



სამეცნიერო ჟურნალი „ხელისუფლება და საზოგადოება“

(ისტორია, თეორია, პრაქტიკა)“

Scientific magazine

“AUTHORITY AND SOCIETY

(History, Theory, Practice)“

Научный журнал “ВЛАСТЬ И ОБЩЕСТВО

(История, Теория, Практика)“

№ 4 (8)

2008

ღია დიპლომატიის ასოციაციის
სამეცნიერო ჟურნალი

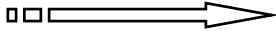
Scientific magazine of
The Open Diplomacy Association

Научный журнал
АССОЦИАЦИИ ОТКРЫТОЙ
ДИПЛОМАТИИ

EISSN 1512-4029

ჟურნალი დაარსებულია 2005 წელს საქართველოს ტექნიკური
უნივერსიტეტის სახელმწიფო მართვის კათედრის მიერ

UDC 378(479.22)(051.2)
ს. 402



სარედაქციო კოლეგია:

- შოთა დოღონაძე მთავარი რედაქტორი
- ოთარ ქოჩორაძე მთავარი რედაქტორის მოადგილე
- ოთარ ბაღათურია პასუხისმგებელი მდივანი

რედაქციის წევრები, ნანა ავალიანი, მიტროპოლიტი აბრამი (გარმელია), გიორგი ბაღათურია, ევგენი ბარათაშვილი, ვახტანგ გურული, ჰარალდ ვერტიცი, თეიმურაზ თოდუა, გენადი იაშვილი, როინ მეტრეველი, ქეთი ქოქრაშვილი, რუსუდან ქუთათელაძე, მანია ჩხეიძე, ია ხუბაშვილი



ქურნალი ხელმძღვანელობს თავისუფალი პრესის პრინციპებით. გამოქვეყნებული მასალების სიზუსტეზე პასუხისმგებელი ავტორი. გამოქვეყნებული მასალები გამოსატავს მხოლოდ ავტორთა პოზიციას და შესაძლოა არ ემთხვეოდეს რედაქციის შეხედულებებს.

მისამართი:

საქართველო, თბილისი 0175 კოსტავას ქ. 77, VI კორპუსი VIII
სართული ტელ. 36-45-14
77 Kostava st., 0175 Tbilisi, Georgia. Tel. [995 32] 36.45.14
Mail: DLPA@gtu.edu.ge

გარეკანის გაფორმება: დავით ბაღათურია

ქურნალის ელექტრონული ვერსია გამოქვეყნებულია მისამართზე:
<http://www.gtu.edu.ge/katedrebi/kat124/>

სარჩევი

რედაქციისგან

სახელმწიფო მართვის (Public Administration) მიმართულების
საუნივერსიტეტო განათლების კონცეფცია4

თეორია

სოფიო დოლონაძე, შოთა დოლონაძე

გადაწყვეტილებების მიღების თანამედროვე მოდელების გამოყენების
თავისებურებები სახელმწიფო მართვაში.....28

გიორგი ბალათურია, ოთარ ბალათურია

ეფექტიანი მენეჯმენტის პრინციპები პეტერ დრუკერის მიხედვით.....54

ოთარ ბალათურია, ანი ჟღენტა

პოლიტიკური რეჟიმისა და ეკონომიკური კეთილდღეობის
ურთიერთმიმართება.....78

თემურ თოდუა

საქართველოს სახელმწიფო მართვის პრობლემები და
პერსპექტივები.....92

ისტორია

თენგიზ გრიგოლია, მაია ამირგულაშვილი

აღმოსავლეთის ბლოკის დეზინტეგრაცია და „ხავერდოვანი
რევილუცია” ევროპაში.....104

თემურ თოდუა, ღია ნუბიერაძე

ძველი ქვეყნების სახელმწიფო მართვის ისტორიიდან.....119

საზოგადოება

ანა ვერულაშვილი

სოციალური ფსიქოლოგიის როლი PR საქმიანობაში.....141

სერგო ლომინაძე

საზოგადოებრივი აზრისა და მასების ქცევების ფორმათა
ანალიზის მნიშვნელობა PR-სპეციალისტისათვის.....153

ეკონომიკა

Тамара Беридзе, Лия Беридзе, Белла Годердзიшвили

Оценки погрешностей характеристик финансовых потоков
инвестиционных проектов. Критерии инвестиций161

ტარიელ კიკვაძე

არსებითობის აგრეგირებული ხარისხის აუდიტორული
შეფასების მოდელი.....172

მერაბ ტაბატაძე

პროგნოზირების სისტემის სპეციფიკურობა სახელმწიფო
მართვის ამოცანებში (საქართველოს რეინიგზის მაგალითზე)183

ღია დიპლომატიის ასოციაცია
სახელმწიფო მართვის (Public Administration)
მიმართულების საუნივერსიტეტო განათლების
კონცეფცია

სახელმწიფო მართვის სწავლების
აუცილებლობა

ნებისმიერი ქვეყნის ნორმალური განვითარებისთვის საჭიროა ქვეყნის სახელმწიფოებრივი პოლიტიკის, სახელმწიფო მართვის სისტემის მოქნილი და ეფექტიანი ფუნქციონირება. ამ მიზნის რეალიზაცია შეუძლებელია სახელმწიფო მართვის თეორიისა და პრაქტიკის მეთოდების შესწავლის, ახალი მიდგომების განვითარების გარეშე.

თანამედროვე სახელმწიფოს სიცოცხლისუნარიანი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი პირობაა გამართული, ეფექტიანად მოქმედი სახელმწიფო მართვის (Public Administration) სისტემისა და შესაბამისი სპეციალისტების არსებობა. როგორი უნდა იყოს გარდამავალი ეკონომიკისა და, შეიძლება ითქვას, გარდამავალი სახელმწიფოებრიობის მქონე ქვეყნების (ან, სხვანაირად, ე.წ. „ახალგაზრდა დემოკრატიის“ ქვეყნების) საგანმანათლებლო სისტემა სახელმწიფო მართვის საკითხების სწავლების თვალსაზრისით? როგორ უნდა ვასწავლოთ საქართველოში სახელმწიფო მართვა და მასთან დაკავშირებული ისეთ დისციპლინები, როგორცაა სახელმწიფო პოლიტიკა (State Policy), საჯარო პოლიტიკა (Public Policy), ეკონომიკის მართვა (Business Administration), საზოგადოებრივი ურთიერთობები (Public Relations), სტრატეგიული დაგეგმვა (Strategic Planning), ადმინისტრირება (Administration), მენეჯმენტი (Management) და სხვ? ეს პრობლემა ეხება, აგრეთვე, სახელმწიფო და ეკონომიკური მართვის სისტემების ფორმირების საკითხსაც.

განსაკუთრებით მწვავეა ეს საკითხი სსრკ ყოფილი რესპუბლიკებისთვის (ბალტიის სახელმწიფოების გარდა), მათ შორის, საქართველოსთვის.

მართვასთან დაკავშირებული დისციპლინების სწავლებას საქართველოშიც სულ უფრო მეტი ყურადღება ეთმობა, თუმცა, აქცენტი უფრო ბიზნესის მართვის საკითხებზეა და ერთგვარად

ჩრდილშია სახელმწიფო მართვის პრობლემატიკა. ბიზნესისა და სახელმწიფოს მართვა ერთი მთლიანის ორი ნაწილია, შეიძლება ითქვას – ერთი მედლის ორი მხარე. ერთმანეთის გარეშე, არც ერთი მათგანის სწავლება არ მოიტანს სასურველ შედეგებს, რადგანაც მათ შორის „სასიცოცხლოდ აუცილებელი“ კავშირია.

საზოგადოდ, უნდა განვასხვაოთ მართვის ობიექტების ხუთი ტიპი: ცოცხალი ორგანიზმები, ტექნიკური სისტემები, ეკონომიკური სისტემები, სახელმწიფო და საზოგადოება. აღსანიშნავია, რომ მართვის თეორია სრულყოფილად არის დამუშავებული ცოცხალი ორგანიზმებისა (მედიცინა) და ტექნიკური სისტემებისთვის (ავტომატური მართვის თეორია), თუმცა, ცხადია, რომ ეს მეთოდები კიდევ უფრო იხვეწება და საინფორმაციო ტექნოლოგიების განვითარების კვალობაზე სულ უფრო სრულყოფილი ხდება. შედარებით მაღალ დონეზეა აგრეთვე ეკონომიკური სისტემების მართვის თეორია. რაც შეეხება პოლიტიკურ სისტემებს აქ ერთგვარი ჩამორჩენაა, განსაკუთრებით პოსტსაბჭოთა და საზოგადოდ, კომუნისტური ორიენტაციის ქვეყნებისთვის. პოლიტიკურ-ეკონომიკური პროცესების მართვისთვის აუცილებელია როგორც პოლიტიკური, ისე ეკონომიკური პროცესების მართვის ზოგადი კანონზომიერებების შესწავლა და მათი ერთობლივი გამოყენება. პოლიტიკური პროცესების სწორი მართვა ხელს უწყობს ეკონომიკური პროცესების ეფექტიან მართვას და, პირიქით, ეკონომიკური პროცესების ეფექტიანი მართვა ქმნის პოლიტიკური პროცესების, მათ შორის სახელმწიფოს წარმატებული მართვის წინაპირობებს. მაგრამ, თვით საუკეთესო წინაპირობების არსებობის შემთხვევაშიც კი შეუძლებელია მართვის დამაკმაყოფილებლად წარმართვა, მიუხედავად იმისა იქნება მართვის ობიექტი დიდი, საშუალო თუ მცირე ბიზნესი, ქვეყნის ეკონომიკა, სახელმწიფო, მისი საგარეო თუ საშინაო პოლიტიკა, საზოგადოება, თუ თეორიულად მკაფიოდ არ არის ჩამოყალიბებული და პრაქტიკულად რეალიზებული ასეთი ობიექტების მართვის პრინციპები.

გარდამავალი ეკონომიკისა და სახელმწიფოებრიობის ქვეყნებში არსებული პოლიტიკურ-ეკონომიკური პრობლემები ძირითადად განპირობებულია მართვის თეორიის იგნორირებით.

სახელმწიფო მოხელეებს უნდა იცნობდნენ, რომ მათი ბრძანებები და განკარგულებები მაინც შესრულდება, მიუხედავად იმისა, იცნობდნენ თუ არა მათ მართვის თეორიას, ის ობიექტური კანონზომიერებები, რომლებითაც ხასიათდება მართვის პროცესი. ამის მიზეზი ისიც არის, რომ ტექნიკური ან ეკონომიკური სისტემებისგან განსხვავებით არასწორი სახელმწიფო გადაწყვეტილებების უარყოფითი შედეგები სწრაფად არ ვლინდება. მაგრამ ამით საქმის არსი არ იცვლება. სახელმწიფო მართვა, რომელიც ხორციელდება მხოლოდ პირადი ინტუიციით, არა სათანადოდ განათლებული და მომზადებული მოხელეების მიერ, მეცნიერული მეთოდების იგნორირებით, ადრე თუ გვიან კრახით დასრულდება, რასაც თვალსაჩინოდ ადასტურებს თანამედროვე პოლიტიკური პროცესები.

აქ საგულისხმოა გავისხენოთ ჯერ კიდევ ანტიკურ ეპოქაში გამოთქმული მოსაზრება სახელმწიფოს მართვის ხელოვნების სწავლების აუცილებლობის შესახებ –

„სისულელეა იმის ფიქრი, რომ კარგ მასწავლებელთა გარეშე ... სახელმწიფოს მეთაურობა, რაც ყოველ საქმეზე უდიადესია, ადამიანს თავისთავად მოხდის.“

და შემდეგ:

„საოცარია, რომ კითარასა თუ ხელამურზე დაკვრის, ცხენზე ამხედრებისა თუ სხვა ამგვარ ხელოვნებაში კარგად დაოსტატების მსურველნი, ცდილობენ განუწყვეტლივ ივარჯიშონ იმ საქმეში, რაშიც წარმატების მოპოვება სწავლით და იწვრთნებიან არა განმარტოებით, არამედ საუკეთესო ოსტატთა თანდასწრებით; ასრულებენ და ითმენენ ყველაფერს იმიტომ, რომ ამ ოსტატთა აზრის გარეშე არაფერი გააკეთონ, ვინაიდან სწამთ, სხვაგვარად სახელს ვერ მოიხვეჭენ; ზოგიერთები კი იმათგან, რომელთაც სურთ კარგი მჭერმეტყველნი და სახელმწიფო მოღვაწენი გახდნენ, ფიქრობენ, მომზადებისა და წვრთნის გარეშე – თავისთავად და ანაზღაურად მიადწევენ ამას.“

სახელმწიფო მოღვაწის სიტყვაცა და საქმეც იმდენად ძნელია ზემოხსენებულ ხელოვნებებზე, რამდენადაც მეტი კაცი ეტანება მათ, მაგრამ წარმატებას მხოლოდ მცირეოდენნი თუ აღწევენ. ცხადია, ვინც სახელმწიფო მოღვაწეობისაკენ

მიისწრაფვის, მეტი და უფრო მეტი მეცადინეობა სჭირდება, ვიდრე სხვა ხელოვნებათა დაუფლების მსურველს.“

[იხ. ქსენოფონტი, „მოგონებები სოკრატეზე“, წიგნი IV, თავი II, მუხლი 2, 6-7]

სახელმწიფო მართვის სწავლების აუცილებლობა კარგად ესმოდა შარლ დე გოლს, დიდ სახელმწიფო მოღვაწეს, რომლის სახელთანაც არის დაკავშირებული თანამედროვე საფრანგეთის აღორძინება. მან კარგად იცოდა, რომ XX საუკუნის საფრანგეთში არსებული გაუთავებელი პოლიტიკური და ეკონომიკური კრიზისის, დაბოლოს, 1940 წლის კატასტროფის ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზი არაეფექტიანად მოქმედი სახელმწიფო აპარატი და სათანადოდ მომზადებულ სახელმწიფო მოხელეთა უკმარისობა იყო. სწორედ ამიტომ, როდესაც გერმანელთა განდევნის შემდეგ დე გოლი საფრანგეთში დაბრუნდა (1944 წ.), ერთ-ერთი პირველი, რაც მან (მაშინ საფრანგეთის მინისტრთა საბჭოს თავმჯდომარემ) გააკეთა – ეს იყო სპეციალური სასწავლებლის დაარსება სახელმწიფო მართვის მოხელეთა მომზადების მიზნით.

სახელმწიფოს მართვის სწავლების საფუძვლები

რა ძირითადი მოსაზრებებით უნდა ვიხელმძღვანელოთ სახელმწიფო მართვის სწავლების პროცესში? უმარტივესი მიდგომა იქნებოდა უბრალოდ გადმოგველო სწავლების ის სისტემები, რომლებმაც უკვე მრავალწლიანი პრაქტიკული აპრობაცია გაიარეს მსოფლიოს წარმატებულ ქვეყნებში. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ პირველი ნაბიჯები სწორედ ამ მიმართულებით გადაიდგა კიდევ, საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლები დაეუბნა, უპირატესად, ამერიკულ პროგრამებს და სახელმძღვანელოებს, რამაც, ფაქტობრივად, მთლიანად მოიცვა ქვეყნის საგანმანათლებლო სისტემა. ამ მიდგომამ როგორც განათლების სფეროს, ისე სახელმწიფო მართვის სისტემას წარმატებაც მოუტანა და წარუმატებლობა. წარმატება იმ თვალსაზრისით, რომ თვით ახალმა მიდგომებმა მოიტანა პირველი ეფექტი, მაგრამ შემდეგ, სულ უფრო გართულებულ ვითარებაში, როდესაც ძველი კავშირები და ინსტიტუტები საბოლოოდ დაიშალა, ხოლო ახალი, არასაკმარისი პროფესიონალიზმისა და თანამდევნი შეცდომების გამო, ვერ დამკვიდრდა, თანდათან თვალსაჩინო გახდა, რომ

საგანმანათლებლო სისტემა ვერ ასრულებს თავის ფუნქციას. შესაბამისად, სახელმწიფო და ეკონომიკური მართვის პროცესში მოსალოდნელი იყო სერიოზული შეფერხება, რაც პრაქტიკულად დაადასტურა კიდევ უკანასკნელ წლებში განვითარებულმა მოვლენებმა.

თვით აშშ-ში, ისევე როგორც ევროპასა და აზიაში, ახალი მეთოდების ძიებაში არიან, ითვალისწინებენ სხვადასხვა სკოლების გამოცდილებას, ანალიზებენ დაშვებულ შეცდომებს და თანდათან აუმჯობესებენ სწავლების სისტემას. ჩვენი აზრით, ერთ-ერთი გავრცელებული შეცდომა გახლავთ სახელმწიფო მართვის მეცნიერების მიკუთვნება წმინდა ჰუმანიტარული სფეროსადმი და, ამდენად, მათემატიკური და ტექნიკური საბაზო განათლების საჭიროების, ხშირად, სრული უარყოფა.

სახელმწიფოებრივი მართვის თეორია დასაბამიდან ვითარდებოდა როგორც პოლიტიკურ მოძღვრებათა ერთ-ერთი მიმართულება, XIX საუკუნიდან კი უკვე დამოუკიდებელ სამეცნიერო მიმართულებად ჩამოყალიბდა. ამ დროს სახელმწიფოს შესწავლის მიზნით გერმანიაში შეიქმნა სამართლებრივი სკოლა, აშშ-ში კოლუმბიის კოლეჯში (შემდგომში Columbia University) პოლიტიკური მეცნიერებების სკოლა. შემდეგ მსგავსი სპეციალობები ევროპისა და აშშ-ის სხვა უნივერსიტეტებშიც გაიხსნა. აქ სახელმწიფო მართვის პრობლემები ისწავლებოდა პოლიტიკურ მეცნიერებათა საერთო კომპლექსში, თუმცა თანდათან იკვეთებოდა სპეციალურად სახელმწიფო მოხელეთა მომზადების აუცილებლობა, რასაც განაპირობებდა გართულებული საზოგადოებრივი და სახელმწიფოებრივი მართვის სტრუქტურები. სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებულ მოხელეთა შრომის რეგულირების მიზნით შეიქმნა კანონმდებლობა სახელმწიფო სამსახურის შესახებ (ერთ-ერთი პირველი იყო 1883 წელს აშშ-ში მიღებული „კანონი სახელმწიფოს სამსახურის შესახებ“). თანდათან გამოიკვეთა სპეციალურად სახელმწიფო მოხელეთა, ადმინისტრატორთა მომზადების აუცილებლობა.

XIX საუკუნის მიწურულს, პროფესორმა ვუდრო ვილსონმა, შემდგომში აშშ-ს 23-ე პრეზიდენტმა, დაიწყო სახელმწიფო მართვის პრობლემატიკის თეორიული კვლევა. მან შეიმუშავა „ადმინისტრაციული ეფექტიანობის მოდელი“,

სადაც განიხილა სახელმწიფო მართვაში ბიზნესის მართვის მეთოდების გამოყენების შესაძლებლობა. ამავე საკითხებზე მუშაობდა ამერიკელი პოლიტოლოგი ფრენკ ჯონსონ გუნდაუ-ვილსონი და გუნდაუ ცდილობდნენ შეემუშაებინათ დემოკრატიული საზოგადოებისთვის მისაღები ბიუროკრატის მოდელი, რომელიც ვილსონმა პრაქტიკულად განახორციელა კიდევ სახელმწიფო მოღვაწეობის დროს. შემდეგ სახელმწიფო მართვის თეორია უკვე მეცნიერული მენეჯმენტის მიმართულებით განვითარდა, მართვის საკითხები განხილვა დაიწყო სახელმწიფოს პოლიტიკური იდეოლოგიისგან დამოუკიდებლად.

ამრიგად, სახელმწიფო მართვის თეორიაში ჩამოყალიბდა მართვის ისეთი სისტემა, რომელიც არ იყო დამოკიდებული პოლიტიკურ იდეოლოგიაზე. თეორიული მენეჯერული პრინციპების პრაქტიკულად გავრცელების მიზნით მალე (XX საუკუნის 20-იანი წლებიდან მოყოლებული) აშშ-ში დაიწყო სპეციალური ორგანიზაციების შექმნა. ეს იყო მუნიციპალური კვლევების ბიუროები, რომლებმაც ამუშავებდნენ მენეჯმენტის წესებსა და პროცედურებს სახელმწიფო მართვის სტრუქტურებისთვის.

ვილსონისა და გუნდაუს იდეების შემდგომი განვითარება და სრულყოფა სახელმწიფო მართვის თანამედროვე, მენეჯერული მიმართულების სახით განხორციელდა გერმანელი სოციოლოგისა და ისტორიკოსის მაქს ვებერის მიერ. მან შეიმუშავა თეორია რაციონალური ბიუროკრატის შესახებ. გერმანიის სახელმწიფო ბიუროკრატის სისტემატიზებული ანალიზის საფუძველზე ვებერმა ახსნა ბიუროკრატსა და პოლიტიკოსს შორის არსებული ძირითადი განსხვავებები. სახელმწიფოს ორგანიზაციის ყველაზე უფრო ეფექტიანი სისტემა, ვებერის აზრით, არის მკაცრ ბიუროკრატიულ პრინციპებზე აგებული სისტემა. ბიუროკრატიული სისტემის ეფექტიანობა განპირობებულია მოხელეთა პროფესიონალიზმით, მათი მოვალეობების მკაფიო განსაზღვრით და დისციპლინის მკაცრი დაცვით და სხვ.

სახელმწიფო მართვის თეორიისა და პრაქტიკის შემდგომი განვითარება ვილსონის, გუნდაუს და ვებერის იდეებს დაუკავშირდა. განმსაზღვრელი გახდა ადმინისტრაციულ-სახელმწიფოებრივი მართვის აპარატის პოლიტიკისგან

გამიჯვნა და მეცნიერული მეთოდების გამოყენება მართვის აპარატის რეფორმირების დროს. ასეთი მოთხოვნებიდან გამომდინარე როგორც ამერიკაში, ისე ევროპაში თანდათან შეიქმნა სამეცნიერო ცენტრები სახელმწიფოებრივი მართვის პრობლემატიკის კვლევისა და სისტემური ანალიზის მიზნით. ამასთან, გათვალისწინებული იყო ის გარემოება, რომ სახელმწიფო მართვისა და საწარმოების მართვის პრინციპები ერთმანეთის მსგავსია, იმ ძირითადი განსხვავებით, რომ სახელმწიფო მართვის პროცესში წამყვანია პოლიტიკური მიზნები, სახელმწიფოს ოფიციალური პოლიტიკისა და პროგრამების განხორციელება, ხოლო საწარმოების მართვაში – ეკონომიკური მიზნები, კომპანიის ფინანსური მოგება.

ამრიგად, სრულიად ბუნებრივია, რომ განვითარებულ ქვეყნებში, რომლებმაც პრაქტიკულად დაამტკიცეს სახელმწიფო და ეკონომიკური მართვის არსებული სისტემებისა და, მაშასადამე, შესაბამისი საგანმანათლებლო სისტემების ეფექტიანობა, მართვის ცნება ხშირად უკავშირდება ბიზნესის ცნებას. მაგრამ, ამავე დროს, აუცილებელია მკაფიოდ გავმიჯნოთ ბიზნესისა და მართვის (მენეჯმენტისა და ადმინისტრირების) ცნებები იმისათვის, რათა ასევე გავმიჯნოთ განათლების შესაბამისი სისტემები.

ბიზნესმენი, მენეჯერი, ადმინისტრატორი სხვადასხვა ცნებებია. ბიზნესმენი კაპიტალის მფლობელია, იგი განსაზღვრავს ორგანიზაციის განვითარების პოლიტიკას, მას არ უკავია რაიმე მუდმივი თანამდებობა ორგანიზაციაში, მენეჯერს კი აუცილებლად აქვს რაიმე მუდმივი თანამდებობა. საქართველოში და გარდამავალი ეკონომიკისა და გარდამავალი სახელმწიფოებრიობის ქვეყნებში ბიზნესმენი და მენეჯერი ხშირად ერთი და იგივე პიროვნებაა, რაც სრულადაც არ უწყობს ხელს ბიზნესის წარმატებას.

ანალოგიურად, სახელმწიფო მართვის სისტემაში მენეჯერი, ადმინისტრატორი, არ არის პოლიტიკური ფიგურა, იგი არ იღებს პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებს, სახელმწიფო მოხელე არ არის (არ უნდა იყოს) პოლიტიკოსი და მხოლოდ პოლიტიკური ხელმძღვანელობის განკარგულებებს ასრულებს. ამისათვის სახელმწიფო მართვის აპარატი (ბიუროკრატიული აპარატი) ზედმიწევნით კარგად უნდა ფლობდეს სახელმწიფო

მართვის პროცესის წარმართვის (ბიუროკრატიული პროცესის) წესებს.

ამასთან, ყოველთვის არსებობს იმის საშიშროება, რომ სახელმწიფო მართვის აპარატი (ბიუროკრატია) შესაძლოა დაიწყოს საკუთარ და არა სახელმწიფოებრივ ინტერესებზე ზრუნვა. ამ დროს ბიუროკრატია ცდილობს მართვის ტექნიკის მონოპოლიზებას ისეთი ხერხების გამოყენებით, როგორცაა ინფორმაციის გასაიდუმლება, „სამსახურებრივი საიდუმლობის“ დაცვა და ა.შ. საზოგადოდ, როგორც მაქს ვებერი აღნიშნავდა, ბიუროკრატია ისწრაფვის გააფართოვოს თავისი გავლენის არეალი, გაცდეს საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებს, ასეთი ბიუროკრატია ხელმძღვანელობს ე.წ. „ძალაუფლების ინსტიქტით“. საქმის ეფექტიანი წარმართვისთვის ბიუროკრატის უნდა ჰქონდეს გარკვეული დამოუკიდებლობა, მაგრამ „ხედმეტი“ დამოუკიდებლობის შემთხვევაში ბიუროკრატის უნდა სახელმწიფო ძალაუფლების მონოპოლიზების შესაძლებლობა, რასაც დამოუკიდებლად მოქმედი, ე.წ. ტოტალური ბიუროკრატია აუცილებლად ეცდება გამოიყენოს. ასეთ შემთხვევაში ქვეყანაში მოსალოდნელია დიქტატორული რეჟიმის დამყარება. სახელმწიფო მმართველობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ამოცანა ის არის, რომ მკაფიოდ განუსაზღვროს სახელმწიფო მოხელეთა (ბიუროკრატის) მოქმედების უფლებამოსილება და მკაცრად აკონტროლოს მის მიერ საკუთარი მოვალეობების შესრულების ეფექტიანობა და ხარისხი.

ამრიგად, სახელმწიფო მართვა არის მეცნიერების დამოუკიდებელი, დისციპლინათაშორისი დარგი, რომელიც სერიოზულ შესწავლასა და ათვისებას მოითხოვს. უფრო სწორი იქნება, თუ ამ დარგს ვუწოდებთ „მმართველობით აზროვნებას“, რომელიც თავის თავში აერთიანებს მეცნიერებას, გამოცდილებას, ნოუ-ჰაუს, მმართველობით ხელსაწყოებს. მმართველობითი აზროვნებაზე გავლენას ახდენს მეცნიერების მიღწევა და მენეჯერული მეცნიერების ერთ-ერთი ამოცანა სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ ეფექტიანად გამოიყენოს ეს მიღწევები, რათა გადაიჭრას მთავარი პრობლემა – მიღებულ იქნას სასურველი შედეგები მრავალი ადამიანის შეთანხმებული მოქმედებით, ადამიანებისა, რომლებიც ქმნიან

პროდუქციას, ახორციელებენ მომსახურებას და ამ პროცესში მრავალფეროვან რესურსებს იყენებენ, როგორც ბიზნესის, ეკონომიკის სფეროში ისე პოლიტიკური პროცესების მართვაში.

მმართველობითი აზროვნების განვითარების ტენდენციები

კაცობრიობის ისტორიაში ჩამოყალიბდა მართვის ანუ ადამიანებზე ზემოქმედების სამი ძირითადი პრინციპი.

პირველი – ეს არის იერარქია, ორგანიზაცია, სადაც ზემოქმედების ძირითადი საშუალება გამოიხატება უფროსისადმი ხელქვეითის მორჩილებით.

მეორე არის კულტურა ანუ საზოგადოების, ორგანიზაციის, ჯგუფის მიერ გამოქვეყნებული და აღიარებული ღირებულებები, ქცევის ნორმები, შაბლონები, წესები, რიტუალები, რომლებიც აიძულებენ ადამიანს მოიქცეს ასე და არა სხვაგვარად.

მესამე არის თანასწორი ჰორიზონტალური ურთიერთობების ქსელი, რომელიც დამყარებულია პროდუქციისა და მომსახურების ყიდვა-გაყიდვაზე, საკუთრებასთან დამოკიდებულებაზე (მაგალითად, კერძო საკუთრების ხელშეუხებლობა), გამყიდველისა და მყიდველის ინტერესების წონასწორობაზე, რასაც, პოლიტიკური თვალსაზრისით, დემოკრატიული მმართველობა შეესაბამება.

რეალურ სამეურნეო და სოციალურ სისტემებში ყველა ზემოაღნიშნული პრინციპი აუცილებლად არის წარმოდგენილი. საქმე ის არის, თუ რომელ მათგანს ენიჭება პრიორიტეტი, რომელი არის მთავარი იარაღი. სწორედ ეს განსაზღვრავს საზოგადოების ეკონომიკური და პოლიტიკური ორგანიზების არსს.

ტრადიციული საბჭოთა საზოგადოების ადმინისტრაციულ-მბრძანებლობითი სისტემის ხერხემალს მკაცრად ორგანიზებული იერარქია წარმოადგენდა, რასაც საყოველთაო ხასიათი ჰქონდა. ამასთან ერთად, საბჭოთა მმართველობა აქტიურად იყენებდა კომუნისტურ იდეოლოგიაზე დამყარებულ ხისტ კულტურულ ურთიერთობებს, როგორც საზოგადოების წევრებზე ზემოქმედების მძლავრ იარაღს.

კომუნისტური სისტემის კრახის ერთ-ერთი უმთავრესი მიზეზი სწორედ მართვის ადმინისტრაციულ-მბრძანებლობითი სისტემა გახლდათ. ამ შემთხვევაში მართვის ვერტიკალი

მიმართულია მკაცრად ზემოდან ქვემოთ და მოითხოვება მხოლოდ ბრძანების შესრულება. რამდენად სრულდება ეს ბრძანება, საჭიროა თუ არა მისი შესრულება და ა.შ. ეს, მართვის პირამიდის მწვერვალზე პრაქტიკულად არავის აინტერესებს, არ არსებობს ეფექტიანი მართვის მთავარი შემადგენელი ელემენტი – უკუკავშირი, ხელისუფლება ყრუა მოსახლეობისა და საზოგადოების მოთხოვნებისადმი და, როგორც შედეგი, არც ადრე მიღებული გადაწყვეტილებები კონტროლდება, თუნდაც მცდარი და ქვეყნისათვის საზიანო. ასეთი მართვა ამართლებს გარკვეულ პირობებში, თუ ამავე დროს დაცულია მბრძანებლობითი სისტემის სხვა პირობები:

- შეუფერხებლად მოქმედებს სახელმწიფოებრივი იძულების მექანიზმები;
- დაცულია ავტორიტარულ (დიქტატორულ) ქვეყანაში მიღებული ღირებულებათა სისტემა, კანონიერების დარღვევა დაუნდობლად ისჯება;
- ეკონომიკური სისტემა – გარკვეული ხარისხით მაინც საბაზრო პრინციპებზეა დაფუძნებული და არა მთლიანად პარტიული სტრუქტურის (ხელისუფლების) ზეგავლენის ქვეშ მოქცეული.

მმართველობითი აზროვნების აღმასვლა უკავშირდება ტეილორიზმს და ეფუძნება დებულებას იმის შესახებ, რომ შესაძლებელია ვმართოთ მეცნიერულად. ეს იდეა მაშინ სერიოზული აღმოჩენა იყო. მართლაც, საინჟინრო მეცნიერებათა იდეების საწარმოო სფეროში გადატანამ სულ მალე მოიტანა პირველი ეფექტი. შემდეგი უმნიშვნელოვანესი მიღწევა აღმოჩნდა ა. ფაიოლის მიერ ჩამოყალიბებული მართვის პრინციპები, რაც ორიენტირებული იყო, პირველ რიგში, ფორმალური ორგანიზაციული სტრუქტურებისა და სისტემების შექმნაზე. ეს გახლდათ ადმინისტრირების მეცნიერების პირველი დამოუკიდებელი შედეგი.

მმართველობითი აზროვნების შემდეგი განვითარება უკავშირდება „ადამიანური ურთიერთობების“ სკოლის ჩამოყალიბებას. შემდეგ ეს მიმართულება გაგრძელდა ორგანიზაციის, როგორც სოციალური სისტემის, თეორიის განვითარებით. ფაქტობრივად, ეს თეორია წარმოადგენს ფსიქოლოგიისა და სოციოლოგიის მიღწევების მართვაში გამოყენებას.

მორიგი მნიშვნელოვანი ნახტომი უკავშირდება გადაწყვეტილებათა მიღებაში რაოდენობრივი მეთოდების, მათემატიკისა და კომპიუტერების გამოყენებას. ამას მოჰყვა დიდი სისტემების თეორიისა და კიბერნეტიკის მეთოდების განვითარება ბიზნესისა და სახელმწიფო მართვის მიზნებისთვის. დაბოლოს, დადგინდა, რომ ორგანიზაცია – ეს არის ღია სისტემა, რომელიც ცდილობს შეეგუოს რეალურად არსებულ მრავალფეროვან გარე და შიგა გარემოს, ორგანიზაციის შიგნით მიმდინარე მოვლენების მთავარი მიზეზები უნდა ვეძებოთ მის გარეთ, გათვალისწინებულ უნდა იქნას გარემოს ტიპები და მართვის სხვადასხვა ფორმები – ანუ მოხდა უნივერსალიზმის პრინციპებიდან „სიტუაციურ მიდგომაზე“ გადასვლა, გამოვლინდა „ორგანიზაციული კულტურის“ დიდი მნიშვნელობა. მენეჯმენტის მეცნიერებაში დღეს პიროვნული კულტურა მართვის ისეთივე მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტად ითვლება, როგორც თვით ორგანიზაცია, მისი სტრუქტურა. მართლაც, უკვე საყოველთაოდ ცნობილია, რომ პროგრესული გარდაქმნების მთავარ პოტენციალსა და, ამავე დროს, მთავარ საფრთხეს ადამიანი წარმოადგენს (უფრო სწორად ადამიანის აზროვნება, მისი კულტურა, მათ შორის ორგანიზაციაში ქცევის კულტურული სტერეოტიპები).

მმართველობითი აზროვნების მიღწევათა გამაერთიანებლად შეიძლება ჩაითვალოს სახელმწიფო მართვის კიბერნეტიკული მოდელი, რომელიც აქტიურად ინერგება საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ჰუმანიტარულ-სოციალური ფაკულტეტის სახელმწიფო მართვის მიმართულების სპეციალობებზე.

სახელმწიფო მართვის თანამედროვე ტენდენციები

უკანასკნელ წლებში პოლიტიკური პროცესებისა (სახელმწიფოს) და ბიზნესის მართვის მსოფლიო სისტემაში მრავალი ახალი ტენდენცია გამოვლინდა. ძირითადად, ეს პროცესები ეხება როგორც სახელმწიფო ადმინისტრაციული ორგანიზაციების, ისე ბიზნეს-კომპანიების ცვლადი გარემოსადმი ადაპტაციის გაღრმავებას, ცვლად კონკურენტულ გარემოში ორგანიზაციების განვითარების პერსპექტიული გეგმების შიდა ორგანიზაციული მექანიზმებისადმი შეხამებას არჩეული სტრატეგიების რეალიზაციის მიზნით. დღეს,

კორპორაციული მართვისთვის აუცილებელი ხდება ისეთი ცნებები, როგორცაა: Vision (ორგანიზაციების მომავლის ხედვა), Mission (ორგანიზაციების საქმიანობის მთავარი მიზანი, ზემოცანა, რომელიც განსაზღვრავს კომპანიის დანიშნულებას), Benchmarking (ორგანიზაციების ძირითადი ორიენტირები, რომლებიც წამყვანი სტრუქტურების მანეჯერების შესადარი).

მეორე ტენდენცია უკავშირდება გლობალიზაციას, რამაც გააძლიერა სახელმწიფოსა და ბიზნესის მართვის საერთაშორისო ხასიათი. განვითარებული ქვეყნების უმეტესობა ერთიან პოლიტიკურ სივრცეს ქმნის, მათი ეკონომიკა ღია ხდება და ბაზარზე თავისუფლად აღწევს პრაქტიკულად ნებისმიერი საქონელი და მომსახურება, მიუხედავად მათი წარმოების ადგილისა, სულ უფრო მზარდი მნიშვნელობის არის საერთაშორისო კონკურენციის როლი, ფართოვდება წარმოებათა კოოპერაცია, იქმნება ტრანსნაციონალური კორპორაციები და ა.შ. რაც უმნიშვნელოვანეს პოლიტიკურ-ეკონომიკურ ცვლილებებს იწვევს. ეს ყოველივე მრავალ ახალ კითხვას უსვამს მართვის თეორიას და პრაქტიკას. მათ შორის უმთავრესია – რა არის საერთო და განსაკუთრებული მართვაში? როგორი კანონზომიერებები მოქმედებს? სახელმწიფოსა და ბიზნესის მართვის რომელი ფორმები და მეთოდებია უნივერსალური და რომელია სპეციფიკური და მოქმედებს მხოლოდ მოცემული ქვეყნების კონკრეტულ პირობებში? როგორ ვმართოთ საგარეო-ეკონომიკური საქმიანობა? რაში მდგომარეობს მართვის ნაციონალური სტილისა და ორგანიზაციული ქცევის თავისებურებანი? რამდენად მნიშვნელოვანია ამ თავისებურებათა როლი სასურველი შედეგების მიღწევისთვის? როგორ უნდა მოახერხოს უცხოელმა ბიზნესმენმა თუ მენეჯერმა სწრაფად მოერგოს ნაციონალურ, ადგილობრივ გარემოს? და ა.შ.

მესამე თავისებურება უკავშირდება თანამედროვე სახელმწიფო და ეკონომიკური საქმიანობის მატერიალური და ტექნოლოგიური ბაზის მნიშვნელობის გაცნობიერებას, რაც წარსულისკენ ერთგვარი მობრუნება გახდა. ამ გარემოების განმსაზღვრელი გახდა, ერთი მხრივ, კომპიუტერული ტექნიკისა და კომპიუტერული ქსელების სულ უფრო მზარდი გამოყენება მართვაში, ორგანიზაციის მიზნების მიღწევაზე სამეცნიერო-

ტექნიკური პროგრესის გავლენის გაძლიერება, მწარმოებლობისა და ხარისხის როლის კიდევ უფრო ამაღლება კონკურენტუნარიანი პროდუქციის შექმნაში, ხოლო, მეორე მხრივ, წარმოებისა და ბიზნესის მართვის პროცესების, ბიზნესის ტექნოლოგიის გარდაქმნის, უფრო რაციონალურად წარმართვის სურვილი. ფართოდ გავრცელდა ცნება „რენჯინერიზი“, რაც მოიცავს აღნიშნული პროცესების რაციონალური გარდაქმნის მეთოდებისა და მიდგომების ერთობლიობას. ამ თვალსაზრისით შეიძლება ითქვას, რომ მმართველობით აზროვნებაში კვლავ ძლიერდება ტექნოკრატიზმის როლი, ოღონდ ამჟამად უფრო ღრმა და ჯანსაღ საფუძველზე.

პარალელურად ვითარდება მართვის დემოკრატიზაცია, რიგითი მუშაკების მონაწილეობა მართვაში. ეს იდეა XX საუკუნის 20-იან წლებში ჩაისახა და 50-60-იან წლებში ვითარდებოდა თეორიულად, თუმცა, მაშინ ეს მიდგომა სერიოზულად ვერ დამკვიდრდა. ამ იდეას სკეპტიკურად განსაკუთრებით აშშ-ში ეპყრობოდნენ (ევროპისა და იაპონიისგან განსხვავებით). დღეს მართვის დემოკრატიზაცია, ისევე როგორც ბიზნესის ეთიკის მოთხოვნები, მთელ მსოფლიოში რეალობა ხდება. უკვე საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ მომავალი ეკუთვნის მართვის დემოკრატიულ, ე.წ. „participation“-ულ (participation – მონაწილეობა) ფორმას.

განათლების პრინციპები სახელმწიფო მართვის სფეროში

მართვის სფეროში დღეისათვის მსოფლიოში არსებობს განათლების შემდეგი ძირითადი მოდელები – გერმანული (ტრადიციული), ამერიკული, იაპონური და შერეული.

ტრადიციული ანუ გერმანული მოდელი ძირითადად გავრცელებულია გერმანიაში, ავსტრიაში, შვეიცარიაში, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში. გერმანული მოდელის მთავარი იდეა არის პროფესიონალი ხელმძღვანელის მომზადება. ამ მოდელის ფარგლებში იკვეთება, პირველ რიგში, უმაღლესი პროფესიული მომზადება, რაც საბაზისო ცოდნასა და სპეციალობას (საინჟინრო, ეკონომიკური, იურიდიული, სოციოლოგიური, საინჟინრო-ეკონომიკური) იძლევა და რომელსაც პირდაპირი დამოკიდებულება აქვს ორგანიზაციის

ტექნიკურ ან მმართველობით საქმიანობასთან. შემდეგია ხელმძღვანელთა კვალიფიკაციის ამაღლება, რაც უკვე პრაქტიკული მუშაობის პროცესში მიმდინარეობს, როგორც წესი, კვალიფიკაციის ამაღლების მოკლევადიანი კურსების მეშვეობით. ამ კურსებზე მსმენელები იძენენ მართვის სპეციალურ, კონკრეტულ უნარ-ჩვევებს, რომლებიც აუცილებელია მართვისა და სამეურნეო საქმიანობისთვის. შესაძლებელია, აგრეთვე, პროფესიული გადამზადება, როგორც ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარების უფრო საფუძვლიანი ფორმა, რასაც შესაძლოა მოჰყვეს ახალი სპეციალობის შექმნაც სახელმწიფო მართვის, ბიზნესის, მენეჯმენტისა ან მეწარმეობის სფეროში.

ამერიკული მოდელი დამყარებულია ე.წ. „პროფესიონალი“ მენეჯერის მომზადებაზე. ეს მოდელი გულისხმობს უმაღლესი პროფესიული განათლების მიღებას მენეჯმენტის დარგში უკვე არსებული ზოგადი უმაღლესი განათლების (ნებისმიერი დარგის ბაკალავრიატის ფარგლებში) ბაზაზე. ამასთან, ბაკალავრის პროფესიული დიპლომი შესაძლოა იყოს საინჟინრო, საბუნებისმეტყველო, ჰუმანიტარული ან სხვ., რომელთაც შესაძლოა არავითარი კავშირი არ გააჩნდეს სახელმწიფო ან კომერციული ორგანიზაციების საქმიანობასთან. ამასთან ერთად, აშშ-ში არსებობს და დიდი პოპულარობითაც სარგებლობს „საქმიანი ადმინისტრირების ბაკალავრის“ (Bachelor of Public Administration, Bachelor of Business Administration) სპეციალობაც. მაგრამ, მაინც, როგორც წესი, ამერიკული მოდელის ფარგლებში, მენეჯმენტის დარგში უმაღლესი პროფესიული განათლების მიღებამდე მსურველმა უნდა დააგროვოს პრაქტიკული მუშაობის გარკვეული გამოცდილება, რათა „შიგნიდან“ გაიგოს რა არის მენეჯმენტი რეალურ ცხოვრებაში. მხოლოდ ამის შემდეგ ირჩევს ის მენეჯერის „კარიერას“ და კვლავ უბრუნდება უმაღლეს პროფესიულ განათლებას სერიოზული ცოდნის შესაძენად სწორედ მენეჯმენტის სფეროში, რაც მისთვის საბოლოოდ ხდება მთავარი პროფესია. ასეთი ტიპის განათლებას შეესაბამება არა მხოლოდ აშშ-ში, არამედ მთელ მსოფლიოში ფართოდ გავრცელებული საქმიანი ადმინისტრირების მაგისტრის (Master of Public Administration MPA, Master of Business Administration MBA) ხარისხი, რაც ორგანიზაციის საერთო

მართვის სფეროს განეკუთვნება. ამ ხარისხს შეესაბამება, აგრეთვე, სპეციალიზებული მაგისტრის ხარისხი პოლიტიკურ მეცნიერებებში, სამართალში, ფინანსებში, მარკეტინგში, აუდიტში, საინფორმაციო სისტემებში და სხვ.

სამაგისტრო პროგრამებზე სწავლობენ, ძირითადად, 25-30 წლის ახალგაზრდები, რომელთაც, ბაკალავრის დიპლომთან ერთად, ორი-სამი წლის პრაქტიკული მუშაობის გამოცდილება აქვთ. მაგისტრის ხარისხი, რომელსაც სწავლების შედეგად ანიჭებენ, არ ითვლება სამეცნიერო ხარისხად. ეს უფრო პროფესიონალური ხარისხია, რომელიც იმას ადასტურებს, რომ მის მფლობელს აქვს მენეჯმენტის სფეროში არა მხოლოდ თეორიული, არამედ პრაქტიკული ცოდნაც და გარკვეული უნარ-ჩვევებიც, რომლებიც მან შეიძინა მრავალი მმართველობითი სიტუაციის გარჩევის შედეგად, მმართველობით თამაშებში მონაწილეობით, დიდ ფირმებში და სახელმწიფო სტრუქტურებში სტაჟირებით, საზღვარგარეთ და ა.შ. წამყვან უნივერსიტეტებში ძირითადი არის პროგრამები. ეს პროგრამები გამოირჩევა სწავლების განსაკუთრებული ინტენსიურობით და კურსდამთავრებულთა მაღალი ხარისხით. პროფესიული მმართველის ან ბიზნესისა და მენეჯმენტის კარიერის მსურველებს აშშ-ში, განსაკუთრებით დიდ ფირმებში, სასურველია ჰქონდეთ მაგისტრის ხარისხი. ბოლო დროს ძლიერ გავრცელდა სამაგისტრო პროგრამების სადამოს სწავლების ფორმები უმაღლესი რანგის პრაქტიკოს-ხელმძღვანელებისთვის. მთლიანობაში მენეჯერის პროფესიულ ხარისხს ეოველწლიურად 80 ათასი ამერიკელი იღებს, რაც ამერიკის უნივერსიტეტების ყველა სპეციალობის მაგისტრთა 25%-ს შეადგენს.

ევროპაში ამერიკულ მოდელთან განსაკუთრებით ახლოს არის ბრიტანული მაგისტრატურა, თუმცა, აქაც, სამაგისტრო პროგრამების ძირითადი ნაწილი წარმოებისგან მოუწყვეტლად მოქმედებს.

ამ პრაქტიკის შესაბამისად გასული საუკუნის 90-იან წლებში საქართველოში სახელმწიფო მოხელეთა ქართულ-ამერიკული სკოლა დააარსდა, რომელიც სახელმწიფო მართვის მაგისტრებს ამზადებდა. იმ პერიოდისათვის ეს გამართლებულიც იყო, რამდენადაც სახელმწიფო მართვის

სპეციალისტთა მწვავე დეფიციტის პირობებში, მოკლე ვადაში, საჭირო იყო პროფესიული ცოდნით აღჭურვილი კადრების მომზადება იმ კონტიგენტიდან, რომელსაც უკვე ჰქონდა საბაზისო უმაღლესი განათლება და პრაქტიკული მუშაობის გარკვეული (არა ნაკლები 2 წელი) გამოცდილება.

შემდგომში გაზიარებული იქნა აშშ-სა და ევროპული ქვეყნების სხვა გამოცდილებაც სახელმწიფო მართვის სპეციალისტთა მომზადების საქმეში და საქართველოშიც 1995 წლიდან, საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტსა და ზოგიერთ სხვა უმაღლეს სასწავლებელში, ბაკალავრიატის დონეზე შემოდებული იქნა სახელმწიფო მართვის, სახელმწიფო პოლიტიკის, ქალაქის მენეჯერის სპეციალობები.

სამწუხაროდ, საქართველოს განათლების მინისტრის 2005 წლის 18 ნოემბრის № 633 ბრძანებამ ეს საკითხი თავდაყირა დააყენა. ბრძანების დანართში „საქართველოს უმაღლესი განათლების ბაკალავრიატის სპეციალობათა ჩამონათვალი“, არ ფიგურირებს ისეთი სპეციალობები, როგორცაა სახელმწიფო მართვის მოხელე, ქალაქის მენეჯერი, სახელმწიფო პოლიტიკა და ა.შ. თუმცა საერთაშორისო კლასიფიკატორში, რომელსაც აღნიშნული დანართი ეყრდნობა ეს და ანალოგიური სპეციალობები ცალკე ბლოკად შედის. რამდენადაც დასავლეთ ევროპის ქვეყნების უმეტესობა იყენებს შერეულ მოდელს.

ამ შემთხვევაში უმაღლესი განათლების გერმანული ტიპის ტრადიციული ევროპული სისტემა შესამებულია ამერიკულ სისტემასთან. სწავლების ეს სისტემა ფართოდ არის გავრცელებული იტალიაში, საფრანგეთში, ესპანეთში, ნიდერლანდებში, სადაც ასობით ასეთი მოდელის სკოლა ფუნქციონირებს.

განსაკუთრებით პოპულარულია სახელმწიფო მართვის სკოლები და ზოგადად, სპეციალობები აღმოსავლეთ და ცენტრალური ევროპის ქვეყნებში. მათი უმრავლესობა გაერთიანებულია ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის სახელმწიფო მართვის ინსტიტუტებისა და სკოლების ქსელში (NISPA), რომელიც თავის ყოველწლიურ საერთაშორისო კონფერენციებზე განიხილავს სახელმწიფო მართვის აქტუალურ პრობლემებს.

თანამედროვე განათლების სისტემის უმთავრესი ტენდენცია იმაშიც ვლინდება, რომ სხვადასხვა ქვეყნებში

არსებული მმართველობითი განათლების მეთოდები სულ უფრო უახლოვდება ერთმანეთს. მართვით დაკავებულ სპეციალისტთა პროფესია სულ უფრო ინტერნაციონალური ხდება. თითოეული ქვეყნის მართვის გამოცდილების გაზიარება მეტად მნიშვნელოვანია, რამდენადაც იგი ხელს უწყობს შესაძლო შეცდომების თავიდან აცილებას. სხვისი წარმატებისა თუ წარუმატებლობის ისტორია ხშირად მეტად თვალსაჩინოა და სასარგებლო საკუთარი საქმიანობის უშეცდომო (ან ნაკლებად სახიფათო) წარმართვისათვის.

