერტული კვლევების თანახმად ხელშეკრულება ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო ზონის შესახებ მნიშვნელოვნად გაზრდის საქართველოს ექსპორტს ევროკავშირში. გრძელვადიან ჭრილში საქართველოს მთლიანიში და პროდუქტი შეიძლება გაიზარდოს 4.2%-ით ანუ 292 მილიონი ევროს ოდენობით, თუკი ხელშეკრულება ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო ზონის შესახებ სრულფასოვნად გატარდება და შენარჩუნებული იქნება მისი შედეგები.

ასოცირების ხელშეკრულების პარაფირება ითვალისწინებს ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ ხელშეკრულების ნაწილის ხელმოწერის დაჩქარებას 2014 წლისათვის.

ასოცირების შეთანხმებაზე ხელმოწერა არ ნიშნავს ევროკავშირში გაწევრიანებას, იგი არის წინა მოსამზადებელი ეტაპი გაწევრიანებისათვის. საქართველოსა და სხვა პოსტსაბჭოური ქვეყნებისათვის (მოლდოვა, უკრაინა) უფრო რთული მიდგომა იქნა შერჩეული ვიდრე დასავლეთ ბალკანეთის ქვეყნებისათვის, რომლებმაც პირდაპირ მიიღეს წევრობა. თუმცა ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთი ქვეყანა (მაროკო, ტუნისი) შეუერთდა ასოცირების ხელშეკრულებას, ისე რომ გამორიცხა მათი წევრად მიღება. ხორვატიას 12 წელი დასჭირდა ბრიუსელთან სტაბილიზაციისა და ასოცირების შეთანხმების ხელმოწერის დღიდან, რომ შეერთებოდა ევროკავშირს. თურქეთმა ხელი მოაწერა ასოცირებას 1962 წელს დღემდე არაა გაწევრიანებული.

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს ევროკავშირთან ასოცირება ვაჭრობის კუთხით ძალიან ბევრ პრობლემებთან იქნება დაკავშირებული, რომელთა შორის, ჩვენი აზრით, უნდა გამოიყოს შემდეგი:

1. ევროკავშირთან სავაჭრო ხელშეკრულების საბოლოო ვარიანტის გაფორმებამდე საქართველოს მოუწევს ძალიან დიდი მოცულობის ორგანიზაციულ-მეთოდური სამუშაოების ჩატარება. უპირველეს ყოვლისა საჭირო გახდება საქართველოს კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაცია. ამასთან გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ საუბარია დაახლოებით 300-მდე სამართლებრივ აქტზე, რომელიც ძალიან შრომატევადი სამუშაოა და დიდ დროს მოითხოვს.

2. საჭირო გახდება მთელი რიგი პოლიტიკური ხასიათის გადაწყვეტილებების მიღება, რომლებიც მეტნაკლებად წინააღმდეგობაში მოდიან ქართულ მენტალიტეტთან და ტრადიციებთან. მაგალითად, ისეთი კანონის მიღება, რომელიც ნებას დართავს ერთსქესიანთა ქორწინებას, მოსალოდნელია, რომ საზოგადოებისათვის მიუღებელი გახდება და დაძაბავს ქვეყანაში პოლიტიკურ ვითარებას. თუმცა არაა გამორიცხული, რომ ევროკავშირმა გაითავალისწინოს

ქათული მენტალიტეტი და სავალდებულოდ არ ჩათვალოს ამ ტიპის კანონის მიღება.

3. განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობა აქვს ქვეყნის ეკონომიკის მომზადებას საექსპორტო პროდუქციის წარმოების გაზრდის მიმართულებით. ვაჭრობის მსოფლიო ორგანიზაციაში საქართველოს მოუმზადებლად გაწვევრიანებამ სასურველი შედეგი არ გამოიღო. ეს იქიდანაც ჩანს, რომ დღეისათვის იმპორტი ექსპორტს თითქმის ოთხჯერ აღემატება, ამ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ექსპორტის ზრდის ტემპმა გადააჭარბა იმპორტის ზრდის ტემპს, რაც დადებითი მოვლენაა. საჭიროა ამ ტენდენციის გადრმავევა და შენარჩუნება, რათა ევროკავშირთან სავაჭრო ურთიერთობიდან ქვეყანამ სარგებელი მიიღოს.

4. ევროკავშირთან სავაჭრო კავშირის გადრმავევა დღის წესრიგში დააყენებს მთელ რიგ პრობლემებს სურსათის უვნებლობასთან და მისი ხარისხის ამაღლებასთან დაკავშირებით, რაც საკმაოდ დიდი მოცულობის ფინანსებთან იქნება დაკავშირებული. ამ მხრივ საჭირო გახდება როგორც უცხოური დონორების დახმარება, ასევე სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ასიგნებების მობილიზება.

საქართველოს მთავრობის მთავარი ამოცანაა მოსალოდნელი გამოწვევების დაძლევა და ევროკავშირთან თავისუფალ ვაჭრობაზე პარაფირებული შეთანხმების ბოლომდე მიყვანა, რაც მისცემს შესაძლებლობას ქართველ მეწარმეებს, გარკვეული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, თავისუფლად შევიდნენ მსოფლიოს უმსხვილეს ბაზარზე, რომელიც ამ ეტაპზე აერთიანებს 28 ქვეყანას და 500 მილიონზე მეტ მომხმარებელს. საქონლისა და მომსახურების თავისუფალი გადაადგილება ხელს შეუწყობს საქართველოს საექსპორტო პოტენციალის ზრდას, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებას და მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლებას.

ბამოყენებული ლიტერატურა

1. ვ. პაპავა, არატრადიციული ეკონომიკისი, თბ., 2011.
2. ი. მესხია, საერთაშორისო ვაჭრობა, თბ., 2011.
3. მ. თოქმაზიშვილი, ვაჭრობა, წიგნში „საქართველოს ეკონომიკა“, თბ., „სიახლე“, 2011.
4. რ. ფუტკარაძე, საქართველო-ევროკავშირის სავაჭრო-ეკონომიკური ურთიერთობები, თბ., „უნივერსალი“, 2010.
5. http://enpi-info.eu/maineast.php?id=35410&id_type=1&lang_id=450
6. http://www.resonancedaily.com/index.php?id_rub=2&id_artc=7858
7. <http://www.ei-lat.ge/vin-vin-aris/saqarthvelos-da-evrokavshiris-savatcro-urthierthobebi/363-shethankhmeba-ghrma-da-yovlismomcveli-thavisufali-vatcrobis-shesakheb.html?lang=ka-GE>