და მაინც, თუ დავაკვირდებით სახელმწიფო მართვისა და ეკონომიკური სისტემების (ბიზნესის) განვითარებას დღევანდელ პოსტ-საბჭოთა სივრცეში, მათ შორის საქართველოში, ვნახავთ, რომ რეალურ მართვაში სათანადოდ მომზადებულ სპეციალისტს უმრავლეს შემთხვევაში, სათანადოდ არ ვაფასებთ. ჩვენში, როგორც წესი, გადამწყვეტია ხელმძღვანელის ფიგურა, ადამიანისა, რომელიც შესაძლოა მაინცდამაინც განათლებული არ იყოს (ან სულ არ ჰქონდეს სათანადო განათლება), არ გააჩნდეს ცოდნა მართვის მეთოდების შესახებ, მაგრამ თავისი პირადი თვისებების წყალობით, პიროვნული (ზოგჯერ ავანტურისტის) ტალანტით, გამოცდილებით და ინტუიციით, რისკის უნარით აღწევდეს წარმატებებს. მეორე მხრივ, მრავალი, ერთ დროს წარმატებული ორგანიზაციის მარცხის მიზეზი არც თუ იშვიათად მისი ხელმძღვანელის არასაკმარისი ცოდნა ხდება. **ტალანტისა და სამეცნიერო ცოდნის შეერთება იძლევა წარმატების მიღწევის გარანტირებულ შესაძლებლობას როგორც სახელმწიფო მართვაში ისე საბაზრო ეკონომიკაში.**

მართვის რეალური პრობლემები იშვიათად არის „ფუნქციური“ ანუ ეს პრობლემები არ ეხება სახელმწიფო თუ ეკონომიკური საქმიანობის მხოლოდ ერთ რომელიმე მხარეს, ვთქვათ, მხოლოდ საზოგადოებასთან ურთიერთობას, ან მხოლოდ ადმინისტრირებას, ფინანსებს ან მხოლოდ მარკეტინგს. ბიზნესის თვალსაზრისით კონკურენტულ ბრძოლაში იმარჯვებს ის, ვინც ბიზნესის საკითხებს – ბაზრის მოთხოვნები, ფინანსები, ტექნოლოგიები, კადრების შერჩევა, მათი მოტივაცია, მარკეტინგი – კომპლექსურად წყვეტს, ერთდროულად და ერთმანეთთან მჭიდრო უთიერთკავშირში. სახელმწიფო მართვის თვალსაზრისით კი ის ორგანიზაცია

არის წარმატებული, რომელიც კომპლექსურად წყვეტს როგორც ადმინისტრირების, ისე სიტყვის თვალსაზრისით, საზოგადოებასთან ურთიერთობის, გადაწყვეტილებათა მიღების გამჭვირვალების უზრუნველყოფის და სხვა საკითხებს.

აქედან გამომდინარეობს სხვადასხვა დისციპლინათა შორის „ინტეგრირებული“ კურსების მნიშვნელობა, იზრდება ინტერესი სისტემური აზროვნებისადმი, მომავალ მენეჯერებს და ადმინისტრატორებს, სახელმწიფო მართვის მოხელეებს რეალური, საქმიანი პრობლემების კომპლექსურად გადაწყვეტა უნდა შეეძლოთ.

განათლების მიღება მართვის სფეროში საჭიროა არა მხოლოდ კარიერის დასაწყისში, არამედ, პრაქტიკულად მთელი ცხოვრების განმავლობაში. ამიტომ იქმნება ახალი პროგრამები ე.წ. „უწყვეტი სწავლება“ (განათლება მთელი ცხოვრების განმავლობაში), რაც, ახალი კურსების შემოქმედებითად შეწავლასთან ერთად, მენეჯერული ცოდნის პერიოდულად განახლებას ითვალისწინებს. მაგრამ უმთავრესი ის არის, რომ თანამედროვე პირობებში ეფექტიანი მენეჯმენტის ინოვაციური მეთოდების შეწავლა შეუძლებელია მხოლოდ ტრადიციული (როგორც ფორმით, ისე შინაარსით) აკადემიური განათლების ფარგლებში, რა მაღალი დონისაც არ უნდა იყოს სწავლების ხარისხი. აუცილებელი არის არატრადიციული, აქტიური მეთოდების გამოყენება. ერთ-ერთი ასეთი, კარგად ცნობილი მეთოდი არის საქმიანი თამაშები, განსაკუთრებით კომპიუტერული იმიტაციური თამაშები, რომლებიც მრავალი წელია რაც გამოიყენება მსოფლიოს წამყვან მართვის სკოლებში, ფსიქოლოგიური ტრენინგები საქმიანი კომუნიკაციების უნარ-ჩვევების ჩამოსაყალიბებლად, მოლაპარაკების ხელშეწყობა და ა.შ. დიდი მნიშვნელობა ენიჭება აგრეთვე გუნდურ მუშაობას და ლიდერის ტრენინგს, ფართოდ გამოიყენება ისეთი ფორმები, როგორცაა „სწავლება მოქმედებით“ (Action Learning). ამ დროს სტუდენტი მუშაობს რაიმე კონკრეტული საქმიანი პრობლემის გადაწყვეტაზე, რომლის დროსაც ითვისებს სწორედ ამ პრობლემის გადაწყვეტისათვის საჭირო მეთოდებსა და იდეებს. ახალი, ინოვაციური მიდგომა არის, აგრეთვე, სასწავლო პროგრამები პროექტების სერიის ბაზაზე (Project-Based Management Education). ამას ემატება, აგრეთვე, სტაჟირება წამყვან კომპანიებში და

სახელმწიფო სექტორებში. შემდეგი ნახტომია მთელი ორგანიზაციის სწავლება (Learning Organization). ამ შემთხვევაში სწავლების ობიექტია არა ცალკეული ადამიანები ან ჯგუფები, არამედ მთელი ორგანიზაცია, როგორც ადმინისტრაციულ-სახელმწიფოებრივი დაწესებულება, ისე კერძო ბიზნეს-კომპანია. ამ დროს ცდილობენ არა მხოლოდ კომპანიის გარდაქმნას, არამედ კომპანიის თვითგარდაქმნის უნარის შემუშავებას, რაც გულისხმობს გარე და შიდა პრობლემებზე დროულად რეაგირებისა და მათი რეალურად გადაწყვეტის უნარის გამოუმუშავებას მთელი ორგანიზაციის მიერ.

საგანმანათლებლო პროცესების რეკოლუციური გარდაქმნა გამოიწვია ახალმა საინფორმაციო ტექნოლოგიების, გლობალური საინფორმაციო ქსელების, ინტერნეტის განვითარებამ, რამაც ეფექტიანი სწავლების ახალი შესაძლებლობა შექმნა, მათ შორის დისტანციური სწავლების შესაძლებლობა. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ჰუმანიტარულ-სოციალური ფაკულტეტის სახელმწიფო მართვის მიმართულებაზე პირველად საქართველოში დაინერგა დისტანციური სწავლების სისტემა, რომელიც წარმატებით ფუნქციონირებდა 2004 წლის განმავლობაში სახელმწიფო დაწესებულებებში დასაქმებული მოხელეებისათვის. სამწუხაროდ, დისტანციური სწავლების კურსების ფუნქციონირება ხანმოკლე აღმოჩნდა, სახელმწიფო მოხელეთა კადრების სისტემატური ცვლილებებისა და სათანადო საკანონმდებლო ბაზის უქონლობის გამო.

მართვის სწავლების ტრადიციული (ძველი) მიდგომიდან ახალზე გადასვლა, პირველ რიგში, გამოიხატება „პასიურიდან“ (რაც მხოლოდ სასწავლო კურსის ათვისებით იფარგლება) „ინოვაციურ“ სწავლებაზე გადასვლით, სასწავლო კურსების პროგრამების მოქნილობით, მათში მრავალფეროვანი და ცვლადი რეალური სამყაროს ასახვის შესაძლებლობით, მოსწავლეზე (სტუდენტზე) უფრო აქტიური ზემოქმედებით და მათ მიერ ახალი უნარ-ჩვევების გამოუმუშავებით პრაქტიკული პრობლემების გადაწყვეტის დროს.

სწავლების ახალ ფორმების შემუშავებასთან ერთად იცვლება ცოდნის ხარისხის კონტროლის სისტემაც. იცვლება, აგრეთვე, მოთხოვნები პედაგოგების მიმართ. ტრადიციულ სისტემაში კარგ პედაგოგად ითვლებოდა მაღალკვალიფიციური

პროფესორი, რომელსაც ჰქონდა მაღალი სამეცნიერო ხარისხი, იყო წიგნებისა და სამეცნიერო სტატიების ავტორი. ამ დროს სწავლება მიმდინარეობდა პროფესორიდან სტუდენტებისკენ ცოდნის გადაცემაში (ვუწოდოთ ასეთ მიდგომას „ცარიელი ჭურჭლის ავსების მეთოდი“). ინოვაციური სწავლება უკვე სხვა მიდგომას მოითხოვს. ამ შემთხვევაში მასწავლებელი მხოლოდ ცოდნის ავტონომიური წყარო კი არ არის, არამედ სასწავლო პროცესის მომწეობი (ე.წ. „ფასილიტატორი“ facilitator). მასწავლებლისგან მოითხოვება იყოს ერთგვარი „მოთამაშე მწვრთნელი“, ინსტრუქტორი და არა მხოლოდ დამრიგებელი, მენტორი. ამ დროს ცოდნის შექმნა, უნარ-ჩვევების გამოუმუშავება, მსოფლმხედველობის ჩამოყალიბება ხორციელდება სასწავლო ჯგუფებში თვით მსმენელთა ურთიერთქმედებით (ვუწოდოთ ასეთ მიდგომას „ცოდნის ჩირაღდნის ანთება“). ასეთი მიდგომა განსაკუთრებით ნაყოფიერია პრაქტიკოს-მენეჯერთა განათლებისთვის.

დასკვნა

გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში არსებული პრობლემები ძირითადად განპირობებულია სახელმწიფო მართვის სათანადოდ მომზადებულ სპეციალისტთა უკმარისობით და, როგორც შედეგი, სახელმწიფო მართვის პროცესში სახელმწიფო მართვის თეორიის მეცნიერულად და პრაქტიკულად უკვე მრავალჯერ დადასტურებული მიღწევებისა და ეფექტიანი სახელმწიფო მართვის მიზნით შემუშავებული რეკომენდაციების ფაქტობრივი იგნორირებით.

კლასიკური უნივერსიტეტების დრო მიდის. სახელმძღვანელოებით სტუდენტი მხოლოდ სტუდენტურ ნაშრომს შექმნის. ამიტომ ზოგად თეორიულ განათლებასთან ერთად სტუდენტმა უნდა მიიღოს პრაქტიკული მუშაობის უნარ-ჩვევები ისე, რომ მან მოახერხოს არა მხოლოდ საქართველოს კომპანიებსა და სახელმწიფო ორგანიზაციებში მუშაობა, არამედ, მას უნდა ჰქონდეს საზღვარგარეთ სწავლისა და მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობა. ასეთ შესაძლებლობებს განაპირობებს სწავლების ზემოაღნიშნული პრინციპებისა და მიდგომების დანერგვა საუნივერსიტეტო განათლების სისტემაში. ასეთი მიდგომა განსაკუთრებით ეფექტიანი იქნება ისეთი სპეციალობებისთვის, რომლებიც დეფიციტურია არა მხოლოდ საქართველოში არამედ,

სახოგადოდ, პოლიტიკურ-ეკონომიკური პროცესების მართვის სფეროში.

პროფესიულ სახელმწიფო მოხელეთა გარეშე შეუძლებელია ეფექტიანი სახელმწიფო მართვის უზრუნველყოფა. ამ თვალსაზრისით, პოსტსაბჭოთა ქვეყნების უმეტესობისთვის, მათ შორის საქართველოში ერთ-ერთი ყველაზე მეტად მწვავედ დეფიციტურია სახელმწიფო მართვის სპეციალობა. ასეთი სპეციალისტების დეფიციტი სულ უფრო მეტად საგრძნობი ხდება, რასაც ნათლად ადასტურებს საქართველოს წინაშე არსებული სახელმწიფო მართვის მწვავე პრობლემები. ეს ყოველივე სერიოზულად ამუხრუჭებს ქვეყნის რეფორმირების პროცესს, მის საყოველთაო დემოკრატიზაციას და მსოფლიო ცივილიზებულ თანამეგობრობაში სრულყოფლებიან ინტეგრაციას.

ამრიგად, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფო მოხელეთა მომზადება უნდა დაეყრდნოს შემდეგ ფუნდამენტურ საფუძვლებს

- სახელმწიფო მართვის საერთო საკითხების ცოდნას,
- ტექნიკურ, მათ შორის მათემატიკურ და კომპიუტერულ განათლებას,
- ჰუმანიტარულ, მათ შორის ისტორიულ-ფილოსოფიურ განათლებას.

დღევანდელ საქართველოში, სახელმწიფო მართვის მოხელეთა ასეთი კომპლექსური მომზადება მიზანშეწონილია განხორციელდეს საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში.

Association of Open Diplomacy

The University Education Concept for Public Administration Direction

Summary

It is shown in the concept, that it is possible and necessary to learn the art of public administration. This problem is especially sharply in the former Soviet republics, including in Georgia. Georgian educational system paid the certain attention to the problems of training to management; however the questions of state administration remain in a shade. Thus, it is obvious, that the main political and economic problems as Georgia and the countries so-called «young democracy» are connected with ignoring of the theory of management.

After finding of the state independence for overcoming of existing deficiency in the field of training to management as in Georgia so in the former Soviet republics everywhere began to use the American programs and manuals. This approach made certain success in the beginning however was gradually showed malignancy of the superficial reference to the American methods without their specificity. The most widespread error was reference of a science of the government to purely humanitarian area and, accordingly, refusal of necessity of technical and mathematical formation.

It is considered in article a way of development of managerial thinking from political doctrines to the management approach, prospect of development of principles of the public administration, existing models of training (traditional - German, American, mixed, Japanese), are defined concepts of the businessman, the manager, the administrator, a place of the civil servant in a management system, etc. As the uniting scientific approach of existing directions and achievements of managerial thinking the cybernetic approach is offered. This method is used for training of specialities of the public administration direction of humanitarian-social faculty of the Georgian technical university.

The era of classical universities leaves, using the textbooks students can prepare only student's works. Therefore, for training of students use of innovative methods is necessary. It is necessary «to learn students to study» agrees a principle of "Light a Flame» and not just «Filling of an Empty Vessel», the lecturer should become the organizer of educational process (facilitator), the trainer, and not just the instructor and the mentor.

On the basis of the analysis of the considered questions the conclusion about necessity of training to public administration art as independent, interdisciplinary science on the basis of fundamental bases is made, these are the general questions of the state management, a base technical education (including mathematical and cybernetic formation) and base arts education (including historic-philosophical formation). Such complex training to a public administration science is expedient for carrying out in Georgian Technical University because there is in existence the relevant basis of education.

Key words. Public Administration, State Policy, Public Policy, Business Administration, Public Relations, Strategic Planning, Administration, Management, the Objects of Management, Art of State Administration, Socrates, De Gaulle, Wilson, Goodnow, Weber, Taylorism, Fayol, Businessman, Manager, Administrator, Concepts of Management, Models of Education of Management, Bachelor of Public Administration, Bachelor of Business Administration, Master of Public Administration, Master of Business Administration, NISPA, Cybernetic Approach, Vision, Mission, Benchmarking, Action Learning, Permanent Education, Project-Based Management Education, Learning Organization, “Light a Flame”, «Filling of an Empty Vessel», Facilitator, Trainer

Ассоциация Открытой Дипломатии
Концепция университетского образования в области
Государственного управления (Public Administration)

Резюме

В концепции показано, что искусству Государственного управления можно и нужно учить. Эта проблема особенно остро стоит в бывших советских республиках, в т.ч. в Грузии. Проблемам обучения управлению в Грузии обращается определенное внимание, однако вопросы государственного управления остаются в тени. При этом, очевидно, что главные политические и экономические проблемы как Грузии, так и стран т.н. «молодой демократии» связаны с игнорированием теории управления.

После обретения государственной независимости для преодоления существующего дефицита в области обучения управлению как в Грузии, так в бывших советских республиках повсеместно стали использовать американские программы и учебные пособия. Этот подход в начале имел определенный успех, однако постепенно проявилось пагубность поверхностного обращения к американским методам без учета их специфики. Наиболее распространенной ошибкой явилось отнесение науки государственного управления к чисто гуманитарной области и, соответственно, отказ от необходимости технического и математического образования.

В концепции рассмотрены пути развития управленческого мышления от политических учений до менеджерского подхода, перспективы развития принципов государственного управления, существующих моделей обучения (традиционная - немецкая,

американская, смешанная, японская), определены понятия бизнесмена, менеджера, администратора, место государственного служащего в системе управления и др. Объединяющим научным подходом существующих направлений и достижений управленческого мышления предложен кибернетический подход, который и используется для обучения специальностей направления государственного управления гуманитарно-социального факультета Грузинского технического университета.

Эра классических университетов уходит, учебниками студенты смогут подготовить лишь студенческие работы. Поэтому, для обучения студентов необходимо использование инновационных методов. Студентов нужно «учить учиться» согласно принципа «зажигания факела» а не только «наполнения пустого сосуда», лектор должен стать устройтелем учебного процесса (фасилитатором), тренером, а не только наставником и ментором.

На базе анализа рассмотренных вопросов сделано заключение о необходимости обучения искусству государственного управления как независимой, междисциплинарной науки на базе фундаментальных основ, это общие вопросы государственного управления, базовое техническое образование (в том числе математическое и кибернетическое образование) и базовое гуманитарное образование (в том числе историко-философское образование). Такое комплексное обучение науке государственного управления целесообразно осуществить в Грузинском техническом университете где существует соответствующая солидная база.

Ключевые слова. Государственное управление, управление государством, публичная политика, управление бизнесом, общественные связи (пиар), стратегическое планирование, менеджмент, объекты управления, искусство управлять государством, Сократ, Де Голль, Вильсон, Гуднау, Вебер, Тейлоризм, Файол, бизнесмен, менеджер, администратор, принципы управления, модели образования в области управления, бакалавр государственного управления, бакалавр управления бизнесом, магистр государственного управления, магистр управления бизнесом, НИСПА, кибернетический подход, видение развития организации, миссия, ориентиры организации, непрерывное обучение, обучение действием, обучение на базе проектов, обучение организации, «зажечь факел», «наполнение пустого сосуда», фасилитатор, тренер.

Teoria

სოფიო დოლონაძე, შოთა დოლონაძე გადაწყვეტილებების მიღების თანამედროვე მოდელების გამოყენების თანხმობის სახელმწიფო მართვაში

ორგანიზაციის წარმატება, ხშირად არსებობაც კი ბევრად არის დამოკიდებული იმ მმართველობით გადაწყვეტილებებზე, რომელთა მიღება სხვადასხვა დონის ხელმძღვანელებს ყოველდღიურად უწევთ. რამდენად სწორია ეს გადაწყვეტილებები, შეესაბამება თუ არა მოცემულ ვითარებასა და ორგანიზაციის მიზნების განხორციელებას, ამაზე დამოკიდებული ორგანიზაციის გამართული ფუნქციონირება, მომუშავეთა განწყობა და კონფლიქტური სიტუაციების პრევენცია. მმართველი სუბიექტი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში შეიძლება დამოუკიდებლად მოქმედებდეს, უფრო ხშირად კი მართველ სუბიექტად, სხვადასხვა დონის არაერთი ხელმძღვანელი გვევლინება. იდენტიფიკაციისა და გადაწყვეტილების ძიების პრობლემა ხშირად მოიცავს ბევრ ქვედანაყოფს, სტრუქტურულ ერთეულს, ასევე, აზრთა სხვადასხვაობას მოცემული ორგანიზაციის შიგნით და შესაძლებელია მის ფარგლებს გარეთაც. გადაწყვეტილების მიღებაზე ზემოქმედებას ახდენს ორგანიზაციის შიდა სტრუქტურა, კადრების მომზადების დონე, გარეშე ფაქტორების სტაბილურობის დონე. ამდენად, გადაწყვეტილებების მიღების პროცესი ღრმა და საფუძვლიან ანალიზს მოითხოვს.

ვფიქრობთ, გადაწყვეტილების მიღების ეტაპები საინტერესოდ აქვს სქემატიზირებული რუს მეცნიერ ე. ტოკარევას [10]. ჩვენ აუცილებლად მივიჩნით მის მიერ შედგენილი სქემისათვის დაგვემატებინა უკუკავშირის ხაზი, რასაც გადაწყვეტილების მიღების პროცესისათვის უმნიშვნელოვანეს ელემენტად ვთვლით. უკუკავშირის შესახებ დაწვრილებით ქვემოთ შევხერხდებით.

I ეტაპი. გადაწყვეტილების მზადება.

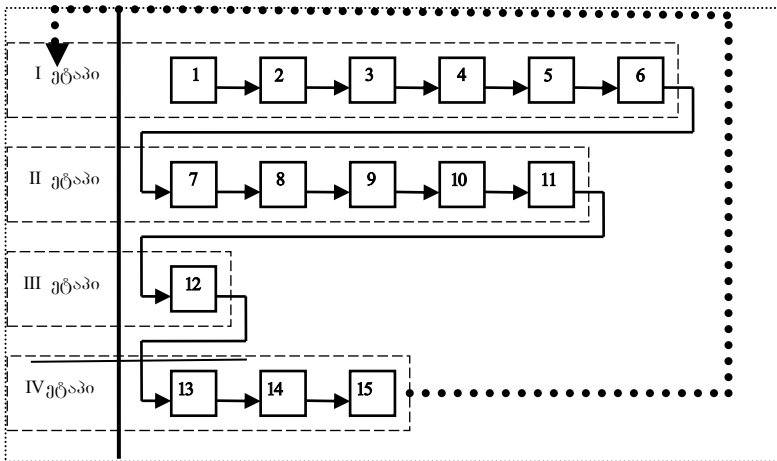
ინფორმაციის მოპოვება არსებული სიტუაციის თაობაზე (1); მიზნების განსაზღვრა (2); შეფასებათა სისტემის

შემუშავება (3); სიტუაციის ანალიზი (4); სიტუაციის დიაგნოსტიკა (5); სიტუაციის განვითარების პროგნოზის შემუშავება (6).

II ეტაპი. გადაწყვეტილების შემუშავება.

გადაწყვეტილების ალტერნატიული ვარიანტების გენერირება (7); მმართველობითი ზემოქმედების ვარიანტების შემუშავება (8); სიტუაციის განვითარების სცენარების დამუშავება (9); მმართველობითი გადაწყვეტილების ძირითადი ვარიანტების საექსპერტო შეფასება (10); ალტერნატიული ვარიანტების შედარებითი შეფასება (11).

III ეტაპი . გადაწყვეტილების მიღება (12)



სქემა 1

IV ეტაპი. მმართველობითი გადაწყვეტილების რეალიზაცია.

სამოქმედო გეგმის შემუშავება (13); გეგმის შესრულების კონტროლი (14); მმართველობითი ზემოქმედების შედეგების ანალიზი (15).

გასული, XX საუკუნე, განსაკუთრებით დატვირთული იყო მართვის ტექნოლოგიებისა და მოდელების სფეროში მეცნიერული კვლევებითა და აღმოჩენებით. შესაბამისად ორგანიზაციებში გადაწყვეტილებების მიღების პროცესისადმი

არაერთი მიდგომა და პარადიგმა ჩამოყალიბდა. მიუხედავად ამ მრავალფეროვნებისა, აქ მიზანშეწონილად მივიჩნით შევქმნათ ოთხ გამორჩეულ მოდელზე, რამდენადაც ვოვლით, რომ ჩვენი ქვეყნის პრაქტიკაში ამ მოდელების ცოდნა - მათი გამოყენების ეფექტის პირდაპირპროპორციული არ არის. ვფიქრობთ ამის მიზეზი აღნიშნული მოდელების ან ზერეულ ცოდნაში ან, უფრო მეტად, არასწორ გაგებაში უნდა ვეძიოთ.

ეს მოდელებია: მართვის თეორია; კარნევის მოდელი; მმართველობითი გადაწყვეტილებების ინკრემენტირების¹ პროცესის მოდელი და „სანაგვე ყუთის“ მოდელი. მართვის თეორია მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების კარგი ინსტრუმენტია იმ შემთხვევაში, როდესაც პრობლემა ანალიზს ექვემდებარება და შესაძლებელია მოსალოდნელი ცვლილებების ინდენტიფიცირება და გაზომვა. მართვის თეორიას დიდი წარმატებების ჰქონდა და აქვს მთელი რიგი სამხედრო ამოცანების გადაწყვეტის პროცესში, აკი ამ თეორიის, როგორც დამოუკიდებელი მეცნიერების, დასაბამი მეორე მსოფლიო ომის პერიოდს ემთხვევა. იმ დროს მატემატიკური და სტატისტიკური მეთოდები გამოიყენებოდა რთული სტრატეგიული ამოცანების გადასაწყვეტად, რომელთა დაძლევა ერთი ადამიანისათვის შეუძლებელი იყო. შემდგომში ამ მიდგომებმა შეაღწიეს კოპორაციებისა და ბიზნესის სკოლებში. დღეს ბევრი კორპორაცია ფართოდ იყენებს ამ მოდელს. კომპიუტერული ქვედანაყოფები ამზადებენ რაოდენობრივ ინფორმაციებს ანალიზისათვის. მეცნიერული დაგეგმარების განყოფილებები იყენებენ მათემატიკურ მოდელებს მნიშვნელოვანი ცვლადების რაოდენობრივი შეფასებისა და შემდგომში გადაწყვეტილებების რაოდენობრივი ვარიანტების შემუშავებისათვის, ამასთან, ამა თუ იმ გადაწყვეტილების წარმატების ალბათობის დასადგენად. ასევე, ეს ქვედანაყოფები იყენებენ ისეთ ხერხებს, როგორცაა წრფივი დაპროგრამება, ბაიესის სტატისტიკა,² (სტატისტიკური დასკვნა,

¹ ინკრემენტირება (incremental) – ინგლისურად ნიშნავს – თანდათან, ნაბიჯ-ნაბიჯ მზარდი პროცესი.

² [ბაიესის მიდგომის დასახელება აღნიშნავს ბაიესის თეორემის ხშირ გამოყენებას დასკვნის პროცესში. ეს თეორემა

რომელშიც მტკიცება და/ან დაკვირვება იმისათვის გამოიყენება, რომ განახლებულ იქნეს, ან ახლად გამოიყვანოს იმის ალბათობა, რომ ჰიპოთეზა შეიძლება სწორი აღმოჩნდეს), ქსელური დაპროგრამება და კომპიუტერული მოდელირება.

მათემატიკური მოდელები შეიძლება შედგებოდეს ათასობით ცვლადისაგან და თითოეული მათგანი გარკვეულწილად ზემოქმედებას ახდენდა საბოლოო შედეგზე. ძნელი წარმოსადგენი არ არის, რომ ეს გავლენა უფრო და უფრო რთული და მრავალწახნაგოვანია ისეთ ერთეულებში, რომლებიც არამატერიალური სფეროს ორგანიზაციები და სახელმწიფო მართვის ორგანოებია.

მართვის თეორიის მეთოდები გამოიყენებოდა და გამოიყენება სხვადასხვა ამოცანის კორექტული გადაწყვეტისათვის, ასე მაგალითად: შესაფერისი ადგილის შესარჩევად საეკლესიო თემის განლაგებისათვის, ახალი საქონლის პირველი პარტიის საცდელი მარკეტინგისათვის, ნავთობის ჭაბურღილის ბურღვისათვის, ტელეკომუნიკაციური მომსახურების სისტემის რადიკალური გარდაქმნისათვის და ა.შ. სხვა ამოცანებიდან, რომელთა გადაწყვეტაში ხშირად გამოიყენება მართვის თეორიის მეთოდები აღსანიშნავია სხვადასხვა (აეროპორტების, სასწრაფო დახმარების ექიმების, სატელეფონო ოპერატორების, გადასხადების აკრეფის და სხვა) სამსახურების მუშაკთა სამუშაო გრაფიკების დამუშავების პროცესი. მართვის თეორიის დახმარებით შესაძლებელია სწორად იქნეს გადაწყვეტილი ისეთი ამოცანები, რომლებიც მრავალი მოცემულობისაგან შედგება და მათი გადამუშავება ადამიანის გონების შესაძლებლობებს აღემატება. ეს სისტემა განსაკუთრებით წარმატებულია იმ ამოცანების გადაწყვეტისათვის, რომლებიც ანალიზს ექვემდებარება, რომელთა ცვლადები შეიძლება გაიზომოს და სტრუქტურირებულ იქნეს ლოგიკური მოქმედებების საშუალებით.

მართვის თეორიისათვის, ასევე მნიშვნელოვანი შენაძენია კიბერნეტიკული მიდგომის გამოყენება, რამაც

გამოყვანილ იქნა თომას ბაიესის (ინგლისელი მათემატიკოსი (1702-1761 წწ.) ნაშრომებიდან.]

განაპირობა სულ უფრო გართულებული საზოგადოებრივი და ეკონომიკური ურთიერთობების ეფექტიანი მართვა და ორგანიზაცია. სახელმწიფო მართვის კიბერნეტიკული მოდელი დეტალურად აღწერილი აქვს თავის ნაშრომში პროფესორ გიორგი ბაღათურას. საინტერესოა მის მიერ შემოთავაზებული ალგორითმი. იგი მიიჩნევს, რომ

„სახელმწიფო მართვის ამოცანებში გადაწყვეტილების (კანონის, ბრძანებულების) მიღების ზოგადი ალგორითმი შეიძლება შემდეგნაირად ჩამოყალიბდეს:

1. პრობლემის (ამოცანის) ჩამოყალიბება, მისი, როგორც მართვის ობიექტის ფორმალიზება;

2. მიზნის ფუნქციის დადგენა (მათ შორის შესაძლებელია იყოს ფარული მიზნებიც);

3. მიზნის მიღწევის შესაძლებელი კრიტერიუმების ჩამოყალიბება;

4. იმ ფაქტორების ანალიზი, რომლებიც გავლენას ახდენს პრობლემაზე და რომელთა გაზომვა ან შეფასება: ა) შესაძლებელია, ბ) შეუძლებელია;

5. გადაწყვეტილებების (კანონპროექტის) ჩამოყალიბება, რომლებიც უზრუნველყოფენ მიზნის მიღწევას გარემოს ზემოქმედების გათვალისწინებით;

6. კანონპროექტის ანალიზი – იმიტაციური მოდელირების, საქმიანი თამაშების მეთოდების გამოყენებით;

7. კანონპროექტის საცდელი რეალიზაცია და მისი შედეგების შემოწმება უკუკავშირის გამოყენებით (მაგალითად, საზოგადოებრივი აზრის გათვალისწინებით);

8. კანონპროექტის კორექტირება. კორექტირების პროცესში შესაძლებელია შეიცვალოს მართვის სქემის ყველა შემადგენელი ელემენტი მიზნების ჩათვლით;

9. გადაწყვეტილების საბოლოო რეალიზაცია (კანონის მიღება) მხოლოდ მას შემდეგ, რაც უკუკავშირით მიღებული შედეგები გვაჩვენებს, რომ დასახული ან კორექტირებული მიზანი მიღწევადია.“[5]

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მართვის სფეროში რთული კომპიუტერული ტექნოლოგიების, მათი პროგრამული უზრუნველყოფის საკითხები საშუალებას იძლევა გაფართოვდეს მართვის თეორიის გამოყენების არეალი. ამ თვალსაზრისით საინტერესოა ის გამოცდილება, რომელიც

საქართველოს ადმინისტრაციულ ხელისუფლებაში, მათ შორის საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტროში დაინერგა.[2]

გაერო-ს განვითარების პროგრამის პროექტის „სახელმწიფო მართვის სისტემის სრულყოფა დემოკრატიული მმართველობის განვითარებისათვის“ ფარგლებში განხორციელდა „საგარეო საქმეთა სამინისტროს პროგრამული და ადმინისტრაციული სისტემების მოდერნიზაციის“ პროექტი უცხოელ ექსპერტთა მონაწილეობით.

პროექტის განხორციელების ძირითადი შედეგი ის არის რომ, დაქვემდებარებულ დაწესებულებათა ყოველდღიურ და ოპერატიულ ადმინისტრირებაში დახმარების გასაწევად მინისტრი, მინისტრის მოადგილეები და საგარეო საქმეთა სამინისტროს ქვედანაყოფების ხელმძღვანელები აღჭურვილი არიან კოორდინაციის ოპერატიული სისტემით, რომლითაც ისინი მუდმივ კავშირში იმყოფებიან საქართველოს საგარეო-პოლიტიკური სამსახურის ყველა მათთვის საჭირო მოხელესთან.

სისტემის მეშვეობით შესაძლებელია განცხადებათა და კორესპონდენციის მიღება-დამუშავება, მითითებათა გაცემა, ღონისძიებათა დაგეგმვა, სპეციალური ერთობლივი მუშა ჯგუფების ორგანიზება და დავალებათა შესრულების კონტროლი, ასევე საჭირო გადაწყვეტილებების მიღება და შემსრულებლად ოპერატიულად დაყვანა.

ამასთან, მართვის თეორია უნაკლო როდია, მისი გამოყენების პროცესში ბევრ ორგანიზაციას, მათ შორის საბანკო სექტორში სერიოზული პრობლემები შეექმნა. ბოლო წლებში ბანკებმა დაიწყეს იმ თანხების ოპერირების ავტომატიზირებული სისტემებით მომსახურება, რომელიც უშუალოდ სესხებთან არის დაკავშირებული. შესაბამისი სპეციალისტების აზრით ამ საქმეში ადამიანის ჩაურევლად მოქმედება პრაქტიკულად შეუძლებელია, რამდენადაც რაოდენობრივი ინფორმაცია, როგორც წესი ღარიბია. არაფორმალური სიგნალები, რომლებიც გამოავლენენ არსებით პრობლემებს უშუალოდ მენეჯერების მიერ აღიქმება. უმრავლესი რთული მათემატიკური ანალიზი აზრს კარგავს, თუ უმნიშვნელოვანესი ფაქტორები რაოდენობრივ შეფასებას არ ექვემდებარება და შესაბამისად ვერ იქნება ჩართული მოდელში. ისეთი საკითხები, როგორიცაა კონკურენტების

რეაქცია, მომხმარებელთა გემოვნება მატერიალურ სფეროში, მოქალაქეთა განწყობა, მათი დამოკიდებულება გატარებულ რეფორმებთან და სხვა, წარმოადგენს არარაოდენობრივ მანევრებლებს. ასეთ შემთხვევებში მართვის თეორიის მოდელის როლი იზღუდება და იგი მხოლოდ ავსებს მართვის სუბიექტის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესს. რაოდენობრივი მანევრებლები შეიძლება გადაეცეს მართვის სუბიექტებს განხილვისა და მათი არაფორმალური მოსაზრებების, შეხედულებებისა და ინტუიციის შესაბამისად შემდგომი ინტერპრეტირებისათვის. ამდენად, საბოლოო გადაწყვეტილებები შეიძლება შეიცავდნენ, როგორც რაოდენობრივ, ასევე ხარისხობრივ მანევრებლებს.

კარნეგის მოდელი

ეს მოდელი იმ უნივერსიტეტის სახელითაა ცნობილი (კარნეგი-მელონის უნივერსიტეტი), რომელთანაც მეტწილად დაკავშირებული არიან მისი ავტორები: რიჩარდ კიერტი, ჯეიმს მარნი და რობერტ საიმონი). მათ განსაზღვრეს გადაწყვეტილების მიღების განსაზღვრული რაციონალური მიდგომა, ასევე სიახლე შეიტანეს ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების საკითხში. ამ მეთოდის შემუშავებამდე ეკონომიკის კვლევები აგებული იყო ე. წ. ძაბრის პრინციპზე, თითქოს ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებული ყველა ინფორმაცია თავს იყრის მენეჯერთან და ის ხდებოდა არჩევანზე პასუხისმგებელი. კარნეგის მოდელის მიხედვით იგულისხმება, რომ ორგანიზაციის დონეზე გადაწყვეტილების მიღებაში, როგორც წესი არაერთი მენეჯერი მონაწილეობს და საბოლოო გადაწყვეტილება მიიღება მხოლოდ კოალიციურად. რაც ნიშნავს ალიანს რამდენიმე მენეჯერს შორის, რომლებსაც ერთნაირად წარმოუდგენიათ ორგანიზაციის მიზნები და პრიორიტეტები. ეს ალიანსი სხვადასხვა შემთხვევაში, განსხვავებული შემადგენლობის იქნება, მათ შორის აუცილებელი არ არის ისინი ორგანიზაციის შიგნით იყვნენ. შესაძლებელია ამ გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებული გარეთ არსებული ერთეულების მონაწილეობა (მაგ. მნიშვნელოვანი კლიენტები, ბანკის, პროფკავშირების, საზოგადოების სხვა წარმომადგენლები).

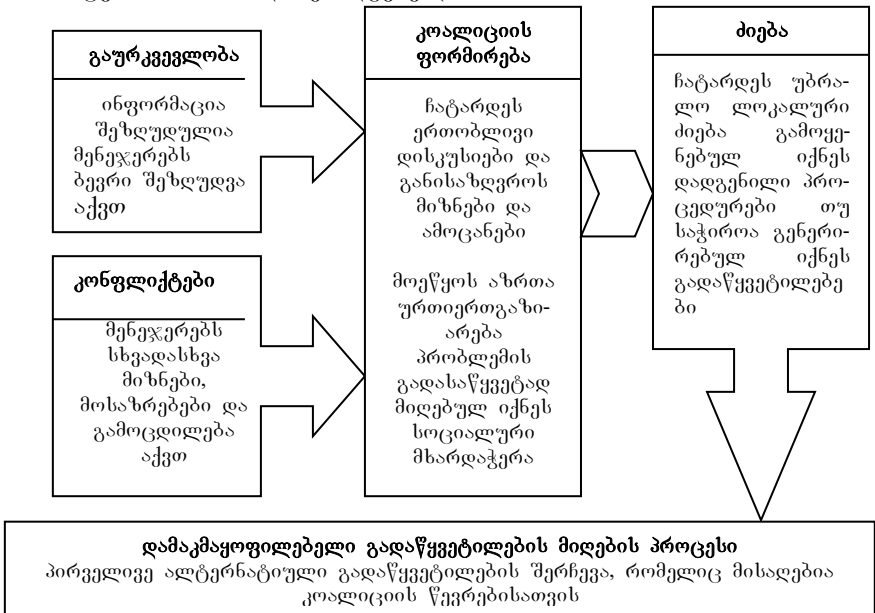
მენეჯერთა კოალიციების ჩამოყალიბება გადაწყვეტილების მიღების მიზნით აუცილებელია ორი მიზეზით. პირველი – არც თუ იშვიათად, ორგანიზაციის მიზნები ზუსტად განსაზღვრული არ არის, შესაბამისად, ქვედანაყოფების ამოცანები ურთიერთსაწინააღმდეგოა. როდესაც მიზნები ბუნდოვანია და შეუსაბამო, მართვის სუბიექტებს უჭირთ პრობლემების პრიორიტეტულობასთან დაკავშირებით ერთიან აზრამდე მისვლა. ამიტომაც ისინი აუცილებლად უნდა იკრიბებოდნენ და საზღვრავდნენ რომელი პრობლემაა უპირატესად გადასაწყვეტი. მეორე მიზეზი იმაში მდგომარეობს, რომ თითოეული სუბიექტი ცდილობს იყოს რაციონალური, მაგრამ თავს ვერ დააღწევს ზემოაღნიშნულ ფაქტორებს. მართვის ცალკეულ სუბიექტებს არ აქვთ დრო და საშუალება და უმრავლეს შემთხვევაში კი სათანადო მომზადება გადასაწყვეტ პრობლემასთან დაკავშირებული ყველა ინფორმაციის გადასამუშავებლად. კოალიციის შიგნით კი მათ შეუძლიათ გაუზიარონ ერთმანეთს შეხედულებები, მიიღონ კომპეტენტური კონსულტაციები. ამდენად, კოალიციის ჩამოყალიბება ხელს უწყობს ისეთი მართველობითი გადაწყვეტილებების შემუშავებას, რომლებიც ყველა დაინტერესებულის მხარდაჭერით ისარგებლებს.

ამავდროულად უნდა გვახსოვდეს, რომ თავის მხრივ კოალიციის ფორმირებას გადაწყვეტილების მიღებაზე გარკვეული ზემოქმედება ექნება. უნდა გვესმოდეს, რომ გადაწყვეტილებები უმთავრესად მიღებულ იქნება არა პრობლემის ოპტიმალურად გადაწყვეტისათვის, არამედ დასაკმაყოფილებლად. დაკმაყოფილება თავის მხრივ ნიშნავს იმას რომ ორგანიზაციას ერთგვარად დააკმაყოფილებს შედეგი და ის შეიძლება არც იყოს მაქსიმალური, ისეთი, რაც ერთდროულად რამდენიმე მიზნის შესრულებას უზრუნველყოფდა. ასეთი ვითარება იქმნება იმიტომ, რომ პრობლემის განხილვისას კოალიცია იღებს ისეთ გადაწყვეტილებას, რომელიც გაზიარებულია მისი ყველა წევრის მიერ. მეორე მხრივ, მართვის სუბიექტებს აწუხებთ არსებითი პრობლემები და მათი სწრაფად გადაწყვეტის აუცილებლობა. ისინი პრობლემურ-ორიენტირებულ ძიებაში არიან, რაც იმას ნიშნავს, რომ მართვის სუბიექტები თავის გარემომცველ ვითარებაში ეძებენ არსებული პრობლემების

ნეიტრალიზების გადაწყვეტილებებს. მართვის სუბიექტები არ ელიან, რომ მიიღებენ სრულყოფილ გადაწყვეტილებას იმ ვითარებაში, როდესაც სიტუაცია ძნელად ექვემდებარება განსაზღვრას და აღსავსეა კონფლიქტებით.

ეს მნიშვნელოვნად განასხვავებს კარნევის მოდელს მართვის თეორიის მოდელისაგან, რომელიც იმაში მდგომარეობს, რომ ყოველი დასაბუთებული გადაწყვეტილება შეიძლება გაანალიზებულ იქნეს. კარნევის მოდელი კი ამტკიცებს, რომ სრულიად საკმარისია მოიძებნოს დამაკმაყოფილებელი გადაწყვეტილება და მართვის სუბიექტები, როგორც წესი, იღებენ იმ გადაწყვეტილებას, რომელიც ზედაპირზეა. მესამე, დისკუსიები და კამათი მნიშვნელოვანია პრობლემის იდენტიფიკაციის სტადიაზე. მანამდე, ვიდრე კოალიციის წევრები სრულად არ გაიაზრებენ პრობლემებს, არანაირი გადაწყვეტილება არ იქნება მიღებული. ქვემოთ მოგვყავს კარნევის მოდელის შესაბამისად გადაწყვეტილების მიღების ამსახველი სქემა. (ქვ. იხ. სქემა)

კარნევის მოდელი მიუთითებს, რომ შეთანხმება მართვის სხვადასხვა დონის სუბიექტთა კოალიციის შექმნის გზით, წარმოადგენს ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ძირითად შემადგენელს.



ეს დებულება განსაკუთრებით სამართლიანია მართვის უმაღლესი დონისათვის. დისკუსიები და კამათი დიდ დროს მოითხოვს, ამდენად გადაწყვეტილების მიღების პროცედურები გამარტივებულია, შესაბამისად არჩეული ალტერნატივა პრობლემის გადაწყვეტის უფრო მეტად დამაკმაყოფილებელი ვარიანტია, ვიდრე ოპტიმალური. პროცედურები და წესები გამორიცხავენ კოალიციის განახლების აუცილებლობასა და კამათს ორგანიზაციის პოლიტიკის თაობაზე, მაშინ, როდესაც არაპროგრამირებული გადაწყვეტილებები მოითხოვს დისკუსიებსა და კონფლიქტების გადაწყვეტას.

გადაწყვეტილების მიღების ინკრემენტალური პროცესი

ის, რომ ორგანიზებაში გადაწყვეტილების მიღების მთავარი არჩევანი, როგორც წესი, „მცირე“ არჩევანთაგან შედგება არის ერთერთი მნიშვნელოვანი აღმოჩენა, რომელიც ჰენრი მიცბერგსა და მის კოლეგებს ეკუთვნით. ამდენად, ორგანიზაცია გადის გადაწყვეტილების მიღების პროცესის რამდენიმე საკვანძო წერტილზე და შესაძლებელია შეეჩხოს ამ გზაზე არსებულ ბარიერებს. ჰ. მიცბერგმა ამ ბარიერებს გადაწყვეტილებების წვეტა უწოდა. წვეტა შეიძლება ნიშნავდეს, რომ ორგანიზაცია უნდა დაუბრუნდეს წინა გადაწყვეტილებას და გაიმეოროს განვლილი ციკლი, ამასთან ეცადოს შეიტანოს სიახლე. გადაწყვეტილების ძიების ეს ციკლები ორგანიზაციის სწავლების საშუალებებია, ამდენად ორგანიზაცია იწყებს იმის გაგებას თუ გადაწყვეტილების რომელი შესაძლებელი ვარიანტი იმუშავებს. დასაწყისში დაგეგმილი მმართველობითი გადაწყვეტილება შესაძლებელია ძირეულად განსხვავებული აღმოჩნდეს საბოლოო გადაწყვეტილებისაგან.

გადაწყვეტილებების მიღების სტადიების, რომელიც ჰ. მიცბერგმა და მონრეალის უნივერსიტეტიდან მისმა კოლეგებმა აღმოაჩინეს და აღწერეს მოიცავს გადაწყვეტილების მიღების სამ ძირითად ფაზას: იდენტიფიკაცია; დამუშავება და არჩევანი.

იდენტიფიკაციის ფაზის საწყისია აღქმა, რომელიც იმას ნიშნავს, რომ მართვის ერთი ან რამდენიმე სუბიექტი იწყებს იმის გააზრებას, რომ არსებობს გადასჭრელი პრობლემა, რის თაობაზედაც უნდა იქნეს მიღებული გადაწყვეტილება.

პრობლემა მაშინ არსებობს, როდესაც იცვლება გარე გამაღიზიანებელი გარემო, ან წარმოიშევა იმის განცდა, რომ ორგანიზაციაში რაღაც სათანადო დონეზე ვერ კეთდება. დასაწყისში მმართველი სუბიექტები უბრალოდ არსებულ მდგომარეობას ცნობად იღებენ და ყურადღებით ეპყრობიან. მალე ისინი რწმუნდებიან, რომ არსებობს გადასატრევი პრობლემა. შემდეგი ნაბიჯი დიაგნოსტიკებაში მდგომარეობს. თუ ეს აუცილებელია, ხდება პრობლემის გარშემო არსებული სიტუაციის შესწავლა, რისთვისაც საჭირო ხდება დამატებითი ინფორმაციის მოპოვება. დიაგნოსტიკება შეიძლება იყოს სისტემატური და არაფორმალური, ეს დამოკიდებულია პრობლემის სიმწვავეზე. პრობლემა თვით ახდენს ქმედების სტიმულირებას. საჭირო ხდება გადაუდებელი რეაქცია. ჩვეულებრივ, პრობლემა, რომელიც სიმწვავეს მოკლებული აღმოჩნდება უფრო სერიოზულ დიაგნოსტიკებას საჭიროებს, რამდენადაც მისი წარმოშობის მიზეზები შესაძლებელია ზედაპირზე არ ჩანდეს, მაგრამ ორგანიზაციისათვის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესისათვის საზიანო აღმოჩნდეს.

როდესაც დასრულებულია იდენტიფიკაციის ფაზა და პრობლემა განსაზღვრულია უნდა იწყებოდეს დამუშავების ფაზა, რომლის დროსაც ხდება გადაწყვეტილების ჩამოყალიბება. ამ თვალსაზრისით ორი ძირითადი მიმართულება გვესახება: 1. ახალი გადაწყვეტილების მიღების ალტერნატივის შესარჩევად გამოყენებულ იქნეს ის მზა პროცედურები, რომელიც მოცემულ ორგანიზაციას გააჩნია; 2. გადაწყვეტილების პროექტირება, ისეთი გადაწყვეტილების შემუშავება, რომელიც მომხმარებლის მოთხოვნებს დააკმაყოფილებს.

ამდენად შეიძლება დავასკვნათ, რომ ასეთი სახით გადაწყვეტილების შემუშავება ეს არის მოსინჯვისა და აგების ინკრემენტალური პროცედურა, როგორც იტყვიან „აგურზე აგურის დადება“.

არჩევანის ფაზა იმ დროს დგება, როდესაც რამდენიმე გადაწყვეტილებიდან ერთადერთი შეირჩევა. სამწუხაროდ აქ ყველაფერი ნათელი არ არის ხოლმე. მომხმარებელზე ორიენტირებული გადაწყვეტილების მიღებისას ხშირად იმ ვარიანტის შეფასება და შერჩევა ხდება, რომელიც უფრო

მეტად მისაღები ჩანს. რადგან შეფასებისა და შერჩევისას შესაძლებელია სამი სხვადასხვა ხერხის გამოყენება შედეგი ყოველთვის ცალსახა არ არის.

გადაწყვეტილების შეფასებისა და შერჩევის ავტორიტეტული აზრის გამოთქმის ხერხი გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ საბოლოო არჩევანი ერთ ადამიანზეა, რომლის არჩევანიც პირად გამოცდილებას ეყრდნობა. ალტერნატივის ანალიზის დროს შეფასება ხორციელდება უფრო სისტემატიურ საფუძველზე, მათ შორის მართვის თეორიის მეთოდების ჩართვით. უნდა ვიკულისხმოდ, რომ ასეთი მიდგომა უფრო მეტად ეფექტიანი უნდა იყოს. სამწუხაროდ, გადაწყვეტილებების მიღებისას უმრავლეს შემთხვევაში ზემოაღნიშნული მეთოდიკა არ გამოიყენება.

მოლაპარაკებების ფორმა იმ დროს გამოიყენება, როდესაც გადაწყვეტილებების მიღებაში ჩართულია სუბიექტთა ჯგუფი. ამასთან, მოლაპარაკებების თითოეულ მონაწილეს თავისი ინტერესი ამოძრავებს და თუ ამ ინტერესების თანხვედრა არ მოხდა, შესაძლებელია კონფლიქტის წარმოშობა. განხილვა და მოლაპარაკებები მანამდე გრძელდება, ვიდრე ფორმირებული არ იქნება კარნევის მოდელში განხილული კოალიცია.

როდესაც ორგანიზაცია მივა საბოლოო გადაწყვეტილებამდე საჭიროა მისი სანქციონირება. ეს იმას ნიშნავს, რომ გადაწყვეტილება უნდა დამტკიცდეს ყველა დონეზე. პრაქტიკულად ასეთი სანქციონირება მექანიკური პროცედურაა, რადგანაც პასუხისმგებლობა იმათ ეკისრებათ ვინც პრობლემის იდენტიფიცირება მოახდინა და გადაწყვეტილება მიიღო. გადაწყვეტილებები ყოველთვის არ არის უხადო, რამდენადაც მათი შედეგები არაპროგნოზირებადია, შესაბამისად ხდება მათი დაწუნებაც.

გადაწყვეტილებების შემუშავების პროცესი მოწესრიგებულად არ მიმდინარეობს აღქმიდან სანქციონირებისაკენ. წარმოიქმება მეორეხარისხოვანი პრობლემები, რომლებიც აიძულებენ სუბიექტს დაბრუნდეს უკან, ადრეულ სტადიაზე. ეს ე.წ. პროცესის წყვეტაა.

თუ მომხმარებელზე ორიენტირებული გადაწყვეტილება არადაამაკმაყოფილებელია, ორგანიზაცია ვადგებულები ხდება საწყის დაუბრუნდეს და დაუფიქრდეს ღირს კი პრობლემის ასეთი გადაწყვეტა. უკუკავშირის მარყუქების წარმოქმნა

შეიძლება განპირობებული იყოს დროებითი პრობლემებით, პოლიტიკური მოვლენებით, უთანხმოებით მართვის სუბიექტთა შორის, მისაღები გადაწყვეტილების იდენტიფიცირების უუნარობით, მმართველობითი აპარატის რეორგანიზაციით, ან მოულოდნელად წარმოქმნილი ახალი ალტერნატივით.

გადაწყვეტილების მიღების პროცესი ეს დინამიური პროცესია, რომელმაც შეიძლება გაიაროს მრავალ ციკლზე, სანამ პრობლემა საბოლოოდ გადაიჭრება. ყურადსაღებია ამ თვალსაზრისით ისიც, რომ გადაწყვეტილებათა დიდი ნაწილის მიღება გარკვეულ დროს მოითხოვს, დროის გასვლასთან ერთად იცვლება მთელი რიგი მოცემულობებისა. სახელმწიფოს დონეზე კი შესაძლებელია ღირებულებათა გადაფასებაც კი მოხდეს.

“სანაგვე ურნის“ მოდელი

მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების ერთერთ უახლეს და საინტერესო მოდელს წარმოადგენს „სანაგვე ურნის“ მოდელი. მისი შედარება სხვა მოდელებთან შეუძლებელია, რამდენადაც მას საქმე აქვს ორგანიზაციის შიგნით არსებული გადაწყვეტილებების სისტემასთან ან მრავალრიცხოვან ნაკადებთან. ჩვენს მიერ ზემოთაღნიშნული მოდელი კი ორიენტირებულია ცალკეული გადაწყვეტილების შემუშავებაზე. „სანაგვე ურნის“ მოდელი საშუალებას იძლევა მთლიანობაში ვიფიქროთ ორგანიზაციაზე, ასევე იმ გადაწყვეტილებებზე, რომელიც მიიღება მართვის სუბიექტების მიერ.

ორგანიზებული ანარქია - “სანაგვე ურნის“ მოდელი შემუშავებულ იქნა იმ მიზნით, რომ ახსნილიყო მმართველობითი გადაწყვეტილებების სქემა იმ ორგანიზაციებში, რომელთა საქმიანობა განუხაზვდრელია. ამ მოდელის შექმნის სათავეებში იდგნენ მაიკლ კოენი, ჯეიმს მარჩი და ჯონ ოსლეინი, რომლებმაც უკიდურეს გაურკვეველობის პირობებს ორგანიზებული ანარქია უწოდეს. ორგანიზებული ანარქია არ ეფუძნება ძალაუფლების ნორმალურ ვერტიკალურ იერარქიას და გადაწყვეტილებების მიღების ბიუროკრატიულ წესებს. იგი სამი ნიშანთვისებით ხასიათდება:

1. უპირატესობათა პრობლემატიურობა. მიზნები, ამოცანები, ალტერნატივები და გადაწყვეტილებები ცუდად არის განსაზღვრული.

2. არაზუსტი ცუდად გასაგები ტექნოლოგია. რთული გამოავლინო ორგანიზაციის შიდა მიზნობრივ-შედეგობრივი კავშირები. ხელმისაწვდომი არ არის გადაწყვეტილების მისაღებად საჭირო მრავალმხრივი ინფორმაცია.

3. კადრების დენადობა. ორგანიზაციაში აღინიშნება კადრების დენადობა. ამასთან ერთად მოსამსახურეები ზედმეტად დატვირთულნი არიან და შეზრდულნი დროში იმისათვის, რომ კონცენტრირება მოახდინონ ერთ და ერთადერთ პრობლემაზე და მის გადაჭრაზე. ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობა არასტაბილური და შეზღუდულია.

ორგანიზებულნი ანარქია დამახასიათებელია ისეთი ორგანიზაციებისათვის, რომლებიც ხშირი ცვალებადობითა და კოლეგიალური, არაბიუროკრატიული გარემოთი გამოირჩევიან. ასეთ ექსტრემალურ ორგანიზაციულ პირობებს მუდმივად ვერცერთი ორგანიზაცია ვერ აკმაყოფილებს, თუმცა თანამედროვე სასწავლო ორგანიზაციები და კამპანიები, რომლებიც ინტერნეტის საფუძველზეა შექმნილი ასეთ მდგომარეობას მეტნაკლებად ხანგრძლივად ინარჩუნებენ. ბევრი ორგანიზაცია არც თუ იშვიათად ისეთ სიტუაციას ეხლება, როდესაც საჭიროა გადაწყვეტილების მიღება რთულ და განუსაზღვრელ პირობებში. „სანაგვე ურნის“ მოდელი სასარგებლოა ასეთი გადაწყვეტილებების მიღების სქემის გაგებისათვის.

„სანაგვე ურნის“ მოდელის უნიკალური თავისებურება მოვლენათა ნაკადებით ვლინდება. მმართველობითი გადაწყვეტილების მიღების პროცესი არ გამოიყურება, როგორც თანმიმდევრული ნაბიჯების წყობა, რომლის დასაწყისი პრობლემის იდენტიფიცირებაში, ხოლო დასკვნითი ეტაპი გადაწყვეტილებაში მდგომარეობს. პრაქტიკულად პრობლემის იდენტიფიკაცია და მისი გადაწყვეტა შეიძლება არ იყოს ერთმანეთთან დაკავშირებული. გადაწყვეტილების სახე შესაძლებელია ჰქონდეს იქნეს რაიმე იდეას იმ შემთხვევაშიაც კი, როდესაც არანაირი პრობლემა არ ჩანს. ხდება პირიქითაც, პრობლემა შეიძლება არსებობდეს, მაგრამ მან გადაწყვეტილების მიღების ინიცირება არ მოახდინოს. გადაწყვეტილებები წარმოადგენს ორგანიზაციის შიგნით

განვითარებული მოვლენების დამოუკიდებელი ნაკადების შედეგს. განასხვავებენ ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე ზემოქმედების მქონე მოვლენათა ნაკადის ოთხ სახეობას:

1. პრობლემები - მიმდინარე საქმიანობითა და შესრულებული სამუშაოთი დაუკმაყოფილებლობის მომენტები. ისინი წარმოადგენს სხვაობას სამუშაოს შესრულებისა სასურველ ხასიათსა და მიმდინარე საქმიანობას შორის. პრობლემები სერიოზულ ყურადღებას მოითხოვს, ამის მიუხედავად ისინი განცალკევებულნი არიან გადაწყვეტილებებისაგან. პრობლემამ შეიძლება გამოიწვიოს, მაგრამ შეიძლება არც გამოიწვიოს გადაწყვეტილების მიღება. ასევე, შესაძლებელია მიღებულ იქნეს გადაწყვეტილება, მაგრამ პრობლემა პრობლემად დარჩეს.

2. პოტენციალური გადაწყვეტილება - ვისიმე მიერ წარმოდგენილი იდეა, რომელიც მიღებულ იქნება შესასრულებლად. ასეთი ტიპის იდეები შეადგენენ ალტერნატიული გადაწყვეტილებების ნაკადს. იდეა შეიძლება ორგანიზაციაში ახლადმოსულ მუშაკს ან ძველ კადრს ეკუთვნოდეს. შესაძლებელია ისინი უბრალოდ გაიტაცოს იდეების გენერირებამ და ეცადონ გადაწყვეტილებებად მათ გაყვანას, ყველგან მიუხედავად პრობლემების არ არსებობისა. ცალკეულ შემთხვევებში შესაძლებელია პრობლემა მოძიებული ან ხელოვნურად იქნეს შექმნილი იდეის გასამართლებლად.

უმთავრესი მომენტი, რასაც ხაზი უნდა გაეყვას და გვახსოვდეს, ის არის, რომ გადაწყვეტილებები პრობლემისაგან განცალკევებულად არსებობენ.

3. გადაწყვეტილების მიღების მონაწილეები - მოსამსახურეები, რომლებიც ორგანიზაციაში მოვიდნენ და მის სტრუქტურებში მოძრაობენ. ორგანიზაციაში ხორციელდება ადამიანების სამუშაოდ დაქირავება, მათ მიერ თანამდებობების ცვლა და სამუშაოდან დათხოვნა. მონაწილეები მნიშვნელოვნად განსხვავებული იდეების მატარებლები არიან, რამდენადაც სხვადასხვაგვარად აღიქვამენ პრობლემებს, აქვთ სხვადასხვა მომზადების დონე და პრაქტიკული გამოცდილება.

4. არჩევანისათვის სასურველი საშუალებები - როგორც წესი, ის შემთხვევებია, როდესაც ორგანიზაცია გადაწყვეტილებას იღებს. ისინი წნდება ხელშეკრულებების, ნორმატიული დოკუმენტების გაფორმების, პროდუქციის გამოშვებაზე

საქმის გაცემის, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის დროს. ასევე, ისინი ჩნდება მაშინაც, როდესაც სახეზეა მონაწილეთა, პრობლემათა და გადაწყვეტილებათა „საჭირო ნაკრები“. პრობლემა წყდება მაშინ, როდესაც პრობლემები და შემოთავაზებული გადაწყვეტილებები თანხვედრაშია, სწორედ ეს არის არჩევანისათვის სასურველი საშუალებების ნათელი გამოვლინება.

„ოთხი ნაკადის“ კონცეფციის თანახმად ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების სქემა შემთხვევითი ხასიათისაა. ორგანიზაცია დაქსელილია პრობლემებით და შემოთავაზებული გადაწყვეტილებებით, მონაწილეებით და გადაწყვეტილებების შერჩეული ვარიანტებით. გარკვეული სახით ორგანიზაცია დიდი „სანაგვე ურნაა“, რომელშიაც ერთმანეთში არეულია ეს ნაკადები. თუ პრობლემა, გადაწყვეტა და მონაწილე შემთხვევით გადაიკვეთებიან ერთ წერტილში, შესაძლებელია პრობლემა მოგვარდეს, მაგრამ თუ გადაწყვეტილება არ ესადაგება მოცემულ პრობლემას, ეს უკანასკნელი გადაუწყვეტი რჩება. ამდენად, თუ განვიხილავთ ორგანიზაციას მთლიანობაში დავინახავთ, რომ არსებობს პრობლემები, რომლებიც ვერ წყდება და არსებობს გადაწყვეტილებები, რომლებიც არ მუშაობს. გადაწყვეტილებები არ ექვემდებარება მოწესრიგებას და არ წარმოადგენენ ლოგიკური თანმიმდევრულობის შედეგს. სირთულე იმაშია, რომ გადაწყვეტილებები, პრობლემები და შედეგები აბსოლუტურად განცალკევებულია. როდესაც ისინი იკვეთება, შესაძლებელი ხდება ზოგერთი პრობლემის გადაჭრა, მაგრამ რიგი პრობლემებისა კვლავ შეიძლება რჩებოდეს. „სანაგვე ურნის“ მოდელის შედეგები შეიძლება შემდეგი იყოს: გადაწყვეტილებები შესაძლებელია შემოთავაზებულ იქნეს იმ შემთხვევაშიაც, როდესაც პრობლემა არ არსებობს. სხვა შემთხვევაში ალტერნატიული გადაწყვეტილებები შესაძლებელია ორიენტირებული იყოს კიდევ პრობლემებზე, მაგრამ დიდი ალბათობაა, რომ არ გადაწყვიტონ ისინი. ამიტომაც „სანაგვე ურნის“ მოდელის გამოყენება დიდ სიფრთხილესა და ყურადღებას მოითხოვს, მონაწილენი შეიძლება თანდათან მიეჩვიონ პრობლემებს და არ იზრუნონ მათი გადაჭრისათვის, აქ შესაძლებელია თავი იჩინოს უცოდინრობამ და გამოუცდელობამ.

სასურველია გადაწყვეტილების მიღების სისტემა ფუნქციონირებდეს სხვადასხვა მოდელების ერთობლივი გამოყენებით. ასე მაგალითად, „სანაგვე ურნის“ მიდგომის კომპიუტერული მოდელირების შედეგად არც თუ იშვიათად მიუღწევიათ სასურველი შედეგებისათვის. ხდებოდა გადაწყვეტილებების დაკავშირება შესაბამის პრობლემებთან და მონაწილეებთან, რაც ქმნიდა წარმატებული არჩევანის საშუალებას. რასაკვირველია იდეალური არაფერია, ამ შემთხვევაშიც ყველა პრობლემა ვერ წყდებოდა, მაგრამ ორგანიზაცია მიზანმიმართულად მიიწვედა წინ პრობლემების მინიმიზაციისაკენ.

პრობლემის გადაწყვეტის განსაკუთრებული პირობები

თანამედროვე სივრცე მრავალფეროვანი და რთული აგებულებისაა. სწრაფად ცვლადი მოვლენები, ფართო კონკურენცია, ღირებულებათა გადაფასება და სხვა თავის დაღს ასვამს მართვის პროცესებს. გადაწყვეტილების მიღების დროს ხშირად აღარ გვადგება ტრადიციული ანალიტიკური რაციონალური მოდელი. დრო და თანამედროვე გარემო მართვის სუბიექტებისაგან მოითხოვს გადაწყვეტილებების ექსტრემალურ ვადებში მიღებას. შესაბამისად მათ უნდა აითვისონ ახალი ტექნოლოგიები და მეთოდები, ისწავლონ თავის და სხვის შეცდომებზე, თავიდან აიცილონ არადამაკმაყოფილებელი და არაეფექტიანი ქმედებები.

თანამედროვე მსოფლიოში განვითარებისა და ცვლილებების ტემპები ისეთი მაღალია, რომ დიდი მიღებული, ერთი შეხედვით, ცინცხალი ინფორმაცია სამუშაო საათების დასასრულისათვის უკვე შეიძლება მოძველებული აღმოჩნდეს. ეს კარგად ჩანს საწარმოო სფეროს მაგალითზე, რომელზედაც ჩვენ აქ შევჩერდებით.

ახლახან ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, თუ წარმატებული კომპანიები როგორ იღებენ გადაწყვეტილებებს სწრაფად ცვლადი გარემოს პირობებში. განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო იმას, რომ გარკვეულიყო გაურბიან თუ არა რაციონალურ მიდგომებს და რჩებათ თუ არა დრო მიღებული გადაწყვეტილებების ინკრემენტირებულად

განხორციელებისათვის. წარმატებული და წარუმატებელი გადაწყვეტილებების შედარების შედეგად დასკვნა შემდეგია:

ის მენეჯერები, რომლებიც წარმატებულ გადაწყვეტილებებს იღებენ, რეალურ დროში ადევნებენ თვალყურს ინფორმაციას რათა განივითარონ ბიზნესის ინტუიტიური აღქმა და მუდმივად გრძნობდნენ დროის მაჯისცემას.

წარუმატებელი კომპანიები როგორც წესი, უფრო მეტს ფიქრობენ მომავალ გეგმებზე და ინფორმაციებზე, მუშაობენ რა მომავალზე, გაუბედავ ნაბიჯებს დგამენ მიმდინარე მოვლენების აღქმისათვის.

წარმატებული კომპანიები უმნიშვნელოვანესი გადაწყვეტილებების მიღებისას იმთავითვე იწყებდნენ მრავალი ალტერნატიული ვარიანტის განხილვას. მათი რეალიზება კი შესაძლებელია პარალელურად მიმდინარეობდეს, ვიდრე არ იქნება მიღებული საბოლოო გადაწყვეტილება. კომპანიები, რომლებიც ნელა იღებდნენ გადაწყვეტილებებს, ფაქტობრივად ამუშავებდნენ მხოლოდ ერთ ალტერნატიულ ვარიანტს.

წარმატებული გადაწყვეტილებების მიღები მენეჯერები ძირითადად ეყრდნობოდნენ 2-3 სერიოზულად მოაზროვნე და სანდო რეპუტაციის მქონე თანამშრომლების რჩევას.

გადაწყვეტილებების ნელი ტემპით მიღებნი კი უუნარონი აღმოჩნდნენ შეექმნათ კოლექტივში ურთიერთდობისა და შემოქმედებითი აზროვნების ატმოსფერო.

ოპერატიულად მოქმედი კომპანიები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ცდილობდნენ კონსენსუსის მიღწევას. თუ ეს შეუძლებელი აღმოჩნდებოდა მთავარი მენეჯერი თავის თავზე იღებდა გადაწყვეტილების მიღებას და კომპანია წინ მიიწევდა.

ერთ გემბანზე ყველას თავმოყრის პრინციპი, ხშირად მეტ წინააღმდეგობას ქმნიდა, ვიდრე წარმატების გარანტიას.

სწორად გაკეთებული წარმატებული არჩევანი კარგად ესადაგებოდა სხვა გადაწყვეტილებებს და კომპანიის საერთო სტრატეგიულ მიზნებს. ნაკლებად წარმატებული არჩევანის დროს გადაწყვეტილებები განიხილებოდა ერთმანეთისაგან იზოლირებულად, შესაბამისად აბსტრაქტულად გამოიყურებოდა. როდესაც გარშემო ყველაფერი სწრაფად იცვლება, ნელა მიღებული გადაწყვეტილებები ისევე არაეფექტიანია, როგორც არასწორი გადაწყვეტილებები.

შეცდომები მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღებისას

მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესი დაზღვეული არ არის შეცდომებისაგან. ხშირად ეს შეცდომები ტიპურიც კია, თუ ისინი მიიღება ექსტრემალურ ვითარებაში ან გაურკვევლობის მდგომარეობაში. მმართველი სუბიექტებს ხშირად არ ძალუძთ განსაზღვრონ რომელი ალტერნატივა გადაწყვეტს პრობლემას. ასეთ ვითარებაში ორგანიზაცია იძულებული ხდება იმოქმედოს ცდისა და შეცდომების პრინციპით. თუ ალტერნატივა ჩაიფუშა, საჭიროა აქედან სათანადო დასკვნების გამოტანა და სხვა ალტერნატივის განხორციელების ცდა. თითოეული წარმატება იძლევა ახალ ცოდნასა და გამოცდილებას, ხშირად მწარეს, მაგრამ საბოლოო ჯამში სასარგებლოს საბოლოო შედეგისათვის. მმართველი სუბიექტის ქმედების არსი, შეცდომებისა და ხარვეზების მიუხედავად, პრობლემის გადაწყვეტის გზაზე მუდმივ სვლაში მდგომარეობს. „ქოტორი მოძრაობა ჯობს, მოწესრიგებულ უმოქმედობას“. ორგანიზაცია და მართვის სუბიექტი გადაწყვეტილებების მიღების ხელფენებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაეუფლოს თუ გამოცდილებას შეიძენს დაშვებული შეცდომებისა და მათი გამოსწორების ფასად. მართველ სუბიექტს, განსაკუთრებით მენეჯერს სტიმულს აძლევს ექსპერიმენტული ატმოსფერო, არაგონიერებაც კი, რაც ხელს უწყობს გადაწყვეტილების მიღების შემოქმედებით პროცესს. იშვიათად როდი ხდება, რომ იდეები, რომლებიც გონიერების ჩარჩოებში არ ეტყება, ფანტასტიკის სფეროდან მოტანილად გვეჩვენება, სრულიად რეალური და წარმატებული აღმოჩნდება ხოლმე. კოლექტივში აზრის თავისუფალი გამოხატვის, ურთიერთპატივისცემისა და შემოქმედების რეალიზაციის ატმოსფერო ორგანიზაციაში მიღებული გადაწყვეტილებების წარმატების საწინდარია.

ხელმძღვანელისათვის განსაკუთრებით საშიშია იმ კურსისადმი ჯიუტი ერთგულება, რომელიც ჩაგარდნებით ხასიათდება. ასეთი რამ იშვიათად როდი ხდება. უმთავრესი მიზეზი იმ პასუხისმგებლობაშია, რომელიც გადაწყვეტილების მიმღებს ეკისრება. ამ პასუხისმგებლობის გამო ზოგიერთი ხელმძღვანელი შეგნებულად აყალბებს ინფორმაციებს, ცდილობს მიჩქალოს პრობლემები და წარუმატებლობა.

საბოლოო ჯამში ორგანიზაცია დგება გამოუსწორებელი მარცხის წინაშე. ანალოგიური შედეგი დგება მაშინაც, როდესაც ცალკეული ხელმძღვანელი მხარს უჭერს წარმატებული გადაწყვეტილებასა და მის რეალიზაციას, რათა პატივმოყვარეობის გამო, იხენს სიმტკიცეს და შეუპოვრობას, უფროსი დედა თავის, როგორც ლიდერის ავტორიტეტს.

გადაწყვეტილების მიღების პროცესისათვის სარგებლის მომტანი კი მხოლოდ შეცდომების დროული აღიარება და მათ საფუძველზე გაკეთილებების გამოტანა შეიძლება იყოს. თანმიმდევრულობა და მიზანდასახულობა კარგია მხოლოდ წარმატებული წინსვლის დროს; როგორც კი ჩავარდნის ნიშნები გამოჩნდება საჭიროა დროული რეაგირება და ხშირად არჩეულ კურსზე უარის თქმა. აქ აღწერილი მოდელებისა და სხვა არაერთი საინტერესო მოდელისა თუ მეთოდის დახმარებით ნებისმიერ ორგანიზაციაში შესაძლებელია წარმატებული ორგანიზაციული საქმიანობა, სწორი, გამართული და ეფექტის მომტანი გადაწყვეტილების შემუშავება და მიღება. იგნორირებული არ უნდა იქნეს მართვის მეცნიერების მიერ მიკვლეული პრინციპები და დებულებები. ჯერ კიდევ გასული საუკუნისა და მართვის მეცნიერების გარიჟრაჟზე ერთ-ერთი წარმატებული მენეჯერი ანრი ფაიოლი ურჩევდა კოლეგებს მუდმივად ემუშავათ თავის თავზე, ეზრუნათ თვითგანათლებლაზე, ყოფილიყვნენ მეცნიერების უკანასკნელი მიღწევების საქმის კურსში, პატივმოყვარეობის დათრგუნვის გზით საშუალება შეექმნათ ქვეშევდომებისათვის ინიციატივის გამოვლენისა და თავისი პოტენციალის რეალიზებისათვის.

ლიტერატურა:

References

1. saxelmwifo marTvis srulyofis sakiTxebi (meToduri saxelmZRvanelo), Tb., 2000. (Georgian)
2. sagareo saqmeTa saminstros programuli da administraciuli sistemebis modernizacia, Tbilisi, 1999. (Georgian)
3. doRonaZe S. saxelmwifo marT vis Teoriis sakiTxebi, Tbilisi, "cis nami" 2007. (Georgian)

4. balceroviCi leSek “Tavisufleba da ganviTareba saxelmwifos gardamaval periodSi”, Sps “pds”. Tbilisi 2005. (Georgian)
5. baRaTuria g. strategiuli dagegmva. meTodologiuri safuZvlebi. Tbilisi, stu. 2006 (Georgian)
6. galdava z. menejmentis safuZvlebi: (marTvis xelovneba, samewarneo saqmianoba) – Tb.: Tbil. un-tis gam-ba, 1991. (Georgian)
7. qouli j.a. menejmenti: Teoria da praqtika, Tbilisi, saganm., mTargmn., da saganomc. centri, 2002. (Georgian)
8. Daft R.L. Menejment – Spb. 2000. (Russian)
9. Daft R.L. Teoria organizacii “Jiuniti“, 2006. (Russian)
10. Tokareva E.N. Podhod k probleme upravlenia organizaciei. Ekonomika I upravlenie 2007, №4. (Russian)

Sophia Dogonadze

Shota Dogonadze

Application Peculiarities of Update Models of Decision Making in Governing Process

Summary

The article touches upon the application peculiarities of update models of managerial decision making in public administration. It should be noted that the organization efficiency on the whole depends on the manager's upright decision. The managerial decisions are influenced by a number of internal and external factors. The feedback of the process is of paramount importance with the final result. The work presents the typical scheme of decision making and discusses its different stages.

The four types of decisions are singled out: approach on the basis of the management theory, Carnegie's model, model of incremental process in managerial decision making, “«recycle bin model»”. All the above mentioned types are discussed thoroughly in the article.

The approach on the basis of management theory is analogous of rational approach applied by the manager while decision making. It must be noted that management theory as a science emerged during the World War II. At

that time mathematical and statistic methods were used to deal with the wide range of military and urgent tasks which used to be beyond the human capacity.

Managerial theory turned out to be effective in solving numerous military tasks. . This approach penetrated into corporations and business schools, working on the significant methodology. Management theory – can be instrumental in managerial decision making in organizations were problems could be tackled with analytical and rational methods. Mathematical models can have important impact on the final result. Management theory enables us to solve different problems having numerous vivid mathematical variables that are beyond human capacity.

The article analyzes the achievements in the field of management theory explored and implemented at the humanitarian-social faculty of Georgian Technical University and at the Ministry of Foreign Affairs of Georgia.

While discussing Carnegie's model, it should be noted that coming in accordance by means of formulating coalition of management subjects is the integral part of the managerial decision making process in organizations. It can be appropriate for the top level of managerial subjects in organizations. Discussions and arguments are time consuming, that's why the procedures leading to decision making are simplified and the opted alternative is more or less satisfactory rather than optimal, while dealing with problems. When the problems are programmed the organization will attend to the already applied procedures and standard action programs. Regulations and procedures exclude the necessity of coalition updating and conducting disputes on the organization. On the contrary non- programmed decisions require discussions and settlements of conflicts.

While discussing the model of instrumental process in decision making Henry Mintzberg's scheme is used. The scheme focuses on the action structural sequence unlike the Carnegie's model dealing with social and political factors. The article points out to the fact that the research of Mintzberg and his colleagues lies in reaching the main decisions of organization consists of the series of 'minor' options. But the final decision could essentially differ from the planned beforehand.

The «recycle bin model» is one of the update and interesting examples in the elaborating the management decisions in organizations. We could exclude the possibility of comparing this model with above- discussed ones, as the «recycle bin model» has to do with the system and chain of numerous decisions within the organization, while Carnegie's model and incremental model focus on the single- sided decisions. The «recycle bin model» enables us to observe the organization the whole and the decisions applied by subjects of organization management more or less frequently.

In conclusion the article touches upon the special preconditions and typical mistakes of decision making, the article is summarized by A.Fayol, the famous managers slogan implying the idea that managers should follow the latest scientific achievements and listen to the colleagues.

Keywords:

Public Administration, state governing, managerial decisions, strategic planning, management, subjects and objects of administration, art of public administration, management theory, Carnegie's model, model of incremental process in decision making, «recycle bin model», A. Fayol, H. Mintzberg, businessman, manager, administrator, Administration principles, cybernetic approach, mathematical models, mission, humanitarian-social Faculty of Georgian Technical University, Ministry of Foreign Affairs of Georgia.

Reviewer - Professor Giorgi Bagaturia, Georgian Technical University

Догондзе София Шотаевна

Догондзе Шота Акакиевич

Особенности использования современных моделей принятия управленческих решений в государственном управлении

Резюме

В статье дан анализ особенностям использования современных моделей принятия управленческих решений в государственном

управлении. Отмечено, что жизнедеятельность организаций во многом, в некоторых случаях всецело, зависит от верности принятого руководителями решения.

На процессы принятия управленческих решений влияют многие факторы, как внутренние, так и внешняя среда. Особое значение имеет, так же обратная связь, которая способствует выверению решения с конечным результатом. В работе приводится типичная схема принятия решения и рассмотрены его этапы.

Из множества типов принятия решения выбраны четыре типа решений: подход на основе теории управления, модель Карнеги, модель инкрементального процесса принятия управленческого решения, модель “мусорного ящика”. Все четыре типа рассмотрены детально.

Подход на основе теории управления является аналогом рационального подхода, используемого менеджерами при принятии управленческих решений. Известно, что теория управления как отдельная наука возникла во время Второй мировой войны. В то время математические и статистические методы применялись для решения неотложных крупномасштабных военных задач, решить которые было не под силу одному человеку.

Теория управления имела успех при решении многих военных задач. Этот подход к принятию решений проник в корпорации и школы бизнеса, где изучались и разрабатывались необходимые методики. Теория управления - отличный инструмент для принятия управленческих решений в организации тогда, когда проблемы поддаются анализу и переменные могут быть идентифицированы и измерены. Математические модели могут содержать тысячу и более переменных, и каждая из них определенным образом сказывается на конечном результате. С помощью теории управления можно быстро и правильно решать задачи, имеющие большое количество явно выраженных переменных, которые человек просто не в состоянии переработать в голове.

В статье проанализированы те достижения в области использования теории управления, которые были достигнуты в научном плане на Гуманитарно-социальном факультете Грузинского технического университета и в практическом плане в Министерстве иностранных дел Грузии. При этом указываются и на те изъяны, которые присущи этому типу управленческих решений.

При рассмотрении модели Карнеги указывается, что достижение соглашения посредством создания коалиции субъектов управления является основной частью процесса принятия управленческого решения в организации. Особенно это справедливо в отношении высшего уровня управленческого субъекта организации. Дискуссии и споры требуют больших затрат времени, поэтому процедуры поиска решений обычно упрощены, и выбранная альтернатива скорее является наиболее удовлетворительным, а не оптимальным решением проблемы. Когда проблемы являются программными, организация будет полагаться на ранее используемые процедуры и стандартные программы действий. Правила и процедуры исключают потребность обновления коалиции и ведения споров о политике организации. Напротив непрограммированные решения требуют дискуссий и разрешения конфликтов.

При рассмотрении модели инкрементального процесса принятия решений использована схема Генри Минцберга. Схема в большей степени акцентирует внимание не на политических и социальных факторах, описанных в модели Карнеги, а на структурной последовательности действий, предпринятых на протяжении всего процесса — с момента обнаружения проблемы до момента ее решения. Статья указывает, что одним из открытий исследования Г. Минцберга и его коллег было то, что главный выбор в организации, приводящий к основному решению, обычно состоит из серии “мелких” выборов. Так, многие управленческие решения, принимаемые в организации, представляют собой скорее серию “откусываний” небольших кусков, чем один большой кусок. Вместе с тем, окончательное решение может существенно отличаться от того, которое планировалось изначально.

Модель же мусорного ящика представляет собой один из новейших и наиболее интересных примеров разработки управленческих решений в организациях. Она напрямую не сравнивается с другими, описанными ранее моделями, поскольку модель мусорного ящика имеет дело с системой или потоком многочисленных решений внутри организации, в то время как модели Карнеги и инкрементальная модель фокусируются на принятии одиночного решения. Модель мусорного ящика помогает размышлять об организации в целом и о решениях, наиболее часто принимаемых субъектами управления организаций.

В заключении в статье рассмотрены особые условия при принятии решений, типичные ошибки при принятии решений и др. Статья завершается с призывом известного менеджера, одного из основателя Административного менеджмента А.Файоля к управленцам всегда следить за научными достижениями в области науки управления и внимательно прислушиваться к мнению коллег и окружающих.

Ключевые слова. Государственное управление, управление государством, управленческие решения, стратегическое планирование, менеджмент, субъекты и объекты управления, искусство управлять государством, теория управления, модель Карнеги, модель инкрементального процесса принятия решений, модель “мусорного ящика”, А. Файол, Г. Минцберг, бизнесмен, менеджер, администратор, принципы управления, кибернетический подход, математические модели, миссия. Гуманитарно-социальный факультет Грузинского технического университета, Министерство иностранных дел Грузии.

Рецензент - профессор Георгий Багатурия, Грузинский технический университет

**გიორგი ბაღათურია, ოთარ ბაღათურია
ემატბიანი მენეჯმენტის პრინციპები
პეტიარ ღრუპერის მიხეღვიტ**

მენეჯმენტის განვითარებაში სრულიად განსაკუთრებული როლი ეკუთვნის პეტერ დრუკერს (Peter Ferdinand Drucker 1909-2005) – ავსტრიული წარმომობის ამერიკელ ეკონომისტს, პუბლიცისტს, პეღაგოგს. დრუკერი არის XX საუკუნის მენეჯმენტის ერთ-ერთი ყველაზე გავლენიანი თეორეტიკოსი, რომელმაც, ფაქტობრივად, შექმნა მენეჯმენტი, როგორც საქმიანობის სფერო. ისინი ვინც მართვის სფეროში მოღვაწეობენ, დრუკერს მენეჯმენტის მამა-ღამაარსებელს (founding father) უწოდებენ, უფრო ხშირად კი – მოციქულს, პატრიარქს, წინასწარმეტყველს, მენეჯმენტის ღიად და ჯადოსნურ თეორეტიკოსს. ძნელია იმის თქმა, თუ კონკრეტულად რა წვლილი შეიტანა დრუკერმა მენეჯმენტში, ვინაიდან, როგორც საყოველთაოდ არის აღიარებული, დრუკერი თავად არის მენეჯმენტი, მან შექმნა მენეჯმენტი თავიდან ბოლომდე – მენეჯმენტის ენა, ცნებები, სიმბოლოები. ჩამოაყალიბა „გლობალური ბაზრის“ თეორია, „ინფორმაციული მუშაკის“ კონცეფცია. XX საუკუნის 40-იანი წლებიდან მსოფლიოს წამყვანი კონცერნები არსებობენ „დრუკერის მიხეღვიტ“. დრუკერს სჯეროდა, რომ შესაძლებელია ეკონომიკური პროგრესის მიღწევა და სოციალური ჰარმონიის ღამყარება.

1939 წლიდან სიკვდილამდე დრუკერმა გამოაქვეყნა 39 წიგნი მენეჯმენტის შესახებ და ასობით სტატია ჟურნალებში The Wall Street Journal და Harvard Business Review. 1950-1971 წწ.-ში დრუკერი ასწავლიდა მენეჯმენტს ნიუ-იორკის უნივერსიტეტში, 1971 წ.-დან სიცოცხლის ბოლომდე – კლერმონტის უნივერსიტეტში. დრუკერის მიერ ფორმულირებული იდეები შემდეგ მენეჯმენტის პოსტულატები ხდებოდა. მართლაც, თითქმის არ არსებობს მეცნიერების მიმართულეა მართვის შესახებ, რომელიც დრუკერის იდეებს არ ეყრდნობა. ამ თვალსაზრისით უნდა ითქვას, რომ დრუკერმა მენეჯმენტის ფილოსოფია შექმნა. მართვისადმი მეცნიერული მიდგომა პირველად ფრედერიკ ტეილორმა შეიმუშავა, მაგრამ მისი კონცეფცია მთლიანად მექანიკურია და, რეალურად,

დრუკერის მიერ ჩამოყალიბებული მენეჯმენტის დებულებათა კერძო შემთხვევას წარმოადგენს (შედარებისთვის – ისევე, როგორც ნიუტონის ფიზიკა წარმოადგენს აინშტაინის მიერ ჩამოყალიბებული ფიზიკის კერძო შემთხვევას).

მენეჯმენტის თეორიული და პრაქტიკული საფუძვლებისთვის მწყობრი ხასიათის მიცემა დრუკერმა დაიწყო 1944 წელს, როდესაც ის მიიწვიეს General Motors-ში კორპორაციის მმართველი რგოლის კვლევის ჩასტარებლად. ამავე დროს ის მუშაობდა კონსულტანტად კომპანიებში General Electric, Sears, Roebuck & Co. კვლევების საფუძველზე მან გამოაქვეყნა ფუნდამენტური ნაშრომები „კორპორაციის კონცეფცია“ (1946) (*Concept of the Corporation*) და „მენეჯმენტის პრაქტიკა“ (*The Practice of Management*) რომელიც 1954 წელს გამოიცა ამერიკაში და მას შემდეგ, თითქმის ყოველ წელს, ახალი გამოცემა გამოდის. ეს უკანასკნელი გახდა დრუკერის ყველაზე უფრო ცნობილი ნაშრომი, რომელმაც სამუდამოდ დააკავშირა მისი სახელი „მენეჯმენტის“ ცნებასთან.

დრუკერი წერს: „რაც უფრო მეტს ვმუშაობდი წარმატებულ და კვალიფიცირებულ მენეჯერებთან, ვფექტიანად მოქმედი საწარმოების მმართველებთან, მით უფრო ნათელი ხდებოდა ჩემთვის, რომ უნდა არსებობდეს მენეჯმენტის მეცნიერება. ჩემთვის ნათელი ხდებოდა აგრეთვე, რომ შესაძლებელია მენეჯმენტის ხელოვნების შესწავლა და, უფრო მეტიც, შესაძლებელია შეასწავლო ეს ხელოვნება სხვებს. მაგრამ ისიც ცხადი გახლდათ, რომ მაშინ მენეჯმენტის არავითარი მეცნიერება არ არსებობდა, გვექონდა მხოლოდ სხვადასხვა სახალისო ისტორია ხელმძღვანელთა პრაქტიკიდან. არცერთი მცდელობაც კი არ არსებობდა, რომელშიც შესწავლილი და გაანალიზებული იქნებოდა მენეჯმენტი, როგორც საქმიანობის დამოუკიდებელი სახეობა ვალდებულებათა საკუთარი არეალით. ამიტომ არაფერი დამრჩენოდა გარდა იმისა, რომ თავად შემექმნა მენეჯმენტის მეცნიერება, რაც გავაკეთე კიდევ ამ წიგნის [„მენეჯმენტის პრაქტიკა“] დაწერით“.

XX საუკუნის 40-იანი წლების შუა პერიოდიდან მსოფლიოს ყველა წამყვანი კონცერნი მუშაობს „დრუკერის მიხედვით“. მრავალი დიდი კომპანიის ხელმძღვანელი უყვებოდა მოგვიანებით დრუკერს, თუ როგორ კითხულობდნენ

„მენეჯმენტის პრაქტიკას“ ჯერ კიდევ სტუდენტობის დროს, ხელახლა კითხულობენ ახლა და კვლავ პოულობენ ახალ იდეებს, რომლებიც ესმარება მათ „გაიგონ წარმოქმნილი პრობლემების არსი და დაინახონ ამ პრობლემების გადაჭრის ახალი შესაძლებლობები“. დრუკერის აზრით წიგნის აქტუალურობა იმით აიხსნება, რომ იქ თავმოყრილია „უნივერსალური შესაძლებლობების, უნივერსალური სტრატეგიების, უნივერსალური გამოცდილებისა და უნივერსალური პრობლემების მაგალითები“. ფაქტობრივად ეს წიგნი უბრალოდ ფუნდამენტურ ცოდნას წარმოადგენს, რომელიც არ ძველდება, ხოლო სიახლე ყოველი ახალი წაკითხვის დროს იმით აიხსნება, რომ მკითხველმა კიდევ უფრო მეტის გაგება შეძლო და აღწერილი მოვლენები უფრო ღრმად და დაწვრილებით დაინახა.

ძნელი დასაჯერებელია, მაგრამ იყო დრო, როდესაც მენეჯერის პროფესია არ ითვლებოდა მნიშვნელოვნად, არც მენეჯერებს ესმოდათ კარგად თავისი მუშაობის არსი. სწორედ დრუკერმა მოახდინა მენეჯერის ფუნქციის სისტემატიზება და პირველმა განაცხადა, რომ საწარმოს ყველაზე უფრო ძვირფასი რესურსი არის მენეჯერი – ბიზნესის ელიტა, რომელიც განსაკუთრებულ როლს ასრულებს საწარმოს საქმიანობაში.

ეკონომიკისა და მენეჯმენტისადმი ფუნდამენტური, სისტემური მიდგომა პირველად დრუკერმა 1939 წელს ჩამოაყალიბა წიგნში „ეკონომიკური ადამიანის დასასრული“ *The End of Economic Man: The Origins of Totalitarianism* (1939) , რომელიც შემდეგ 20-ჯერ გამოიცა. წიგნში ჩამოყალიბებული მიდგომა ადამიანისადმი, როგორც ეკონომიკური და სოციალური ცხოვრების სუბიექტისადმი, იმ დროს ნამდვილად რევოლუციური და გამაოგნებელი გახლდათ, ვინაიდან ეს იყო კონვეიერების აყვავებისა და სწორედ „ეკონომიკური ადამიანის“ ყოვლისშემძლეობის, ინდუსტრიალიზაციისა და ტეილორის იდეების ფართოდ გამოყენების ხანა (რაც დრუკერმა საბჭოთა კავშირშიც იხილა, სადაც ის იმყოფებოდა, როგორც ჟურნალისტი). მოგვიანებით, 1987 წელს, დრუკერი წერდა „ჩემი წიგნების, ლექციებისა თუ კონსულტაციების შინაარსი განისაზღვრება იმ წანამძღვართ, რომ თანამედროვე საწარმო თუ ორგანიზაცია – უპირველეს ყოვლისა არის ადამიანური, სოციალური ორგანიზაცია. და მენეჯმენტს, როგორც

მეცნიერებას და პრაქტიკას, საქმე აქვს ადამიანურ და სოციალურ ღირებულებებთან“. სწორედ მთავარი ადამიანური ფასეულობების საფუძველზე ჩამოყალიბდა დრუკერმა მენეჯმენტის ჭეშმარიტი არსი: მართვა არის არა გარე იმპულსებზე პასიური რეაქცია კომპანიის გადარჩენის მიზნით, არამედ განვითარება საწარმოს მიზნების ჩამოყალიბებისა და მიღწევის გზით. მენეჯმენტის ამოცანაა – ენერჯის გაზრდა ორგანიზაციაში. ამ იდეის პრაქტიკული განხორციელება გახდა დღეს პოპულარული კონცეფცია „მართვა მიზნების მიხედვით“ (Management by Objectives, MBO). MBO-მ კარდინალურად შეცვალა მენეჯმენტის ლოგიკა. 50-იან წლებში მენეჯერები კონცენტრირებულნი იყვნენ ფუნქციებსა და პროცესებზე, ხოლო დრუკერი კი ამტკიცებდა, რომ მართვა უნდა დავიწყოთ მიზნების ჩამოყალიბებით და მხოლოდ შემდეგ უნდა გადავიდეთ ფუნქციების, ურთიერთქმედებებისა და პროცესების ფორმირებაზე. 1954 წელს დრუკერი, როდესაც მან MBO-სისტემა დაამუშავა, წერდა: „ბიზნესის ძირეულ სფეროებში მიზნობრივი მაჩვენებლები წარმოადგენს მართვის პულტს (ხელსაწყოთა პანელს), რომელიც აუცილებელია საქმიანი საწარმოს პილოტისთვის“. 90-იან წლებში კი მართვის სფეროს აღიარებული ავტორიტეტები, კაპლანი და ნორტონი, წერდნენ „მენეჯერებს, როგორც პილოტებს, ესაჭიროებათ აპარატურა, რომლებიც თვალყურს ადევნებენ შიდა და გარე ფაქტორების სიმრავლეს“. როგორც ვხედავთ, მათ, 40 წლის შემდეგ, ფაქტობრივად, გაიმეორეს დრუკერის აზრი. სინამდვილეში, MBO-ს არსი იმდენად ფაქტორებისთვის თვალყურის დევნება კი არ არის, რამდენადაც ორგანიზაციის ყველა თანამშრომლის – როგორც ხელმძღვანელთა, ისე რიგითი მუშაკების – სრული მონაწილეობა ორგანიზაციის მიზნების დამუშავებაში და ყველა მათგანის პასუხისმგებლობა დასახული მიზნების მიღწევაში.

ადამიანის როლი ორგანიზაციაში დრუკერმა სრულად უკვე ინფორმაციულ ეპოქაში ჩამოაყალიბა. ინფორმაციული ეპოქა ხასიათდება „ცოდნის საზოგადოებით“, ამ დროს წამყვანი ხდება „ინტელექტუალური მუშაკი“ (knowledge worker – ეს ტერმინი დრუკერმა ჯერ კიდევ 1959 წელს შემოიტანა), იცვლება ურთიერთობა პიროვნებასა და კომპანიას შორის. თანამედროვე ორგანიზაციებში ადამიანი ორგანიზაციისთვის

უფრო მნიშვნელოვანი ხდება, ვიდრე ორგანიზაცია – ადამიანისთვის. დრუკერის აზრით თანამედროვე ადამიანის მთავარი მოთხოვნილება, მისია არის საკუთარი თავის მართვა, ნაცვლად იმისა, რომ მხოლოდ ის აკეთოს, რასაც ეუბნებიან (*Managing Oneself, Harvard Business Review, March-April 1999*). საკუთარი ადგილის პოვნის პროცესში „ცოდნის ეკონომიკის“ მუშაკებისთვის ერთადერთი კრიტერიუმი უნდა იყოს საკუთარი ფასეულობა. ამავე დროს, მათ უნდა აიღონ პასუხისმგებლობა ორგანიზაციაში არსებულ ურთიერთობებზე, ვინაიდან თანამედროვე ორგანიზაციები „ნდობას და ურთიერთგაგებას“ ეყრდნობა. აქედან გამომდინარეობს დრუკერის მიერ გამოავლენილი ფუნდამენტური ცვლილება – ორგანიზაციაში ადრე არსებული იერარქიული დამოკიდებულება უფროსებსა და ხელქვეითებს შორის იცვლება თანამშრომლობითი დამოკიდებულებით. ცოდნის ეპოქაში იცვლება ინფორმაციული ნაკადების ინტენსიურობა და მიმართულებები, შესაბამისად უნდა შეიცვალოს ორგანიზაციის სტრუქტურა. ჯერ კიდევ „მენეჯმენტის პრაქტიკაში“ დრუკერი აღნიშნავდა, რომ ორგანიზაციის სტრუქტურა უნდა იყოს მაქსიმალურად ჰორიზონტალური, ხოლო გადაწყვეტილებები უნდა მიიღებოდეს მაქსიმალურად დაბალ დონეზე. ნაცვლად ტერმინისა „ორგსტრუქტურა“, იგი იყენებს ტერმინებს „დეცენტრალიზაცია“, „ფუნქციონალური დეცენტრალიზაცია“ და ა.შ. ერთ-ერთ ბოლო წიგნში „მენეჯმენტის ამოცანები XXI საუკუნეში“ (*Management Challenges for the 21st century (1999)*) დრუკერი განმარტავს, რომ სტრუქტურა იმდენი უნდა იყოს, რამდენიც არის ბიზნეს-პროექტი და ადამიანი: „უკვე ასე წელია ვეძებთ Kომპანიის სწორად ორგანიზების ერთადერთ შესაძლებლობას დაწესებული ჯმორგანითა და ჯროკფელერით აშშ-ში, გსიმენსით – გერმანიაში, აფაიოლით – საფრანგეთში და ასლოუნით – General Motors-ში და დამთავრებული ჩვენს ადტაცებით მუშაობის ორგანიზაციის გუნდური მეთოდით. დღეს ასეთი რამ უბრალოდ შეუძლებელია. იარსებებს სხვადასხვა „ორგანიზაცია“, რომლებიც ერთმანეთისგან დახლოებით ისევე განსხვავდება, როგორც სხვადასხვა შენობები განსხვავდება ერთი-მეორისგან – ნავთობ-გადამამუშავებელი ქარხანა, ტაძარი და საცხოვრებელი სახლი. ნებისმიერი ორგანიზაცია (და არა მხოლოდ კომერციული)

განვითარებულ ქვეყნებში უნდა შეიქმნას კონკრეტული ამოცანისთვის, დროისა და ადგილისთვის (ან კულტურისთვის).”

დრუკერის აზრით აუცილებელი ხდება ახალი, „მეწარმეთა საზოგადოების“ შექმნა. ამ საზოგადოების ცხოვრების წესი უნდა გახდეს მენეჯერთა ინოვაციური საქმიანობა – ეს არის ორგანიზაციისა და განვითარების ძირითადი საშუალება ცოდნის ეკონომიკაში. ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს სამი ინოვაციური პრინციპის დაცვა. ეს არის პროდუქციის მუდმივი სრულყოფა, ცოდნის გამოყენება განვითარებისთვის და სისტემური ინოვაციური საქმიანობა (*Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles* (1985)). ამასთან ინოვაცია განიხილება როგორც არა მხოლოდ ტექნიკური საქმიანობა, არამედ როგორც შიდა საფირმო და სოციალური „მეწარმეობა“. დრუკერის აზრით, იაპონიის წარმატება განპირობებულია სწორედ სოციალური ინოვაციით, კერძოდ ისეთი ინსტიტუტების განვითარებით, როგორც არის უმაღლესი და საშუალო განათლება, შრომითი ხელშეკრულებები. ამავე დროს, განსაკუთრებული პათოსიც არ არის საჭირო ინოვაციებთან დაკავშირებით, ვინაიდან, დრუკერის აზრით, წარმატებულ ინოვაციათა უმეტესობა დამყარებულია არა უნიკალურ აღმოჩენებსა და უცნობ ფაქტებზე, არამედ უკვე ცნობილ მოვლენებზე, მაგალითად, მოსახლეობის ასაკობრივი შემდგენლობის, მრეწველობისა და ბაზრის სტრუქტურის ცვლილებაზე და ა.შ. ამავე დროს, როგორც დრუკერი თვლიდა, ნოვატორობის სწავლაც ძალიან ადვილია. მენეჯერი, რომელიც ფლობს ინოვაციის ხელშეწყობას ხდება „მენეჯერი-მეწარმე“, რომელსაც ძალუძს მოახდინოს „რეკლუცია მართვაში“ – ეს არის კიდევ ერთი ახალი მოვლენა ცოდნის ეკონომიკაში – ბიზნესის ხარისხობრივი, ნახტომისებრი ცვლილება, ოღონდ ისტორიული რეკლუციებისგან განსხვავებით ეს არის რეკლუცია ნგრევის გარეშე.

დრუკერის ერთ-ერთი მთავარი დამსახურება არის სხვათა შემოქმედებითი საქმიანობის სტიმულირება. მაგალითად, მას არ დაუმეშავებია ორგანიზაციათა სასიცოცხლო ციკლის თეორია, მაგრამ მაგალითებით (Sears, Roebuck & Co. უნივერსალთა ქსელის მაგალითი) აჩვენა, რომ ორგანიზაციამ

შეიძლება იარსებოს ძლიერ დიდხანს, ასობით წელიც კი, თუ კი განვითარების პროცესში იმუშავეს ახალ ბიზნეს-იდეაზე ან მნიშვნელოვნად გარდაქმნის არსებულ ბიზნეს-იდეას (საზოგადოდ ცნობილია, რომ თანამედროვე კომპანიების საშუალო ასაკი 35-40 წელია). ასევე, ლიდერობის შესახებ მას არ ჩამოუყალიბებია რაიმე ფორმალური თეორია, მაგრამ მაგალითებით აჩვენებდა ლიდერობის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას.

საინტერესოა აღინიშნოს, რომ დრუკერი, გავრცელებული სტერეოტიპებისგან განსხვავებით მკვეთრად მიჯნავს, თითქმის უპირისპირებს ერთმანეთს ხელმძღვანელის ჰარიზმასა და მის ეფექტიანობას – „დიდი მენეჯერები შეიძლება იყვნენ ქარიზმატულები ან უსახონი, უხვნი ან ძუნწები, ემოციურები ან დინჯები, მათ მხოლოდ ერთი რამ აერთიანებთ – ისინი ეფექტიანად მუშაობენ“.

დრუკერი გახლდათ არასტანდარტული იდეების გენერატორი, იგი თავს კი არ გახვევთ რაიმე სიბრძნეს, როგორც ერთგვარი მწიგნობარი ბრძენი, არამედ გესაუბრებათ და იწვევს თქვენი აზრების სტიმულირებას. დრუკერი წერდა მარტივად და ნათელი ენით, იუმორით და მეტაფორებითაც კი, რაც კიდევ უფრო გასაგებს ხდის მის იდეებს. აი მაგალითად, საშუალო მენეჯერთა ფენის მეტისმეტად გამსხვილებას იგი აღარებდა ქონის დაგროვებას ადამიანის წელის მიდამოებში, ხოლო კარგ მანერებს – ორგანიზაციის საცხებ მასალას, რაც აადვილებს მის მუშაობას. თავის შესახებ კი ასე ამბობდა: „მე უფრო „ინსულტანტი“ ვარ, ვიდრე კონსულტანტი. მე ფულს ადამიანთა ლანძღვაში მიხდიან“.

უკანასკნელ დროს მენეჯმენტის პატრიარქი სულ უფრო მეტ ყურადღებას უთმობდა მომავლის პრობლემებს. XXI საუკუნის მთავარ პრობლემებად იგი თვლიდა შობადობის შემცირებას განვითარებულ ქვეყნებში („განვითარებული ქვეყნები იწყებენ კოლექტიურ თვითმკვლელობას“), ცვლილებებს შემოსავლების განაწილებაში, მზარდ შეუსაბამობას ეკონომიკურ გლობალიზაციასა და პოლიტიკურ გათიშულობას შორის, ცვლილებებს ეფექტიანობის განსაზღვრაში, კონკურენციის გლობალიზაციას. როგორც მსოფლიოს წამყვანი მენეჯერები, თეორეტიკოსები და პრაქტიკოსები თვლიან, დრუკერთან ერთად, ფაქტობრივად,

დასრულდა მენეჯმენტის თეორიული განვითარება, ახლა იმის დროა, რომ დაწვრილებით გადავამუშავოთ არსებული თეორიული მასალა და პრაქტიკული რჩევები, გადავიდეთ მართვის სპეციალიზაციაზე. მეორე მხრივ, დრუკერის წამატებას განაპირობებდა მისი კლასიკური განათლება და თანამედროვე ცივილიზაციის ისტორიის კარგი ცოდნა, მას შეეძლო ზუსტად ეწინასწარმეტყველა მენეჯმენტის განვითარების ახალი ტენდენციები, რადგანც კარგად გრძნოდა მისი განვითარების შინაგან ლოგიკას.

თავის დროზე, 30-იანი წლების შუა პერიოდში დრუკერმა, მაშინ წარმატებულმა საინვესტიციო ბანკირმა, დატოვა ბანკი და გადავიდა ბიზნესის სრულიად ახალ – მართვის კონსალტინგის სფეროში. ამ ცვლილების მოტივაცია გახლდათ ბანკში მუშაობის შეუსაბამობა მის ცხოვრებისეულ ღირებულებებთან – „ჩემი ფასეულობა არის ადამიანი. აზრს ვერ ვხედავდი იმაში, რომ ვყოფილიყავი ყველაზე მდიდარი ადამიანი სასაფლაოზე“.

დრუკერის ზოგიერთი პრაქტიკული მოსაზრება ეფექტიანი მენეჯმენტის პრინციპების შესახებ

მენეჯმენტი და მენეჯერი

- **მენეჯმენტი** არის ისეთი ინტეგრირებული დისციპლინა, რომელიც მოიცავს ზოგადსაკაცობრიო ღირებულებებს და ადამიანთა ქცევას, საზოგადოებრივ წყობას და ინტელექტუალურ მოთხოვნებს, რომელსაც კვებავენ ეკონომიკა, ფსიქოლოგია, მათემატიკა, პოლიტიკური თეორია, ისტორია და ფილოსოფია. მოკლედ, რომ ვთქვათ, მენეჯმენტი არის ლიბერალური ხელოვნება.
- **მენეჯმენტი** გაცილებით უფრო მეტია, ვიდრე წოდებისა და პრივილეგიის გამოყენება, გაცილებით მეტი – ვიდრე „საქმეების კეთება“. მენეჯმენტი ეხება ადამიანებს და მათ ცხოვრებას.
- **უვარგისი მენეჯმენტი.** თუ კორპორაციაში გადამწყვეტი ხმა ეკუთვნის მენეჯერს, რომელიც არავის წინაშე არ არის პასუხისმგებელი და რომელსაც არავინ აკონტროლებს, მაშინ ასეთი მმართველობა არის დაუსაბუთებელი,

უსამართლო, უკონტროლო და უპასუხისმგებლო [რომელიც აუცილებლად კრახით დამთავრდება].

- **მენეჯერის ამოცანა** არის გახადოს ადამიანები ეფექტიანები, ხოლო მათი სისუსტე – უმნიშვნელო. ეს მთლიანად ეხება როგორც მენეჯერის ბოსს (ბოსი – boss, აშშ-ში პატრონი, მეპატრონე, მეწარმე, მფლობელი, უფროსი), ისე მის ხელქვეითებს.
- **მენეჯერის დამოკიდებულება თანამშრომლისადმი.** ის, ვინც აქცენტს უფრო თანამშრომელთა სუსტ მხარეებზე ამახვილებს და არა მათ ძლიერ მხარეებზე, არასდროს არ უნდა დაინიშნოს მენეჯერის თანამდებობაზე.
- **მენეჯერი აცალიბებს მიზნებს, მენეჯერი აორგანიზებს, მენეჯერი ასაბუთებს და ურთიერთობს, მენეჯერი აფასებს** სათანადო კრიტერიუმის ჩამოყალიბებით, მენეჯერი ანვითარებს ადამიანებს.
- **ტოპ-მენეჯმენტს** ესაჭიროება ისეთი ადამიანები, როგორიცაა „ფიქრის ადამიანი“, „მოქმედების ადამიანი“, „ხალხის ადამიანი“, „მოწინავე ადამიანი“. (ინგლისურად – the "thought man" ...the "action man" ...the "people man" ...the "front man"). ეს ოთხივე თვისება თითქმის არადროს არ გვხვდება ერთ პიროვნებაში. ერთ ადამიანზე დამოკიდებული ტოპ-მენეჯმენტი არის ბიზნესის განუვითარებლობის მთავარი მიზეზი.
- **საკუთარი თავის შეცნობა.** ჩვენ იშვითად ვიცით თუ რა გვაკლია. ჩვენ უნდა ვიცოდეთ რას წარმოვადგენთ, რა უნდა ვისწავლოთ სრული მოგების მისაღებად ჩვენი ძლიერი თვისებების წყალობით, რა არის ჩვენი სისუსტე, რა ფასეულობები გვაქვს. საკუთარ თავს ძალიან კარგად უნდა ვიცნობდეთ: „კარგად ვმუშაობ ამ ხალხთან თუ მარტო ვარ?“ (ეს აზრი შეიძლება შევადაროთ სოკრატეს დიალოგს ევთიმედესთან დელფოს ტაძარზე ამოკვეთილი წარწერის შესახებ – „შეიცან თავი შენი“).
- **მენეჯერი აკეთებს საქმეებს კარგად (Doing the things right). ლიდერი აკეთებს კარგ საქმეებს (Doing the right things).**

ურთიერთობა ხელმძღვანელთან

- **ხელქვეითის საქმე** არ არის თავისი ბოსის გარდაქმნა ან აღზრდა, არც მისი ბიზნესის სკოლებსა და მენეჯმენტის

წიგნებში ჩამოყალიბებული იდეალური ბოსის ტიპისადმი მისადაგება. სპეციფიკური ტიპის ბოსი მან უნდა წარმოადგინოს როგორც უნიკალური ინდივიდუალობის მქონე ადამიანი.

- **თქვენი ბოსი ყოველთვის საქმის კურსში უნდა იყოს.** მას უნდა ჰქონდეს იმის შესაძლებლობა, რომ თქვას „მე ვიცი რის გაკეთებას ცდილობს ენი (ან ჯონი)“.
- **არასდროს არ დაუშვათ ბოსის დაუფასებლობა.** იგი შეიძლება უწიგნური ან სუფელი მოგეჩვენოთ. მაგრამ არავითარი რისკი არ არის უფროსის გადაჭარბებით შეფასებაში. თუ თქვენ მას არ აფასებთ ის ან აღწფოთდება ან ეჭვი შეეპარება თქვენს გონებრივ მონაცემებსა და ცოდნაში.
- **წელიწადში ერთხელ ჰკითხეთ თქვენს ბოსს:** „რას ვაკეთებთ მე ან ჩემი თანამშრომლები ისეთს, რაც თქვენ გეხმარებათ (ან ხელს გიშლით) საქმის კეთებაში?“

ურთიერთობა თანამშრომლებთან

- **თანამშრომელთა პატივისცემა.** დრუკერს სჯეროდა, რომ კომპანიის მუშაკები წარმოადგენენ მის აქტივებს და არა პასივებს. დრუკერის აზრით, მცოდნე თანამშრომლები თანამედროვე კომპანიების არსებითი ინგრედიენტებია.
- **განათლებულ ადამიანებთან** მთელი ჩემი ცხოვრების განმავლობაში ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ამოცანა არის მათი მოქმედების სტიმულირება. ადამიანთა უმეტესობა ფულის გადახდით არ კმაყოფილდება, ჩვენ აგრეთვე ვგრძნობთ, რომ მუშაობა გვჭირდება. სწორედ ამიტომ არსებობს უხელფასო თანამშრომელთა და მოხალისეთა უზარმაზარი რაოდენობა. ასეთი მოთხოვნილება არ ქრება. ბიზნესი არ აპირებს სუსტების წამოყენებას, მთავრობას კი არ შეუძლია.
- **თანამშრომლის პიროვნული თვისებები.** დამქირავებელს არაფერი ესაქმება თანამშრომლის პიროვნებასთან. დასაქმება არის გარკვეული კონტრაქტი, რომლითაც განსაზღვრულია გარკვეული სამუშაო. უფრო მეტის მოთხოვნის ნებისმიერი მცდელობა არის უზურპაცია. ეს არის როგორც ამორალური საქციელი, ისე ადამიანის კერძო ცხოვრებაში უკანონო შეჭრა. ეს არის

ძალაუფლების გადამეტება. თანამშრომელი არ არის ვალდებული იყოს „ლოიალური“, „უყვარდეს“ [უფროსი] ან „პატივისცემის გრძობით“ იყოს გამსჭვალული ვინმესადმი. ის ვალდებულია აკეთოს თავისი საქმე და არა სხვა რამე.

- **მორალი ორგანიზაციაში** იმას არ ნიშნავს, რომ „ადამიანები ერთად ცხოვრობენ“. საჭიროა სამუშაოს შესრულება და არა დამორჩილება.
- **საწარმოს ხედვა.** მუშაკი საწარმოს უნდა ხედავდეს მთლიანობაში, როგორც მენეჯერი. მხოლოდ ამ შემთხვევაში დაინახავს იგი თავის ნაწილს, საიდანაც იგი მთლიანობას მიაღწევს. ასეთი „ხედვა“ ინფორმირების საკითხი არ არის სასწავლო კურსების, საწარმოს დათვალიერების ან სხვა მსგავსი მოქმედების საშუალებით. საჭიროა მთლიანობის ნამდვილი გამოცდილება ინდივიდუალური მუშაობით.
- **ორგანიზაცია „აგად“ არის,** როდესაც მისი თანამშრომლებისთვის წახალისება უფრო მნიშვნელოვანი ხდება, ვიდრე სამუშაოს შესრულება, როდესაც ისინი უფრო შეცდომებისთვის თავის არიდებას ცდილობენ, ვიდრე გარისკავს, როდესაც აქცენტი კეთდება უფრო მათი სუსტი მხარეების ნეიტრალიზებაზე და არა ძლიერი მხარეების კიდევ უფრო გაძლიერებაზე, როდესაც ადამიანური ურთიერთობები უფრო მნიშვნელოვანი ხდება, ვიდრე სამუშაოს შესრულება და მიღწევები. როდესაც კომპანიაში მაღალფარდოვნად საუბრობენ საქმეების შესახებ, მაშინ იქ უკვე ციებ-ცხელებაა დაწყებული (ეს უკანასკნელი წინადადება ინგლისურად ასე ჟღერს “The moment people talk of “implementing” instead of “doing,” and of “finalizing” instead of “finishing,” the organization is already running a fever”)

მართვის ორგანიზაცია

- **კომპანიის უპირველესი პასუხისმგებლობა** არის კლიენტების შექმნა და მისი მომსახურება. მოგება არის არა მთავარი მიზანი, არამედ, უფრო, მნიშვნელოვანი პირობა კომპანიის ხანგრძლივი არსებობისთვის.
- **დეცენტრალიზაცია და გამარტივება.** ბრძანებებისა და კონტროლის სისტემა დრუკერს უკარგისად მიიჩნდა. მისი აზრით კომპანია ყველაზე უკეთ მაშინ მუშაობს, როდესაც

ის დეცენტრალიზებულია. დრუკერის მიხედვით კორპორაციებს ახასიათებთ ტენდენცია აწარმოონ მეტისმეტად დიდი რაოდენობის პროდუქცია, დაიქირაონ თანამშრომლები, რომლებიც მათ არ სჭირდებათ (მაშინ, როდესაც უკეთესი იქნებოდა აუტსორსინგი ანუ ამა თუ იმ საქმის სხვა კომპანიებთან პარტნიორობით გაკეთება), განახორციელონ ექსპანსია ეკონომიკურ სექტორში, რაც თავიდან უნდა იქნას აცილებული.

- არასწორია **ბიზნესის მართვა** მრავალი მოთხოვნისა და მიზნის გათვალისწინებით, იმის მაგიერ, რომ დაუმორჩილო კომპანია ერთადერთ ღირებულებას.
- **ნებისმიერი მარცხის მიზეზი არის დაუფიქრებელი მოქმედება.**
- **შეცდომების დაშვება.** რამდენადაც კარგია მუშაკი, იმდენად მეტ შეცდომას დაუშვებს იმ ახალ საქმეებში, რომელთა შესრულებასაც შეეცდება. მე არასდროს არ დავაწინაურებდი კაცს მაღალ თანამდებობაზე ვისაც არასდროს დაუშვია შეცდომები, მათ შორის დიდი შეცდომები, ვინაიდან იგი საშუალო დონის არის.
- **პასუხისმგებლობა.** მნიშვნელობა არა აქვს თანამშრომლის სურვილს აიღოს თუ არა პასუხისმგებლობა... ორგანიზაციამ უნდა მოითხოვოს მისგან პასუხისმგებლობის აღება.
- **იდეები ერთგვარად ახალშობილებს ჰგავს.** ისინი იბადებიან პატარები, უმწიფარნი, უფორმოები. ისინი უფრო დაპირებებს წარმოადგენენ, ვიდრე დასრულებულ მოსაზრებას (პროექტს). ინოვაციურ კომპანიაში უფროსი არ იტყვის „ეს არის წყველი, სულელური იდეა“. ამის მაგივრად ის იკითხავს „რა უნდა გაკეთდეს იმისათვის, რომ ეს ემბრიონალური, ნედლი, სულელური იდეა გარდაიქმნას რაღაც ისეთში, რაც ჩვენ ახალ შესაძლებლობებს მოგვცემს?“
- **რისკი და ინოვაცია.** ნებისმიერ ეკონომიკურ საქმიანობა უკვე თავისთავად შეიცავს „დიდ რისკს“. მაგრამ გუშინდელის შენარჩუნება, ინოვაციების გარეშე, უფრო დიდ რისკს შეიცავს ვიდრე ხვალინდელი დღის შექმნა.
- **„დაგეგმილი უარის“ მოთხოვნილება.** კომპანიებსა და მთავრობებს აქვთ ბუნებრივი ადამიანური ტენდენცია

ჩაებლა უკონსტრუქციული წარმადობებს“ იმის მაგივრად, რომ დაინახონ – ისინი უკვე უსარგებლოა.

- **შრომის ნაყოფიერებისა და ეფექტიანობის მთავარი სტიმული** უფრო მეტად არის არა ფინანსური, არამედ სოციალური და მორალური ხასიათის.

დამოკიდებულება ეკონომიკური თეორიისადმი

- დრუკერს ახასიათებდა **ღრმა სკეპტიციზმი მაკროეკონომიკური თეორიების მიმართ**. დრუკერი ამტკიცებდა, რომ არცერთი სკოლის ეკონომისტებს არ ძალუძთ ახსნან თანამედროვე ეკონომიკური სისტემების არსებითი ასპექტები. დრუკერი წერდა „მე და ეკონომისტები მხოლოდ ერთ რამეში ვეთანხმებით ერთმანეთს – მე არ ვარ ეკონომისტი.“
- **საგნების თუ ადამიანთა ქცევა** [კეინსის (John Maynard Keynes) სემინარზე დასწრების შემდეგ] უეცრად აღმოვაჩინე, რომ კეინსი და ყველა მის საუკეთესო ეკონომისტ სტუდენტს აინტერესებდა მოხმარების საგნების ქცევა, მაშინ როდესაც მე ადამიანთა ქცევა მაინტერესებს.
- **ეკონომიკური დებრესიის** შენელების მიზნით სამთავრობო ხარჯების გაწვევის კეინსის რეკომენდაციების შესახებ ეს ჰგავდა ექიმს, რომელიც გეუბნება, რომ ღვიძლის კიბო გაქვს, რასაც ოპერაცია ვერ უშველის, მაგრამ გადარჩები თუ ჩვიდმეტი წლის ლამაზმანთან დაწვები.

ცოდნა

- **ცოდნა**, რომელიც უფრო მეტად გახდა კონკრეტული რესურსი და არა ზოგადი სიმდიდრე, არის ის, რაც ჩვენ საზოგადოებას ქმნის „პოსტ-კაპიტალისტურ“ საზოგადოებად.
- **განათლებული ადამიანი**. თუ კი ფეოდალური რაინდი ყველაზე უფრო გამოკვეთილად წარმოადგენდა ადრეული შუასაუკუნეების საზოგადოებას, ხოლო „ბურჟუა“ – კაპიტალიზმს, განათლებული ადამიანი წარმოადგენს პოსტ-კაპიტალისტურ საზოგადოებას, სადაც განათლება ცენტრალური რესურსი გახდა.
- **საინფორმაციო რევოლუცია**. თითქმის ყველა დარწმუნებულია, რომ რაკი ეს პროცესი არნახული სისწრაფით მიმდინარეობს, ამიტომ მის მიერ გამოწვეული

ეფექტი ადრეულ რევოლუციებთან შედარებით გაცილებით უფრო რადიკალური იქნება. ეს დიდი შეცდომაა. როგორც თავისი სისწრაფით, ისე ზემოქმედების ძალით ინფორმაციული რევოლუცია უცნაურად გვაგონებს ორ წინამორბედ რევოლუციებს. პირველმა სამრეწველო რევოლუციამ, რომელიც უკავშირდება ჯეიმს უატის მიერ 1770-იან წლებში ორთქლის ძრავის გამოგონებას, არ გამოუწვევია მნიშვნელოვანი სოციალურ-ეკონომიკური ცვლილებები რკინიგზის გამოგონებამდე 1829 წ.-ს. ზუსტად ასევე, კომპიუტერის გამოგონებას 1940-იანი წლების შუა პერიოდში მხოლოდ 40 წლის შემდეგ, 1990-იან წლებში ინტერნეტის გავრცელების შედეგად, მოჰყვა საინფორმაციო რევოლუციით გამოწვეული დიდი ეკონომიკური და სოციალური ცვლილებები... ანალოგიურად, საინფორმაციო რევოლუციის საზოგადოებაზე ზემოქმედების მთავარი შედეგები ჯერ კიდევ მომავალშია.

- **ცოდნის ეკონომიკა** მძიმე ტვირთად დააწვება მუშათა ცოდნას. განსაკუთრებული სისწრაფით გაიზრდება „ცოდნის ტექნოლოგიების“ დონე, ესენია: კომპიუტერების ტექნიკური პერსონალი, პროგრამისტები, ანალიტიკოსები კლინიკურ ლაბორატორიებში, ტექნოლოგები წარმოებაში, იურისტების ასისტენტები. მათი ანაზღაურება, როგორც წესი, ტრადიციულად გაგებული კვალიფიცირებული მუშების ხელფასზე ნაკლებია, მაგრამ ისინი თავის თავს „პროფესიონალებად“ თვლიან. ისევე, როგორც საწარმოთა არაკვალიფიცირებული მუშახელი წარმოადგენდა დომინირებულ სოციალურ და პოლიტიკურ ძალას მე-20 საუკუნეში, ასევე, ცოდნის ტექნოლოგიების ფენა, ალბათ, გახდება დომინირებული სოციალური – და, შესაძლოა, პოლიტიკური – ძალა მომავალ ათწლეულში (2001 წ.)

საზოგადოება

- **საზოგადოების საჭიროება.** კარიერის დასაწყისში დრუკერმა იწინასწარმეტყველა „ეკონომიკური ადამიანის დასასრული“ და „მეწარმეთა საზოგადოების“ შექმნა, სადაც დაკმაყოფილებული იქნებოდა ადამიანთა სოციალური მოთხოვნილებები. მოგვიანებით მან აღიარა, რომ „მეწარმეთა საზოგადოება“ ვერასოდეს შეიქმნებოდა

და იგარაუდა, რომ არასამთავრობო სექტორში მოხალისეთა მოსვლა გახდებოდა ჯანსაღი საზოგადოების შექმნის საფუძველი. ასეთ საზოგადოებაში ადამიანები იპოვიდნენ საკუთრების აზრს და სამოქალაქო ღირსებას.

- **ყველა ადრინდელი პლურალისტული საზოგადოება ანადგურებდა თავის თავს**, რადგანაც საზოგადოებრივ კეთილდღეობაზე არავინ ზრუნავდა. იქმნებოდა უამრავი საზოგადოება, მაგრამ არ ხდებოდა მათი მხარდაჭერა, კმაყოფილდებოდნენ მხოლოდ მათი შექმნით.
 - **ადამიანებს ესაჭიროებათ საზოგადოება**. თუ კონსტრუქციული მიზნების მქონე საზოგადოება არ არსებობს, მაშინ იქმნება დამანგრეველი, სასტიკი და მომაკვდინებელი საზოგადოებები... მხოლოდ სოციალურ სექტორს, ანუ არასამთავრობო, არაკომერციულ საზოგადოებებს შეუძლიათ შექმნან ის რაც გვჭირდება – საზოგადოება მოქალაქეებისთვის. უპირველეს ყოვლისა XXI საუკუნეს ესაჭიროება სწრაფად მზარდი არაკომერციული სოციალური სექტორი, რომელიც ახალ დომინანტურ სოციალურ გარემოში სათანადო საზოგადოებას ჩამოაყალიბებს.
 - ვერცერთი **საზოგადოება** ვერ იმოქმედებს როგორც საზოგადოება თუ კი იგი საზოგადოების ინდივიდუალურ წევრებს სოციალურ სტატუსს და ფუნქციას არ აძლევს და თუ სოციალური გადაწყვეტილებები უსამართლოა.
- ბიზნესის პოლიტიკა**
- **პოლიტიკა**. სულ უფრო და უფრო მეტად პოლიტიკა ეხება არა „მას ვინც იცის რა, როდის, როგორ“ არამედ ფასეულობებს, ამასთან ყველა მათგანი აბსოლუტური მნიშვნელობისაა... პოლიტიკა არის საქმიანობა „სიცოცხლის უფლების“ შესახებ... გარემოს შესახებ, ადამიანთა თანასწორობის შესახებ. არცერთი ეს პრობლემა არ არის ეკონომიკური ხასიათის. ყველა მათგანი არსებითად მორალური კატეგორიებია.
 - **თავისუფალი მეწარმეობა** არ უნდა განისაზღვროს როგორც კარგი საქმე ბიზნესისთვის, იგი კარგი უნდა იყოს საზოგადოებისთვის.
 - **სულიერი ღირებულებები**. ადამიანებს სჭირდებათ სულიერი ღირებულებების დაბრუნება, რადგანაც მათი გადარჩენა

თანამედროვე ვითარებაში შესაძლებელია მხოლოდ იმის დადასტურებით, რომ ადამიანი არა მხოლოდ ბიოლოგიური ან ფსიქოლოგიური არსებაა, არამედ, აგრეთვე, სულიერი არსება, რომელიც შეიქმნა და არსებობს მისი შემქმნელის მიზნებისთვის და მას (უფალს) ეკუთვნის.

- **„მთავრობის ავადმყოფობა“.** ხშირად მთავრობას არ შეუძლია ან არ სურს ახალი მომსახურების გაწევა, რომელიც ხალხს სჭირდება (თუმცა ეს გარემოება დემოკრატიის ბუნებრივი თვისება არ არის).
- **სოციალური ეკოლოგისტისთვის** ენა არ არის „კომუნიკაციის“ საშუალება. ის არ არის არც „შეტყობინება“. ის არის სუბსტანცია. ის არის ცემენტი, რომელიც კაცობრიობას ერთმანეთთან აკავშირებს. სოციალური ეკოლოგისტებს არ ესაჭიროებათ იყვნენ „დიდი“ მწერლები, მაგრამ ისინი უნდა იყვნენ თავაზიანი, მზრუნველი მწერლები.
- **კომუნიზმი არის ბოროტება.** მისი მამოძრავებელი ძალებია შურისა და სიძულვილის სასიკვდილო ცოდვები.

განათლების სისტემა

- **ტრადიციული უნივერსიტეტები** აღარ იქნება. ტრადიციული საუნივერსიტეტო ქალაქებსა და ტრადიციულ საკლასო ოთახებს მომავალი არ აქვს. ძალიან სწრაფად მზარდია დისტანციური განათლება. დაახლოებით 30 წელიწადში საუნივერსიტეტო ქალაქები რელიკვიად იქცევა. ეს ისეთივე დიდი ცვლილებაა, როგორც გახლდათ პირველი ნაბეჭდი წიგნის გაჩენა. გაცნობიერებული გაქვთ, რომ უმაღლესი განათლების ღირებულება ისეთივე სისწრაფით გაიზარდა, როგორც ჯანმრთელობის დაცვის ღირებულება? საშუალო კლასის ოჯახისთვის სპეციალური (კოლეჯის) განათლება ისეთივე აუცილებლობა ხდება, როგორც სამედიცინო მომსახურება – ამის გარეშე ბავშვებს არა აქვთ მომავალი. ასეთი უმართავი ხარჯები განათლების ხარისხის ხელშესახები გაუმჯობესების გარეშე იმას ნიშნავს, რომ ეს სისტემა არასაიმედო ხდება. უმაღლესი განათლება ღრმა კრიზისშია (*Forbes* 1997 წ. 10 მარტი).
- **უწყვეტი განათლება.** ჩემი აზრით მრეწველობის განვითარებადი დარგი როგორც ამერიკაში, ისე მთელ მსოფლიოში მალე იქნება მოზრდილთა შემდგომი

განათლება. მომავლის განათლებული პიროვნება – ეს არის ისეთი ადამიანი, ვინც გრძნობს სწავლის გაგრძელების აუცილებლობას. ეს ახალი განსაზღვრებაა და იგი შეცვლის იმ სამყაროს, რომელშიც ჩვენ ვცხოვრობთ და ვმუშაობთ.

- **სტუდენტი და სახელმძღვანელო.** სახელმძღვანელოებით სტუდენტი მხოლოდ სტუდენტურ ნაშრომს მოამზადებს. ერთადერთი, რაც შეიძლება შეფასდეს, ეს არის ის თუ რამდენად კარგად სწავლობს იგი და არა ის თუ რამდენად კარგად შეასრულებს საქმეს. ერთადერთი, რისი ჩვენებაც მას შეუძლია, მხოლოდ დაპირებებია.

ეფექტიანი ხელმძღვანელის 8^{1/2} წესი

1. ეფექტიანი ხელმძღვანელი კითხულობს: რა არის გასაკეთებელი? ეს წესი არც ისეთი ტრივიალურია, როგორც ერთი შეხედვით შეიძლება მოგვეჩვენოს. აქ აქცენტირებულია სიტყვა „კითხულობს“. ხელმძღვანელმა წინასწარ უნდა იცოდეს (უნდა იფიქროს, რომ იცის) რა არის გასაკეთებელი.

2. ეფექტიანი ხელმძღვანელი კითხულობს თუ რა უნდა გაკეთდეს საწარმოს ინტერესებისთვის. პირველი და მეორე წესი ორგანიზაციის ხელმძღვანელს მართვისთვის საჭირო აუცილებელი ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას აძლევს.

შემდეგი ოთხი წესი მიღებული ინფორმაციის ეფექტიან მოქმედებაში გარდაქმნის შესაძლებლობას იძლევა, რადგანაც, ხელმძღვანელი, უპირველეს ყოვლისა, მოქმედების ადამიანია.

3. ეფექტიანი ხელმძღვანელი ამზადებს მოქმედების დაწვრილებით გეგმას.

4. ეფექტიანი ხელმძღვანელი პასუხისმგებლობას იღებს მიღებულ გადაწყვეტილებებზე.

5. ეფექტიანი ხელმძღვანელი კომუნიკაციის უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობას იღებს.

6. ეფექტიანი ხელმძღვანელის ძალისხმევა მიმართულია შესაძლებლობებზე და არა პრობლემებზე.

შემდეგი ორი წესი ეხება იმას თუ როგორ შეიქმნას ორგანიზაციაში პასუხისმგებლობისა და ანგარიშგების გრძნობა. ეფექტიანი ხელმძღვანელი გრძნობს, რომ ძალაუფლება მას მხოლოდ მანამდე აქვს, სანამ ორგანიზაცია ენდობა (იხ. აგრეთვე კონფუცი).

7. ეფექტიანი ხელმძღვანელი ნაყოფიერ შეხვედრებს მართავს.

8. ეფექტიანი ხელმძღვანელი ფიქრობს და ამბობს „ჩვენ“ და არა „მე“.

შემდეგი ქმედება დრუკერს იმდენად მნიშვნელოვნად მიანდა, რომ მას იგი წესის რანგში აყავს.

– ეფექტიანი ხელმძღვანელი ჯერ ისმენს და შემდეგ ლაპარაკობს.

ლიტერატურა:

References

The main works of P. Drucker

1. The End of Economic Man: The Origins of Totalitarianism (1939).
2. The Future of Industrial Man (1942).
3. Concept of the Corporation (1945).
4. The New Society (1950).
5. The Practice of Management (1954).
6. Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles (1985).
7. Managing the Non-Profit Organization: Practices and Principles (1990).
8. The Post-Capitalist Society (1993).
9. Managing in a Time of Great Change (1995).
10. Peter Drucker on the Profession of Management (1998).
11. Managing Oneself, Harvard Business Review, March-April (1999).
12. Management Challenges for the 21st Century (1999).
13. The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management (2001).
14. The Effective Executive Revised (2002).
15. Managing in the Next Society (2002).
16. The Effective Executive in Action (2005).

Giorgi Bagaturia, Otar Bagaturia

The Effective Management Maxims According to Peter Drucker

Summary

Peter Ferdinand Drucker was a well-known business thinker, writer, management consultant, and self-described “social ecologist.” Widely

considered to be the father of “modern management,” his 39 books and countless scholarly and popular articles explored how humans are organized across all sectors of society - in business, government and the nonprofit world. Drucker's books have been translated into more than thirty languages. He also wrote for the Wall Street Journal, the Harvard Business Review, The Economist, etc. His writings have predicted many of the major developments of the late twentieth century. Among his early influences was the Austrian economist J.Schumpeter, who impressed upon Drucker the importance of innovation and entrepreneurship. Drucker also was influenced, in a much different way, by J.M.Keynes, whom he heard lecture in 1934 in Cambridge. Drucker wrote “I suddenly realized that Keynes and all the brilliant economic students in the room were interested in the behavior of commodities, while I was interested in the behavior of people.” Indeed, over his life, Drucker’s writings would be marked by a clear focus on relationships among human beings, as opposed to the number crunching. His books were filled with lessons on how organizations can bring out the best in people, and how workers can find a sense of community and dignity in a modern society organized around large institutions.

Since 1942, when Drucker began to investigate the activity of General Motors, during his life he worked with many major corporations and served as a consultant for various government agencies and non-profit organizations. Drucker was interested in the growing effect of people who worked with their minds rather than their hands. He was intrigued by employees who knew more about certain subjects than their bosses or colleagues and yet had to cooperate with others in a large organization. Drucker taught that management is “a liberal art,” and he infused his management advice with interdisciplinary lessons from history, sociology, psychology, philosophy, culture and religion. He also believed strongly that all institutions, including those in the private sector, have a responsibility to the whole society. Drucker wrote “The fact is that in modern society there is no other leadership group but managers. If the managers of our major institutions, and especially of business, do not take responsibility for the common good, no one else can or will.”

Several ideas run through most of Drucker's writings:

- Decentralization and simplification. Drucker discounted the command and control model and asserted that companies work best when they are decentralized. According to Drucker, corporations tend to produce too many products, hire employees

they don't need (when a better solution would be outsourcing), and expand into economic sectors that they should avoid.

- A profound skepticism of macroeconomic theory. Drucker contended that economists of all schools fail to explain significant aspects of modern economies.
- Respect of the worker. Drucker believed that employees are assets and not liabilities. He taught that knowledge workers are the essential ingredients of the modern economy.
- The need for "planned abandonment." Businesses and governments have a natural human tendency to cling to "yesterday's successes" rather than seeing when they are no longer useful.
- A belief that taking action without thinking is the cause of every failure.
- The need for community. Early in his career, Drucker predicted the "end of economic man" and advocated the creation of a "plant community" where individuals' social needs could be met. He later acknowledged that the plant community never materialized, and by the 1980s, suggested that volunteering in the non-profit sector was the key to fostering a healthy society where people found a sense of belonging and civic pride.
- The need to manage business by balancing a variety of needs and goals, rather than subordinating an institution to a single value. This idea forms the keynote of his concept of Management by Objectives .
- A company's primary responsibility is to serve its customers. Profit is not the primary goal, but rather an essential condition for the company's continued existence.

There are some quotes of Drucker

- "In fact, that management has a need for advanced education - as well as for systematic manager development - means only that management today has become an institution of our society."
- "The best way to predict the future is to create it."
- "Management is doing things right; leadership is doing the right things."
- "What's measured improves."
- "Company cultures are like country cultures. Never try to change one. Try, instead, to work with what you've got."
- "Efficiency is doing better what is already being done. "

- “Follow effective action with quiet reflection. From the quiet reflection will come even more effective action.”
- “People who don't take risks generally make about two big mistakes a year. People who do take risks generally make about two big mistakes a year.”
- “The most important thing in communication is hearing what isn't said.”
- “The purpose of business is to create and keep a customer.”
- “There is nothing so useless as doing efficiently that which should not be done at all.”
- “When a subject becomes totally obsolete we make it a required course.”
- "Rank does not confer privilege or give power. It imposes responsibility."

Key words. P.Drucker, “modern management,” J.Schumpeter, J.M.Keynes, behavior of commodities, behavior of people, growing effect of people, management as “a liberal art”, interdisciplinary lessons, a responsibility to the whole society, leadership, decentralization, simplification, a profound skepticism of macroeconomic theory, respect of the worker, "planned abandonment," the need for community, "end of economic man," a "plant community", Management by Objectives, the purpose of business, to create and keep a customer, to serve the customers, efficiency, responsibility.

Reviewer – PhD Teimuraz Gorshkov, the head of Marketing Center of “Georgian railway” Ltd.

Багатурия Георгий Шотаевич, Багатурия Отар Георгиевич Петер Друкер о принципах эффективного менеджмента

Резюме

В статье рассмотрена деятельность Петера Друкера, выдающегося теоретика и практика современного менеджмента, автора множества книг по менеджменту, консультанта деловых и правительственных кругов по вопросам управления. Широко известный как отец “современного менеджмента,” его 39 книг и множество академических и популярных статьи показали, как люди организованы в бизнесе, правительстве и некоммерческом мире.

Книги Друкера были переведены на более чем тридцать языков. Он также писал статьи для ведущих финансовых изданий. Он предсказал многое из главных событий конца двадцатого столетия. Среди его ранних учителей был австрийский экономист Дж.Шумпетер, который внушил Друкеру важность новаций и предпринимательства. На Друкере также повлиял, но в отрицательном смысле Дж.М.Кейнс. Посетивший его лекцию в 1934 в Кембридже. Друкер написал: “я внезапно понял, что Кейнс и все его блестящие студенты экономисты заинтересовались поведением предметов потребления, в то время как я заинтересовался поведением людей”. Действительно, все труды Друкера были отмечены ясным вниманием на отношениях среди людей, в противоположность сухим расчетам. Его книги были заполнены уроками о том, как лучше организовать людей и компании, как рабочие могут найти смысл и достоинства сообщества в современном мире.

С 1942, когда Друкер начал исследовать деятельность “Дженерал Моторс”, его жизнь была связана работами со многими ведущими корпорациями мира, он служил также консультантом для различных правительственных учреждений и некоммерческих организаций. Друкер интересовался растущей эффективностью людей, которые работали больше головой, а не руками, служащими, которые знали больше об определенных предметах, чем их руководители или коллеги и все же должны были сотрудничать с другими в большой организации. Друкер учил, что управление – «либеральное искусство» и он добавлял своим советам междисциплинарные уроки из истории, социологии, психологии, философии, культуры и религии. Он также полагал, что у всех учреждений, включая частные компании, ответственны перед всем обществом. Друкер писал: “факт то, что в современном обществе нет никакой другой группы лидеров, кроме менеджеров. Если менеджеры наших ведущих учреждений, и особенно бизнес-компании, не возьмут ответственность за общественную пользу, то никто другой не сможет сделать это”.

Основные идеи Друкера, которые он всегда отмечал:

- Децентрализация и упрощение. Друкер утверждал, что компании работают лучше всего, когда они децентрализованы. Согласно Друкера, корпорации имеют тенденцию производить слишком много продуктов, нанимать служащих, в которых они не нуждаются (когда лучшее

решение произвело бы на стороне), и расширяться в экономические сектора, которых они должны избежать.

- Глубокий скептицизм макроэкономической теории. Друкер утверждал, что экономисты не в состоянии объяснить существенные аспекты современных экономических систем.
- Уважение рабочего. Друкер полагал, что служащие - активы компании, а не пассивы. Он учил, что рабочие знания - существенные компоненты современной экономики.
- У фирм и правительств есть естественная человеческая тенденция цепляться "за вчерашние успехи" вместо того, чтобы видеть, что они больше не полезны.
- Причина любой неудачи – необдуманное действие.
- Потребность в обществе. В начале карьеры Друкер предсказал "конец экономического человека" и создание "сообщества предпринимателей", где общественные потребности людей могли быть удовлетворены. Он позже признал, что сообщество предпринимателей невозможно осуществить, и позже (к 1980), предположил, что предложение в некоммерческом секторе было ключом к созданию здорового общества, где люди нашли смысл принадлежности к гражданскому обществу.
- Потребность управлять бизнесом, уравновешивая множество потребностей и целей, вместо того, чтобы подчинить учреждение единственной ценности. Эта идея формирует Управление по Целям.
- Первичная ответственность компании состоит в том, чтобы обслужить своих клиентов. Прибыль не первичная цель, а скорее существенное условие для длительного существования компании.

В статье приводятся высказывания Друкера, характеризующие его подход к проблеме менеджмента,

- "Фактически, у менеджмента есть потребность в высшем образовании - так же как в систематическом развитии менеджеров. Это означает только то, что менеджмент сегодня стал учреждением нашего общества".
- "Лучший способ предсказать будущее состоит в том, чтобы создать его".

- "Менеджмент делает вещи правильно; лидерство делает правильные вещи".
- "Что измерено, улучшается".
- "Культуры компании походят на культуры страны. Никогда не попытайтесь изменить ее. Попробуйте, вместо этого, работать с тем, что Вы имеете".
- "Эффективность добивается большего успеха даже там, что уже сделано".
- "Действуйте тихо, но эффективно. Тихим действием достигается еще большая эффективность".
- "Люди, которые не рискуют вообще, делают приблизительно две больших ошибки в год. Люди, которые действительно рискуют вообще, делают приблизительно две больших ошибки в год".
- "Самая важная вещь в коммуникации слышит то, что не сказано".
- "Цель бизнеса состоит в том, чтобы создать и держать клиента".
- "Нет ничего столь бесполезного как эффективное выполнение того, что не должно быть сделано вообще".
- "Когда предмет становится полностью устаревшим, мы делаем его необходимым".
- "Должность не дает привилегию или власть. Она налагает ответственность".
-

Ключевые слова. П. Друкер, «современный менеджмент», Дж. Шумпетер, Дж. М. Кейнс, поведение предметов потребления, поведение людей, растущая эффективность людей, управление – «либеральное искусство», междисциплинарные уроки, ответственность перед всем обществом, лидерство, децентрализация, упрощение, глубокий скептицизм макроэкономической теории, уважение рабочего, «вчерашние успехи», потребность в обществе, «конец экономического человека», «сообщества предпринимателей», Управление по Целям, цель бизнеса, создать и держать клиента, обслуживание своих клиентов, эффективность, ответственность.

Рецензент. Доктор технических наук, начальник центра маркетинга ООО «Грузинская железная дорога» Теймураз Горшков.

ოთარ ბაღათურია, ანი ჟღენტი პოლიტიკური რეჟიმისა და ეკონომიკური კეთილდღეობის ურთიერთმიმართება

სახელმწიფოსა თუ საზოგადოებაში თავისუფლების ხარისხისა და სამეწარმეო საქმიანობის აქტიურობასა და შესაბამისად ეკონომიკური კეთილდღეობის ურთიერთმიმართებაზე არაერთქვის თქმულა, მაგრამ საერთო აზრის კრისტალიზაციამდე ჯერ შორია, თუმცა არსებობს ერთი დაკვირვება, რომლის მიხედვითაც მდიდარი, წარმატებული, დემოკრატიული სახელმწიფოები ნაკლებად ერევიან ეკონომიკურ და სამეწარმეო საქმიანობაში. ჩნდება კითხვა, სახელმწიფოები ნაკლებად ერევიან ეკონომიკურ და სამეწარმეო საქმიანობაში იმიტომ რომ მდიდრები არიან, თუ მდიდრები არიან იმიტომ რომ ნაკლებად ერევიან?

ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა ძნელია, რადგან ყველა სახელმწიფოს თავისი ტაქტიკა და სტრატეგია აქვს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისთვის და არ არსებობს რაღაც ერთი დადგენილი ქვეყნის აყვავების გეგმა. სხვადასხვა სახელმწიფოებმა მათი განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე შეიძლება მიმართონ განსხვავებულ რეფორმებს, ეკონომიკური თუ პოლიტიკური ცხოვრების განსხვავებულ რეჟიმს და ეს განაპირობებდეს მათი ეკონომიკური ზრდის ტემპის მატებას ან კლებას.

ჩვენ დროში სახელმწიფოთა უმრავლესობა დეკლარირების დონეზე დემოკრატიისკენ მიისწრაფვის, თუმცა ხშირ შემთხვევაში დეკლარირებულ დემოკრატიას რეალურ დემოკრატიასთან საერთო არაფერი აქვს გარდა გაცხადებულ კურსში სიტყვა “დემოკრატია”, ასე მაგალითად ჩინეთის ან მითუმეტეს ჩრდილოეთ კორეის “სახალხო დემოკრატია”, “მსოფლიოში ყველაზე დემოკრატიული ჯამახირია” ლიბიაში, “სუვერენული დემოკრატია” რუსეთში თუ “მუშათა, გლეხთა და ჯარისკაცთა საბჭოების დემოკრატია” საბჭოთა კავშირში, ან “ისლამური დემოკრატია” ირანში, ამ რეჟიმებისათვის საერთოა ის რომ ყველა მათგანი თავს არა თუ დემოკრატიად აცხადებს, არამედ ყველაზე სრულფასოვანი და ნამდვილი დემოკრატია (ასე ვთქვათ ყველაზე დემოკრატიული დემოკრატია)

პრეტენზიაც აქვს. რეალურად დემოკრატიული სახელმწიფოები იშვიათად ირქმევენ სიტყვა “დემოკრატიის” შემცველ სახელებს, ეს დაახლოებით იგივეა ვინმემ რომ საკუთარი თავი შემდეგნაირად გაგაცნოთ – პატიოსანი ადამიანი სახელი გვარი, ან არაკორუმპირებული მინისტრი ესა და ეს, რა თქმა უნდა მსგავს სიტუაციაში ნორმალურ ადამიანთა უმეტესობას სრულიად საპირისპირო შთაბეჭდილება შეექმნება, თანაც სავსებით საფუძვლიანად მითუმეტეს თუ აღნიშნულ პატიოსნებას ან არაკორუმპირებულობას დამატებითი მახასიათებლით გავაძლიერებთ, მაგალითად “თავისებურად პატიოსანი” ან “სპეციფიურად არაკორუმპირებული”, არა იმიტომ რომ ადამიანი შეუძლებელია პატიოსანი იყოს, ან მინისტრი A PRIORY კორუმპირებულია, არამედ იმიტომ რომ, ეს ჩვეულებრივი, სტანდარტული, სავალდებულო მოთხოვნაა და ამ მოთხოვნისადმი შესაბამისობა თავისთავად იგულისხმება. ძალაუფლებურად ილიასეული “კაცური კაცის” კრიტიკა გვაგონდება. ასევეა დემოკრატიათა მიმართებაშიც. ა.შ.შ-ს, გაერთიანებულ სამეფოს, საფრანგეთის რესპუბლიკას არ ჭირდება ერქვას “დემოკრატიული” ვინაიდან იგი თავისთავად დემოკრატიულია, ხოლო არადემოკრატიულ ქვეყნებს კი მხოლოდ ჰქვიათ “დემოკრატიული”, შედარებისთვის კაპიტალისტურ-დემოკრატიული დასავლეთ გერმანია Bundes Deutsche Republik (გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკა) და კომუნისტური Demokratische Deutsche Republik (გერმანიის დემოკრატიული რესპუბლიკა). რაც შეეხება პოლიტიკური და ეკონომიკური რეჟიმის ბიზნესთან და ქვეყნის კეთილდღეობასთან მიმართებას, როგორც უკვე აღინიშნა, სიმდიდრე, კაპიტალიზმი, დემოკრატია და ინოვაციები ძირითადად ერთად გვხვდება. ლიბერალების აზრით დემოკრატია განაპირობებს კეთილდღეობას, ანტი ლიბერალების აზრით კი კეთილდღეობა – დემოკრატია. კონსერვატორებს მიაჩნიათ რომ ერთი მეორეს არ განაპირობებს, მაგრამ დემოკრატია შესაძლებელია მხოლოდ იქ სადაც საზოგადოების კეთილდღეობის დონე საკმაოდ მაღალია და ამდენად ჯერ ეკონომიკა უნდა ავადორძინოთ და შემდეგ გზა მივცეთ დემოკრატია. მემარცხენებს, მარქსისტებს ანუ სოციალისტებს მიაჩნიათ რომ, განვითარება ანტაგონისტური კლასების დაპირისპირების შედეგია, ამავე დროს ეკონომიკა

ბაზისია, ხოლო პოლიტიკა ზედნაშენი, შესაბამისად ეკონომიკური განვითარების კვალდაკვალ ხდება ფორმაციების შეცვლა (თუნდაც რევოლუციის გზით), მათი შეხედულებით საზოგადოებრივი კეთილდღეობა მხოლოდ სახალხო დემოკრატიისა და პროგრესული მწარმოებელი კლასის ანუ პროლეტარიატის დიქტატურის მეშვეობით მიიღწევა. არსებობენ სხვებიც, რომელთაც მიაჩნიათ რომ დემოკრატია და კეთილდღეობა ერთმანეთთან კავშირში არაა. ზოგადად ამ შეხედულებათა თუნდაც ზედაპირული ანალიზისათვის აუცილებელია ისტორიული პროცესის განვითარებას გადაავალოთ თვალი.

ობიექტური ისტორია დაახლოვებით შემდეგნაირად გამოიყურება: რენესანსის, დიდი გეოგრაფიული აღმოჩენების, რეფორმაციის და განმანათლებლობის შედეგად თუ უბრალოდ დაახლოვებით იმავე პერიოდში დაწყებულმა პროცესებმა მეჩვიდმეტე, მეთვრამეტე და განსაკუთრებით მეცხრამეტე საუკუნეებში რამდენიმე მოვლენის პარალელურ წარმოშობასა და განვითარებას მისცა ბიძგი: მედიცინის განვითარებას მოჰყვა სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდა, ნაოსნობის განვითარებას – ვაჭრობის აყვავება, ტექნიკის განვითარებას – სამრეწველო რევოლუცია, ბეჭდვას – საზოგადოებაში განათლების დონის ზრდა, მუნიციპალური ინფრასტრუქტურის დახვეწას – მომსახურების განვითარება, ეპიდემიებს – ჰიგიენის განვითარება, ყოველივე ამან სოციალური თანაცხოვრების ორგანიზების ტრანსფორმაციის ორ პარალელურ ნაკადში მოიყარა თავი: კერძო საკუთრებასა და ინიციატივაზე დაფუძნებულ, ეკონომიკურ ლიბერალიზმში, რომელსაც კაპიტალიზმი ეწოდება და ძალაუფლების დანაწილება-შეზღუდვაზე, ადამიანის უფლებებზე, თავისუფლებებსა და კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპებზე დაფუძნებულ პოლიტიკურ ლიბერალიზმში, რომელსაც დემოკრატია ეწოდება. შედეგად აღმოჩნდა რომ, ქვეყნები რომლებშიც დემოკრატია მთლიანობაშიც უფრო მდიდრები არიან და საზოგადოების ცალკეული წევრებიც უკეთ ცხოვრობენ და პირიქით, იმ ქვეყნებში, სადაც საზოგადოება მთლიანობაში უფრო მდიდარია და ცალკეული ადამიანებიც უკეთ ცხოვრობენ, ანუ რომლებშიც სახეზეა განვითარებული კაპიტალიზმი, განვითარებულია ასევე დემოკრატია. ერთი შეხედვით

ყველაფერი ნათელია, მაგრამ სწორედ აქ იწყება დისკუსია: მკვლევართა ნაწილი მიიჩნევს რომ დემოკრატია განაპირობა კაპიტალიზმი, ნაწილი თვლის რომ პირიქით, კაპიტალიზმი განაპირობა დემოკრატია, ხოლო ზოგის აზრით კი დემოკრატია და კაპიტალიზმი ცხოვრების მაღალი სტანდარტებითურთ დაახლოებით ერთსა და იმავე პერიოდში ერთმანეთისგან დამოუკიდებელი, სრულიად განსხვავებული მიზეზებით წარმოიშვა და განსხვავებული ფაქტორების გავლენით განვითარდა, მათ შორის განსაკუთრებით საინტერესოა, რელიგიური, კულტურული, რასობრივი, პიროვნული, გენეტიკური, ალბათური და სხვა სუბიექტური ფაქტორებით ამა თუ იმ ქვეყნის ცალკე ეკონომიკის ან პოლიტიკის სფეროში ამა თუ იმ მიმართულებით მიღწეული წარმატებების ახსნის მცდელობა.

ვრცელ დისკუსიაში ჩაღრმავების გარეშე შეიძლება მხოლოდ ფაქტის კონსტატაცია მოვახდინოთ: სადაც დემოკრატიაა ძირითადად ეკონომიკური ზრდის ტემპიც იქ უფრო მაღალია, რამდენიმე გამონაკლისის გარდა სადაც ავტორიტარული რეჟიმის პირობებში კაპიტალიზმი თითქოს დინამიურად ვითარდება, მაგრამ აქაც ორი მეტად მნიშვნელოვანი ასპექტის გათვალისწინება აუცილებელი:

პირველი ისაა რომ, აღნიშნული ავტორიტარული რეჟიმები კაპიტალიზმის განვითარებისათვის დემოკრატიულ რეჟიმებში შექმნილი და დამუშავებული ინსტრუმენტით მექანიკურად (თუმცა ზოგან საკმაოდ წარმატებულად) სარგებლობენ, რაც იმას მიუთითებს რომ მათ არ შესწევთ რეალურად ახალი ინტელექტუალური პროდუქტის ან განსხვავებული ეკონომიკური მოდელის შექმნის უნარი, თანაც მათი განვითარება განპირობებულია ერთი მხრივ დასავლური ტექნოლოგიებითა და კაპიტალით (რომელიც დემოკრატიული რეჟიმის ქვეყნებშია შექმნილი), ხოლო მეორე მხრივ ავტორიტარული რეჟიმის ქვეყნებში რესურსის, მათ შორის ადამიანურის, სიიაფით, რაც გამოწვეულია ცხოვრების დაბალი დონით;

მეორე კი ისაა რომ ამგვარი რეჟიმების დემოკრატიზაციის თანავე ეკონომიკური ზრდის ტემპი მატულობს, მიუხედავად იმისა რომ ცვლილებები მხოლოდ პოლიტიკურ სფეროს შეეხო, ხოლო ეკონომიკურს კი არ

შეხება. თვალსაჩინოებისათვის მაგალითის მოყვანაც შეიძლება:

ჩილეში საღვადორო აღიენდეს სოციალისტურ ექსპერიმენტს ეკონომიკის ზრდის ტემპის შემცირება მოჰყვა და ნულოვან ზღვარს მიუახლოვდა, მემარჯვენე დიქტატორის, აუგუსტო პინოჩეტის მკაცრი, ავტორიტარული რეჟიმის პირობებში ეკონომიკური ზრდა ორნახევარ-ხუთ პროცენტს შეადგენდა, ხოლო პინოჩეტის ძალაუფლებიდან წასვლისა და დემოკრატიის დამყარების შემდეგ ჩილეს ეკონომიკის ზრდის ტემპი ხუთ პროცენტამდე მხოლოდ ეკონომიკური კრიზისების პიკზე ყოფნის დროს ეცემა და უკვე მეოთხედი საუკუნეა ძირითადად საგრძნობლად აღემატება პინოჩეტისეულ მაქსიმუმს. მსგავსი ფაქტების მოყვანა შეიძლება არგენტინის, ესპანეთის, პორტუგალიის, ტაივანის, სამხრეთ კორეისა და სხვათა მაგალითზე.

მაშ ასე, სადაც დემოკრატია იქ ჩნდება და დინამიურად ვითარდება კაპიტალიზმი, ხოლო სადაც დემოკრატია არ არის იქ კაპიტალიზმი შესაზლოა ვითარდებოდეს, ოღონდ დემოკრატიულ ქვეყნებში შექმნილი მეთოდებით, და თანაც განვითარება დემოკრატიაზე გადასვლისთანავე ჩქარდება. თავად ის ფაქტი რომ, პოლიტიკური რეჟიმის შეცვლა ავტორიტარულიდან დემოკრატიულზე, ეკონომიკურ სფეროზე ხელშეუხებლად, იწვევს ამ უკანასკნელის (ეკონომიკური სფეროს) განვითარების დაჩქარებას, მეტყველებს ეკონომიკის განვითარებისათვის დემოკრატიის მნიშვნელობაზე, ამდენად დემოკრატიისა და კაპიტალიზმის პოზიტიური ურთიერთდამოკიდებულება ნათელი უნდა იყოს და ეჭვს არ უნდა ბადებდეს.

არის კიდევ რამდენიმე ასპექტი, მათ შორის ერთერთი მნიშვნელოვანია “პოტენციალთა სხვაობა”, მაგრამ ვიდრე ამ უკანასკნელს განვმარტავდეთ მცირე ჩართვის სახით შემოვთავაზებთ ერთ მოსაზრებას, რომლის თანახმადაც ბუნების, განსაკუთრებით კი ფიზიკის კანონები უნივერსალურია, როგორც საკუთრივ ბუნებისათვის, ასევე ტექნიკური და სოციალური სისტემებისათვის, მათ შორის ეკონომიკისა და ბიზნესისათვის, უნდა აღინიშნოს ასევე რომ, განსხვავებით სახელმწიფო კანონმდებლობისაგან, სადაც კანონები ადამიანების მიერაა შექმნილი და სუბიექტურია,

ზოგან მოქმედებს ზოგან არა, იცვლება, შეიძლება იყოს კარგი, ცუდი ან უმაქნისი, შესაბამისად არაა სრულფასოვანი და უნივერსალური, ბუნების კანონები ადამიანის მიერ შექმნილი არაა, არაა დამოკიდებული მის ნებასა და გარემოებებზე, ამდენად ობიექტურია და უნივერსალური, მაშ ასე “პოტენციალთა სხვაობას” ფიზიკაში ემყარება თერმოდინამიკისა და ელექტროდინამიკის კანონები, თერმოდინამიკის კანონის მიხედვით თუ იზოლირებულ სისტემაში ორი განსხვავებული ტემპერატურას, ანუ განსხვავებული სითბური პოტენციალის სხეულია, მაშინ უფრო თბილი, ანუ უფრო აქტიური, ანუ უფრო მაღალი პოტენციალის მქონე სხეულიდან ხდება სითბოს გადაღინება უფრო ცივი, ანუ უფრო პასიური, ანუ უფრო დაბალი პოტენციალის სხეულისკენ, და ეს პროცესი გრძელდება მანამ სანამ მათი ტემპერატურა, ანუ სითბური პოტენციალი არ გათანაბრდება, ამის შემდგომ წყდება სითბოს მოძრაობა. თუ ამგვარ ჩაკეტილ სისტემად მოვიაზრებთ მთელ სამყაროს ან თუნდაც რომელიმე გალაქტიკას, ან მაგალითად მზის სისტემას, მივიღებთ შემდეგ სურათს: როდესაც მზე გამოიმუშავებს და ამოწურავს საწვავის მარაგს, ანუ როდესაც სისტემაში შეწყდება სითბოს შემოდინება, იგი თავიდან კვლავაც სისტემას ყველაზე თბილი ობიექტი იქნება, მაგრამ დროთა განმავლობაში მოხდება სითბოს გათანაბრება სისტემას შემადგენელ ელემენტებს შორის, რის შემდეგაც დადგება სითბური სიკვდილი. იგივე ითქმის ელექტროდინამიკაზე, თუ იზოლირებულ სისტემაში ორი სხეულია რომელთაგან ერთს მაღალი ელექტრული პოტენციალი აქვს ხოლო მეორეს დაბალი, წარმოიქმნება ელექტრო-მაგნიტური ველი და მოხდება ელექტრო-მაგნიტური ენერჯის გადაცემა მაღალი პოტენციალის სახეულიდან დაბალი პოტენციალის სხეულისკენ, ანუ წარმოიშვება ელექტროდენი, როდესაც პოტენციალები გათანაბრდება დადგება ელექტრო-მაგნიტური სიკვდილი. ამდენად პოტენციალთა სხვაობა განაპირობებებს დინამიკასა და განვითარებას, ანუ სიცოცხლეს.

ანალოგიურად მაღალი პოტენციალის ქვეყნები ავრცელებენ თავის გავლენას დაბალი პოტენციალის ქვეყნებზე, სადაც მეტია კაპიტალი იგი გადაედინება იქით სადაც იგი ნაკლებია, სადაც მეტია მუშახელი იგი მიედინება

იქით სადაც მუშახელია ნაკლები, და ა.შ. უფრო მეტიც იგივე კანონი მოქმედებს საზოგადოების შიგნითაც: ფული მიედინება მდიდრებიდან ღარიბებისკენ ხოლო მომსახურება მომსახურეთაგან მომხმარებლისკენ. როდესაც ყველა ქვეყნის პოტენციალი გათანაბრდება, ან ყველაზე მაღალი პოტენციალის ქვეყანა თავის გაველენას განავრცობს გლობალური მასშტაბით მთელს მსოფლიოზე, ბოლოს და ბოლოს ცხოვრების დონე გათანაბრდება მთლიანად დედამიწაზე, და როდესაც მთელი ფული თანაბრად გადანაწილდება, მიიღწევა ცხოვრების ერთნაირი დონე არა მხოლოდ ქვეყნებს შორის არამედ ქვეყნებს შიგნითაც, მოხდება პოტენციალთა გათანაბრება და განვითარება შეწყდება, დადგება სოციალური სიკვდილი. საბედნიეროდ სოციალური სისტემები როგორცაა ეკონომიკა, ბიზნესი თუ სახელმწიფო (თუნდაც მთელს დედამიწაზე ერთი სახელმწიფო არსებობდეს), არაა ჩაკეტილი სისტემები და ხდება დამატებითი პოტენციალების გაჩენა, აღამიანები იგონებენ ახალ და ახალ მომსახურებას, უფრო მეტიც ისინი კვლავ და კვლავ იბადებიან და რაც არ უნდა გადავანაწილოთ დღეს, ხვალ დაიბადებიან სხვები ვისაც განაწილებაში მონაწილეობა არ მიუღიათ და და შესაბამისად პოტენციალთა სხვაობა შენარჩუნებული იქნება.

სამწუხაროდ პოტენციალთა სხვაობა ყველაზე თვალსაჩინოდ გამოიხატება მატერიალურ კეთილდღეობაში და ყოველთვის იქნება საფუძველი სხვადასხვა გამთანაბრებლურ-ეგალიტარული იდეებისათვის. სწორედ აქ იმალება საფრთხე, ვიდრე არსებობენ მდიდრები და ღარიბები, იარსებებენ კეთილი აღამიანები, რომელთაც ამ უსამართლობის აღმოფხვრა ენდომებათ, კაცობრიობამ რამდენიმე მსგავსი ექსპერიმენტი უკვე იხილა, მათ შორის დღეისათვის ყველაზე თვალსაჩინო და ჯერაც დაუსრულებელი კუბა და ჩრდილოეთ კორეაა.

მაგრამ თუ ყოველივე ზემოხსენებული მართალია, რატომ არაა ნათელი ყველასათვის და კვლავაც რატომ აქვს ადგილი დისკუსიებსა და ექსპერიმენტებს? აქ სამი ასპექტი უნდა გამოვყოთ: ჯერ ერთი დისკუსია მიმართულია მმართველობითი ტაქტიკის საკითხებზე, ხოლო ექსპერიმენტები კი ძირითადად ლოკალური ხასიათის საკითხების გადაჭრაზე, ასე ვთქვათ ტაქტიკაზე. აღიარებული სტრატეგიის ფარგლებში, მიზნების მიღწევის ეფექტიანობის გაზრდისათვის; მეორეც ესაა

ადამიანებისათვის, განსაკუთრებით ინტელიგენციისა და სტუდენტობისათვის დამახასიათებელი უტოპიზმის ზღვარს მიახლოებული იდეალიზმი, მათ თანასწორობა ესმით არა როგორც უფლებებისა და შესაძლებლობების არამედ როგორც სოციალური და მატერიალური მდგომარეობის ერთნაირობა და არ სურთ გაიგონ მატერიალური არათანაბრობის ბუნებრივობა, მათი აზრით ადამიანებს ერთნაირად აქვთ უფლება იცხოვრონ ბედნიერად (ბედნიერებას კი მატერიალური კრიტერიუმით საზღვრავენ), დამოუკიდებლად ნიჭიერებისა, განათლებისა, შრომისმოყვარეობისა და იღბლიანობისგან, და ვერ ხვდებიან რომ, მათი იდეების რეალიზება უნიჭო, გაუნათლებელი და ზარმაცი უმუშევრების ნიჭიერ განათლებულ და მშრომელ ადამიანებთან მატერიალურ გათანაბრებას გამოიწვევს, რაც არამგონია ვინმეს სამართლიანად მოეხვეწოს; მესამე კი ბანალური და სუბიექტურია, ძალაუფლების მქონე ხალხს, განსაკუთრებით ავტორიტარულ ქვეყნებში სურთ ადამიანის აქტივობასა და კეთილდღეობაზე კონტროლი რათა უზრუნველყონ, მათი მორჩილება და ამდენად თავისი როგორც პოლიტიკური ისე მატერიალური მიზნების რეალიზება; სამივეს მნიშვნელოვანწილად ერთვის ბანალური არაპროფესიონალიზმი, თუმცა ეს განსაკუთრებით ავტორიტარული რეჟიმებისთვისაა დამახასიათებელი.

არის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი. გასაგებია რომ, დემოკრატია და ეკონომიკური კეთილდღეობა ძირითადად ერთად გვხვდება, მაგრამ ისმის კითხვა რატომ? რა ლოგიკური საფუძველი აქვს ამგვარ თანხვედრას? და აქაც პრინციპში ყველაფერი საკმაოდ მარტივადაა. სადაც პოლიტიკური თავისუფლებაა იქვეა სოციალური თავისუფლება ვინაიდან რაკი სახელმწიფო საზოგადოების ცალკეულ წევრებს კულში არ დასდევს და ათავისუფლებს პერმანენტული მეურვეობისგან, იგი ასევე პასუხისმგებლობას იხსნის მის ცხოვრებაზე, და ამდენად ადამიანი თავისუფლდება ხუნდებისგან, იგი თავად არის პასუხისმგებელი თავის თავზე, არავინ ეუბნება რა გააკეთოს, შესაბამისად კერძო ინიციატივისათვის გზა ხსნილია. ადამიანები, განსაკუთრებით კი ინიციატივიანი ადამიანები, ფიქრობენ იმაზე თუ როგორ შეცვალონ არათუ მხოლოდ თავისი ცხოვრება, არამედ გარემო და საზოგადოება უკეთესობისკენ, ამდენად რაკი ინიციატივა შეუზღუდავია

ბიზნესელების როლი და მისი განვითარება არა ბაზრის ერთ რომელიმე სექტორში ახალი მონაწილეების შესვლით, არა არსებული კეთილდღეობის გადანაწილებით, არამედ ბაზრის ახალი სექტორების შექმნით, ახალი პროდუქტისა თუ მომსახურების მომხმარებელთათვის შეთავაზების მეშვეობით, ამდენად იქმნება ახალი მომხმარებელი ახალი მომსახურებისა თუ პროდუქტისათვის, იქმნება ახალი, დამატებითი კეთილდღეობა, ადამიანები მდიდრდებიან არა სხვისთვის რაიმეს წართმევით, არამედ რაიმეს მიცემის გზით. მოკლედ ამგვარად ბიზნესი მზარდი ტემპით ვითარდება და ამოძრავებს, აღვიძებს, აცოცხლებს ეკონომიკას და მთლიანად სოციალურ სისტემას. ამ ლიბერალური შეხედულების საილუსტრაციოდ მოვიყვანოთ სერ უინსტონ ჩერჩილის გამონათქვამის თავისუფალ პერიფრაზს – ზოგს ბიზნესი მიაჩნია ცოფიანი ძაღლების ხროვად, რომლებიც უნდა დავხოცოთ (მემარცხენეები), ზოგს მეწველ ძროხად, რომელიც უნდა ვწველოთ (კონსერვატორები), სინამდვილეში კი ესაა ლოკომოტივი რომელსაც საზოგადოება და ქვეყანა მომავლისა და კეთილდღეობისკენ მიჰყავს (ლიბერალები)

ლიტერატურა:

References

1. Blanchard O. Macroeconomics. 2nd edition. Prentice Hall. 2000
2. Sacks J.D. and Larrain F.B. Macroeconomics in the Global Economy. Hemel Hempstead. Harvester Wheatsheaf. 1993
3. Mankiw N.G. Macroeconomics. 4th edition. Worth. 1999
4. Macroeconomics. Study Guide. University of London. 2001

Otar Bagaturia, Ani Zhgenti

The relationship between the political regime and economical welfare.

Summary

According to modern researches rich successful democratic countries have less interference in countries' enterprise activity. There comes a question:

Countries interfere less in the system because they're rich or they're rich because they interfere less?

There is sharp discussion about above-mentioned subject not only between various ideological systems as liberalism, Marxism, conservatism, neo-liberalism, neo-conservatism, social-democratism and others but inside each of ideological systems. There is no wonder about it, if a certain answer existed – united model of economical welfare would be approved by every country. But that's only at the first sight. Actually in countries of liberal economics discussion and political struggles are held about tactical field, as for strategy basically the agreement is reached. Countries of non-liberal economics are also characterized with authoritarian government regime and for them economics are less important; most attention is paid to political strength, the target of which is maintaining power and control on every social field and welfare of individuals, including enterprising activities. Although, on the level of declaration, every authoritarian regime calls itself as a “democracy” regime with certain definitions. E.g. “Sovereign Democracy”, “National Democracy” etc. Even more - claims about advantage of its democracy to western bourgeoisie democracy. Searching for a special way especially characterizes it. If we overview historical process, we'll see that Renaissance, global geographic discoveries, reformation, enlightenment, medicine, hygiene, struggling for rights, trading, producing, science and technique were developing simultaneously in Europe, thus determined creating capitalism, colonial empires and eventually western bourgeoisie liberal democracy and capitalism therefore liberal economics. It's hard to say if one was determined by another, it's not evident at the first sight and discussion is held exactly about this subject.

It is possible to say without proper analyze of common discussion: Where democracy exists, basic economical growth level is at high rate. Including several exceptions where during some authoritarian regimes capitalism develops but its essential to take two important notifies into account. First one: developing capitalism during mentioned regimes are determined with western technologies and capital and also with cheapness of local resources including workers that is determined with low level of life conditions. And second one: rate of economical growth is increased during process of democratization of such regimes despite the fact that changes covered only political field and not economical. For example, in Chile social experiment of Salvador Aliende was followed by reducing rate of economical growth

and approached threshold of zero. During regime of right-wing dictator Augusto Pinochet economical growth was 2.5-5% and after changing regime of Pinochet and founding democracy mark of economical growth was dropping to 5% only during peaks of economical crises and it has been above maximum of the regime of Pinochet for past 25 years. Such facts can be brought using examples of Argentina Spain Portugal Taiwan South Korea and others.

Therefore, where democracy exists capitalism develops dynamically as well and where democracy doesn't exist, its development is prevented, but while passing to democracy the process becomes faster. This point to the meaning of democracy in developing economics.

One of the most important aspects is “difference between potentials”. As in physics, in economics it moves and causes development, while its absence causes stagnation but differently from physics it's impossible to eradicate it in economics. There are some other equalizer-egalitarian ideas. Till the rich and the poor people exists kind people will exist as well who will have a desire to eradicate this unjustness. Mankind witnessed several such experiments, most evident and yet unfinished examples are Cuba and Northern Korea.

In democratic society initiative is unlimited. Number of businesses is growing not by entering new participants in certain segments of market, not by distribution of welfare but by creating of new segments of the market, by introducing new products and services to customers. People get rich not by taking away something from others but by giving something to other people. The free citation of words of Sir Winston Churchill illustrates these liberal views: “Some consider business pack of rabies dogs that we have to kill (the left-winged) and some consider it a milk cow from which we have to receive milk (conservatives) but actually it's a locomotive that leads society and country to future and welfare (liberals).

Key words. Intervention by government into enterprise activity, ideological system, liberal economics, non-liberal economics, authoritarian regime, democracy, rate of economical growth, development of capitalism, cheapness of local resources, Chile, Aliende, Pinochet, “difference between potentials”, movement, stagnation, equalizer-egalitarian ideas Cuba,

Northern Korea, initiative, creating of new segments of the market, Churchill, rabies dogs, milk cow, locomotive.

Reviewer – professor Guram Jolia, Georgian Technical University

**Багатурия Отар Георгиевич, Жгенти Ани Антоновна
Взаимосвязь политического режима и экономического
благополучия**

Резюме

Согласно существующему наблюдению, богатые, успешные, демократические страны меньше вмешиваются в экономическую и предпринимательскую деятельность. Возникает вопрос: Государства меньше вмешиваются в экономическую и предпринимательскую деятельность, поскольку они богаты, или они богаты поскольку меньше вмешиваются.

В связи с обозначенным постулатом существует дискуссия не только между представителями разных идеологических систем, таких как либерализм и Марксизм, консерватизм и неолиберализм, неоконсерватизм и социал-демократия и др., но и внутри каждой из них. В этом нет ничего удивительного, в действительности, если бы существовали однозначные ответы, единая модель экономического благополучия давно была бы принята во всех странах. Хотя это лишь на первый взгляд, на самом деле в странах либеральной экономики дискуссия и политическая борьба ведется по вопросам тактики, а в вопросе стратегии в целом существует согласие. В странах нелиберальной экономики к тому же господствуют авторитарные режимы для которых экономика второстепенна. В этих странах главное политическое господство, цель которого удержание власти и контроль над всеми сферами социальной жизни, в том числе над предпринимательской деятельностью и благополучием отдельных индивидов. Хотя они позиционируют как «демократии», но при этом уточняют свою особенность, как например «суверенная», «народная» и пр. При этом они подчеркивают свое превосходство над западной

буржуазной демократией, для них также свойственен поиск особого пути.

Оглядываясь на исторический процесс, мы видим что Ренессанс, Великие Географические Открытия, Реформация, Просвещение, медицина, гигиена, борьба за права, торговля, промышленность, наука и техника развивались в Европе параллельно друг другу, вследствие чего и возникли капитализм, колониальные империи, западная буржуазная либеральная демократия и либеральная экономика. Трудно сказать было ли одно вызвано другим или наоборот, и если да то, что било вызвано чем, об этом и ведется дискуссия.

Не углубляясь в обширную дискуссию, возможна лишь констатация факта: там, где развита демократия, темп экономического роста обычно выше, за исключением некоторых случаев, где экономика развивалась динамично при авторитарных режимах, но тут необходимо учесть два очень важных аспекта:

Во-первых, при авторитарных режимах развитие капитализма обусловлено иностранными, западными технологиями и капиталом, при дешевизне местных ресурсов, в том числе человеческих, что подтверждается низким уровнем жизни;

Во-вторых, при демократизации обозначенных авторитарных режимов, темп экономического роста возрастает, хотя изменения коснулись только политической сферы, экономической же не касались.

Примером вышеизложенного является Чили: при левом эксперименте Сальвадора Альенде темп экономического роста постоянно снижался и приблизился к нулевому показателю. В суровых условиях режима жесткой право-консервативной диктатуры Аугусто Пиночета темп экономического роста составлял 2,5 – 5,5 %%. После ухода Пиночета из власти и установления в стране демократии тот же показатель, на протяжении четверти века, обычно выше и понижается на пике экономического кризиса. Подобные факты можно вспомнить на примерах Аргентины, Испании, Португалии, Тайваня, Южной Кореи и др.

Соответственно там, где развивается демократия, развивается и капитализм, при отступлении от демократии замедляется экономическое развитие, при переходе же к демократии оно ускоряется, что определенно указывает на причинно-следственную связь.

Еще один аспект это «Разность Потенциалов», также как в физике ее наличие и в экономике определяет движение и развитие, отсутствие

же предопределяет стагнацию, хотя в отличие от физики, в экономике ее искоренение невозможно.

Нельзя не отметить наличие разных эгалитарно-уравнительных идеи, пока существует разница благосостояния между богатыми и бедными, будут существовать добрые люди желающие искоренить неравенство. Человечество давно наблюдает за несколькими экспериментами подобного толка, примером которых могут послужить Куба и Северная Корея

В демократичном обществе инициатива не ограничена. Бизнес растет не вступлением новых участников в определенный сегмент рынка, не распределением богатства, а созданием новых сегментов рынка, появлением новых продуктов и услуг. Люди становятся богаче не тем что отнимают что-то у других, но созданием чего-то нового для других. Для иллюстрации такого либерального взгляда можно привести слова Уинстона Черчилля – некоторые считают бизнес сворой бешеных собак, которых надо уничтожить (левые), некоторые - коровами, которых надо доить (консерваторы). А на самом деле это локомотив, который ведет общество и страну к процветанию (либералы)

Ключевые слова. Вмешательство государства в экономическую деятельность, идеологическая система, либеральная экономика, нелиберальная экономика, авторитарный режим, демократия, темп экономического роста, развитие капитализма, дешевизна местных ресурсов, Чили, Альенде, Пиночета, «Разность Потенциалов», движение, стагнация, эгалитарно-уравнительные идеи, Куба, Северная Корея, инициатива, созданием новых сегментов рынка, Черчилль, бешеные собаки, коровы, локомотив.

Рецензент - Профессор Гурам Джолия, Грузинский технический университет

თემურ თოდუა საქართველოს სახელმწიფო მართვის პრობლემები და პერსპექტივები

სახელმწიფო დემოკრატიულ საზოგადოებაში, მოქალაქეთა ინტერესების დაცვას, ზოგადსაკაცობრიო, ნაციონალური და სოციალური ღირებულებების კონსოლიდაციას უზრუნველყოფს. სახელმწიფო თავის ამოცანებს სახელმწიფოებრივი ადმინისტრირების სისტემის მეშვეობით ასრულებს. სახელმწიფო მართვის პროცესი თანამდებობის პირთა საქმიანობაში ვლინდება და სახელმწიფოს მიერ პრაქტიკულად რეალიზდება. სწორედ, ეს განასხვავებს სახელმწიფო სამსახურს სამოქალაქოსაგან, რომელიც მოქალაქეებისა და საზოგადოებრივი ასოციაციათგან წარმართება.

მაღალგანვითარებულ ქვეყნებში, სახელმწიფო მართვის დინამიზმზე განსაკუთრებულ ზეგავლენას ახდენს სამეცნიერო-ტექნიკური და პოლიტიკური პროცესები. თუ XX საუკუნეში ბიუროკრატიის საქმიანობა პროცედურული საშუალებებით, კონტროლირებითა და პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის დაცვით შემოიფარგლებოდა, XXI საუკუნის დასაწყისში სახელმწიფო მართვის ვექტორი პროგრამულ საკითხებზეა ორიენტირებული.

კარდინალურად შეიცვალა, ასევე სახელმწიფო მართვის სტილი. თუ გასული საუკუნის დასაწყისში მოხელეები სარისკო ქმედებებს, ინოვაციებს გაურბოდნენ, შეცდომის დაშვების ემინოდათ და რუტინული საქმიანობით იყვნენ დაკავებულნი, დღეს კი სახელმწიფო მოხელეები რისკიან ქმედებებს არ გაურბიან, ისინი მუდმივი ინოვაციებისა და ახალი შესაძლებლობების ძიებით არიან დაინტერესებულნი [4, გვ. 37].

სახელმწიფო მართვის მეცნიერებაში რაიმე მყარი სქემები და მოდელები არ შეიძლება იყოს. სახელმწიფო მართვის ფენომენი პერმანენტულ თეორიულ-პრაქტიკულ შესწავლას მოითხოვს, რადგანაც ის მუდმივი ცვლილებების, განახლებისა და განვითარების პროცესში იმყოფება.

საქართველოში სახელმწიფო მართვის მეცნიერებამ ოფიციალური აღიარება უკანასკნელ ხანებში ჰპოვა.

მარქსისტულ-ლენინური იდეოლოგიის ზეობის პერიოდში, სახელმწიფო მართვა, როგორც „პარტიის ხელმძღვანელისა და წარმართველის“ როლის სახით განიხილებოდა. სახელმწიფო მართვის ორგანოების კომპეტენციიდან გამოირიცხებოდა ისეთი მნიშვნელოვანი ელემენტები, როგორცაა მიზანსწრაფვა, გადაწყვეტილების მიღება, საზოგადოებრივი განვითარების პროგრამების შემუშავება. სახელმწიფო მართვის ამოცანები ფაქტობრივად პარტიული გადაწყვეტილების რეალიზაციამდე იყო დაყვანილი; სახელმწიფო მართვა, მხოლოდ, აღმასრულებელ-განმკარგულებელ საქმიანობას მოიცავდა. ის მკაფიო ფორმულირებით – „ბრძანება – შესრულების“ სახით გამოიხატებოდა. კრიტიკული შენიშვნები, ალტერნატიული იდეები, შემოქმედებითი ინიციატივები სახელმწიფო ადმინისტრირებაში აკრძალული იყო. სწორედ, ამიტომ, პარტიული ნომენკლატურის ეპოქაში, სახელმწიფო მართვა ბურჟუაზიულ, ცრუ მეცნიერებად განიხილებოდა.

დღეს საქართველოში მიმდინარეობს დემოკრატიული სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური სტრუქტურების ფორმირების პროცესი, ყალიბდება ახალი პოლიტიკური და ეკონომიკური სისტემები. მუშავდება ეკონომიკური, სოციალური და პოლიტიკური მართვის მექანიზმები. ამ მხრივ ქვეყანაში კონკრეტული ნაბიჯებიც გადაიდგა. 1997 წელს მიღებულ იქნა კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, სადაც განსაზღვრულია სახელმწიფო სამსახურის სტატუსი და ფუნქციები [3]. ქართველმა მკვლევარებმა სახელმწიფო მართვის თეორიის საკითხებს არაერთი სამეცნიერო ნაშრომი და მონოგრაფია მიუძღვნეს [1;2]. მიუხედავად ამისა, სახელმწიფო მართვის სისტემის შესახებ მეცნიერული კონცეფციები ჯერ კიდევ არ არის სათანადოდ შემუშავებული, არადა მათ გარეშე, მართვის მთელი რიგი თეორიულ-პრაქტიკული პრობლემები ვერ გადაწყდება. ასეთ საკითხთა სპექტრი კი სახელმწიფო მართვის მეცნიერების სფეროში საკმაოდ ფართო და მრავალია. მათგან ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემათაგანია სახელმწიფო მართვის ფორმების, სტრუქტურებისა თუ ორიენტაციის განსაზღვრა, რაც ჩვენს ქვეყანაში ჯერ კიდევ არ არის მკაფიოდ ჩამოყალიბებული. მართალია, ამ საკითხების გადაჭრა ერთობ რთულია, ვინაიდან საქართველოში სახელმწიფო მართვის

მეცნიერება, როგორც აღინიშნა, „ახალგაზრდა“ მეცნიერებაა. მაგრამ, მიუხედავად ამისა, ზოგადად მაინც უნდა იყოს განსაზღვრული თუნდაც საქართველოს სახელმწიფო მართვის სისტემის ორიენტაციის საკითხი.

აღსანიშნავია, რომ ამ მხრივ საქართველოს სახელმწიფო მართვის სისტემისთვის ორი ალტერნატიული გზა არსებობს: ეროვნული და დასავლური. ეროვნული უნდა ეფუძნებოდეს ისტორიულ გამოცდილებას, ნაციონალურ ტრადიციებს, რაც ძალზე მიმზიდველია, რამეთუ თითოეული პატრიოტისათვის, ქვეყნის წარსული წმინდაა. მაგრამ რამდენადაც ჩვენში დარღვეულია საზოგადოებრივი ფორმების პერმანენტულობა, შეუძლებელია მართვის წარსული ფორმების თანამედროვე მართვის მექანიზმებისათვის მორგება; მეორე გზაა დასავლური ქვეყნების მართვის სისტემების გამოცდილების გათვალისწინება, რასაც დადებითი და უარყოფითი მხარე აქვს. დასავლური ქვეყნების სახელმწიფო მართვის მდიდარი ტრადიციების გათვალისწინება და მისი ზოგიერთი ელემენტების დანერგვაც საქართველოს მართვის სისტემაში სასარგებლოა, მაგრამ მათი მთლიანად იმიტირება არაეფექტური იქნება. ვფიქრობთ, ჩვენი ქვეყნის მართვის სისტემა მაშინ გახდება დინამური და ეფექტური, თუ დასავლური სამყაროს სახელმწიფო მართვის მიღწევები და საუკეთესო მოდელები ეროვნულ ტრადიციებთან იქნება შესაბამისი.

სახელმწიფო მართვის სფეროში განსაკუთრებული ადგილი უკავია ფედერალური და უნიტარული ადმინისტრირების სისტემების კვლევა-ძიებას. როგორც ირკვევა, თანამედროვე საზოგადოებაში შეინიშნება ფედერალური და უნიტარული მართვის სისტემების კონვერგენციის პროცესი [7, გვ. 64-70]. ვფიქრობთ, საქართველოსთვის ოპტიმალური შეიძლება იყოს სახელმწიფო ადმინისტრირების ფედერალური მოდელი ცენტრალიზებული ტენდენციების შენარჩუნებით, რომელიც ეტაპობრივად უნდა გაძლიერდეს, რათა მართვის მექანიზმი ეფექტური და ქმედუნარიანი გახდეს.

დასავლეთის განვითარებული ქვეყნების ადმინისტრირების ანალიზით ირკვევა, რომ დემოკრატიული სახელმწიფოები ეფექტურად იფუნქციონირებენ, მხოლოდ იმ

შემთხვევაში, თუ ამ სახელმწიფოებში ერთმანეთისაგან გამიჯნულია კერძო და საჯარო სამართლის, ფედერალური და რეგიონული სამსახურები [9, გვ. 105-112]. ჩვენი აზრით, ეს კონცეფციები უნდა დაერთოს საფუძვლად საქართველოს სახელმწიფო მართვის სისტემას.

აღსანიშნავია, რომ სამეცნიერო ლიტერატურაში დომინირებს მოსაზრება სახელმწიფო მართვის, როგორც პოლიტიკური ფენომენის შესახებ. დღეს, დასავლეთის ქვეყნებში (აშშ, გერმანია, საფრანგეთი, დიდი ბრიტანეთი) „ნიეტრალური“ ადმინისტრაცია არ არსებობს. საჯარო სამსახური პოლიტიზირებულია: სახელმწიფო აპარატში მაღალი თანამდებობები პოლიტიზირებულ მოხელეებს უკავიათ [5, გვ. 19-25; 6, გვ. 18-20].

საჯარო სამსახურის მაღალი ეშვლონის მოხელეები, გადაწყვეტილების მიღებისას, გარკვეული დამოუკიდებლობით სარგებლობენ, რაც სახელმწიფო მართვის სპეციალიზაციის მკვეთრი გრადაციითაა განპირობებული; სახელმწიფო მოხელეებს შეუძლიათ დამოუკიდებლად იმოქმედონ მართვის ვიწრო სფეროში. ქართული სახელმწიფო ადმინისტრირების პრაქტიკაშიც განსაკუთრებული მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს ექსპერტიზას, დისკრეციულ საქმიანობას და სახელმწიფო პროგრამების დამოუკიდებლად შემუშავებას.

დემოკრატიული ქვეყნების სახელმწიფო სამსახურების მრავალწლიანი გამოცდილება მოწმობს, რომ რიგითი სახელმწიფო მოხელეების პოლიტიკური აქტივობა შეზღუდული უნდა იყოს. მათ ფაქტობრივად პოლიტიკური მოღვაწეობა ეკრძალებათ, რათა რიგითი მოხელეები ცალკეული პოლიტიკური პარტიების „ტყვეობაში“ არ აღმოჩნდნენ [8, გვ. 96-99; 5, გვ. 58-62].

უკანასკნელ ხანებში, განვითარებულ ქვეყნებში სახელმწიფო აპარატის მოღვაწეების ფორმირებისას საინტერესო ტენდენციები შეინიშნება: აშშ-ის სახელმწიფო აპარატში, უმრავლესობას ადმინისტრატორ-სპეციალისტები შეადგენენ [7, გვ. 98-99], მაშინ როცა, დიდ ბრიტანეთსა და საფრანგეთში, აღნიშნულ აპარატში ფართო პროფილის ადმინისტრატორები – „ჯენერალისტები“ ჭარბობენ [8, გვ. 52-54; 5, გვ. 17-20]. ორივე მოდელს, თავისი სუსტი და ძლიერი მხარე აქვს. სახელმწიფო აპარატში ჯენერალისტების საქმიანობა მართვის საერთო

კორდინაციის ამოცანებს ამარტივებს; ფართო პროფილის ადმინისტრატორებს ხელეწიფებათ ექსპერტა შეხედულებების, მათ მიერ წარმოდგენილი წინადადებებისა თუ პროექტების ტრანსფორმირება, ისინი პოლიტიკოსებთან აქტიურად თანამშრომლობენ, გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს დახმარებას უწევენ. ცხადია, ვიწრო პროფილის სპეციალისტებს მასშტაბური პრობლემების გაანალიზება არ ძალუძთ. მაგრამ ჯენერალისტებსაც უძნელდებათ მრავალრიცხოვანი ამოცანების გადაჭრა და ამიტომაცაა, რომ ექსპერტები დიდ დროს კარგავენ, რათა მათ პრობლემური საკითხები მარტივი და გასაგები ფორმის სახით მიაწოდონ. სწორედ ამ მიზნით შეიქმნა ე.წ. „ინტეგრალური იერარქია“, რომლის დროსაც სპეციალისტები და ჯენერალისტები, მაღალი რანგის ადმინისტრატორის ხელმძღვანელობით ერთობლივად საქმიანობენ. ვფიქრობთ, ეს მოდელი უნდა იქნეს გამოყენებული საქართველოს სახელმწიფო აპარატის ფორმირებისას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ასევე საკითხი სახელმწიფო მოხელეთა საკარიერო იერარქიის შესახებ. ევროპულ ქვეყნებში (დიდი ბრიტანეთი, გერმანია, საფრანგეთი) სახელმწიფო მოხელთა დაწინაურება გასულ საუკუნეში ეტაპობრივად, სამსახურებრივი სტაჟისა და ასაკობრივი ცენზის გათვალისწინებით ხდებოდა. მაგრამ თანამედროვე ეოქაში სამსახურებრივი სტაჟი და ასაკობრივი ცენზი ძირითად კრიტერიუმებად არ ითვლება. ამჟამად განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა მოხელეთა პროფესიონალიზმს, პირად ინიციატივას, აქტივობასა და ნოვატორულ თვისებებს. სწორედ ეს კრიტერიუმებია განმსაზღვრელი აშშ-ის საჯარო სამსახურის საკარიერო სისტემისათვის, რომელიც დღეისათვის ოპტიმალურადაა აღიარებული. აშშ-ში სამსახურებრივი იერარქიის საფეხურზე წინსვლა ავტომატურად არ ხდება. თანამდებობებზე მოხელეთა დაწინაურებისთვის ძირითად კრიტერიუმებად მიჩნეულია მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს სახეობა, შედეგი და ხარისხობრივი მაჩვენებელი [7, გვ. 210-223]. ჩვენი აზრით, ამგვარი კრიტერიუმებით უნდა ხდებოდეს ქართული ადმინისტრირების სისტემაში მოხელეთა შერჩევა-დაწინაურება. დასავლეთის განვითარებულ ქვეყნებში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება, ასევე საჯარო სამსახურის სისტემაზე

კონტროლის საკითხს. თანამედროვე დემოკრატიულ საზოგადოებაში, სახელმწიფო მართვა საპარლამენტო და იუსტიციის სისტემის კონტროლის გარეშე წარმოდგენილია, დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში დიდი ავტორიტეტით სარგებლობს საპარლამენტო უფლებამოსილებით აღჭურვილი ინსტიტუტები – ომბუდსმენებისა და შუამავლებისა, რომლებიც სახელმწიფო ადმინისტრაციის საქმიანობას სწავლობენ. ასეთი საშუამავლო ინსტანციების ფუნქციონირება ხელს უწყობს საპარლამენტო და აღმასრულებელ ხელისუფლებას შორის კოორდინაციას; ანელებს მათ შორის ურთიერთობათა შესაძლო გამწვავებას.

აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო მართვის თეორიის სფეროში მიღწეული წარმატებების მიუხედავად, ჯერ კიდევ მრავალი სამეცნიერო პრობლემა გადაუჭრელი რჩება. ასეთ პრობლემათა სპექტრს განეკუთვნება, მაგალითად, სახელმწიფო მართვის ცენტრალიზაციისა და დეცენტრალიზაციის ელემენტების შერწყმის, იერარქიულ ურთიერთობათა რაციონალობისა თუ ბიუროკრატიული სახელმწიფო აპარატის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტური მეთოდების შემუშავების საკითხები.

სახელმწიფო მართვის ქართული სამეცნიერო სკოლის ფორმირებისა და მისი განვითარებისათვის არსებით მომენტად საჯარო ადმინისტრირების მეცნიერების, წარმოებისა და ბიზნესის მართვის მეცნიერების დაახლოების პროცესი გვესახება. ზოგიერთი დასავლელი მეცნიერის აზრით, სამივე ეს სფერო, სამომავლოდ ერთიან სამეცნიერო სისტემაში უნდა გაერთიანდეს; ჩვენს ქვეყანაში სახელმწიფო მართვის მეცნიერების განვითარებისათვის აუცილებელი და სასარგებლოცაა, ასევე სამეცნიერო მონოგრაფიებისა და სახელმძღვანელოების გამოცემა, საჯარო ლექციების ჩატარება, ტრენინგები. უმაღლესი სასწავლებლების შესაბამის სპეციალობებზე, სწავლების სამივე საფეხურზე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დოქტორანტურა) სახელმწიფო მართვა ინტენსიურად უნდა ისწავლებოდეს და სასწავლო პროგრამების ერთ-ერთი წამყვანი შემადგენელი ნაწილი უნდა გახდეს. სწორედ ასეთი ხასიათის სამუშაოები ჩაატარეს ამერიკელებმა გასული საუკუნის 30-50-იან წლებში და ამ მხრივ ბრწყინვალე წარმატებებსაც მიაღწიეს: სახელმწიფო

მართვის ამერიკული სკოლა მსოფლიო მეცნიერებაში, დღესაც ლიდერის პოზიციას ინარჩუნებს.

დაბოლოს, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს პრაქტიკული მნიშვნელობის გამოკვლევების გამოცემას, ძირითადად უნდა დაფინანსდეს პრაქტიკული რეკომენდაციების შემცველი პროგრამები და პროექტები. ვფიქრობთ, ყოველივე ეს ხელს შეუწყობს ქართული სახელმწიფო მართვის მეცნიერების განვითარებას, რაც ცხადია, მისი წარმატების წინაპირობა გახდება.

ლიტერატურა

References

1. doRonaZe S., saxelmwifo marTvis Teorii sakiTxebi. Tb., 2007. (Georgan)
2. zardiaSvili d. a., svaniSvili al. CitalaZe ir., sajaro samsaxuri. Tb., 2004. (Georgan)
3. saqarTvelos kanoni sajaro samsaxuris Sesaxeb – saqarTvelos parlamentis uwyebani, #45, 1977. (Georgan)
4. Vasilenko I., Administrativno-gosudarstvennoe upravlenie v stranah zapadan - USA, Velikobritania, Francia, Germaniia. M., 2001. (Russian)
5. Gosudarstvennaia sluzhba osnovnih kapitalisticheskikh stran. M., 1977. (Russian)
6. Sulemov V. Politicheskii partii I gisudarstvennaia skuzhba. M., 1993. (Russian)
7. American Public Administration: Past, Present, Future, Ed. by F. Mosher. Alabama, 1975.
8. Greenwood J., Wilson D., Public Administration of Britain. Winchester, 1984.
9. Public Administration: by F. Heady. New York, 1966.

Temur Todua

Problems and Prospects of the Government of Georgia

Summary

Normally any democratic government ought to defend public interests and be a guarantor of national and social values common to the mankind. The

State should implement this important mission through the system of administration manifested in certain activities of the officials and realized by the Apparatus of the State. This is the very distinction between the State Machine and the public services. The latter is directed by the citizens and their associations.

Dynamism of State management is distinctively influenced by current scientific, technical or political events characteristic, to any highly developed country. All the activities of bureaucracy were circumscribed by means of procedures, monitoring and political neutrality in the 20th century while the vector of governance is oriented towards the previously programmed problems in the beginning of the 21st one.

Existence of any constant schemes or models in the process of statecraft is impossible because this phenomenon permanently implies proper theoretical and practical studies as it regularly changes, anewals and develops further.

Nowadays formation of democratic, social, economic and political structures is in progress in Georgia. The Government is trying to design appropriate mechanisms of economic, social and political administration. And yet, proper scientific conceptions of the statecrafting process are not worked out. At the same time absence of such conceptions makes it impossible to solve a number of theoretical and practical problems of administering. The area of such problems is rather wide in the sphere of governing. The most important one among them is determination of forms, structures or orientation of governance.

The science of the government has obtained in Georgia an official recognition recently. For system of the government of our country there are two ways - national and western. The national leans against historical experience, national traditions. But at us the continuity of public forms is broken, on it's impossible to take left in the history of the form of government and to apply them today. The second way – Western experience should consider their elements of the government and transfer to our life. However, their blind imitation it's not effective. In many European countries basic criterion for increase of official in a post is business qualities, the personal initiative and innovation. In our opinion, this approach should use in modern Georgian practice of government.

We believe that we should select all the best the western countries taking into account national traditions. In a modern society there is an original convergence of two systems of the government - federal and unitary. We consider that for Georgia an optimum variant model of the state administration with strong centralist tendencies is represented federal. To accelerate development Georgian school of thought of the government it is obviously possible to pull together a science public administration and management science enterprises.

Lately there have been observed quite interesting tendencies in modeling of the State Apparatus in many highly developed countries, for instance, administrator specialists make the majority of the USA government while „Generalists” is wide-range administrators predominate in the UK and France. Each of these models has got its strong and possessive case weak points. The „Generalists” activities simplify the tasks of general coordination in management. They are able to transform experts’ viewpoints and projects offered by them. They are actively, co-operating with the politicians and helping the people who ought to make decisions. This is the main reason for forming of so called „integral hierarchy” is when the experts and the „generalists” work together under the guidance of high rank administrators. We suppose that Georgian State machine should be designed according to this very model.

Control of public service system, is exclusively important in highly developed western countries. It is impossible to imagine any kind of governance without a certain control of the Parliament and the proper system of justice in modern democratic societies. The Institutions of ombudsmen and mediators, commissioned by the Parliaments, normally come to know the activities of the State administration and they are merited to be trusted.

It is work pointing that in spite of certain achievements there still remain numbers of unsolved scientific problems in the sphere of governance theory. Here, for instance, belong a problem of combining centralization and decentralization elements in governing, also the problems connected with the rationality of hierarchial interactions or the problems of devising the methods of fighting against bureaucracy.

Some western scientists believe that in future these two branches can merge in one science. To accelerate development of Georgian school thought of the government it is necessary and it should be useful there will be textbooks, scientific monographies. In higher educational institutions government courses should read intensively. It is obviously possible to emphasise the practical importance government research, to finance basically those scientific programs which recommendations set as the purpose development practical, offer well-founded projects and programs.

Key words. Public Administration, public policy, administrators, generalists, integral hierarchy, national, traditions, federal, centralization, decentralization, Georgia, programs.

Reviewer – professor Evgeny Baratashvili, Georgian Technical University.

Тодуа Темур Тариелович

Проблемы и перспективы государственного управления Грузии

Резюме

В демократическом обществе государство является основной формой консолидации общечеловеческих, национальных и социальных ценностей и интересов его граждан. Свои задачи государство решает через систему государственного управления. Процесс государственного администрирования фиксируется в деятельности должностных лиц и является практической реализацией целей и воли государства. Это отличает государственную службу от гражданской, которая является средством осуществления целей, интересов и прав граждан и общественных ассоциаций.

В разных странах Запада основное влияние на динамизме государственного управления оказывают научно-технические и политические процессы. Если профессиональная деятельность бюрократии XX века была направлена на процедурные способы деятельности, подотчетность, подконтрольность, политическую нейтральность, то в начале XXI века государственное управление нацелено на программные методы.

Сегодня в Грузии развиваются демократические процессы, формируются новые политические и экономические системы,

разрабатывается механизмы экономического, социального и политического управления. Однако, многие вопросы, касающиеся формы, структуры и ориентации государственного управления пока еще не изучены.

В Грузии наука государственного управления получила официальное признание недавно. Для системы государственного управления нашей страны существуют две пути - национальной и западной. Национальная система опирается на исторический опыт, национальные традиции. Но у нас нарушена непрерывность общественных форм, поэтому нельзя взять ушедшие в истории формы государственного управления и применить их сегодня. Второй путь – Западный опыт должно учитывать их элементы государственного управления и перенести в нашу жизнь. Однако, их слепое имитирование не эффективно. Во многих европейских странах основным критерием для повышения чиновника в должности является деловые качества, личная инициатива и новаторство. По нашему мнению, этот подход должен пользоваться в современной грузинской практике государственного управления. Полагаем, что мы должны отбирать все самое лучшее западных стран с учетом национальных традиций. В современном обществе идет своеобразная конвергенция двух систем государственного управления - федеральной и унитарной.

Мы считаем, что для Грузии оптимальным вариантом представляется федеральная модель государственного администрирования с сильными централистическими тенденциями.

Интересная тенденция проявилась в последнее время при формировании модели аппарата государственных служащих в разных странах: В США в госаппарате достаточно долго преобладали чиновники – специалисты, в то время как в Великобритании и Франции – администраторы – дженералисты. Время показало, что обе модели имеют свои сильные и слабые стороны. Расширенное использование дженералистов упрощают задачу общей координации управления

Дженералисты способные трансформировать мнения экспертов в предложения и проекты, оказывают большую помощь лицам, принимающим решения. Очевидно также, что узкие специалисты не способны анализировать проблемы в широком контексте. В условиях возрастающей специализации управления, дженералисты не справляются с возросшим объемом задач. Именно поэтому было

создана интегральной иерархии, при которой специалисты и дженералисты работают рука об руку под единым руководством высшего чиновника. На наш взгляд, эту модель следует использовать при формировании аппарата государственных служащих в Грузии.

Несмотря на успехи в развитии теории государственного управления, остается еще немало открытых научных проблем. К ним относятся вопросы об оптимальном сочетании централизации и децентрализации в государственном управлении, о рациональной иерархии отношений в системе государственной администрации, об эффективных методах борьбы с бюрократизацией государственной машины и многое другое. Для того чтобы ускорить развитие грузинской научной школы государственного управления представляется возможным сблизить науку публичного администрирования и науку управления предприятиями.

Некоторые западные ученые полагают, что в будущем эти две отрасли могут слиться в одну науку. Для того чтобы ускорить развитие грузинской научной школы государственного управления необходимо издание учебников, научных монографий. В высших учебных заведениях курсы государственного управления должно читать интенсивно. Представляется возможным сделать акцент на практическую значимость исследований вопросов государственного управления, финансировать в основном те научные программы, которые ставят своей целью выработку практических рекомендаций, предлагают обоснованные проекты и программы.

Ключевые слова. Государственное управление, государственная служба, администраторы, дженералист, интегральная иерархия, национальное, традиции, федеральный, централизация, децентрализация, Грузия, программы.

Рецензент - Профессор Евгений Бараташвили, Грузинский технический университет

istoria

თენგიზ გრიგოლია, მაია ამირგულაშვილი ადმოსავლეთის ბლოკის დემონტაჟი და „ხაზმდობანი რეგულაცია“ ევროპაში

მეორე მსოფლიო ომში გამარჯვებულ ქვეყნებს შორის უთანხმოებამ ევროპის საკითხებში თავი იჩინა პოტსდამის კონფერენციაზე (1945წ. 17 ივლი-სი-2 აგვისტო) კონფერენციის მუშაობა ახალ გეოპოლიტიკურ სიბრტყეში მიმდინარეობდა. საბჭოთა მთავრობა ცდილობდა მეფის რუსეთის ისტორიული კურსი გაეგრძელებინა და ევროპული სახელმწიფოები ექცია საბჭოთა კავშირის სატელიტებად. კონფლიქტის მთავარი მიზეზები გახდა – იდეოლოგიური წინააღმდეგობა საბჭოთა კავშირსა და დასავლეთის ქვეყნებს შორის, ასევე ამბიციის, დასავლეთისა და ადმოსავლეთისა რათა მათ ეთამაშათ გადამწყვეტი როლი მომავალი ევროპის პოლიტიკურ მოწყობაში. ამას დაერთო უთანხმოებანი მთავრობის ფორმირების საკითხში, როგორც ცენტრალურ ისე ადმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში. „რკინის ფარდამ“, რომელიც ევროპაში XX საუკუნის 40-იან წლებში ჩამოეშვა ადმოსავლეთი ევროპა გამოიწვნა დანარჩენი მსოფლიოსაგან. ორპოლუსიანი მსოფლიოს „ცივი ომის“ საწყისი პერიოდი დასავლეთისა და ადმოსავლეთისათვის (ანუ საბჭოთა კავშირისათვის) ასეთი ქმედებებით ხასიათდებოდა.

საბჭოთა კავშირის ქმედებებმა მთელი სიმწვავეით დააყენა დასავლეთ ევროპის დემოკრატიულ სახელმწიფოთა წინაშე საიმედო თავდაცვის სისტემის ჩამოყალიბების საკითხები. მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ პერიოდში განისაზღვრა ევროპის უსაფრთხოების სტრატეგიის მთავარი პრინციპები. იგი ასეთი იყო: დასავლეთ ევროპის დემოკრატიული ქვეყნების (დამარცხებული გერმანიის ჩათვლით) ფართო სოლიდარობა მოქმედების ერთიანობა, დასავლეთ ევროპის კოლექტიური სამხედრო თავდაცვა ადმოსავლეთიდან მომავალი შესაძლო

საფრთხისაგან, აშშ-ს ჩართვა ევროპაში უსაფრთხოების უზრუნველყოფისათვის.

აღმოსავლეთ ევროპის ხალხთა წინააღმდეგობა იმ ქარის ძალას იკრეფდა, რომელსაც „რკინის ფარდა“ უნდა გაერღვია.

ბერლინის ბლოკადამ 1948-1949 წლებში სათავე დაუდო ახალ კონფრონტაციას, რომლის შედეგად მთლიანად ევროპა ორად გაიყო. გამყოფი „რკინის ფარდა“ კი ბერლინის კედელი აღმოჩნდა. ბერლინის კრიზისის მიზეზი გახდა დასავლეთ გერმანიაში კონტროლირებადი საოკუპაციო ზონების ჩართვა „მარშალის გეგმაში“, სიტუაცია იმანაც დაძაბა, რომ 1948 წელს ამერიკელებმა და ინგლისელებმა გერმანიაში თავიანთ საოკუპაციო ზონებში დაიწვეს ფულადი რეფორმის გატარება.

საბჭოთა კავშირმა ამის საპასუხოდ დაიწყო ბერლინის დასავლეთი საოკუპაციო ზონების სამხედრო ბლოკადა. სსრ კავშირმა განახორციელა ბერლინის დასავლეთი ნაწილის მიწისზედა კავშირის ყველა საშუალებების სრული შეწყვეტა, რომელიც აუცილებელი იყო ქალაქის დასავლეთი ნაწილის უზრუნველსაყოფად. ინგლისმა და ამერიკამ ყოველივე ამას საპაერო ხიდის ორგანიზებით უპასუხეს. საკვების მიწოდება დასავლეთ ბერლინისათვის თვითმფრინავებით ხორციელდებოდა. სტალინმა ამის საპასუხოდ აღმოსავლეთ გერმანიის სოვეტიზაცია დაიწყო. კრემლმა დაამტკიცა გერმანელი ნაციის ორად გაყოფის ბარბაროსული გეგმა.

XX საუკუნის 40-იანი წლების ბოლოსათვის მსოფლიოს ორ საორიენტაციო ცენტრად ვაშინგტონი და მოსკოვი იქცა. ევროპის ორივე ნაწილისათვის ეს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სამხედრო დაშორებებს, უფრო სწორედ დაპირისპირებას მოასწავებდა. მაშინ როდესაც საბჭოეთი ელბის გადაღმა უფრო მნიშვნელოვან როლს თამაშობდა და გაგლენის სფეროებს აფართოებდა, დასავლეთ ევროპის მთავარ საზრუნავად თავისი უშიშროება იქცა.

1949 წელს როცა სსრ კავშირის მიერ ბერლინის მიდამოები სრულიად გადაიკეტა და პრალაშიც მოასწორო გადატრიალების მოწყობა, ამერიკის კონტინენტის ორმა სახელმწიფომ საერთო სამხედრო თავდაცვის კავშირი NATO შექმნა. აღნიშნულ კავშირს 1955 წელს გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკა შეუერთდა. საბჭოთა ექსპანსიიდან და სოვეტიზაციიდან თავის დაღწევის გზები 1948

წლის თებერვალში დაიწყო ჩეხოსლოვაკიაში. 1948 წელს უნგრეთში კომუნისტებმა ძალაუფლება ხელში აიღეს. ეროვნულ-პატრიოტული ძალები აღმოსავლეთ ევროპაში „მსოფლიო ომის“ შემდგომ პერიოდში შეეცადა „საბჭოთა ხელისუფლების“ დამხობას. ყოველივე ამისათვის დაიწყო ქმედითი მუშაობა. დასავლეთის სახელმწიფოთა ოფიციალურ წრეებსა და აგენტურას ჰქონდა მჭიდრო ურთიერთობა აღმოსავლეთ ევროპის ეროვნულ-პატრიოტულ, ემიგრანტულ ორგანიზაციებთან. ისინი მათ აძლევდნენ ინსტრუქტაჟს, როგორ უნდა მოქცეულიყვნენ ადგილებზე. კრემლი ყოველთვის გამოდიოდა თავის სატელიტ ქვეყნებში ლიბერალიზაციის წინააღმდეგ, რომელსაც შეეძლო შეერყია ფუნდამენტი კომუნისტური წყობილებისათვის. ცნობილია, რომ 1956 წლის თებერვალში ხრუშჩოვის მიერ პარტიის XX ყრილობაზე სტალინის პიროვნების კულტის კრიტიკა მპაროვოცირებული გახდა იმ გამოსვლებისა, რაც აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში მოხდა. აღმოსავლეთ ევროპის პატრიოტული ძალების მოთხოვნები იყო: ერთპარტიული კომუნისტური მმართველობის მოსპობა და მრავალპარტიულობის დაშვება, სიტყვის, პრესის, რწმენის, გაფიცვების, ორგანიზაციების, მიტინგების, დემონსტრაციების თავისუფლების დაშვება. კრემლმა 1956 წლის ივნისში დემოკრატიული მოთხოვნებისათვის სისხლში ჩაახშო პოლონეთის ქალაქ პოზნანის ეროვნულ ძალთა გამოსვლა. 19 ოქტომბერს კრემლმა ტანკები დაძრა ვარშავისაკენ, მაგრამ ისინი მალე უკან მოტრიალდნენ, რადგან პოლონეთმა ტაქტიკური სვლა გააკეთა. იგი მოსკოვს სოციალიზმის ერთგულებასა და ვარშავის ხელშეკრულების ორგანიზაციაში დარჩენას შეჰპირდა.

1956 წლის თებერვალში ხრუშჩოვის „საიდუმლო სიტყვამ“, რომელიც მან XX ყრილობაზე წარმოთქვა, უნგრელებს ეგონათ, რომ მათ მიეცათ შანსი რათა ისინი რეფორმებზე გადასულიყვნენ, მაგრამ ხრუშჩოვის ამ სიყალბემ უნგრელებს მძიმე განსაცდელი მოუვლინა.

1956 წლის 23 ოქტომბრიდან დაიწყო ბუდაპეშტში სტუდენტთა მასობრივი გამოსვლები მოთხოვნებით: სიტყვის და პრესის თავისუფლება, მ. რაკოშის და მისი გარემოცვის სასამართლოში მიცემა, იმრე ნადის ხელისუფლებაში დაბრუნება. 24 ოქტომბრის სტუდენტური გამოსვლები

ბუდაპეშტში უკვე სახალხო აჯანყებაში გადაიზარდა. 24 ოქტომბერს ი. ნადი პრემიერ-მინისტრად იქნა დანიშნული. მოსკოვმა თავისი ემისრების მეშვეობით გარიგებას მიაღწია ი. ნადისთან. საბჭოთა შეიარაღებულმა ძალებმა ბუდაპეშტიდან უკან დაიხიეს, მაგრამ უნგრელები მტკიცედ მოითხოვდნენ მოსკოვთან ყოველგვარი გარიგების შეწყვეტას. მოსკოვის მიმართ მათი მოთხოვნა შემდეგი იყო: მრავალპარტიული სისტემის დამკვიდრება, საბჭოთა ჯარების გაყვანა უნგრეთიდან და ვარშავის პარტიიდან დაუყოვნებლივი გამოსვლა.

ამერიკელები, დასავლეთის სხვა სახელმწიფოები ძალზე გასაიდუმლოებულად ეხმარებოდნენ უნგრელებს. აშკარა დახმარებას შეიძლებოდა მოსკოვის გაღიზიანება გამოიწვია და ჯარები შეეყვანა უნგრეთში. მოსკოვმა უკან მაინც არ დაიხია. მას შემდეგ რაც ოპოზიციამ და ინტელიგენციის წარმომადგენლებმა უნგრეთში მოახერხა რადიოსა და პრესის თავისი გავლენის ქვეშ მოქცევა, მოსკოვის აშკარა ინტერვენციას ბუდაპეშტის მოსახლეობამ ბრძოლით უპასუხა. კრემლის ასეთ ქმედებას დასავლეთისაგან მწვავე რეაქცია არ მოჰყოლია. სხვადასხვა საინფორმაციო სააგენტოების ცნობით ბუდაპეშტის ქუჩებსა თუ მოედნებზე საბჭოთა შეიარაღებული ძალები არაადამიანური სისასტიკით გამოირჩეოდნენ. წყაროების მიხედვით 23 ოქტომბრიდან 4 ნოემბრამდე ბუდაპეშტში შეტაკების შედეგად დაიღუპა 10 ათასი პატრიოტი. უნგრეთის აჯანყება 10 დღეში იქნა ჩახშობილი. სსრ კავშირის ასეთი სასტიკი ინტერვენციის გამო დასავლეთს არ გაუკეთებია განცხადება. უნდა აღინიშნოს ის გარემოება, რომ 1956 წლის 27 ოქტომბერს გაეროს უშიშროების საბჭოში შეტანილ იქნა მიმართვა „სიტუაცია, შექმნილი უცხოელი სამხედრო ძალების გამო უნგრეთში“. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით უშიშროების საბჭომ 4 ნოემბერს მიიღო რეზოლუცია, მაშინ როცა ყველაფერი დამთავრდა. დუაიტ ენზენჰაუერის აზრით მაშინ ამერიკელთა და დასავლეთის ნებისმიერ სახელმწიფოს ჩარევას უნგრეთის ამბებში შეიძლება მესამე მსოფლიო ომი მოჰყოლოდა ასე, რომ უნგრელები 1956 წლის ოქტომბერსა და ნოემბერში დასავლეთის დახმარების გარეშე პირდაპირ აღმოჩნდნენ მოსკოვის წინააღმდეგ. კომუნისტური რეჟიმის ლიბერალიზაციის მოთხოვნამ უნგრეთი სისხლის ღვრამდე

მიიყვანა. 1989 წლის გაზაფხულზე უნგრეთში შექმნილმა ნაციონალურმა კომისიამ 1956 წლის ტრაგიკულ ამბებს პირველად უწოდა სახალხო აჯანყება, ხოლო ი. ნადი „უნგრული განახლების“, „ნაციონალური კომუნისმის“ სულიერ მამად იქნა აღიარებული.

„რკინის ფარდამ“ რომელიც ჩამოეშვა ევროპაში აღმოსავლეთ ევროპის წინააღმდეგობის ხმები ჩაახშო. აღმოსავლეთ ევროპა მან დასავლეთისათვის მიუწვდომელი გახდა. მაგრამ აღმოსავლეთ ცენტრალურმა და სამხრეთ ევროპამ ძალა მოიკრიბა. 1948 წელს ბროს ტიტომ კავშირი გაწყვიტა სტალინთან. 1953 წელს მოხდა მღელვარება აღმოსავლეთ გერმანიაში. 1956 წელ ჯერ პოლონელები, შემდეგ კი უნგრელები შეეცადნენ წინ აღდგომოდნენ კომუნისტურ რეჟიმს. 1948 წელს უკმაყოფილების ტალღა ჩეხოსლოვაკიას გადაედო.

1946 წელს საბჭოთა არმიის შეჭრამ ჩეხოსლოვაკიაში ბევრი ადამიანის სულიერი დაცემა გამოიწვია და ისინი შოკში ჩააგდო. ადამიანები დაიტვირთნენ თავიანთი შინაური ცხოვრებით. ბევრი გაშორდა პოლიტიკას. მოსახლეობის უმეტესი ნაწილი ცდილობდა ნაკლები დრო ყოფილიყო თავის სამუშაო ადგილზე. მათ მთელი ენერჯია ქალაქგარეთ აგარაკებზე დროის გატარებასა და იქ საყოფაცხოვრებო პირობების გაუმჯობესებისაკენ მიმართეს. ასე, რომ პარასკევი საღამოდან სტრესის მოსახსნელად მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილი ქალაქგარეთ გადიოდა. მაგრამ საბედნიეროდ „პრადის გაზაფხულის“ ყლორტები არ იყო საბჭოთა კავშირის მიერ ბოლომდე განადგურებული. იგი თანდათანობით იწყებდა თავის მადლა აწევას. როგორი უცნაურიც არ უნდა იყოს ყოველგვარი სევდის მოხსნის წყარო ჩეხოსლოვაკიისათვის აღმოჩნდა ამერიკული როკ მუსიკა და ადგილობრივი ჯგუფი „Plastic papple of universe“ “პლასმასის ადამიანების” სამყარო. ეს სახელწოდება მან მიიღო ფრენკ ზაპის სიმღერის ტექსტის ფრაზის გამო. აღნიშნული ჯგუფი ჩამოყალიბდა პრადაში საბჭოთა ინტერვენციის განხორციელების ერთი თვის თავზე. ჯგუფმა თავიდანვე ხალხთა მასების დიდი ყურადღება მიიპყრო. მთავრობის რეაქციით ჯგუფს აეკრძალა კონცერტები, მაგრამ ნიჭიერი მუსიკოსები თავიანთ საქმეს იატაკქვეშეთში აგრძელებდნენ.

მთავრობის მხრივ როგორც ჯგუფის მოღვაწეობა და მათი მუსიკა აღიქმებოდა, როგორც „ანტისოციალისტური“ და „ასოციალური“. ინტელიგენციისათვის ჯგუფის მოღვაწეობა დისიდენტურ მოღვაწეობად ფასდებოდა.

1977 წელს 250 მწერალმა, მასწავლებელმა და სამართალდამცველმა ხელი მოაწერა თავისებურ მანიფესტს „ქარტია 77“-ს, რომელშიც მთავრობისადმი მთავარი მოწოდება იყო, რომ პატივი ეცათ ადამიანთა უფლებებისადმი ჰელსინკის თათბირის ფარგლებში, რომელსაც სოციალისტური ბანაკის ქვეყნებმა 16 თვის უკან მოაწერეს ხელი. 1975 წელს ფინეთის დედაქალაქ-ჰელსინკიში „ქარტია 77“-ის მთავარი ლიდერი იყო ვაცლავ ჰაველი, რომელიც მრავალჯერ იყო დაპატიმრებული თავისი დისიდენტური მოღვაწეობის გამო და ციხეში გატარებული ჰქონდა ოთხი წელი.

ჩეხოსლოვაკიის პოლიტიკურ პროცესებში მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა რელიგიამაც. ღვთისმსახურები ხალხის შოკიდან გამოსაყვანად არ თაკილობდნენ არავითარ სამსახურს რათა ისინი ხალხთან ყოფილიყვნენ, ზოგი მუშაობდა მსახურებად, ზოგი სანტექნიკად, ისინი იატაკქვეშეთში ადამიანთა სულიერ გამხსნელებას და ღვისმსახურებას ეწეოდა. ასე რომ ეს ყველაფერი 1989 წლამდე გრძელდებოდა. ჩეხოსლოვაკიის კომუნისტურმა რეჟიმმა მას ვერაფერი დაუპირისპირა.

დრამატურგისა და ადამიანის უფლებების აქტივისტის ვაცლავ ჰაველის სასამართლო პროცესებმა ხელი შეუწვევს საზოგადოებრივი ოპოზიციის კონსოლიდაციას ჩეხოსლოვაკიის დრომოჭმული, ავტორიტალური რეჟიმის წინააღმდეგ. ვაცლავ ჰაველი აღნიშნავდა: „ძმებო, ინტელექტუალებო იყავით აქტიურნი ამ ორი გზიდან ერთის არჩევაში: ან დათანხმდით, რომ რომელიმე პოლიტიკურ თანამდებობაზე მუშაობდეთ ან რომ ძალაუფლებაში მყოფთა სახეების ცხვირწინ განუწყვეტლივ გეჭიროთ სარკე“. ვაცლავ ჰაველის ერთ-ერთი სასამართლო პროცესი ასე დაიწყო:

განსასჯელი: ვაცლავ ჰაველი
ბრალდება: ძირგამომთხრელი საქმიანობა, უცხო ქვეყნისათვის ანტისახელმწიფოებრივ პროპაგანდაში ხელშეწყობა, დემონსტრაციაში მონაწილეობისაკენ

წაქეზება-წახალისება, უსაფრთხოების ზომათა აღსრულებისათვის ხელშეშლა.

პროცესის ადგილმდებარეობა: პრალა, ჩეხოსლოვაკია

პროცესთა თარიღი: 1977 წლის 18 ოქტომბერი, 1979 წლის 22 ოქტომბერი, 1989 წლის 21 თებერვალი.

განაჩენი: დამნაშავე

სასჯელი: ორწელიწადნახევარი პატიმრობა, 12 თვიანი პატიმრობა, 9 თვიანი პატიმრობა.

საბჭოთა სპეცსამსახურები „ქარტიელებს“ მოღვაწეობის საშუალებას არ აძლევდნენ. დასავლეთის პოლიტოლოგების აზრით ცოტაა ქვეყანა რომელიც დაუპყრიათ იმდენჯერ, რამდენჯერაც პოლონეთი. ორ დიდ „მტაცებელს“ – გერმანიასა და რუსეთს – შორის მდებარე ქვეყანამ, უკანასკნელი ორი საუკუნის მანძილზე დამოუკიდებლად მხოლოდ 33 წელიწადს იარსება და მაინც პოლონეთმა „ცივ ომში“ დიდი განსაცდელი გამოიარა, სოციალისტური სისტემის დანგრევიდან 18 წელიწადში მან გასაოცარ წარმატებებს მიაღწია. სტალინის აზრით პოლონეთში კომუნიზმის შემოღება იგივე იყო, რაც ძროხისათვის უნაგირის დადგმა. პოლონეთს, მიუხედავად ყოველივე ზემოთ თქმულისა, შეუძლია იამაყოს გასული საუკუნით. პოლონეთის განმათავისუფლებელ მოძრაობაში განსაკუთრებული როლი შეასრულა ჯგუფმა „მუშათა დაცვის კომიტეტმა“ (პოლონურად KOR), რომელიც შეიქმნა საზღვარგარეთ, კერძოდ ჟენევაში 1975 წელს. ორგანიზაციის ლიდერი გახდა ადამ მიხნიკი. 1978 წელს აღნიშნული ორგანიზაციის გონივრული ქმედებით შეიქმნა პროფკავშირების თავისუფალი ორგანიზაცია „სოლიდარობა“.

1980 წელს გლდანსკში დაწყებულმა მუშათა გაფიცვებმა აიძულა მთავრობა, რომ „სოლიდარობა“ ეცნო როგორც დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირი. „სოლიდარობის“ ლიდერმა ლეხ ვალენსამ იგი ერთიან პოლიტიკურ მოძრაობად შეკრა და დაუპირისპირა კომუნისტურ რეჟიმს. „სოლიდარობამ“ რეგისტრაცია 1980 წლის ნოემბერში გაიარა. „სოლიდარობას“ აქტიურად თანაუგრძნობდა რომის პაპი იოანე პავლე II, რომლის პიროვნებაში კრემლი კომუნიზმის დაუძინებელ მტერს ხედავდა.

იოანე პავლე II-ემ ეროვნებით პოლონელმა(კაროლ ვოიტილამ) ბევრი გააკეთა „სოლიდარობის“ ასალორძინებლად.

მოსკოვსა და ვარშავას შორის დაძაბულ პერიოდში 1981 წლის თებერვალში, როდესაც კრემლი პოლონეთში ინტერვენციისათვის ემზადებოდა პაპი თავისი ჩვეული დიპლომატიით კრემლის უმაღლეს ხელისუფალთ ურჩევდა, რომ მათ პატივი უნდა ეცათ პოლონეთის დამოუკიდებლობისა და „სოლიდარიზის“ უფლებებისათვის. ყოველივე ეს გახლდათ მინიშნება იმისა, რომ იოანე პავლე II პოლონელ პატრიოტთა მხარეს იქნებოდა. პოლონეთის კრიზისმა გამოცდილება შეიძინა, პოლონელი პატრიოტების მოღვაწეობამ ძირი გამოუთხარა კომუნისტურ რეჟიმს. პოლონეთმა სწრაფად დაიმკვიდრა ადგილი ერთა ევროპულ ოჯახში. 1999 წელს პოლონეთი ნატოში შევიდა, 2004 წელს კი ევროკავშირში. პოლონეთის “შინ დაბრუნებას” მიესალმა მთელი ევროპა.ევროპის წამყვან სახელმწიფოთა აზრი პოლონეთისადმი ირონიულია, ისინი ჩივიან, რომ პოლონეთს სურს ეკონომიკური ინტეგრაცია ევროპასთან და პოლიტიკური – აშშ – თან.

აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებს გაუმართლათ იმაში რომ 1985 წლიდან ხელისუფლებაში მოვიდა ახალი გუნდი მ. გორბაჩოვის მეთაურობით. აღნიშნულმა გუნდმა შეიგნო „ცივი ომის“ უპერსპექტივო პოლიტიკა.

XX საუკუნის 80-იანი წლების ბოლოს ვითარება დაიძაბა პოლონეთში, უნგრეთში, ჩეხოსლოვაკიაში და აღმოსავლეთ გერმანიაში. მ. გორბაჩოვი არ წავიდა კონფრონტაციის ძველი გზით. მან საბოლოოდ უარი თქვა „ბრეჟნევის დოქტრინაზე“. გორბაჩოვმა უარი თქვა თავისი „გავლენის სფეროებზე“. 1989 წლის ივლისში ევროსაბჭოს სხდომაზე გამოსვლისას მან ასეთი განცხადება გააკეთა „საზოგადოებრივ პოლიტიკური წყობა ამა თუ იმ ქვეყანაში იცვლებოდა ადრე და შეიძლება შეცვალოს მომავალში, მაგრამ ეს ცვლილებები წარმოადგენს ამა თუ იმ ქვეყნის საქმეს და მის არჩევანს. ნებისმიერი ჩარევა საშინაო საქმეებში და ნებისმიერი ცდები შეიზღუდოს სახელმწიფო სუვერენიტეტი–მეგობრულ, მოკავშირე და სხვა ქვეყნებში–დაუშვებელია. დროა არქივს ჩაგაბაროთ „ცივი ომის“ დროინდელი პოსტულატები, როდესაც ევროპა განიხილებოდა როგორც კონფრონტაციის არენა, დაყოფილი „გავლენის სფეროებად“. მ. გორბაჩოვი ხედავდა იმ გავლენის სფეროს შენარჩუნება რაც საბჭოთა კავშირს ჰქონდა ევროპაში უკვე აღემატებოდა საბჭოთა იმპერიის შესაძლებლობებს, ამიტომ

წავიდა იგი ლიბერალიზაციის გზით. თუ აღმოსავლეთ ევროპის ყველა ქვეყანაში გარდაქმნის პროცესი თითქმის თანმიმდევრულად ლოგიკის შესაბამისად მიმდინარეობდა რუმინეთთან დაკავშირებით იქმნება შთაბეჭდილება, რომ იგი ელოდებოდა თავის რიგსა და განახლების ქარტეხილს. 1989 წელი ყველაზე გრძელი აღმოჩნდა ქვეყნის ისტორიაში. 1989 წლის რევოლუციურ პროცესებს რუმინეთი ოდნავ დაგვიანებით, მაგრამ დიდი ერთუზიანებით შეუერთდა.

რუმინეთში განსაკუთრებით აუტანელი გახდა ნიკოლაი ჩაუშესკუს რეჟიმი, რომლის მმართველობა 1965 წლიდან დაიწყო, რუმინეთში კონსტიტუციის ცვლილებების შედეგად 1974 წელს იგი გახდა რუმინეთის პრეზიდენტი. ნ. ჩაუშესკუს დიქტატორული რეჟიმს მკაცრი და დამთრგუნველი გამოვლინებები ჰქონდა. როგორც რუმინეთის ყოფილი პრეზიდენტი იონ ილიესკუ აღნიშნავდა: ჩაუშესკუმ ქვეყანას ჩრდილო-კორეული ჩაგვრის რეჟიმი დაუწესა, ეკონომიკაში – ავტარკიული ორიენტაცია, გარესამყაროსთან კი ყოველგვარი კავშირი-სამეცნიერო, კულტურული, ზოგადადამიანური შეწყვიტა.

გარდაქმნის მშვიდობიანი პირობების უზრუნველყოფით გამოიხატა „ხავერდოვანი რევოლუცია“ ჩეხეთში. რუმინეთში ეს შეუძლებელი აღმოჩნდა. სოციალისტური სისტემის შინაგანმა წინააღმდეგობებმა, სოციალურმა დაძაბულობამ ქვეყანაში პიკს მიაღწია. სოციალური დაძაბულობა სოციალურ აფეთქებაში, სახალხო აჯანყებაში გადაიზარდა. დიქტატორული რეჟიმის გამეფებამ რუმინეთი რევოლუციის დაწყებამდე მიიყვანა.

რუმინეთის რევოლუციის განსაკუთრებულობას მისი შინაარსი წარმოადგენდა. რუმინელმა პატრიოტებმა შეადგინეს 10 მუხლისაგან შემდგარი საყოველთაოდ ცნობილი პროგრამა „ეროვნული ხსნის ფრონტის მიმართვა ქვეყნისადმი“. იგი 1989 წლის 22 დეკემბერს ღამით იქნა გამოქვეყნებული. პროგრამაში ჩამოყალიბებული იყო გარდაქმნის მიზნები: დაწყებული პოლიტიკურით დიქტატორული რეჟიმის ყველა ძალოვანი სტრუქტურის დათხოვნა, მთავრობის გადაყენება, მრავალპარტიული დემოკრატიული სისტემის დამყარება, ეკონომიკური და სოციალური გარდაქმნების დაუყოვნებლივი განხორციელება. რუმინეთის რევოლუცია გაბედულად მოქმედებდა. მან ელვისებურად გადაუარა ტოტალიტარულ

სახელმწიფოს. 1989 წლის 16 დეკემბერს დიქტატურის წინააღმდეგ იფეთქა აჯანყებამ ქვეყნის დასავლეთით მდებარე ქალაქ ტიმიშოარში. 20 დეკემბერს მღელვარებამ მასობრივი ხასიათი მიიღო და არმიის მანიფესტანტებთან დაძმობილება დაიწყო. ამან ბიძგი მისცა მასობრივ მღელვარებას ქვეყანაში. ჩაუშესკუს რეჟიმს დაუპირისპირდა ქვეყნის აქტიური მოსახლეობის ახალი თაობა. 1989 წლის 22 და 23 დეკემბერს რუმინეთის რევოლუცია თავის პროგრამაში „ეხფვის მიმართვა ქვეყნისადმი“ აკანონებდა რუმინეთის პოლიტიკური სისტემისა და სახელმწიფო წყობილების ძირეულ ცვლილებებს. ქვეყანაში აღშვოთება იმითაც იყო გამოწვეული, რომ ნ. ჩაუშესკუმ 17 დეკემბერს გასცა ბრძანება, რომ შეიარაღებულ ძალებს დაეხვრიტათ დემონსტრაცია ქალაქ ტიმიშოარში.

1989 წლის 22 დეკემბერს, 12 საათსა და 06 წუთზე ბუქარესტში, რუმინეთის კომუნისტური პარტიის ცენტრალური კომიტეტის სახურავიდან აფრინდა ვერტმფრენი, რომელშიც ნიკოლაი ჩაუშესკუ და მისი ცოლი იმყოფებოდნენ. დიქტატორი გაურბოდა საკუთარ ხალხს. ნ. ჩაუშესკუ გასამართლებულ იქნა სამხედრო ტრიბუნალის მიერ და სიკვდილით იქნა დასჯილი ბუქარესტის ახლოს 1989 წლის 25 დეკემბერს.

1989 წლის დეკემბრის გამარჯვება რუმინეთში ტკივილის ფასად იქნა მიღწეული. დაიღვარა სისხლი. ესაა რუმინეთის რევოლუციის თავისებურება. სწორედ ეს ტრაგედია გამოყოფს მას ყოფილი კომუნისტური აღიანისის ქვეყნებში მომხდარი პროცესებისაგან. რუმინეთის რევოლუცია ჭეშმარიტად სახალხო აღმოჩნდა. იგი ეროვნული ხასიათის სოციალური ამოფრქვევა იყო. რუმინეთს „ხავერდოვანი რევოლუციის“ შესაძლებლობანი არ მისცემია, რადგან ჩაუშესკუმ ყველა მოლაპარაკებისა და რეფორმატული ტენდენციების გზა უკუაგდო.

1989-1990 წლები აღმოსავლეთ ევროპისათვის გარდატეხის წელი გახდა. ზოგიერთი ისტორიკოსი მას „უკიდრესობათა საუკუნედ“ ან „მოკლე საუკუნედ“ ნათლავს. XX საუკუნის 80-90 წლებში ცენტრალურ და სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპას გარდაქმნების ბობოქარმა ძვრებმა გადაუარა. მას შემდეგ რაც გერმანიამ 1989 წლის 9 ნომბერს ბერლინის კედელში გამშვები პუნქტი გახსნა, 1989 წელი ისტორიის მოპოვების, ევროპის რევოლუციის წელიწადად იქცა. გარდაიქმნა ევროპის

პოლიტიკური რუკა, შეიცვალა წონასწორობა ევროპაში. ევროპის საერთაშორისო ცხოვრებაში ახალი ტენდენციები და ახალი კონფიგურაცია გამოჩნდა.

1989 წელს ნიღაბი ახდა ყველაფერს, რაც ხდებოდა ცენტრალურ და სამხრეთ აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში, დაგვიანდა სოციალიზმის მიხრწნილი სისტემის ნანგრევები თავისი მოშლილი მექანიზმით. ისტორიულმა კანონზომიერებამ სოციალისტური სისტემა ელვისებურად დაანგრია. ცნობილი პოლიტიკოსი ოლგინ ტოფლერისა აღნიშნავდა: „ევროპული სახელმწიფოებრივი სოციალიზმის დრამატული აღსასრული შემთხვევითი არ იყო. სოციალისტური რეჟიმები დაემხო არა შეთქმულების შედეგად, არამედ კაპიტალისტური გარემოცვის გარეგანი ეკონომიკური დაწოლის გამო.

იგი კლასიკური კონფლიქტია ტოტალიტარულ სახელმწიფოს სასტიკ დამორგუნველ სისტემაში განსახიერებულ საწარმოო ურთიერთობათა და იმ ახალი ტექნოლოგიებით წარმოდგენილ საწარმო საშუალებათა შორის, რომლებმაც განსაკუთრებული დინამიზმი შემატეს ეკონომიურ და სოციალურ განვითარებას.

შემეცნებამ 1989 წელს ნათლად წარმოაჩინა სოციალიზმის კატასტროფიული კრიზისის სიღრმე, როგორც ცენტრალურ ისე აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში. თავი გამოიამჟღავნა იმ უმეცრობამ და იმ სუბიექტივიზმმა, რომელიც დამახასიათებელი იყო ტოტალიტარული რეჟიმისა და მმართველობის დიქტატორული წესისადმი, აღმოსავლეთ ევროპაში არსებული რეჟიმების სისტემა მისმა არაშედეგიანობამ ჩაახშო.

1989 წელს ენერგია გამოაცალა ე. წ. სოციალისტურ ბლოკს. ცენტრალური და სამხრეთ-აღმოსავლეთი ქვეყნების რევოლუცია წარმოადგენს ევროპის ხალხთა მონაპოვარს. ევროპის „ხავერდოვანმა რევოლუციამ“ რევოლუციის კლასიკური თეორია ახალი ელემენტებით შეავსო.

ლიტერატურა:

References

1. ion iliesku, rumineTi imedis aRorZineba, Tb., 2001. (Georgian)

2. S. malaSxia, konfliktების პროგნოზირება, Tბ., 2007. (Georgian)
3. k. kacitaZe, geopolitikური და geostrategიული ტრანსფორმაცია ევროპაში, Tბ., 2001. (Georgian)
4. ernst-oto Cempli, მსოფლიო პოლიტიკის განვითარების პროცესი. (Georgian)
5. Madlen Olbright, Gospozha gossekretar., M., 2004.
6. Maksakovski, Geograficheskaia kartina mira, kniga II. M., 2005.
7. Michael J Hogan (ED): The End of the Cold War, London, 1992.

Tengiz Grigolia, Maia Amirgulashvili **Dezintegration east block and liberal “Velvetly revolution” in Europe**

Summary

The last period of Eighteenth and the beginning of 90th of twentieth century has become the period of European Revolution. Breaking down the Berlin Wall sated the beginning for the liberal Revolution in Southern, Central and Eastern Europe. In Europe began the period the huge emancipation movement.

Political situation was summed up during the nineteenth in the twentieth century. The liberal revolution of Europe was managed by the whole Europe which filled classical theories of Revolutions with the fresh new elements. Liberal Revolution processes which broke out in Europe from the beginning of 1989 had its own different properties.

Romanian revolution is characterized as the specific one among European liberal revolutions.

Nikolaou Ceausescu and his wife urgently fled from Bucharest on 22nd of December, 1989. Scared and frightened dictator was running from furious mass aggression.

Violent regime in Romania was crashed by force and the dictatorship of Ceausescu ran down.

Romanian revolution was public, indeed. It rose from political and social bases. Everything started in Timisher. Romania had not prepared any possibilities for the mild revolution.

1989-1990 for the Eastern Europe has become the Era of changes. Some masters of history baptized this period as the “Marginal Century” or “Short Century”. In 80-90 years of twentieth century, central and south-eastern Europe has been covered with the era of changes. On the 9th of November 1989, when Germany opened the customs block in Berlin Wall, made this year to become the year for European Revolutions. The political map of Europe has transformed. In the life of European International life has popped up the new paths and new configurations.

1989 has revealed everything what was happening in Central and South-eastern European countries, showed the ruins of Socialist System with the damaged mechanism. History damaged Socialist System with one hand. Well known politician Alvin Torler remarked: “Socialism in European countries was not sudden. Socialistic regimes have been abolished not because of betrayals, but because of the economical tension from the Capitalist environment.

Studies have clearly expressed catastrophic depth of crisis which broke out in Central and Eastern European countries in 1989. Also has been revealed the subjectivism, which was appropriate for totalitarian regime and dictatorial law. The rude overcomes of these regimes has killed himself in Eastern Europe.

The year of 1989 has squeezed out the whole energy from Socialistic Block. The revolution of central and South-eastern countries is the gain of people. The “Velvet Revolution” of Europe has filled classical theory of revolution with new elements.

Key words. Hungarian refreshment. world of plastic people, Charter 77, transatlantic environment, grey zone, home return of Poland, KOR, solidarity, short century, velvet revolution, associative.

Reviewer – professor Vazha Shubitidze, Georgian Technical University.

**Григория Тенгиз Бондоевич, Амиргулашвили Майя Ушангиевна
Дезинтеграция восточного блока и «Бархатные революции» в
Европе**

Резюме

Последний период XX века, стали годами революций. Развал Берлинской стены положил начало либеральным революциям в южной, центральной и западной Европе, начался период большого освобождения Европы.

90-ые года XX века суммировали политические результаты истории Европы. Либеральные революции стали достижением всей Европы. Они заполнили новыми элементами классические теории революций.

Начиная с 1989 года, процессы либеральных революций в Европе, отличились особенными признаками различий.

Румынская революция характеризовалась особым свойством из числа Европейских либеральных революций.

Николау Чаушеску и его жена сбежали из Бухареста 22-го Декабря, 1989 года. Диктатор на пике устранился, чтобы защитится от ярости массы.

Насильственный режим в Румынии насильственно был подавлен и диктатура Чаушеску пала.

Румынская революция имела истинно парадный характер. Она возникла из политических и социальных основ. Всё началось в Тимишаре. У Румынской революции не было возможностей «Бархатной революций».

1989-1990 г.г. для восточной Европы являются переходными. Некоторые историки называют этот период «коротким веком». В 80-90 г.г. 20 в. центральную и юго-восточную Европу охватила буря перестройки. После того, как в 1989 г. 9 ноября Германия открыла пункт в Берлинской стене, 1989 г. стал периодом европейской революции. Изменилась политическая карта Европы и равновесие. В международной европейской жизни появились новые тенденции и новые конфигурации.

1989 г. снял маску с того, что происходило в центральной и юго-восточных в странах Европы, показал разрушения социалистической системы. Историческая закономерность, как молния разрушило социалистическую систему. Известный историк

О.Тофлет отметил: «Драматический конец европейского государственного социализма не был случайным. Социалистический режим пал под давлением капитализма и внешней экономики». Это классический конфликт в системе тоталитарного государства и между новыми технологическими возможностями, которые вложили особенную динамичность в развитие экономики и социализма.

В 1989 г. стала явно заметна глубина социалистического катастрофического кризиса, как в центральной, так и в странах восточной Европы. Проявили себя также то меньшинство и субъективизм, которые характерны для тоталитарного режима и диктаторского правления, в восточной Европе существующий системный режим погубила его безрезультатность.

1989 г. опустошил энергию социалистического блока. „Бархатная революция“ Европы дополнила классическую теорию революции новыми элементами.

Ключевые слова. Венгерские обновления, пластмассовые люди вселенной, Хартия 77. трансатлантическое пространство, серая зона, возвращение Польши домой, KOR, солидарность, короткий век., бархатная революция, асоциальный

Рецензент - Профессор Важа Шубитидзе, Грузинский технический университет

თემურ თოდუა, ლია ნებიერიძე კველი ქვეყნის სახელმწიფო მართვის ისტორიიდან

სახელმწიფოებისა თუ იმპერიების არსებობის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანწილადაა დამოკიდებული სახელმწიფო მართვის სისტემის გამართულობასა და მის სრულყოფილებაზე. ამ მხრივ, ძველი სახელმწიფოები და იმპერიები სათანადო სიმაღლეზე არ იდგნენ. ცნობილი ამერიკელი ისტორიკოსი და პოლიტოლოგი ჯ. ნეში მართებულად შენიშნავს, რომ ძველი სახელმწიფოების დაცემა-დაქვეითების ერთ-ერთი უმთავრესი მიზეზი, მათი ადმინისტრაციული სისტემის გაუმართაობა და არასრულყოფილება იყო. [18, გვ. 23].

მართალია, ძველი აღმოსავლეთისა და ანტიკური ეპოქის მთელი რიგი სახელმწიფოების მართვის მექანიზმი არაეფექტური, არასტაბილური სახით წარმოგვიდგება, მაგრამ შედარებით უფრო დახვეწილი ჩანს ძველი ეგვიპტის, ბაბილონის, ათენის, სპარტის პოლის-სახელმწიფოების, ალექსანდრე მაკედონელის იმპერიისა და ძველი რომის სახელმწიფო მართვის სისტემები.

1. ძველი აღმოსავლეთის ქვეყნები

ეგვიპტე. ძველი ეგვიპტე აღმოსავლური დესპოტიისა და თეოკრატიული ფორმის სახელმწიფო იყო. სახელმწიფო აპარატი საკმაოდ რთული სტრუქტურისგან შედგებოდა. სახელმწიფოს მეთაურად ითვლებოდა ფარაონი, რომელიც აბსოლუტური ძალაუფლებით სარგებლობდა. მის ხელში იყო თავმოყრილი საკანონმდებლო, აღმასრულებელი, სასამართლო, სამხედრო და სასულიერო ხელისუფლება. ფარაონი გამოსცემდა კანონებს, იგი სათავეში ედგა ქვეყნის სამოხელეო აპარატს. ფარაონი იყო უმაღლესი ადმინისტრატორი და მთავარსარდალი.

ფარაონის შემდეგ სახელმწიფოში მეორე პირს ვეზირი წარმოადგენდა. იგი იყო სახელმწიფოს უფროსი, ქვეყნის მმართველი, ფარაონის საიდუმლო მრჩეველი. ვეზირის თანამდებობა ფარაონის უახლოეს ნათესავებს ეკავათ. ვეზირის კომპეტენციაში შედიოდა არმიის შეგროვება, ციხესიმაგრეთა მეთვალყურეობა, მეფის მცველი რაზმების ხელმძღვანელობა,

სახნავ-სათესი მიწების განკარგვა, სახივრების მოსმენა და განაწესის გამოტანა.

უმადლესი თანამდებობის პირი იყო მთავარი საზინადარი. იგი განაგებდა სახელმწიფოს ბიუჯეტს. ამავე დროს საზინადარი ითვლებოდა სახელმწიფო სახაზინოსა და საგანძურის გამგებლად. მთავარ საზინადარს ორი ხელქვეითი საზინადარი ჰყავდა, რომლებიც სამხედრო საქმეებს განაგებდნენ. სასამართლო ორგანოები ეგვიპტეში წარმოდგენილი იყო სამეფო სასამართლოს, ათთა საბჭოს სასამართლოს, ექვსთა პალატისა და სატადრო სასამართლოს სახით. სამეფო სასამართლოს ფარაონი თავმჯდომარეობდა, ხოლო ექვსთა პალატის სასამართლოს ჯატი. სატადრო სასამართლოებს თავმჯდომარეობდნენ ქურუმები. მთელი სასამართლო სისტემა კი ფარაონს ექვემდებარებოდა. [13, გვ. 95-101].

სამეფო სახლის სამეურნეო ნაწილი დაყოფილი იყო სხვადასხვა ფუნქციების მიხედვით: საჭურჭლე, რომელსაც „თეთრი სახლი ეწოდებოდა“, ბელღები, იარაღის არსენალი, ტანსაცმლისა და ზეთეულის საწყოები. თითოეულ მათგანს თავისი მოხელე განაგებდა, სამეფო მოხელეები ფარაონის ან „დიდი სახლის“ ხარჯზე ცხოვრობდნენ. [7, გვ.136-137]. ფარაონი მოხელეებს მიწებს გამოუყოფდა. ამგვარი „მამულების“ ზომები შეესაბამებოდა მოხელის ადგილს იერარქიულ სტრუქტურაში. თეორიულად მოხელის ოჯახს მიწაზე უფლება მინიჭებული ჰქონდა იმ ვადით, სანამ მის უფროსს გარკვეული თანამდებობა ეკავა, მაგრამ ყოველი მოხელე ცდილობდა თანამდებობის მემკვიდრეობით შენარჩუნებას. ანექსირებული ტერიტორიების მართვას, რომელიც ითვალისწინებდა ეგვიპტისათვის ყოველწლიური ხარკის გადახდას, ფარაონის მიერ დანიშნული ადგილობრივი დიდებულები აწარმოებდნენ, მაგრამ ეგვიპტელი მოხელეების მეთვალყურეობით. ეს მოხელეები ატარებდნენ ტიტულს „უცხო ქვეყნის უფროსი.“

ასე რომ, ეგვიპტის სახელმწიფო ერთიან პრინციპს დაქვემდებარებულ მწყობრ მექანიზმად წარმოგვიდგება, ურთულესი იერარქიული პრინციპით გამართული ბიუროკრატიული აპარატით, სადაც თითოეულ მოხელეს განსაზღვრული ფუნქცია ჰქონდა დაკისრებული.

ბაბილონი. ბაბილონის სამეფო შუამდინარეთში მდებარეობდა. ის განსაკუთრებულ ძლიერებას ჰამურაბის მეფობის დროს (ძვ.წ. 1792–1750წწ.) აღწევს. ბაბილონის სამეფო ტიპიურ ძველადმოსავლურ სახელმწიფოს წარმოადგენდა. სახელმწიფოს სათავეში იდგა შეუზღუდველი ძალაუფლებით აღწურვილი მეფე. მის ხელში იყრიდა თავს სამხედრო, სასამართლო და რელიგიური საქმეები, თვითონვე განაგებდა სახელმწიფოს სამეურნეო საქმიანობის ძირითად დარგებსაც.

მეფის შემდეგ უმაღლესი თანამდებობის პირი იყო ნუბანდა, რომელიც სასახლის მმართველად ითვლებოდა. ის ხელმძღვანელობდა სარწყავი სისტემის მოწესრიგებას, ამავე დროს მეფის ხაზინადარი, სამეფო კარის გამგებელი, არმიის მთავარსარდალიც იყო. მას, ასევე ადგილობრივი მმართველობაც ექვემდებარებოდა; მეფის ერთ-ერთ მოადგილედ ითვლებოდა ისაკუ, რომელიც ქალაქის მართვას ზედამხედველობდა. ის ასევე ხელმძღვანელობდა მეურნეობას. სამოხელეო აპარატში შედიოდნენ სამეფო კანცელარიის მოსამსახურენი და ქურუმები. გარდა ამისა, ადგილებზე იყვნენ სპეციალური საფინანსო და საპოლიციო დარგის აგენტები, რომლებიც გადასახადის აკრეფის საკითხებს განაგებდნენ, დამნაშავეთა შეპყრობას ახორციელებდნენ. ასევე იყვნენ სამეურნეო სფეროს მუშაკები, სახელმწიფო საწყობების მცველები.

ქვეყნის პოლიტიკურ ცხოვრებაში განსაკუთრებულ როლს არმია ასრულებდა. არმიისათვის მუდმივი კონტინგენტის უზრუნველყოფის მიზნით ჰამურაბიმ გაატარა კანონი, რომლის მიხედვითაც კრედიტორს არ შეეძლო გირაოში აეყვანა ოჯახის უფროსი მამაკაცი. ბაბილონში არსებობდა მეთაურთა სხვადასხვა კატეგორია – დექუმი („შემკრები“) და ლუბუთუმი („ძლიერი კაცი“), რომლებიც მაღალ სამხედრო წოდებას შეადგენდნენ. მოზრდილი სამხედრო დანაყოფის მეთაური „ვაქილ ამურიმ“-ად იწოდებოდა. [14, გვ.48-65].

რაც შეეხება ბაბილონის ადგილობრივი მართვის სისტემას, ის ერთიანი ბაბილონური სახელმწიფოს ფორმირების შემდეგ შეიქმნა. მთელი ქვეყანა დაყოფილი იყო ადმინისტრაციულ-ტერიტორიულ ერთეულებად. მსხვილ ადმინისტრაციულ ერთეულებს მეფის მიერ დანიშნული მმართველი – შაქანაქუმი ედგა სათავეში. მცირე სიდიდის ერთეულებს კი მეფის

სპეციალური მოხელე – რაბიანუმი, რომელიც ადგილობრივ სათემო ხელისუფლებასთან (თემის უხუცესთა საბჭო, თემის სახალხო კრება) ერთად ადმინისტრაციულ და სასამართლო საქმეებს განაგებდა.

2. ანტიკური ქვეყნები

ძველი საბერძნეთი. ძველი საბერძნეთის ისტორია არსებითად პოლის-სახელმწიფოების ისტორიაა. მრავალრიცხოვან ბერძნულ პოლის-სახელმწიფოებს შორის გამორჩეული ადგილი სპარტისა და ათენის სახელმწიფოებს ეკავათ.

სპარტა ძვ.წ. IX საუკუნეში სამხრეთ საბერძნეთში, ლაკონიკის ცენტრში წარმოიშვა. სპარტის პოლიტიკური სტრუქტურა და მართვის სისტემა ერთობ უჩვეულო იყო. ის ძველ დროშივე გამოცანად იქცა. ზოგს ის იდეალურ წყობილებად მიაჩნდა, სხვანი კი ანტიჰუმანურ სახელმწიფოდ მოიაზრებდნენ. ზოგიერთი თანამედროვე მკვლევარს სპარტის სახელმწიფო წყობას იდეალურ მოდელად მიიჩნევს, სხვათა აზრით, კი სპარტა წარმოადგენს „ანომალიას“, „ისტორიულ კურიოზს“ ძველი საბერძნეთის ისტორიაში. [იხ., დაწვრ., 9, გვ.195-199; 15, გვ.70-85; 16, გვ.205-230]. მართლაც, თუკი ელინური პოლისების დიდი ნაწილი კლასიკური ტიპის პოლისები იყვნენ თავიანთი აკროპოლისებითა (ციხესიმაგრეები) და ქალაქური ცხოვრებისათვის დამახასიათებელი ატრიბუტებით (ვაჭრობა, ხელოსნობა), სპარტა ასეთ ელემენტებს მოკლებული იყო. ის არატიპური, ხუთი სოფლის გაერთიანებისგან შექმნილი მილიტარისტული ხასიათის სახელმწიფოს წარმოადგენდა. სახელმწიფო მართვის მექანიზმშიც სამხედრო ორგანიზაციის შესაბამისად იყო გამართული.

სპარტის სახელმწიფოს სათავეში ორი ბასილევსი (მეფე) იდგა. მეფეები იყვნენ უმაღლესი მთავარსარდლები. ისინი ქვეყნის საშინაო პოლიტიკაში უმნიშვნელო როლს ასრულებდნენ. მეფეების ძალაუფლება რეალური, ომის დროს ხდებოდა. მეფეებს ძირითადად ქურუმთა და მსაჯულთა ფუნქციები რჩებოდა. ისინი შედიოდნენ უხუცესთა საბჭოში, ე.წ. გერუსიაში, რომელიც დიდი უფლებამოსილებით სარგებლობდა. გერუსიაში შედიოდა 60 წელს გადაცილებული 28 სპარტიაცი და ორი 30 წელს გადაცილებული მეფე-გერუსია წარმოადგენდა უმაღლეს სასამართლოსა და

სამხედრო საბჭოს. სპარტის სახელმწიფოს უმაღლესი ორგანო იყო სახალხო კრება - აპელა. მის მუშაობაში მონაწილეობის უფლება ჰქონდა ყველა სრულწლოვანი სპარტიაცი, მაგრამ აპელას რეალური როლი სპარტის პოლიტიკურ ცხოვრებაში უმნიშვნელო იყო, ვინაიდან საკანონმდებლო ინიციატივის დაყენება არ შეეძლო. ხმის მიცემა ხდებოდა ყვირილით. უპირატესობა რჩებოდა იმ მხარეს, რომელიც უფრო ხმამაღლა იყვირებდა. სპარტაში არსებობდა ეფორების კოლეგია, რომელიც ხუთი წევრისაგან შედგებოდა. ეფორებს ერთი წლის ვადით ირჩევდნენ. ეფორთა კოლეგია კონტროლს უწევდა სახელმწიფოს ფუნქციონირების ყველა მხარეს, კონსტიტუციის დაცვას.

განსხვავებული იყო სპარტის სახელმწიფო პოლიტიკაც: ხელისუფლება ექსპორტ-იმპორტს კრძალავდა. სპარტიაციებისთვის ხელოსნობა სამარცხვინო საქმედ ითვლებოდა. ამით მხოლოდ პერიეკები (ხელოსნები) უნდა ყოფილიყვნენ დაკავებულნი; სპარტის კანონმდებლის ლიკურგოსის კანონებით იკრძალებოდა ფუფუნების საგნების შექმნა, სრულწლოვანი მამაკაცებს საერთო სასადილოში - სისისტიაში უნდა ესადილათ, ერთნაირი ტანსაცმელი უნდა ჩაცვათ. ამით სახელმწიფომ ჩაკლა თავის მოქალაქეებში ყოველგვარი სწრაფვა ინდივიდუალური გამდიდრებისკენ და სპარტელთა ყურადღება კონსოლიდაციასა და მათი სიჭკველის სულისკვეთებით აღზრდაზე გადაიტანა. ასეთმა პოლიტიკამ სპარტა პიროვნულობის სრულ უგულვებლყოფამდე, მოქალაქის ყოველდღიურ ცხოვრებაზე სახელმწიფოს განუსაზღვრელი კონტროლისა და სახელმწიფო აპარატის ფუნქციონირებაზე, მოქალაქეთა მუდმივი მეთვალყურეობის დაწესებამდე მიიყვანა.

ღიაშეკრულად განსხვავებული იყო ათენის პოლის-სახელმწიფოს პოლიტიკა და მისი მართვის სისტემა. ათენი შუა საბერძნეთში, ატიკაში მდებარეობდა. ის ძვ.წ. VIII საუკუნეში ატიკის ცენტრი ხდება. ანტიკური ტრადიციის თანახმად, თავდაპირველად ათენს მეფეები მართავდნენ. ძვ.წ. VIII საუკუნეში სამეფო ხელისუფლებამ არსებობა შეწყვიტა და მეფის ფუნქციები გადავიდა ეგპატრიდების (დიდებულების) ხელში, რომლებიც ირჩევდნენ თავიანთი წრიდან თანამდებობის პირებს - არქონტებს. არქონტების რაოდენობა იყო ცხრა. მათ ევალებოდათ აღმასრულებელი ხელისუფლების, სამხედრო და

სასამართლო საქმეების წარმართვა. არქონტების ინსტიტუტი იყო კოლეგიალური. კოლეგიას მეთაურობდა არქონტი-ეპონიმი. მომდევნო საფეხურზე არქონტი-პოლემარქოსი იდგა და სამხედრო საქმეს განაგებდა. არქონტი-ბასილევსის ფუნქციებში საკულტო საკითხები შედიოდა. დანარჩენი ექვსი არქონტი, რომლებსაც თესმოთეები ერქვათ საკანონმდებლო ადათების დამცველები იყვნენ. თავდაპირველად არქონტის თანამდებობა მუდმივი იყო, მოგვიანებით ირჩევდნენ ათი წლით, ბოლოს ერთი წლით. სამეფო ხელისუფლების დაცემის შემდეგ განსაკუთრებული უფლებამოსილებით აღიჭურვა არეოპაგი - უხუცესთა საბჭო. ის უმაღლესი მაკონტროლებელი და სასამართლო ორგანო იყო. ათენის პოლის-სახელმწიფოს უმაღლეს ორგანოს წარმოადგენდა სახალხო კრება - ეკლესია. თავიდან მისი როლი უმნიშვნელო იყო, მაგრამ დროთა განმავლობაში უმაღლეს საკანონმდებლო ორგანოდ გადაიქცა. [17, გვ.25-28].

ათენის სახელმწიფოს დემოკრატიული მართვის სისტემის ფორმირების პროცესი კი სოლონი არქონტობის დროს დაიწყო. ძვ.წ. 594 წელს სოლონი ათენის საზოგადოებრივი და სახელმწიფოებრივი სისტემის გარდაქმნების რეალიზაციას შეუდგა. მისი რეფორმები ათენის საზოგადოების თითქმის ყველა მხარეს - ეკონომიკურ, სოციალურ, სამხედრო საქმესა და სახელმწიფო მართვის სფეროებს შეეხო. ეკონომიკურ სფეროში სოლონი ათენის სამეურნეო ცხოვრება აქტიური გახდა. ატიკის წყლით მომარაგება უზრუნველყო. განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო ზეთისხილის წარმოებას. კანონით დაშვებულ იქნა ატიკიდან ზეთისხილის ექსპორტი, ხოლო მარცვლეულის გატანა აიკრძალა.

ხელოსნობის განვითარების მიზნით, სოლონი გამოსცა კანონი, რომლის თანახმად შვილი არ იყო ვალდებული მოხუცი მამისთვის ეპატრონა, თუ ის რაიმე ხელობას არ შეასწავლიდა. სოლონის ინიციატივით მოხდა ზომა-წონის ერთეულების უნიფიკაცია. გეინის ფულადი სისტემის მაგივრად შემოღებული იქნა ევბეის სისტემა, რომელიც უფრო მოხერხებული და გავრცელებული იყო ეგეოსის სამყაროში. ფულის რეფორმამ ხელსაყრელი პირობები შეუქმნა ათენის სავაჭრო ოპერაციებს. სამეწარმეო საქმიანობის წახალისებასთან ერთად, სოლონი იბრძოდა უშედეგო

ხარჯების წინააღმდეგ. სპეციალური კანონი მოითხოვდა გარდაცვლილის დაკრძალვასთან დაკავშირებული ხარჯების შემცირებას, იკრძალებოდა მდიდრული აკლამები და სტელები. სოლონის სოციალურ სფეროში გატარებულ რეფორმათა შორის რადიკალური იყო ე.წ. სისახრია - „ტიროთის მოხსნა“, რომელიც ვალების გაუქმებას ითვალისწინებდა. კანონით აიკრძალა ვალის გადაუხდელობის შემთხვევაში ადამიანის მონად გაყიდვა. კანონის ძალით, ატიკის ფარგლებს გარეთ დავალიანების გამო გაყიდული მოქალაქეები გამოისყიდეს და სამშობლოში დააბრუნეს.

სოლონის გატარებულ სოციალურ რეფორმათა შორის უმნიშვნელოვანესია ქონებრივი ცენზის დაწესება ანუ ტიმოკრატიული რეფორმა. რეფორმის თანახმად, ათენის თავისუფალი მოსახლეობა, მეტეკების (უცხოელების) გამოკლებით, ყოველწლიური შემოსავლების სიდიდის მიხედვით, ოთხ სოციალურ ფენად დაიყო. პირველ ფენაში შედიოდნენ პენტაკოსიმედიმნები - ხუთასმედიმნიანები, რომელთა წლიური შემოსავალი იყო 500 მედიმნი; მეორე ფენაში - 300 მედიმნიანები, მასში შედიოდნენ მხედრები; მესამეში - 200 მედიმნიანები. აქ ერთიანდებოდნენ ძველი ტიპის, რომლებიც ჯარში ჰოპლიტების ფაღანგას ქმნიდნენ. მეოთხე ფენას შეადგენდნენ 200 მედიმნეზე ნაკლები შემოსავლის მქონე თეტები (გლეხები). პირველი და მეორე ფენის მოქალაქეებს შეეძლოთ ნებისმიერი თანამდებობის დაკავება. დანარჩენ სოციალურ ფენებს უფლება ჰქონდათ მონაწილეობა მიეღოთ არჩევნებში. [3, გვ.155-164].

რაც შეეხება ათენის სახელმწიფო მართვის სისტემას, აქ ერთმანეთთან შერწყმული იყო ძველი და სოლონიკური სტრუქტურები. მართვის უმაღლეს ორგანოს წარმოადგენდა სახალხო კრება, სადაც ათენის ყველა სრულწლოვანი მოქალაქე ხმის მიცემის თანაბარი უფლებით სარგებლობდა. ქალებს არჩევნებში და საერთოდ, პოლიტიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება არ ჰქონდათ. სოლონი დაარსა სახალხო კრების სათათბირო ორგანო - ბულე ანუ საბჭო, რომელიც 400 წევრისგან შედგებოდა. ბულე აკვარებდა მიმდინარე საკითხებს და სახალხო კრების მუშაობის ორგანიზაციას აწესრიგებდა. სოლონის მნიშვნელოვან ნოვაციას წარმოადგენდა პელიეია ანუ ნაფიც მსაჯულთა

სასამართლო, რომელშიც მსაჯულები ყველა ფენის მოქალაქეთაგან ირჩეოდნენ. პელიიას კომპეტენციაში შედიოდა არა მხოლოდ სამოქალაქო და სისხლის სამართლის საკითხების გარჩევა, არამედ ის თანამდებობის პირთა საქმიანობასაც აკონტროლებდა. ათენში არ არსებობდა სახელმწიფო ბრალმძებელი და ადვოკატურა. ბრალდება და დაცვა კერძო ხასიათისა იყო. საფინანსო საქმის მოწესრიგებისათვის შეიქმნა პოლემებისა და კოლაკრეტების თანამდებობები. პოლიციურ ფუნქციას ასორციელებდა სპეციალური კოლეგია, რომელიც 11 კაცისაგან შედგებოდა.

სოლონის რეფორმებმა ათენში ხელი შეუწყო პიროვნული ინიციატივის, ადამიანის პოლიტიკური აქტიურობის მნიშვნელოვან გაზრდას. ყველა მოქალაქე განურჩევლად მისი ქონებრივი მდგომარეობისა, სახელმწიფო მართვაში იყო ჩართული.

სოლონის მიერ დაწესებული დემოკრატიული გარდაქმნები ათენის არქონტმა-კლისთენემ დაასრულა, ხოლო პერიკლეს სტრატეგოსობის დროს ის კულმინაციას აღწევს. კლისთენეს რეფორმებით, შეიზღუდა გვაროვნული პრივილეგიები. მთელი მოსახლეობა ატიკისა ერთმანეთს შეერია. სოლონის 400-თა საბჭო 500-თა საბჭოთი შეიცვალა; ყველა მოქალაქეს შეეძლო სახალხო კრებაში მონაწილეობის მიღება. გადახალისდა სამხედრო სფეროც. შეიქმნა ათი სტრატეგოსის კოლეგია და მას მიენდო ათენის ჯარის ხელმძღვანელობა. დემოკრატიული წყობის დაცვისათვის, კლისთენემ შემოიღო ოსტრაკისმოსი ანუ „ფირფიტების სასამართლო.“ ყოველწლიურად, სახალხო კრების დაწყების წინ ოფიციალურად გამოაცხადებდნენ: არის თუ არა მოქალაქეთა შორის არსებული სახელმწიფო წყობისათვის სახიფათო ადამიანი. თუ უმრავლესობის პასუხი დადებითი იქნებოდა, მაშინ კრების მონაწილეებს დაურიგდებოდათ თიხის ფირფიტები, სადაც უნდა დაეწერათ იმ პიროვნების სახელი, რომლის ათენში ყოფნა საფრთხეს უქმნიდა დემოკრაციას. პირს, რომლის სახელს ყველაზე ხშირად მიუთითებდნენ ოსტრაკონზე, ათენიდან 10 წლით აძევებდნენ.

კლისთენეს რეფორმებით შეიქმნა ისონომია (უფლებების გათანაბრება). მოქალაქეთა უფლებები არსებითად გათანაბრდა. თუმცა ეს გათანაბრება აბსოლუტური არ იყო. ათენში

მცხოვრებთა არც თუ უმნიშვნელო ნაწილი ფაქტობრივად სახელმწიფო მართვაში არ მონაწილეობდა. პერიკლეს რეფორმით კი ათენის სახელმწიფოს დემოკრატიული ინსტიტუტები და სახელმწიფო აპარატი კიდევ უფრო სრულყოფილი ხდება. პერიკლეს კანონმდებლობით, არქონტის თანამდებობა მესამე ფენისთვის - ძველებისთვისაც მისაწვდომი გახდა; სახელმწიფო მოხელეებისათვის დაწესდა გასამრჯელო. ნაფიც მსაჯულთა სასამართლოს წევრებს, თითოეული სხდომისათვის, დაენიშნათ ხელფასი ორი ობოლის ოდენობით, ჯამაგირი დაენიშნათ, ასევე სამხედრო სამსახურში გაწვეულ ღარიბ მოქალაქეებსაც, ხუთასთა საბჭოს წევრებს და იმ პირებს, როლებსაც გარკვეული სახელმწიფო თანამდებობები ეკავათ. თავისუფალი მოსახლეობის ღარიბი ნაწილის მიმხრობას ემსახურებოდა ე.წ. თეორიკონი - „თეატრალურ სანახაობათა“ ფული, სპექტაკლზე დასწრებისათვის. პერიკლეს წინადადებით მიღებულ იქნა კანონი, რომლის თანახმდაც ათენის მოქალაქედ ჩაითვლებოდა ის, ვისი მშობლებიც ათენის მოქალაქენი იყვნენ.

სოლონის, კლისთენესა და პერიკლეს რეფორმებმა გზა გაუკაფეს ათენში დემოკრატიული ფასეულობების დამკვიდრებას. შესაბამისად, სპარტისაგან განსხვავებით, მოქალაქეებს პიროვნული ინიციატივის გამოვლენის, ქვეყნის მართვის სფეროში ანალიტიკური მონაწილეობის შესაძლებლობას აძლევდა.

ძველი რომი. ქალაქი რომი ძვ.წ. 753 წელს დაარსდა. ძვ.წ. VI საუკუნიდან კი რომი მისი პეგემონობით შექმნილ სახელმწიფოსაც ეწოდა. ძვ.წ. 510 წლამდე მას მეფეები (Rex) განაგებდნენ. ისინი არსებითად მხედართმთავარნი, უმაღლესი ქურუმები და სასამართლოს თავმჯდომარეები იყვნენ. რომის მეფეების გარეგან ნიშნებს წარმოადგენდა მეწამული მანტია, ოქროს დიადემა, არწივიანი კვერთხი, სპილოს ძვლის სავარძელი და მეფის წინ 12 ლიქტორი წნელის კონაში ჩადებულნი ცულებით.

მეფეთა ხანაში მართვის სისტემის უმნიშვნელოვანეს ორგანოებს წარმოადგენდა კურიატული კომიციები და სენატი. კურიატული კომიციები იხილავდნენ კანონპროექტებს და ირჩევდნენ თანამდებობის პირებს, აწესრიგებდნენ ოჯახის წევრების ურთიერთობას. იქვე წარმოებდა მეფის არჩევა და

ომის გამოცხადებაც. კურიატული კომიტეტების დადგენილებები უნდა დაემტკიცებინა სენატს (ლათ. **senat**-მოხუცი), რომელიც თავდაპირველად ასი წევრისგან შედგებოდა, მოგვიანებით ეს რიცხვი სამასამდე გაიზარდა. სენატის წევრები მონაწილეობას იღებდნენ მეფის არჩევნებში და მის მრჩეველად ითვლებოდნენ. მეფის გარდაცვალების შემთხვევაში ახალი მეფის არჩევამდე სენატის წევრები მონაცვლეობით ახორციელებდნენ უმაღლეს ხელისუფლებას.

ძვ.წ 510 წელს რომში მეფობა გაუქმდა და რესპუბლიკური წყობა დამყარდა. შესაბამისად შეიცვალა მართვის სისტემაც. რესპუბლიკურ რომში მუდმივი სამოხელეო აპარატი არ არსებობდა. აღმასრულებელ ხელისუფლებას განაგებდნენ არჩეული თანამდებობის პირები - მაგისტრატები. ასეთი მაგისტრატები იყვნენ კონსულები, პრეტორები, ედილები, კვესტორები, რომლებიც ერთი წლით ირჩეოდნენ. რესპუბლიკური რომის მაგისტრატურის სისტემა თანდათანობით ყალიბდებოდა. ვარაუდობენ, რომ რესპუბლიკის პირველ წლებში აღმასრულებელი ხელისუფლების სათავეში იდგა ერთი პრეტორი, რომლის მოადგილედ კვესტორი ითვლებოდა. ძვ.წ. V საუკუნის შუა ხანებიდან სახელმწიფოს მეთაური ორი კონსული გახდა. მათ სახალხო კრება ერთი წლის ვადით ირჩევდა. კონსულები სენატისა და სახალხო კრების სხდომებს იწვევდნენ. ომიანობის დროს ისინი არმიას მეთაურობდნენ, პრეტორს კი სასამართლო ხელისუფლება გადაეცა. გაიუს იულიუს ცეზარის დროს პრეტორთა რაოდენობა 15-ს ითვლიდა.

უმაღლეს მაგისტრატად ითვლებოდა ორი ცენზორი, რომელთაც ევალებოდათ რომის მოქალაქეთა დანაწილება ქონებრივი ცენზის მიხედვით და სენატორთა სიის შედგენა. ედილებს (ოთხი) ქალაქში წესრიგის დამყარება დაეკისრათ, ხოლო კვესტორები (ოთხი) ხაზინას განაგებდნენ. ექსტრემალური ვითარების პირობებში ირჩევდნენ დიქტატორს 6 თვის ვადით. ის განსაკუთრებული უფლება-მოვალეობებით იყო აღჭურვილი, ერთპიროვნულად მართავდა ქვეყანას და ომისა და მშვიდობის საკითხებს წყვეტდა. მისი განკარგულება კანონის ძალისა იყო. უმთავრეს მაგისტრატს წარმოადგენდა, ასევე სახალხო ტრიბუნები. რომში 10 სახალხო ტრიბუნი იყო. მათ მაგისტრატების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე ვეტოს

უფლება ჰქონდათ. სახალხო ტრიბუნების კომპეტენციაში შედიოდა, ასევე სახალხო კრებაზე კანონპროექტების წარდგენა, ტრიბუნული კომიციების მოწვევა და მაგისტროა დაპატიმრებაც. რომაული კონსტიტუციით, მაგისტრატურები კოლეგიალური და არაანაზღაურებადი ორგანო იყო. მაგისტრატების საქმიანობა საპატიოდ ითვლებოდა. მათ მდიდარი ადამიანების წრიდან ირჩევდნენ. [19, გვ.90-95].

სახელმწიფო ხელისუფლების უმაღლესი ორგანო იყო სახალხო კრება. ის გამოსცემდა კანონებს, ომისა და ზავის საკითხებს წყვეტდა. სახალხო კრება ირჩევდა უმაღლეს თანამდებობის პირებს. რომში სამი სახის სახალხო კრება იყო: კურიატული, ცენტურიატული და ტრიბუნული კომიციები. ძვ.წ. VI საუკუნემდე რომში მხოლოდ კურიატული კომიცია ფუნქციონირებდა. კურიები პატრიციების გაერთიანებას წარმოადგენდა და მასში პლებეები არ მონაწილეობდნენ. ძვ.წ. V-IV საუკუნეებში სახელმწიფო ხელისუფლების უმაღლესი ორგანო ხდება ცენტურიატული კომიცია, რომელიც ოლიგარქიული ხასიათისა იყო. ძვ.წ. II საუკუნეში კი სახელმწიფო ხელისუფლების ძირითად ორგანოს წარმოადგენდა ტრიბუნული კომიცია, რომელიც ხალხთა ფართო მასების ინტერესებს გამოხატავდა. რომის პოლიტიკურ ცხოვრებაში მნიშვნელოვან როლს სენატი ასრულებდა. ძვ.წ. I საუკუნის დასაწყისში სენატორთა რიცხვმა 600 მიაღწია, ხოლო გაიუს იულიუს ცეზარის დროს 900 კაცს ითვლიდა. სენატორთა არჩევა 5 წელიწადში ერთხელ ხდებოდა. სენატი იხილავდა კანონპროექტებს, კონტროლს უწევდა სახალხო კრების საქმიანობას, განაგებდა პროვინციის მმართველობას, ახორციელებდა საპოლიციო ზედამხედველობას, განიხილავდა ომისა და ზავის საკითხებს, სათავეში ედგა საკულტო სამსახურს. [10, გვ.60-64]

ადრე იმპერიის ეპოქაში (ახ.წ. I – III სს.) რომის სახელმწიფოს მეთაურად პრინცეპსი ითვლებოდა. მართვა-გამგეობის მთავარ ორგანოდ კვლავ სენატი რჩებოდა, მაგრამ მისი მნიშვნელობა თანდათანობით ქრებოდა. ხელისუფლება განაწილებული იყო სენატსა და პრინცეპს შორის. პროვინციების ერთი ნაწილი სენატს ემორჩილებოდა, სახელმწიფო ხაზინასაც სენატი განაგებდა. ის ახდენდა მაგისტრატების შერჩევა-დამტკიცებას, მაგრამ ეს ფუნქციები

ფორმალურ ხასიათს ატარებდა. ყოველივე ეს პრინციპის ნება-სურვილით ხდებოდა. სენატორებსაც კი პრინციპი ირჩევდა. პრინციპატის პერიოდში (ახ.წ. IV-V სს.) სახალხო კრების სხდომებიც იმართებოდა, მაგრამ მას რეალური ძალაუფლება არ ჰქონდა; მაგისტრატების როლიც დაეცა. ისინი პრინციპის მოხელეებად გადაიქცნენ.

გვიანდელი იმპერიის ეპოქაში (IV-V სს.) რომის სახელმწიფო ორ ნაწილად გაიყო. ორივე ნაწილს სათავეში ედგა იმპერატორი (დომინოსი). მისი ძალაუფლება შეუზღუდავი და ღვთაებრივი იყო. იმპერატორთან არსებობდა საბჭო, რომელიც იმპერატორის სათათბირო ორგანოს წარმოადგენდა. იმპერია ორ პრეფექტურად იყოფოდა, სულ 4 პრეფექტურა იყო. პრეფექტურა კი დიოცეზებად იყოფოდა. სულ 13 დიოცეზი იყო. თითოეულ დიოცეზს სათავეში ვიკარიუსი ედგა. თავის მხრივ, დიოცეზები მცირე ადმინისტრაციულ ერთეულებად – პროვინციებად იყოფოდა. მათ იმპერატორის მოხელე - რექტორი განაგებდა.

3. ძველი საქართველოს სახელმწიფო მართვის ისტორიიდან უძველესი ქართული სახელმწიფოები. საქართველოში საზოგადოების მართვის პრიმიტიული ელემენტები, ჯერ კიდევ გვიან ბრინჯაოს ხანაში დასტურდება. ამგვარი ნიშნები ძველი კოლხეთის სამოსახლოთა ტოპოგრაფიაშია მკაფიოდ ასახული. ძვ.წ. II – I ათასწლეულების სამოსახლოები ორი, სამი და მეტი ბორცვებისაგან შემდგარი ჯგუფებით არის წარმოდგენილი. ამ ერთიან კომპლექსში გამოიყოფა უფრო დიდი ზომისა და სიმაღლის სამოსახლო ბორცვი, რომელიც ერთი ან ზოგჯერ ორმაგი მზღუდავი თხრილითაა გარშემორტყმული და თავისებური აკროპოლისის ფუნქციას ასრულებს. ეს ცენტრალური სამოსახლო სხეების მიმართ ჰეგემონია, ხოლო მისი მეტაური – დანარჩენი საზოგადოების ლოკალური პოლიტიკური ლიდერიც. ამავე დროს ერთგვაროვანი კულტურის გავრცელებაში არეკლილია გარკვეული პოლიტიკური კონსოლიდაციაც, რომლის ერთიან ლიდერს ემორჩილებიან დანარჩენი პოლიტიკური ლიდერები. ასეთი მართვის სტრუქტურას, რომელიც წინასახელმწიფოებრივი წყობილებიდან სახელმწიფოზე გარდამავალ ეტაპს წარმოადგენს “ჩიფდომს” (ინგლ. “Chif”, რაც ბელადს ნიშნავს) უწოდებენ. [2, გვ.51].

ძვ.წ. XII საუკუნიდან კი რკინის მეტალურგიის სწრაფმა აღმავლობამ მნიშვნელოვნად შეუწყო ხელი ისტორიული საქართველოს ტერიტორიაზე ქართველურ ტომთა სახელმწიფოებრივი გაერთიანების ჩამოყალიბებას. ერთ-ერთ ასეთ მნიშვნელოვან გაერთიანებას წარმოადგენდა ასირიულ და ურარტულ წყაროებში მოხსენიებული დიაოხი, რომლის ძალაუფლება სამხრეთ-დასავლეთ საქართველოს ტერიტორიაზე ვრცელდებოდა. ეს პოლიტიკური გაერთიანება მედგარ წინააღმდეგობას უწევდა ასურეთისა და ურარტუს ძლიერ სახელმწიფოებს. ძვ. წ. VIII ს-ის შუა ხანებში დიაოხის ერთ-ერთი ნაწილი ურარტუელებმა დაიპყრეს, მეორე ნაწილი კი დასავლურ-ქართულმა სახელმწიფომ, რომელსაც ურარტული წყაროები კოლხას უწოდებენ. [12, გვ.181-185].

ჩვენ ძალიან ცოტა რამ ვიცით პირველი ქართული სახელმწიფოების სოციალური ბუნების, პოლიტიკური ორგანიზაციისა და მართვის სტრუქტურის შესახებ. ასურულ-ურარტული ლურსმული წარწერებით ცნობილია დიაოხის მეფეთა სახელები: საენი, ასია, უტუფურსი, რაც დიაოხში მეფეთა ინსტიტუტის არსებობაზე მიუთითებს. შედარებით უფრო მეტი მონაცემები მოგვეპოვება კოლხას შესახებ. აღნიშნული წყაროები იხსენიებენ კოლხას ქალაქებს, მათ შორის სამეფო ქალაქ ილდამუსას და ცალკეული რეგიონების მმართველთა ციხესიმაგრეებს. ეს კი პირდაპირი მოწმობაა იმისა, რომ კოლხას სახელმწიფოში არსებობდა ადმინისტრაცია და მეფის მოხელეთა ინსტიტუტი. ამიტომაცაა მიხნეული, რომ უკვე ძვ.წ. VIII საუკუნის მეორე ნახევრისთვის კოლხა წარმოადგენდა ძველადმოსავლური ტიპის სახელმწიფოს მართვის განვითარებული სისტემით.

ძვ. წ. VIII საუკუნის უკანასკნელ მეოთხედში კოლხას სამეფო გაანადგურეს კიმერიელებმა. მის ნანგრევებზე ძვ. წ. VI საუკუნის დასაწყისში დღევანდელ დასავლეთ საქართველოს ტერიტორიაზე ყალიბდება ბერძნულ სამყაროში ცნობილი კოლხეთის სამეფო.

ძველ ბერძენ ისტორიკოსთა ცნობებით, კოლხეთის სახელმწიფოს მართავდნენ მეფეები, რომლებიც თავს აიტიდების დინასტიის წარმომადგენლად მიიჩნევდნენ. სამეფო დაყოფილი იყო ტერიტორიულ-ადმინისტრაციულ ერთეულებად საერისთავოებად, რომლებსაც ძველი ბერძენი ავტორები

“სკეპტუხის” სახელით მოიხსენიებენ. [6, გვ.707]. მათ განაგებდნენ ადგილობრივი დიდგვაროვნების წარმომადგენლები. არქეოლოგიურად შესწავლილია ასეთი სკეპტუხების ცენტრები ვანში, საირხეში, ითხვისში და სხვა. ისინი საკმაოდ მსხვილ სავაჭრო-სახელოსნო, ადმინისტრაციულ და რელიგიურ ცენტრებს წარმოადგენდნენ. [11, გვ.224-225].

ძვ. წ. IV – III სს-ის მიჯნაზე აღმოსავლეთ საქართველოს ტერიტორიაზე ყალიბდება იბერიის (ქართლის) სამეფო, რომლის პირველი მეფე ფარნავაზი იყო. ქართული ოფიციალური საისტორიო ტრადიციის (ქართლის ცხოვრება) თანახმად, ფარნავაზმა ქვეყანაში განახორციელა ადმინისტრაციული რეორმები: მთელი სახელმწიფო დაიყო რვა ტერიტორიულ-ადმინისტრაციულ ერთეულად და სამხედრო ერთეულად, რომელთაც საერისთავო ეწოდებოდა. [4, გვ.24]. მათ სათავეში იდგნენ ადგილობრივი არისტოკრატის წარმომადგენლები, რომლებიც სახელმწიფო მოხელეებად იქცნენ. ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული რეფორმები ითვალისწინებდა საერისთავოების უფრო წვრილ ერთეულებად დაყოფას. „ხოლო ამას ერისთავთა ქუეშე, ადგილთა და ადგილთა, განაჩინა სპასალარნი და ათასის თავნი, და მათ ყოველგან მოვიდოდა ხარკი სამეფო და საერისთავო,“ რაც გულისხმობდა ქვეყნის არამხოლოდ სამხედრო ერთეულებად, არამედ ფისკალურ-ადმინისტრაციულ ერთეულებად, საათასისთავოებად დაყოფას, საიდანაც „მოვიდოდა ხარკი სამეფო.“ [4, გვ.25]. ფარნავაზის დროს ქართლის სამეფოს მართვა-გამგეობის იერარქიაში განსაკუთრებული ადგილი ეკავა სპასპეტს, რომელიც შუალედურ მაგისტრატს წარმოადგენდა მეფესა და ერისთავებს შორის. იგი ფაქტობრივად ერისთავთა ზემდგომი უფლებებით იყო აღჭურვილი.

ფარნავაზის რეფორმამ ჩამოაყალიბა მართვის იერარქია. ხაზგასმული იყო მეფის უზენაესობა. შეიქმნა ხელისუფლების რთული აპარატი, რომელშიც გადამწყვეტ როლს მეფე ასრულებდა. ლეონტი მროველის მტკიცებით, ფარნავაზმა რეფორმები გაატარა „მომსგავსებულად სამეფოსა სპარსეთისა.“ [4, გვ.25]. ქართლის სამეფოს ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული დაყოფა სელეუკიდების სახელმწიფოში დამკვიდრებული ტრადიციებიდან გამოდიოდა. სპარსეთის სახელმწიფო

მართვის ფორმები ალექსანდრე მაკედონელმა უცვლელად დატოვა. აქემენიდები დაპყრობილი ქვეყნის მოსახლეობასთან ურთიერთობაში უპირატესობას ანიჭებდნენ ადგილობრივი წარმომავლობის ტომის ბელადებს. ალექსანდრე მაკედონელმა მიიღო აქემენიდების გამოცდილი მართვის სისტემა. ელინისტურმა ეპოქამ კი ძალაში დატოვა ალექსანდრე მაკედონელის ადაპტირებული მოდელი. ფარნავაზი იცნობდა სელევკიდების იმპერიაში გაბატონებულ ნორმებს. მის დროს სპარსეთის სახელმწიფო, როგორც სატრაპია, სელევკიდების იმპერიაში შედიოდა. ქართული წყაროსათვის ცნობილია, რომ სელევკიდებთან სპარსული სახელმწიფო წყობა არსებობდა. ამიტომაც წერს, იგი, ფარნავაზმა „განაწესა... მიმსგავსებულად სამეფოსა სპარსთასა“ და არა „მიმსგავსებულად“ ანტიოქის სამეფოსი.

ქართლის მეფეთა ხელისუფლება კიდევ უფრო განმტკიცდა ფარნავაზის მემკვიდრე მეფეების (ფარსმან II და მიპრიდატის) ეპოქაში. ამ დროს ისინი უკვე „დიდ მეფეებად“ იწოდებიან. „მიპრიდატ მეფე დიდი, ძე ფარსმანისა, დიდი მეფისა“ – ვკითხულობთ არმაზის ბილინგვაში. [8, გვ.23]. ამავე ბილინგვამ შემოგვინახა ქართლის (იბერიის) სამოხელეო პირთა სახელწოდებანიც: „პიტიახში“ – ქართულად ერისთავი, „ეპიტროპოსი“, რაც შეესატყვისება სამეფო მეურნეობის გამგებლის ძველ ქართულ სახელწოდებას – „ეზოსმოდვარი.“ ახ. წ. IV ს-ში ქართლის სამეფოს მართვის იერარქიაში გარკვეულ როლს ასრულებდა, როგორც ეს მცხეთაში აღმოჩენილი ბერძნული წარწერიდან ჩანს, „არქიოგრაფი“ [6, გვ.155]. – მხატვართუხუცესი, რომელიც ხელოვან-ხელოსანთა გამგებელს წარმოადგენდა. აპრიორი შეიძლება ითქვას, რომ იმ სახელმწიფოში, სადაც „მხატვართუხუცესი“ არსებობდა და სადაც მართვა ხორციელდებოდა, შეუძლებელია მწიგნობრები და მათი უხუცესნიც არ ყოფილიყვნენ. ამაზე მიუთითებს ქართული ტერმინი „მწიგნობართმოდვარიც,“ რომელიც სემანტიკურად ფარავს „მწიგნობართუხუცესს.“ [1, გვ.101].

ამრიგად, უძველესი ქართული სახელმწიფოების (კოლხეთის და იბერიის) ფორმირება არსებითად ნიშნავდა ისტორიული საქართველოს ტერიტორიაზე მართვის ადმინისტრაციულ პრინციპზე აგებული ტერიტორიული

ერთეულების შექმნას, რომლებიც მოგვიანებით ერთიან ქართულ სახელწიფოში გაერთიანდნენ.

ლიტერატურა:

References

1. anTelava il. saqarTvelos centraluri da adgilobrivi mmarTveloba XI – XIII s.s. Tb, 1983. (Georgian)
2. lorTqifaniZe oT., qarTvelTa qveyana. Historia da kultura. Tb. 1998. (Georgian)
3. plutarqe. rCeuli biografiebi. Tb. 1975. (Georgian)
4. qarTlis cxovreba. I, Tb., 1975. (Georgian)
5. yauxCiSvili T. strabonis geografia. Tb.1957. (Georgian)
6. yauxCiSvili T. berZnuli warwerebi saqarTveloSi. Tb. 1951. (Georgian)
7. Zveli aRmosavleTis xalxTa istoria. Tb., 1988. (Georgian)
8. wereTeli g. armazis bilingva.- enis, istoriisa da materialuri kulturis moambe, XIII, 1941. (Georgian)
9. Античная Греция. Т, 1, М. 1983. (Georgian)
10. Istoria drevnego rima. М. 1981. (Russian)
11. Lordkipanidze O. Nasledstvo drevnei Gruzii. Tbilisi, 1989. (Russian)
12. Melikishvili G. K istorii drevnei Gruzii. Tbilisi, 1959. (Russian)
13. Snegirev N. Francov J. Drevniq Egipet. М., 1958. (Russian)
14. Driver and Milles. The Babylonian Laws. Oxford, 1956.
15. Finley M., Sparta; The use and abuse of history. N.Y. 1975
16. Jones A., Sparta. Oxford, 1967
17. Meiggs R., The Athenian empire. Oxford 1972
18. Nash G., perspectives on Administration: The vistas of history. Berleley 1969
19. Whiae K., Roman Farming London, 1970

Temur Todua, Lia Nebieridze
On History of Ancient Countries State Governing

Summary

Length of existence period of the states and emporiums significantly depends upon accuracy of state governing system and its perfectness. In this way a full number of states governing mechanisms of ancient east and antique epoch is represented by non-efficient, unstable form, however the state governing systems of ancient Egypt, Babylon, Athens, Sparta city states and ancient Rome seems to be more perfect.

Governing system of Ancient Egypt and Babylon states represents orderly mechanism with bureaucratic structure triggered by the most complicated principles. Each official of this structure is charged by certain functions. Governing system of Sparta city state was somehow extraordinary. Its governing mechanism was coordinated according of military organization. In contrast to Sparta Athens city state governing system was founded on exposure of citizens personal initiative and it provided them opportunity to analytical participation in their governing sphere; governing system of Ancient Rome in epoch of Republic was maintained by democratic principle. In this period there was no available any permanent official structure in ancient Rome. Executive power was managed by elected authorized persons – magistrates; in epoch of emporium the power was distributed among senate and principles.

Formation of Colchis and Iberia kingdoms – the ancient Georgian States meant creation of territorial units founded on governing administration principles. Later they were united in one Georgian State.

Ancient Egypt was the state of oriental despotism and theocratic shape. The State machinery comprised rather complicated structure. The state was governed by Pharaoh having the absolute power. Then the vizier, who represented the second person in the state, the head of the state. The Treasurer post was considered to be the supreme authority, who coordinated the state budget facilities; the Babylon Kingdom featured typical ancient oriental state. At the head of the state was King. Following functionary belonged to Nubanda who was considered as the Palace Governor. The Sparta state was reigned by two kings (basilevs) who were commanders-in-chief as well. There were collegiums of ephors, which implemented

supervision upon observation of the constitution. The executive power of the Athens state belonged to archonts. The Legislative body was the national meeting. In the Republic Rome there was no any permanent officialdom. The executive body was coordinated by elected officials – magistrates. The legislative authority was represented by national meeting. In earlier times while epoch of the Rome Empire the head of the state was princeps, later the Rome Emperor. The ancient Colchis was governed by Kings. The Kingdom was divided into administrative-territorial divisions. In Iberia King Pharnaoz created the governing hierarchy. The power with complex state machinery was established in which the decisive part belonged to King.

In order to protect democratic regime Klisten introduced Ostracisms or “plates court”; yearly before the trial there was made announcement – if there any perilous persons for state among the citizens of Athens known for them. If the majority would confirm then for all of them were distributed the ceramic plates for signing the names of those persons who were dangerous for society of Athens and for democracy. The persons who were mentioned by most of them should be sent out of the city limits for the period of 10 years.

Klisten reforms created Isonomia that is the equality. The citizens had the equal rights actually. Though it was not absolute. The most part of the citizens of Athens never took part in the governing the state and owing to Perikl reforms the Athen’s State democratic institutes and the state functionary was becoming more perfect. According of legislation of Perikl the post of Archont was accessible even for the third level of citizens – Zevgits; for the state officials was established reimbursement order. For jurors of the court – naph – for each session was assigned the salaries in amount of two obols.

The wages were established also for poor military servicemen as well; to the members of “five hundred” council and for the persons who occupied certain state posts and supported the poor population with their service, so-called the theoricon - amounts to attend the performance. By the Perikl offer the law was adopted according to which the citizen of Athens was considered the persons whose parents were also the citizens of Athens.

Ancient Rome was founded in 753 B.C. Since VI century B.C. it was known as the state established by hegemony. Till 510 B.C. it was ruled by Kings (Rex). They were actually military commanders, supreme priests and chairmen of the courts. The Rome Kings appearance was represented by clothes like the robes, golden diadem, a crosier with eagle. The armchair from elephant bone and 12 lictors before with axes put in twisted bunch.

In the epoch of Kings the most important governing body was curriat commissions and senate. The curriat commissions reviewed the bills and they elected the officials, put an order in relations between members of the families. Hereby took place election of the King and announcements about wars as well. Curriat commissions resolutions should be confirmed by the senate (senate means old) which initially comprised 100 members, later this number raised up 300. Members of the Senate took part in the elections of the King and they were considered as their advisors. After death of King till new elections the senate members implemented the supreme power in turn. In 510 B.C. the Kingdom of Rome was dismissed and the republican regime was established and the ruling system was changed appropriately.

Such magistrates were, Consuls, Praetors, Edils, Quaestors. They were elected for a year. The magistrate system of the Republic Rome was gradually established. It was assumed that in the first years of the Republic at the head of the executive power stood one Praetor and the Deputy post was occupied by Quaestor. Since the middle period of the V-th century BC two Consuls became the state governors.

Key words. Public administration, governing system, state machinery, polis, Greece, Rome, Sparta, Athens, magistrates, legislative body, republic, empire.

Reviewer: Professor Tengiz Grigolia, Georgian Technical University

Тодуа Темур Тариелович, Небиеридзе Лиа Геннадиевна
Из истории государственного управления древних стран

Резюме

Длительность существования государств или империй в значительной мере зависит от исправности системы

государственного управления и его полноценности. С этой точки зрения, механизм управления целого ряда стран Старого Востока и Античной эпохи представляется нам в нестабильном, не эффективном виде, но сравнительно более уточненными кажется системы государственного управления старого Египта, Вавилона, Афин, полисов Спарты и Старого Рима.

Система управления государств Старого Египта и Вавилона представляется нам как порядковый механизм, бюрократический аппарат, устроенный сложнейшим иерархическим принципом, где на каждого чиновника была возложена определенная функция. Система управления полис-государства Спарты была вполне обычной. Механизм его управления был устроен соответственно военной организации. В отличие от Спарты, система управления полис-государства Афин была основана на выявлении личностной инициативы граждан и давала им возможность аналитического участия в сфере управления. Система управления Старого Рима в республиканскую эпоху была устроена по демократическим принципам. В это время в Риме не существовал постоянный чиновничий аппарат. Исполнительную власть осуществляли избранные должностные лица – магистраты, а в эпоху империи власть была распределена между сенатом и принцами.

Формирование древнейших грузинских государства – Колхиды и Иберии означало создание территориальных единиц, устроенных на административных принципах управления, которые позже объединились в единое грузинское государство.

Древний Египет был государством с признаками восточной деспотии с теократной формой. Государственный аппарат состоял из достаточно сложной структуры. Во главе государства стоял Фараон, который обладал абсолютной властью. После Фараона вторым лицом в государстве считался визирь, который был руководителем государства. Далее казначей, который считался высшим должностным лицом; он управлял бюджетом страны. Вавилонское Царство представляло собой типичное древневосточное государство, во главе которого стоял Царь. После Царя высшее должностное лицо – Нубанда, который исполнял обязанности Управляющего Дворцом; во главе государства Спарта стояли два Басилевса (царя). Цари также считались главнокомандующими. В Спарте существовала коллегия эфоров, которая осуществляла контроль над соблюдением основ конституции. Исполнительная власть в Афинском государстве

принадлежала архонтам. Законодательный орган был представлен народным собранием. В Римской республике не существовало постоянного чиновничьего аппарата. Исполнительная власть принадлежала должностным лицам – магистратам. Органом законодательной власти считалось народное собрание. С начала империи во главе Римского государства стоял Принцепс, позднее главой Римской империи был Император. Государство древней Колхиды возглавляли Цари. Царство было разделено на территориально – административные единицы. В Иберии реформа Парнаваза сформировала иерархию правления. Был создан сложный аппарат власти, в котором решающую роль исполнял Царь.

Для защиты демократического строя Клистен упорядочил Остракисмос, то есть «суд черенков». Каждый год перед началом народного собрания распространяли объявления – есть ли среди граждан опасные для существующего общества лица. В том случае, если большинство голосов оказывалось положительным, тогда участникам собрания раздавали глиняные черенки, на которых они должны были указать имена тех лиц, нахождение которых в Афинах представляло опасность для демократии. Лица, которые чаще всех были указаны на остраконе должны были быть выселены из Афин на 10 лет.

Реформами Клистена была создана Исономия (равноправие). Права граждан стали существенно равными. Хотя это выравнивание прав не было абсолютным. Не такая уж значительная часть граждан проживающих в Афинах фактически не принимала участия в управлении страны. Посредством Перикла демократические институты и государственный аппарат государства Афин продолжает усовершенствование. Законодательство Перикла должность Архонта для третьего слоя населения – дзевгитов – стала доступной. Для государственных служащих было установлено вознаграждение; двух оболов - для членов присяжных суда для каждого заседания, жалованья, заработные платы, также для бедных лиц, находящихся на военной службе, членам совета «пятисот» и для лиц, которые занимают определенные государственные должности. Обездоленные слой населения был под защитой так называемых теориконов – «деньги от театральные представлений». По предложению Перикла был принят Закон, согласно которому гражданином Афин считался тот, у которого родители тоже были гражданами Афин.

Древний Рим был основан в 753 г. до н. э. С VI века это название относилось также к государству, которое было создано гегемонией. До 510 г. до н.э. в государстве правили цари (Рекс). Они были также главнокомандующими, высокопоставленными жрецами и председателями суда; их внешними отличительными знаками были – мантия, золотая диадема, посох с орлом, кресло из слоновой кости и 12 ликторов в плетеном пучке с топорами.

В эпоху царей значительным органом руководящей системы представляли куриатные комиции и сенат. Куриатные комиции рассматривали законопроекты и проводили выборы должностных лиц, регулировали семейные порядки между членами семьи. Там же происходили выборы правителей и объявляли о начале войны. Постановления куриатных комиций должны были быть утверждены сенатом (senex – старейшина), который состоял в начале из 100 членов, позднее это число выросло до 300. Члены сената принимали участие в выборах правителей и считались их советниками. После смерти царя до выборов нового, члены сената по очереди осуществляли верховную власть.

В 510 г. до н.э. царство было упразднено и установился республиканский строй, соответственно изменилась система управления. Такими магистратами были консулы, преторы, эдилы, квесторы, которые избирались сроком на один год. Система магистратуры республиканского Рима постепенно устанавливалась. Считали, что в первые годы республики во главе исполнительной власти стоял Претор, заместителем которого считался Квестор. С середины V века до н.э. страной руководили два консула.

Ключевые слова. Государственное управление; система управления; государственной аппарат; полис; Греция; Рим; Спарта; Афины; магистрат; народное собрание; республика; империя.

Рецензент - профессор Тенгиз Григолия, Грузинский технический университет.

s a z o g a d o e b a

ანა ვერულაშვილი

სოციალური უსიქოლოგიის რელი

PR საქმიანობაში

წარმატებული PR-ის (Public Relations) წარმოება გახდა აუცილებელი ნაწილი ეფექტური მენეჯმენტისა, იქნება ეს კერძო თუ სახელმწიფო სტრუქტურა. PR, როგორც მენეჯმენტის ნაწილი, მიმართულია საზოგადოების კეთილგანწყობის მოპოვება-შენარჩუნებაზე და შიდა კორპორატიული ატმოსფეროს შექმნაზე.

PR-ის მიზნების წვდომა მნიშვნელოვნად არის დაკავშირებული საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის უნართან გადაჭრას ინდივიდის, ჯგუფის, საზოგადოების ფსიქოლოგიური ამოცანები. PR-ის სფეროში საქმიანობა ეფექტური იქნება იმ შემთხვევაში, თუ იგი ემყარება ადამიანის ფსიქოლოგიის ცოდნას.

დღეს მსოფლიოში Public Relations-ს უამრავი განმარტება აქვს. ამას ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ ცნობილმა ამერიკელმა მკვლევარმა რექს ჰარლოუმ (Rex Harlow) XX საუკუნის დასაწყისიდან მოყოლებული სპეციალური ლიტერატურის მიხედვით Public Relations-ის ხუთასზე მეტი განსაზღვრება მოიძია.

მას შემდეგ რაც ცნობილი გამოცემის „Effective Public Relations“ ავტორებმა ს. კატლიპმა, ა. სეტერმა და გ. ბრუმმა გაანალიზეს PR-ის მრავალი დეფინიცია, შემოგვთავაზეს შემდეგი განმარტება: „PR – ეს არის მართვის ფუნქცია, რომელიც აყალიბებს ან ამყარებს ურთიერთმოგვებიან კავშირს ორგანიზაციასა და საზოგადოებას შორის, რომელზედაც დამოკიდებულია მისი წარმატება ან მარცხი“ [5,63].

რაც შეეხება სოციალურ ფსიქოლოგიას, მას მეცნიერები შემდეგნაირად განმარტავენ. სოციალური ფსიქოლოგია ეს არის მეცნიერება, რომელიც შეისწავლის თუ რას ფიქრობენ და როგორ ზემოქმედებენ ადამიანები ერთიმეორეზე და როგორ მიმართებაში არიან ისინი ერთმანეთთან [3,5].

ამასთანავე მნიშვნელოვანია, რომ ერთმანეთისაგან განვასხვაოთ სოციალური ფსიქოლოგია, ერთის მხრივ,

სოციოლოგიისგან და პიროვნების ფსიქოლოგიისაგან. სოციოლოგიას და სოციალურ ფსიქოლოგია მართლაც გააჩნიათ საერთო კვლევის ინტერესი, ორივე შეისწავლის თუ როგორ იქცევიან ადამიანები ჯგუფებში გაერთიანებისას. მაგრამ სოციოლოგები უფრო ჯგუფებს იკვლევენ (მცირედან დიდ ჯგუფებამდე), ხოლო სოციალური ფსიქოლოგია სწავლობს ინდივიდებს, ადამიანებს რომლებს შეადგენენ ამ ჯგუფებს.

უდავოა, რომ ნებისმიერი ორგანიზაცია მისწრაფის საზოგადოების კეთილგანწყობის მოპოვებისაკენ და ამ გზით ცდილობს საზოგადოებაში თვითდამკვიდრებას. ამისათვის ორგანიზაციის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური იყენებს სხვადასხვა საკომუნიკაციო საშუალებებსა და არსებს. PR სპეციალისტებისათვის ნათელია, რომ შეტყობინების გამგზავნი ყოველთვის ვერ ახერხებს სათანადო კომუნიკაციის დამყარებას რესპოდენტთან. ამ შემთხვევაში სპეციალისტის ამოცანა მდგომარეობს იმაშია, რომ რაც შეიძლება ეფექტურად გამოიყენოს სოციალური ფსიქოლოგიის მეთოდები და საშუალებები რათა სწრაფად დაამყაროს კონტაქტი კლიენტთან, მომხმარებელთან თუ სამომხმარებლო ჯგუფთან.

თავდაპირველად განვსაზღვროთ ის მიმართულებები, რომლებსაც შეისწავლის სოციალური ფსიქოლოგია, ხოლო შემდეგ განვიხილოთ თუ როგორ მიმართებაში არიან ისინი PR-თან.

არსებობს ისეთი მიმართულება როგორცაა, სოციალური სიტუაციის ანალიზი, საკუთარი მეს განსაზღვრა სოციალურ სამყაროში, ღირებულებები და პიროვნების განწყობა, თვითპრეზენტაციის პრობლემა, მასების საზოგადოებრივი განწყობილება და მათი ქცევის ფორმირების საკითხი, სოციალური კომუნიკაციების დროს სხვათა მოქმედების ინტერპრეტირება - ეს არის ერთ-ერთი უმთავრესი შემადგენელი ნაწილი იმ პროფესიებისა, რომლებიც იკვლევენ და შეისწავლიან კომუნიკაციურ პროცესებს; რა გავლენას ახდენს საზოგადოებრივ ფსიქიკაზე პიროვნება და პირიქით. სოციალური ფსიქოლოგიას ასევე მიეკუთვნება ჯგუფებისა და ინდივიდებს შორის პრობლემის შესწავლის საკითხი და ა.შ.

ამჯერად შევხერდეთ ზემოთ ჩამოთვლილზე და განვსაზღვროთ მათი როლი და ადგილი PR-საქმიანობაში.

* * *

ერთ-ერთ ძირითადი კვლევის მიმართულება სოციალურ ფსიქოლოგიაში წარმოადგენს სოციალური სიტუაციები. სიტუაცია შესაძლოა განვიხილოთ, როგორც გარემო, რომელიც ინდივიდების მიერ სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის შედეგად იქმნება. მეორეს მხრივ ის შესაძლოა აღვიქვათ როგორც სიტუაცია, რომელიც იქმნება მისი მონაწილეებისგან დამოუკიდებლად.

ყველასათვის ცხადია, იმისათვის რომ, დავიწყოთ მუშაობა აუცილებელია განვსაზღვროთ სიტუაცია და ჩვენს წინაშე იდგეს მკაცრად განსაზღვრული მიზანი. მიზანი ნებისმიერი PR კამპანიისა რთულია დასახო ნათლად განსაზღვრული მიზნობრივი აუდიტორიის გარეშე, რომელთანაც უნდა ჩატარდეს შემდგომი სამუშაო. უნდა გვახსოვდეს, რომ საზოგადოების პრიორიტეტული ჯგუფების იერარქია არასდროს უცვლელი არ რჩება, იგი არსებითად შეიძლება შეიცვალოს გარემოებათა მიხედვით. ასევე ნებისმიერი გამოკვლევის დროს, შეეხება ეს მარკეტინგულ სტრატეგიას, თუ კორპორატიულ პოლიტიკას, აუცილებელია სოციალური ფსიქოლოგიის შესწავლა. ფსიქოლოგიური ტესტები, ანკეტირება თუ რესპოდენტის გამოკითხვა ინტერვიუს სახით საჭიროებს ფსიქოლოგიის ცოდნას, რომელიც მოგვცემს პასუხებს აუდიტორიის მდგომარეობისა და მომხმარებლის მოთხოვნილებების შესახებ, ასევე დაგვეხმარება წინასწარ განვჭვრიტოთ პრობლემა და ვიმუშაოთ მის აღმოფხვრაზე და სხვა.

* * *

როგორც ზემოთ ავლიწნეთ, PR სპეციალისტის უმთავრესი სამუშაო მდგომარეობს საზოგადოებრივი აზრის ფორმირებაში. საზოგადოებრივი აზრი ესაა მასობრივი ცნობიერების მდგომარეობა, რომელიც თავის თავში მოიცავს ადამიანთა სხვადასხვა ჯგუფის ურთიერთობას სოციალური სინამდვილის მოვლენებისა და ფაქტებისადმი. ფაბლიკ რილეიშენის ამოცანას წარმოადგენს საზოგადოებრივი აზრის აქტიუზაცია სხვადასხვა საზოგადოებრივი ჯგუფის ურთიერთობისა და ინტერესების ჰარმონიზაციის მიზნით.

როგორც ცნობილია საზოგადოებრივი აზრის ფორმირების პროცესში წამყვანი ადგილი ღირებულებებს უკავია. ღირებულებები ეს არის ისეთი იდეები, იდეალები, შეხედულებები, პრინციპები რომლებიც საფუძვლად უდევს ადანთა ცხოვრების წესს [1,234]. სწორედ ღირებულებების ფორმირებისა და გადაფასების საკითხი წარმოადგენს სოციალური ფსიქოლოგიის ერთ-ერთ ძირითად საგანს. რაც თავის მხრივ უმნიშვნელოვანესია საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტისათვის. რადგან საზოგადოების წევრების ინფორმირებისათვის, კეთილგანწყობის მოსაპოვებლად და მათი ქცევის მოდიფიკაციისათვის PR სპეციალისტისათვის აუცილებელია სოციალური ფსიქოლოგიის ასეთი საბაზისო ცნებების ცოდნა, რადგან ნებისმიერი სიტუაციის შეფასება და გაანალიზება საზოგადოებაში სწორედ არსებული ღირებულებების ფორმირებისა და გადაფასების საფუძველზე ხდება. PR-სპეციალისტმა უნდა იცოდეს, რომ რესპოდენტის მხრიდან ინფორმაციის აღქმა ხდება მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი აღიქმება როგორც სუბიექტურად ღირებული, ემოციურად მნიშვნელოვანი. ამიტომ სპეციალისტმა უნდა ჩამოაყალიბოს ზოგადი ღირებულება, რომელიც დაახლოებს ადამიანებს და ჩამოაყალიბებენ ახალ ღირებულებებს ახალი მოთხოვნილებების წარმოშობის საფუძველზე. ანუ უნდა შეიქმნას ახალი ღირებულება, რომელიც მოიცავს სოციალურ აზრს და შეძლებს ადამიანების სწრაფად გაერთიანებას.

* * *

ღირებულებების შესწავლასთან ერთად უმნიშვნელოვანესი ადგილი უკავია პიროვნების განწყობას, რომელიც წარმოადგენს პიროვნების მთლიან ფსიქო-ფიზიკურ მგდომარეობას, რომელიც მას უყალიბდება ფსიქიკური აქტივობის დროს და განსაზღვრავს მისი ქცევის მიმდინარეობას. სწორედ საზოგადოებაში არსებული ღირებულებების გათვალისწინებით და პიროვნების განწყობის მოდიფიკაციაზე დაყრდნობით უნდა წარმართოს PR-სპეციალისტმა მისი საქმიანობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი რგოლი – იმიჯის შექმნა. იმიჯი ეს არის ხელოვნური იმიტაცია ან გარეგანი სახის წარმოდგენა რომელიმე ობიექტის, განსაკუთრებულად კი სახის. ის წარმოადგენს გონებრივ

წარმოსახვას ადამიანის, პროდუქტის ან ინსტიტუტის შესახებ, რომელიც მიზანმიმართულად არის ფორმულირებული მასის ცნობიერებაში Public Relations-ის, რეკლამის, პროპაგანდისა თუ ფაბლისითის მაშველობით [6,294]. იმიჯთან მუშაობა მოიცავს სხვადასხვა მეთოდებისა და კონცეფციების ერთიანობას. საზოგადოებაზე მნიშვნელოვან როლს თამაშობს შექმნილი იმიჯის ფსიქოლოგიური გააზრება. როგორც ორგანიზაციის, ასევე საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის სურვილისგან დამოუკიდებლად, იმიჯი წარმოადგენს ობიექტურ ფაქტორს, რომელიც არსებით როლს თამაშობს ნებისმიერი სოციალური მოვლენისა თუ პროცესის შეფასებისას. ამ დროს მნიშვნელოვანია საზოგადოების მხრიდან სწორედ მოხდეს ჩვენი მოქმედების აღქმა-შეფასება, რადგან სხვათა ქცევების არასწორი აღქმა ხშირად კონფლიქტებისა და გაუგებრობის მიზეზი ხდება. სწორედ ამიტომ არის საჭირო დადგენა და გათვალისწინება სიტუაციის შესაძლო ინტერპრეტაციისა, მათი კლასიფიცირება და ჩვენს საქმიანობაში გამოყენება.

ინტერპრეტაციის საკითხი აუცილებლად უნდა გამოვიყენოთ კომპანიის ხელმძღვანელობის იმიჯთან მუშაობისას და კორპორატიული კულტურის შექმნისას. ამ დროს დიდი მნიშვნელობა ენიჭება პიროვნების მოთხოვნების სწორედ გაგებას, გათვალისწინებასა და ინდივიდის მხრიდან სიტუაციის არქმას, რადგან, როდესაც ხორციელდება თანხვედრა მოთხოვნებისა და გამოსადეგი სიტუაციისა, ინდივიდში აღმოცენდება გარკვეული მთლიანი ფსიქო-ფიზიკური მდგომარეობა, განწყობა, რომელიც მის შემდგომ აქტივობას ედება საფუძვლად [4,38].

დღეისათვის სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს ხელმძღვანელის (ამ სიტყვის სრული დატვირთვით, სახელმწიფო დონეზეც კი) გაუცხოება „საწარმოო პროცესისგან“. გაუცხოება ადამიანის ისეთიო მდგომარეობაა, როდესაც მასზე ბატონობს გარეგანი სოციალური ფაქტორი, რომელიც ადამიანს ართმევს შინაგან თავისუფლებას. ეს კი წარმოშობს განსხვავებას მოქმედების მიზანსა და შედეგს შორის, რის გამოც ადამიანი პესიმისტურ და ნიჰილისტურ განწყობაში ვარდება და გამოსავლის პოვნა უძნელდება. ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მოქმედება, როგორც

მმართველის, არ არის ყოველთვის ადეკვატური, კომპეტენტური და დროული შექმნილი ვითარებისა.

ამასთანავე აღსანიშნავია, რომ გაუცხოების მანევრებელი მით უფრო მაღალია, რაც უფრო მაღალი პოზიცია უკავია მმართველს.

მიუხედავად სპეციალისტების აღიარებისა, რომ კომუნიკაციის სწორ წარმართვას უდიდესი როლი აკისრია ორგანიზაციის წარმატებაში, გამოკითხვებმა აჩვენა, რომ ამერიკელების 73%, 63% ინგლისელებისა და 85% იაპონელი მმართველებისა თვლიან, რომ კომუნიკაცია წარმოადგენს მთავარ დამაბრკოლებელ რგოლს მათი ორგანიზაციის წარმატების გზაზე. სხვა გამოკითხვის თანახმად კი დაახლოებით 250.000 თანამშრომლისთვის 200 სხვადასხვა კომპანიიდან ინფორმაციის გაცვლა წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე რთულ პრობლემას ორგანიზაციაში.

ამ შემთხვევაში სპეციალისტის მოვალეობაა, რომელსაც უკავია პრეს-მდივნის ან საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის მენეჯერის თანამდებობა, მდგომარეობს შეასრულოს შუამავლის როლი ხელმძღვანელსა და პერსონალს შორის. ამასთანავე გასათვალისწინებელია თანამშრომლების დემოგრაფიული, კულტურული და სხვა მახასიათებლები.

ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს, რომ ყველა ორგანიზაციას საფუძვლად უდევს ადამიანური ფაქტორი. სწორედ სოციალური ფსიქოლოგიის ამოცანა მდგომარეობს – გამოყოს ინდივიდის პიროვნული მახასიათებლები საზოგადოების ქცევიდან, და გამონახოს ყველაზე შესაფერისი საკომუნიკაციო მეთოდი.

* * *

თანამედროვე საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მნიშვნელოვანია მასების განწყობილება და ქცევა. მასების ქცევის თავისებურებათა ცოდნა ესაჭიროება უთუოდ მნიშვნელოვანია PR-სპეციალისტისათვის, განსაკუთრებით მაშინ თუ იგი მუშაობს სახელმწიფო სტრუქტურებში. თვით ადამიანის მასად გადაქცევის ფაქტი ხელს უწყობს ადამიანში ინდივიდუალური თავისებურებათა და თვითმყოფადობის წაშლას.

მასა ახდენს წარსულის იდეალიზაციას, ადვილად დამჯერი, არაკრიტიკული, იმპულსური და სწრაფად

აგზნებადია, მასის წევრები უმაღლეს ღირებულებად მიიჩნევენ ფიზიკური მდგომარეობის დაკმაყოფილებას, მათში სწრაფად იღვიძებს მდაბიო და დამანგრეველი ინსტიქტები.

მასობრივი ცნობიერება საზოგადოებაში ხდება ყველა არსებული სტრუქტურის – სახელმწიფო, პოლიტიკური პარტიების, ეკონომიკური ჯგუფების ობიექტი. მასებზე მძლავრი ზემოქმედების საშუალებას წარმოადგენს მასობრივი საინფორმაციო საშუალებები, სწორედ მასობრივი საინფორმაციო საშუალებები წარმოადგენს PR-სპეცილისტის მძლავრ იარაღს და მათი რაციონალური გამოყენებით შეუძლია მოახდინოს სასურველი ეფექტი მასაზე.

მასის ქცევაზე უზარმაზარ გავლენას ახდენს ემოციური მესხიერება, რომელიც განაპირობებს დომინანტურ განწყობილებას. აუცილებელია შევინარჩუნოთ მასის ოპტიმისტური განწყობა, რადგან ოპტიმისტი ყოველთვის ეძებს გამოსავალს კრიტიკული სიტუაციიდან, ხოლო საყოველთაო-ეროვნული კრიზისის დროს ადამიანი იფარგლება პირადი ცხოვრებით და მისთვის საყოველთაო ღირებულებები მეორე ხარისხოვანი ხდება. საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის ამოცანა მდგომარეობს იმაში, რომ მოახერხოს ხალხის გაყვანა ინდივიდუალური არსებობის ზონიდან სოციალური ყოფიერების სფეროში და ამით გააქტიუროს მათი პირადი შესაძლებლობები.

PR-სპეცილისტი უნდა იცნობდეს მასების ცნობიერებაზე ზემოქმედების იმ მეთოდებს, რომლებსაც იყენებენ ზოგიერთი პოლიტიკური გაერთიანებები, საზოგადოებრივი აზრის და მასის ქცევის მანიპულირების მიზნით.

ადამიანთა ქცევაზე ეფექტური ზემოქმედება შესაძლებელია მაშინ, როცა ცნობიერებას მოეხსნება დამკვეთი ფილტრი. ცნობიერებისათვის მასეს წარმოადგენს მანიპულატორების მიერ დაყვებენული ცრუ მიზნები და მათ მისაღწევად ყველა პრობლემის გადაწყვეტის მარტივი გზები. მანიპულატორი ახდენს მასიდან შერჩეული ადამიანების განზრახ გმირებად გადაქცევას, რათა შეძლონ მიაღწიონ მასების ემოციურ აღმავლობასა და გააქტიურებას.

მანიპულატორის მისწრაფებაა მოშალოს ადამიანის გუნება, შექმნას აბსურდული სიტუაცია, დაშალოს და ერთმანეთში აურიოს ცნებები. ეს არღვევს ლოგიკურ

აზროვნებას და ადამიანი კარგავს მკვეთრ მიმართულებებს, რაც არღვევს ცნობიერებას მთლიანად. ვითარდება ქაოსის, გაურკვევლობის განცდა, რაც ახდენს ადამიანის კეთილი ნების პარალიზებას.

ყოველივე ზემოთ ჩამოთვლილის ცოდნა მნიშვნელოვანია PR-სპეცილისტიკისათვის, რადგან საზოგადოებრივ აზრთან წარმატებული მუშაობა შესაძლებელი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გათვალისწინებული იქნება მისი გამოვლინების მრავალფეროვნება.

* * *

ახლა შევჩერდეთ თვითპრეზენტაციის პრობლემაზე, როგორც ნაწილი კომუნიკაციის პროცესისა. ადამიანი თავიდანვე ფლობს გარკვეულ თვითპრეზენტაციის მეთოდებს, რომელიც საშუალებას აძლევს მას მონაწილეობა მიიღოს სხვა ადამიანებთან ურთიერთობაში. სპეციალისტიკისათვის, რომელიც დაკავებულია საზოგადოებრივი აზრის შესწავლით, რომელიც ახდენს საზოგადოების აზრის ფორმირებას გასაყიდ პროდუქტზე ან მომსახურებაზე და დაკავებულია კორპორატიული პოლიტიკის წარმართვით, უთუოდ საჭიროა ფლობდეს კომუნიკაციის უახლეს მეთოდებს, ასევე კარგად უნდა ერკვეოდეს ურთიერთობის სისტემაში და ზემოქმედების საშუალებებში.

თვითპრეზენტაცია - ეს არის აქტი თვითგამოხატვისა და ქცევისა, რომელიც მიმართულია კეთილგანწყობილი შთაბეჭდილების შესაქმნელად. ამით ნაბიჯ-ნაბიჯ ვეფუფლებით შთაბეჭდილებების მოხდენის ტექნოლოგიებს.

თვითპრეზენტაციის დროს სათანადოდ უნდა შევავსოთ საკუთარი თავის შესაძლებლობები და ვირწმუნოთ საკუთარი ძალების. მიუხედავად იმისა, რომ პიროვნება დარწმუნებულია, რომ ვიქცევით მხოლოდ საკუთარი ობიექტური სურვილისამებრ და არ ვცდილობთ ვინმესთვის თავის მოწონებას. ფსიქოლოგები ამ ფაქტს სხვაგვარად ხსნიან და თვლიან, რომ თავიდანვე არაცნობიერში დევს თვითპრეზენტაციის პრინციპები. თუ შეიძლება ასე ითქვას ეს არის საშუალება თვითგადარჩენისა ევოლუციური კონკურენციის პირობებში.

ორგანიზაციის პრეზიდენტის იმიჯზე მუშაობისას სპეციალისტები მას „თავზე ახვევენ“ სხვების აზრებს, რადგანაც უმრავლესობის აზრით, კონკრეტულად კი, ბაზრის

მონაწილეებს, პერსონალს, მასობრივი საინფორმაციო საშუალებების აზრით მოცემული კომპანიის პრეზიდენტი უნდა გამოიყურებოდეს მათი მოთხოვნის შესაბამისად და არა სხვაგვარად. ნიკოლო მაკიაველი წერდა, რომ „ხელმძღვანელი აუცილებელი არ არის ფლობდეს ყველა სასურველ თვისებას... მაგრამ უკიდურესად მნიშვნელოვანია ტოვებდეს ისეთ შტაბეჭდილებას, რომ იგი ფლობს მათ“.

ყოველივე ზემოთ ჩამოთვლილი მნიშვნელოვანი როლს თამაშობს სასურველი შედეგის მიღწევაში. ყოველთვის არ არის იმის საშუალება, რომ მივმართოთ ფსიქოლოგსა და სოციოლოგს, საჭიროა ვფლობდეთ სათანადო ცოდნას, რომელიც შემდგომში დაგვეხმარება შექმნილი სიტუაციიდან საუკეთესო გზის გამონახვაში. სოციალური ფსიქოლოგიის გამოყენება PR საქმიანობაში – თვითპრეზენტირებიდან დაწყებული მომავალი პრეზიდენტის სახის შექმნით დასრულებული, ახალი პროდუქციის ფრომოუშენის თუ კორპორატიული პოლიტიკის წარმართვის ჩათვლით – სპეციალისტისათვის ამზადებს სხვა უფრო მაღალპროფესიონალურ სტატუსს.

ლიტერატურა:

References

1. t.rexviaSvili, v.Wiaureli. filosofia – Tb., 2006. (Georgian)
2. v.Wiaureli, s.lominaZe, r.strelkova. sazogadoebri urTierTobebis ZiriTadi principebi _ Tb., 2006. (Georgian)
3. r.gafrindaSvili, m.banZelaZe. socialuri fsiqologia – Tb., 2003. (Georgian)
4. sociologiuri narkvevebi [statiebis krebuli/v.qvaCaxias redaqqiiT]. Tb., 1969. (Georgian)
5. Cutlip S.N. a.o Effective Public Relations – Engwood cliffs, N.J., 2001
6. Korolko V.G. Osnovi Public Relations. – M. "Refl-buk" 2003.

Ana Verulashvili

Role of Social Psychology in PR activity

Summary

In the article it is discussed the importance of Social Psychology in Public Relations sphere. Public Relations specialist acts effectively when he/she knows and uses in practice the knowledge of Social Psychology. PR, as a

part of management, is related to obtaining and preserving of the society benevolence and creating inside corporate atmosphere. Realizing PR goals importantly connects to PR specialist skills to solve individual, group and society related psychological questions.

The article examines the importance of such basic questions in Public Relations sphere as analyse of social situation, determination of own self in social world, axiological problems and person's sentiment, problem of self presentation, masses' public sentiment and formation question of their behaviour. Also it is focused on the question of studying problems among groups and individuals and person's influence on society psychics and on the contrary. It is difficult to success without using of these activities because PR basic activity is directed to the formation of society consciousness. Social Psychology studies humans' thinking and influencing on each other and their relations.

Public Relations specialist's main task is using effectively methods and means of social psychology for making contact with desired segment and forming public opinion.

The article discusses axiological problems and their importance in the process of public opinion formation. It is exactly the question of formation and reevaluation of the values that represents one of the basic subjects of Social Psychology, which is the most important for PR specialist, because evaluation and analyse of any situation in society is made on the basis of formation and reevaluation of the present values. This is determinative for obtaining the benevolence of society members and for their behaviour's modification. PR specialist must study person's sentiment with the values, which is determinative for harmonization of different public group relations and interests at the period of public opinion activation.

PR specialist needs to know the particularities of masses behaviour for making any kind of campaign (especially if he/she works at state structures). That is why it is emphasized in the article the principals of masses public sentiment and behaviour formation. It is examined the methods about influencing masses consciousness, which are used by some political unifications for public opinion and behaviour manipulating.

PR specialist does not have always the possibility to apply to psychologist and sociologist. That is why it is necessary to know the basic social psychology questions, which is discussed in the article. This will help PR specialist to solve problem and to reach the desired result.

Key words. Social Psychology, public relations, management solve psychological questions, analyse of social situation, determination of own self in social world, axiological problems, problem of self presentation, studying problems among groups and individuals, making contact with desired segment, public opinion formation, behaviour modification.

Reviewer: Professor Taniel Rekhviashvili, Georgian Technical University.

Верулашвили Анна Михайловна
Роль социальной психологии в Паблик Рилейшнз

Резюме

В статье речь идет о значении социальной психологии в области Public Relations. Деятельность специалиста по отношению с общественностью эффективна тогда, когда он владеет и в практике использует знание социальной психологии. PR, как одна из составляющих частей менеджмента, направлена на то, чтобы заслужить и сохранить благосклонность общества и создать внутреннюю корпоративную атмосферу. Вникание в цели PR значительно связано с умением специалиста PR, решить психологические проблемы индивида, группы, общества.

В статье рассмотрены значения таких основных вопросов социальной психологии в области PR, как анализ социальной ситуации, определение собственного Я в социальном мире, аксиологические проблемы и расположение личности, проблема самопрезентирования, Вопрос общественной расположенности масс и формирования их поведения. Также обращено внимание на изучение проблемы между группами и индивидами, и какое влияние оказывает личность на общественную психику и наоборот. Без использования этих активностей нелегко добиться успеха, так как основная деятельность PR направлена на формирование сознания общественности, а социальная психология изучает, что думают и как влияют люди друг на друга и каковы их отношения друг с другом.

Задача специалиста по общественным отношениям состоит в том, чтобы как можно эффективнее использовать методы и средства

социальной психологии для того, чтобы мог быстро установить контакт с желательным сегментом и осуществить формирование общественного мнения.

В статье речь идет об аксиологических проблемах и их значении во время формирования общественного мнения. Именно вопрос формирования и переоценки ценностей является одним из основных предметов социальной психологии, что со своей стороны, очень важно для специалистов PR, так как оценка и анализ любой ситуации в обществе происходит именно на основании формирования и переоценки существующих ценностей, что со своей стороны является определителем для заслуги благосклонности членов общества и модификации их поведения. Наряду с ценностями PR специалист должен изучить расположенность личности, которая является определителем во время активизации общественного мнения для гармонизации отношений и интересов разных общественных групп.

Для проведения той или иной кампании PR специалисту необходимо знание особенностей поведения масс (особенно в том случае, если он работает в государственных структурах). Поэтому в статье особое внимание обращается на принципы формирования общественной расположенности и поведения масс. Рассмотрены те методы воздействия на сознание масс, которые используются некоторыми политическими объединениями для манипулирования общественного мнения и поведения масс.

PR специалист не всегда имеет возможность, обратиться к психологу или социологу, поэтому необходимо знание тех основных вопросов социальной психологии, о которых в статье идет речь. Это поможет специалистам, найти самый оптимальный путь для выхода из создавшейся ситуации и достичь желательных результатов.

Ключевые слова. Социальная психология, Паблик Рилейшнз, менеджмент, решить психологические проблемы, анализ социальной ситуации, определение собственного Я, аксиологические проблемы, проблема самопрезентирования, изучение проблемы между группами и индивидами, установить контакт с желательным сегментом, формирование сознания общественности, модификация поведения.

Рецензент - профессор Тариел Рехвиашвили, Грузинский технический университет.

სერგო ლომინაძე

საზოგადოებრივი აზრისა და მასმის ძველების ფორმათა ანალიზის მნიშვნელობა PR-სპეციალისტისათვის

საზოგადოებრივი ცხოვრების დემოკრატიზაცია აძლიერებს სოციალური სუბიექტების ურთიერთდამოკიდებულებას ეკონომიკაში და პოლიტიკაში. დემოკრატიის განვითარების პროცესი დამოკიდებულია სოციალური პროცესების მართვის მეცნიერულ მიდგომაზე. ფაბლიკ რილეიშენზი წარმოადგენს მართვის სისტემის მნიშვნელოვან კომპონენტს. PR-ის ამოცანაა ადამიანის, მოქალაქის უფლებათა გაფართოება და ადამიანური პოტენციალის რეალიზაცია. ამ ამოცანის რეალიზაციისათვის ძალზე მნიშვნელოვანია საზოგადოებრივი აზრის ანალიზი და ახალი ტენდენციების გამოვლენა. PR-სპეციალისტმა უნდა იცოდეს მასმის ქცევის ძირითადი მიზეზები და კანონზომიერებები. ეს დაეხმარება PR-მენეჯერს ეფექტური კომუნიკაციის დამყარებაში, საარჩევნო და PR-კამპანიების ჩატარებაში.

საზოგადოებრივი აზრი ესაა მასობრივი ცნობიერების მდგომარეობა, რომელიც მოიცავს ადამიანთა სხვადასხვა ჯგუფების ურთიერთობას და დამოკიდებულებას სოციალური სინამდვილის მოვლენებისა და ფაქტებისადმი. PR-სპეციალისტმა უნდა გამოავლინოს:

1. აზრის მიმართულება: – დადებითი – უარყოფითი – გუფგრილი.
2. აზრის ინტენსიობა – ანუ რამდენად აწუხებს ადამიანებს არსებული პრობლემა.
3. აზრის სტაბილურობა – აქ უნდა გამოვლინდეს, რატომ და როგორ იცვლება ადამიანების დამოკიდებულება არსებული პრობლემების მიმართ.
4. ინფორმაციული დატვირთულობა – აქ მთავარია გავიგოთ, რა ინფორმაციას ფლობს ადამიანი და ამ ინფორმაციის რომელ ნაწილს ანიჭებს უპირატესობას.

PR-სპეციალისტს უნდა ახსოვდეს, რომ საზოგადოებრივი აზრის ჩამოყალიბებაზე ზეგავლენას ახდენს სინამდვილის მხოლოდ ის ფაქტები და მოვლენები, რომელიც იწვევს ადამიანების ინტერესს, გამოირჩევა მნიშვნელობით და აქტუალობით. საზოგადოებრივი აზრის ჩამოყალიბება შეიძლება მიმდინარეობდეს სტიქიურად. მაგრამ უფრო მეტად მის ფორმირებასა და მიმართულებაზე მიზანმიმართულ ზეგავლენას ახდენს ეკონომიკურ-სოციალური მდგომარეობა, პოლიტიკური მოვლენები და მასმედია. ამიტომ PR-სპეციალისტის ამოცანაა საზოგადოებრივი აზრის აქტივაცია და ადამიანების ჩართვა სოციალური განვითარების პროცესში.

საზოგადოებრივი აზრი მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს სახელმწიფო პოლიტიკაზე, ეკონომიკური პროექტების რეალიზაციაზე, პოლიტიკური პარტიების ქცევაზე და კანონების მიღებაზე. PR-სპეციალისტს მუდმივად უნდა ახსოვდეს, რომ საზოგადოებრივი აზრი ხასიათდება წინააღმდეგობებით და ცვალებადობით. ეს მნიშვნელოვნად ართულებს PR-მენეჯერის მოღვაწეობას და აკისრებს მას დიდ პასუხისმგებლობას. სპეციალისტმა უნდა შექმნას ისეთი ღირებულებები, რომელიც აღვსილია სოციალური აზრით და შეუძლია სწრაფად გააერთიანოს სხვადასხვა ადამიანები და სოციალური ჯგუფები.

სოციალური ჯგუფის წარმომადგენელს უნდა ვუყუროთ როგორც პიროვნებას, რომელსაც გააჩნია თავისი პრიორიტეტები და ღირებულებითი ორიენტირები. PR-მენეჯერმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ ყოველ ადამიანში ძლიერია თავისი „მეს“ შენარჩუნების მისწრაფება. ადამიანს უფრო აინტერესებს თავისი თავი, მისი გასაჭირი და პრობლემები, ვიდრე თქვენ და თქვენი პარტიის ან ფირმის პრობლემები. ამიტომ სპეციალისტმა ყურადღება უნდა მიაქციოს ადამიანთა სპეციფიკურ ინტერესებს, მოთხოვნილებებსა და პირად სურვილებს. ამისათვის საჭიროა ვიცოდეთ ადამიანთა ცხოვრების სტილი, ემოციური და გონებრივი განწყობილებები, ყოველდღიური ჩვეულებები.

PR-სპეციალისტისათვის ყველაზე სასარგებლო საზოგადოებრივი ჯგუფების განსაზღვრა პრობლემურ სიტუაციაში ჩართულობის დონის მიხედვით. თქვენ უნდა გაარკვიოთ, რა ზეგავლენას ახდენს მათზე მოცემული

პრობლემა, როგორ იქცევიან მსგავს სიტუაციაში. თუ სოციალური ჯგუფის აზრს აქვს სიტუაციური ბუნება, მაშინ მისი განწყობა წარმოადგენს მდგრად წარმონაქმნს ადამიანების ფსიქიკაში. ემოციური კომპონენტებისაგან განტოვრთვა მთლიანად ცვლის რაციონალურ განწყობას. იგი სტიმულს აძლევს ქცევის ახალ ფორმებს. ემოციური მეხსიერების განმტკიცებისას ადამიანი უფრო რწმუნდება საკუთარ არჩევანში.

მაგრამ, პირადული განწყობა ადამიანებს შორის ზეგავლენას არ ახდენს საზოგადოებრივი ჯგუფების აზრზე მანამდე, სანამ ეს აზრი არ გახდება აღიარებული სოციუმში.

ადამიანების ცნობიერებაზე გავლენას ახდენს: 1. ოჯახური მდგომარეობა; 2. რელიგია; 3. სოციალური სტატუსი და სოციალური პირობები; 4. საზოგადოების და გარემოცვის კულტურა; 5. განათლების დონე; 6. ეროვნული და სოციალური ჯგუფის ღირებულებები; 7. პირადი გამოცდილება. ეს ფაქტორები ძლიერად მოქმედებენ ადამიანის განვითარების ყველა პერიოდზე. მაგრამ ჩვენ უნდა გვახსოვდეს, რომ ადამიანებში დომინირებს ჯოგურობის, განგაშისა და შიშის გრძნობები. სპეციალისტმა უნდა იცოდეს მიბაძვის, შთაგონებისა და ფსიქოლოგიური გადამდებობის მექანიზმის შესახებ. ადამიანების და მასების ცნობიერებაზე დიდ ზეგავლენას ახდენს სხვადასხვა სახის სიმბოლოები და არქეტიპები. სიმბოლოს აზრობრივი სტრუქტურა მრავალფეროვანია და გათვლილია ადამიანის აქტიურ შინაგან მუშაობაზე. სიმბოლო იწვევს ემოციების გამას და წარმოადგენს PR-საქმიანობაში დარწმუნების ეფექტურ ელემენტს. სიმბოლოში ურთიერთშერწყმულია აბსტრაქტული შინაარსი და კონკრეტული ფორმა. სიმბოლოს აქვს დიდი მნიშვნელობა ფირმის, პოლიტიკური პარტიის იმიჯის ჩამოყალიბების პროცესში. PR-სპეციალისტს უნდა ახსოვდეს სიმბოლოს უზარმაზარი ზეგავლენა ადამიანების და საზოგადოებრივი აზრის ჩამოყალიბებაზე. ამიტომ სპეციალისტმა დროულად უნდა შენიშნოს ცვლილებები საზოგადოებრივ ცნობიერებაში და წინასწარ შეარჩიოს საზოგადოებრივი აზრისათვის მისაღები ღირებულებები და ორიენტირები.

PR-სპეციალისტისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია მასების განწყობილების და ქცევის ფორმათა კანონზომიერებების გამოვლენა. ამგვარი ცოდნა განსაკუთრებით ესაჭიროება იმას, ვინც იმუშავებს პოლიტიკურ პარტიებთან, სახელმწიფო სტრუქტურებში და საარჩევნო კამპანიის PR-მენეჯერად. სპეციალისტმა უნდა იცოდეს, რომ თვით ადამიანების მასად გადაქცევის ფაქტი აღვიძებს ჯოგურობის მიდრეკილებებს და ხელს უწყობს ინდივიდუალურ თავისებურებათა წაშლას პიროვნებაში. მასაში მყოფ ადამიანს სიმძლავრისა და ჭეშმარიტების გრძნობა ეუფლება. მთავარია ის, რომ მასაში გაერთიანებულ ინდივიდს ეკარგება პასუხისმგებლობის გრძნობა და ხდება დანაშაულის შეგრძნების გადანაწილება სხვა ადამიანებზე.

მასა ადამიანს ანიჭებს ერთიანობის, სტაბილურობის და დაცულობის შეგრძნებას. მას ეკარგება შიში, ის გრძნობს სიძლიერეს, თვლის თავის თავს ყოველისშემძლედ. თვითკმაყოფილება ხდება მასის ადამიანის მთავარი დამახასიათებელი თვისება. ამიტომ ადამიანებს უქვეითდებათ ინტელექტუალური უნარი და ადეკვატური წარმოდგენა როგორც გარე სამყაროს მიმართ ასევე საკუთარი თავის შესახებ. ისინი დასცინიან მორალურ ნორმებს და ზნეობრივი ადამიანების მოქმედებებს. მათი მთავარი პრინციპია – იმოქმედე ყოველგვარი მორალის, ნორმისა და კანონის გარეშე. მათთვის მთავარია მიზნის მიღწევა ნებისმიერი ხერხებით.

მასის ადამიანს უჩნდება იმის ღრმა რწმენა, რომ სიცოცხლე ადვილია, შეუზღუდავია და ეძლევა მას გართობისათვის, ფუფუნებისათვის. უმაღლეს ღირებულებად ის მიიჩნევს ფიზიოლოგიური მოთხოვნების დაკმაყოფილებას. სხეულის ტკბობა მათთვის არის მთავარი ღირებულება. ვინც შეუშლის ამგვარი სურვილების დაკმაყოფილებაში, ის მასისთვის სასტიკი მტერი ხდება.

მასის ადამიანის ნიშნებია – თვითდაჯერებულობა და დაუმორჩილებლობა. თავის თავს ყველასთან შედარებით სრულყოფილად მიიჩნევს. ამიტომ მას უყვარს ბრძანება-განკარგულებების გაცემა, ჭკუის სწავლა და დარიგება. მასას არ ახასიათებს მუდმივობა. ის სწრაფად ვარდება უკიდურესობაში. მისი სიმტკიცე ადვილად გადადის აპათიაში, სიმპათია კი საზარელ სიძულვილში. მასის ადამიანი

ყოველთვის იმპულსურია და არაკრიტიკულია. მას არ უყვარს სიახლე და უფრო მეტად მიისწრაფვის წარსულის იდეალიზაციისკენ. მასის ქცევაზე დიდ გავლენას ახდენს ემოციური მესიერება, რომელიც განაპირობებს განწყობილებას და ძირითად სურვილებს. მასის ადამიანის აგრესიულობა და ეგომანიაკური ყოველთვის მიისწრაფვის მიადწიოს თავის მიზანს ნებისმიერი ხერხით და ამიტომ ძალადობა ხდება მისი სურვილების რეალიზაციის მთავარ წესად. მასა თავის ინტერესებს ახორციელებს სახელმწიფოსა და მისი სახსრების და აპარატის მეშვეობით. სახელმწიფო ხდება ბიუროკრატიული და მილიტარიზებული. მასას აქვს ლტოლვა დესპოტურ პიროვნებებისადმი, ის ხშირად ექცევა სიტყვის მაგიას გავლენის ქვეშ. მას არასოდეს აწუხებს ჭეშმარიტების ცოდნა. სამაგიეროდ მუდამ მოითხოვს ილუზიებს, რომელთა გარეშე ცხოვრება არ შეუძლია.

მასები არ ხედავენ განსხვავებას რეალურსა და იდეალურს შორის. მასის ცნობიერებაში ფანტაზიები და ილუზიების სიჭარბე განპირობებულია შეუსრულებელი სურვილების არსებობით. ყველაფერი ეს ვლინდება შურის გრძნობაში სხვისი ბედნიერების მიმართ. თავისი თავის გადამეტებული შეფასება და სხვების გაუფასურება მკვეთრად აქვეითებს მასის ლოგიკური აზროვნებისა და კრიტიკის უნარს, და ამით მისი ცნობიერებით და ქცევით მანიპულირება მარტივი ხდება. მანიპულატორები ახდენენ მასის ყურადღების კონცენტრაციას მეორეხარისხოვან უმნიშვნელო პრობლემებზე და მათ წარმოაჩენენ, როგორც მნიშვნელოვან და გადამწყვეტ მოვლენას. შთაგონებენ, რომ საზოგადოებაში სიტუაცია სწრაფად გაუმჯობესდება და მასის ადამიანი იქნება მაღე მდიდარი და ბედნიერი. მანიპულატორები ცდილობენ ობივატელის გმირად გადაქცევას და არწმუნებენ იმაში, რომ ცხოვრებაში არ არსებობს სირთულეები.

ცნობიერებისათვის მასეს წარმოადგენს მანიპულატორების მიერ დაყენებული ცრუ მიზნები და მათ მისაღწევად ყველა პრობლემის გადაწყვეტის მარტივი გზები. გაურკვეველობის განცდა ახდენს ადამიანის ნების პარალიზებას. ზუსტად ეს არის მანიპულატორების მთავარი მიზანი. მასების ცნობიერებისა და ქცევის კონტროლის მძლავრ

საშუალებას წარმოადგენს გაჭირვება და სიღატაკე, რომელიც დროდადრო ხელოვნურად და განზრახ წარმოიქმნება.

საზოგადოებრივი აზრის, ცნობიერების და მასების ქცევების ფორმათა მეცნიერული ანალიზი PR-სპეციალისტს აძლევს საშუალებას შეადგინოს რეალური გეგმები, პროგრამები და წარმატებულად იმუშაოს საზოგადოების კეთილდღეობისათვის.

ლიტერატურა:

References

1. e. xaxutaSvili, I. kapanaZe. sazogadoebrivi urTierTobebi. AEMC. 2007. (Georgian)
2. sazogadoebasTan urTierTobis samagido enciklopedia. Tbilisi, 2006. (Georgian)
3. Pochhentsov G.G. Public Relations dlia professionalov. M., 2005. (Russian)
4. Soloviov A.I. Politologia, M., 2001. (Russian)

Sergo Lominadze

Importance of Analysis of Social Consciouness and Forms of Mass Behavior for PR-specialist

Summary

Role and significance of analysis of social consciouness and forms of mass behavior in PR-practice is shown in the article. The author notes that scientific comprehension of modern tendencies and changes in social consciouness will assist PR-specialist to arrange more effective communication. Knowledge of peculiarities of the forms of mass behavior will allow him to plan better and carry out successfully all necessary PR-events and PR-actions.

Social opinion has a great impact on the state policy, economy and culture. Mass behavior quite often changes the vector of the development of the society. Therefore PR-specialist has no possibility to work hard in the state institutes and political parties without taking into account the peculiarities of behavior of social groups and great human masses.

The author emphasizes, that specialist always should carry out sociological investigations, which allow him to reveal the peculiarities of social-economic development of society, public mood and basic needs of the masses. PR-specialist is obliged to taking into account the peculiarities of psychology and forms of inhabitant's behavior, his uncompromising mood, run to extremes, inclination to militarism and despotism.

It is important to know, that individual's consciousness and behavior drastically changes under the impact of the masses. He shows up the sense of greatness and permissiveness, while the feeling of responsibility and adequacy is lost. Modern manipulators use this fact very effectively.

PR-specialist has to direct mass energy to the creation and building of new forms of life. All this will allow him to implement faster and better the aims and tasks, raised before PR-specialist.

Keywords. PR-practice, social consciousness, effective communication, forms of mass behavior, PR-events, the peculiarities of psychology and forms of inhabitants behavior, the basic needs of the masses, consciousness manipulation.

Reviewer - Professor Murad Shonia, Georgian Technical University

Ломинадзе Серго Георгиевич

Важность анализа общественного сознания и форм поведения масс для PR-специалиста

Резюме

В статье показывается роль и значение анализа общественного сознания и форм поведения масс в PR-практике. Автор отмечает, что научное понимание современных тенденций и изменений в общественном сознании поможет PR-специалисту наладить более эффективную коммуникацию. Знание особенностей форм поведения масс позволит ему лучше спланировать и успешно провести все необходимые PR-мероприятия и PR-акции.

Общественное мнение сильно воздействует на политику, государства, его экономику и культуру. Поведение масс нередко

меняет вектор развития общества. Поэтому без учета своеобразия поведения социальных групп и больших масс людей PR-специалисту невозможно успешно работать в госструктурах и политических партиях.

Автор подчеркивает, что специалист всегда должен проводить социологические исследования, которые позволят выявить особенности социально-экономического развития общества, настроения и основные потребности масс. PR-специалисту необходимо учитывать особенности психики и форм поведения обывателя, его бескомпромиссность, шараханья в крайности, тягу к милитаризму и деспотизму.

Важно знать, что сознание и поведение индивида резко меняется под влиянием масс. У него появляется ощущение величия и вседозволенности, исчезает чувство ответственности и адекватности. Этим очень эффективно пользуются современные манипуляторы.

PR-специалист должен направить энергию масс на созидание и строительство новых форм жизни. Все это позволит ему быстрее и лучше реализовать стоящие перед специалистом цели и задачи.

Ключевые слова. PR-практика; общественное сознание, эффективная коммуникация; формы поведения масс; PR-мероприятие; особенности психики; основные потребности масс; манипуляция сознанием.

Рецензент - профессор Мурад Шония, Грузинский технический университет.

ეკონომიკა

**Беридзе Тамара Шотаевна, Беридзе Лия Шотаевна
Годердзишвили Белла Григорьевна**

**ОЦЕНКА ПОГРЕШНОСТЕЙ ХАРАКТЕРИСТИК
ФИНАНСОВЫХ ПОТОКОВ ИНВЕСТИЦИОННЫХ
ПРОЕКТА. КРИТЕРИИ ИНВЕСТИЦИЙ**

Любое инженерное измерение проводится с некоторой погрешностью. Эту погрешность обычно приводят в документации (техническом паспорте средства измерения) и учитывают при принятии решений. Ясно, что и любое экономическое измерение также проводится с погрешностью. Необходимо уметь ее оценивать, поскольку ошибки при принятии экономических решений обходятся дорого.

Критерии (показатели, характеристики финансовых потоков) используются для оценки и сравнения инвестиционных проектов, выбора из них наиболее предпочтительных для инвестора. Поскольку рассмотренные показатели (критерии, характеристики финансовых потоков) относятся к различным моментам времени, ключевой проблемой здесь является их сопоставимость между собой. Относиться к результатам сопоставления тех или иных критериев можно по-разному в зависимости от существующих объективных и субъективных условий: темпа инфляции, размера инвестиций и генерируемых поступлений, горизонта прогнозирования, уровня квалификации аналитика.

Срок окупаемости инвестиций. Этот критерий, являющийся одним из самых простых и широко распространенных в мировой учетно-аналитической практике, не предполагает учета временной упорядоченности денежных поступлений. Алгоритм расчета срока окупаемости (P) зависит от равномерности распределения прогнозируемых доходов от инвестиций. Если доход распределен по годам равномерно, то срок окупаемости рассчитывается делением единовременных затрат на величину годового дохода, обусловленного ими. При получении дробного числа оно обычно округляется в сторону увеличения до ближайшего целого. Если прибыль распределена неравномерно, то срок окупаемости рассчитывается прямым подсчетом числа лет, в течение которых инвестиция будет

погашена кумулятивным доходом. Общая формула расчета показателя P имеет вид:

$$P = \min n, \quad \text{при котором} \quad \sum_{k=0}^n P_k \geq J.$$

Нередко показатель P рассчитывается более точно, т.е. рассматривается и дробная часть года; при этом делается предположение, что денежные потоки распределены равномерно в течение каждого года.

Некоторые специалисты при расчете показателя P все же рекомендуют учитывать временной аспект. В этом случае в расчет принимаются денежные потоки, а соответствующая формула для расчета дисконтированного срока окупаемости, DP , имеет вид:

$$DP = \min n, \quad \text{при котором} \quad \sum_{k=1}^n P_k \cdot \frac{1}{(1+q)^k} \geq J.$$

Очевидно, что в случае дисконтирования срок окупаемости увеличивается, т.е. всегда $DP > P$. Иными словами, проект, приемлемый по критерию P , может оказаться неприемлемым по критерию DP . Очевидно, что показатель P соответствует случаю, когда $q=0$.

Итак, срок окупаемости - тот срок, за который доходы покроют расходы. Предполагается, что после этого проект (инвестиционный проект, или проект изменения налоговой системы, в частности, ставок налогов, или же какой-либо иной) приносит только прибыль. Очевидно, это верно не для всех проектов. Потому понятие "срок окупаемости" применяют прежде всего к тем проектам, в которых за единовременным вложением средств следует ежегодное получение прибыли.

Простейший (и наименее обоснованный) способ расчета срока окупаемости состоит в делении объема вложений A на ожидаемый ежегодный доход B . Тогда срок окупаемости P равен A/B . Пусть, например, A - это разовое уменьшение налоговых сборов в результате снижения ставок, а B - ожидаемый ежегодный прирост поступлений в бюджет, обеспеченный расширением налоговой базы в результате ускоренного развития производства.

Этот способ не учитывает дисконтирование. К чему приведет введение в расчет дисконт-фактора? Пусть, как и ранее, объем единовременных вложений равен A , причем начиная с конца первого

года проект дает доход B ежегодно (точнее, доход поступает порциями, равными B , с момента, наступающего через год после вложения, и далее с интервалом в год). Если дисконт-фактор равен C , то максимально возможный суммарный доход равен

$$BC + BC^2 + BC^3 + BC^4 + BC^5 + \dots = BC (1 + C + C^2 + C^3 + C^4 + \dots)$$

В скобках стоит сумма бесконечной геометрической прогрессии, равная, как известно, величине $1/(1-C)$. Следовательно, максимально возможный суммарный доход от первого года после вложения до окончания мира равен $BC/(1-C)$.

Отсюда следует, что если A/B меньше $C/(1-C)$, то можно указать (рассчитать) срок окупаемости проекта, но он будет больше, иногда существенно больше, чем A/B . Если же A/B больше или равно $C/(1-C)$, то проект не окупится никогда. Поскольку максимально возможное значение C равно 0,89, то проект не окупится никогда, если A/B не меньше $0,89/0,11 = 8,09$.

Пусть вложения равны 1 миллиону рублей, ежегодная прибыль составляет 500 тысяч, т.е. $A/B = 2$. Пусть дисконт-фактор $C = 0.8$. Каков срок окупаемости? При примитивном подходе (соответствующем $C = 1$) он равен 2 годам. А на самом деле?

За k лет будет возвращено

$$BC (1 + C + C^2 + C^3 + C^4 + \dots + C^k) = BC (1 - C^{k+1}) / (1 - C),$$

согласно известной формуле для суммы конечной геометрической прогрессии. Для срока окупаемости получаем уравнение

$$1 = 0,5 \times 0,8 (1 - 0,8^{k+1}) / (1 - 0,8) \tag{1}$$

откуда $0,5 = (1 - 0,8^{k+1})$, или $0,8^{k+1} = 0,5$. Прологарифмируем обе части последнего уравнения: $(k+1) \ln 0,8 = \ln 0,5$, откуда

$$(k+1) = \ln 0,5 / \ln 0,8 = (-0,693) / (-0,223) = 3,11, \quad k = 2,11.$$

Срок окупаемости оказался в данном примере равном 2,11 лет, т.е. увеличился примерно на 4 недели. Это немного. Однако если $B = 0,2$, то вместо (1) мы имели бы

$$I = 0,2 \times 0,8 (1 - 0,8^{k+1}) / (1 - 0,8),$$

Это уравнение не имеет решения, поскольку $A / B = 5 > C / (1 - C) = 0,8 / (1 - 0,8) = 4$, проект не окупится никогда. Окупаемости можно ожидать лишь в случае $A / B < 4$. Рассмотрим и промежуточный случай, $B = 0,33$, с "примитивным" сроком окупаемости 3 года. Тогда вместо (1) имеем уравнение

$$I = 0,33 \times 0,8 (1 - 0,8^{k+1}) / (1 - 0,8), \quad (2)$$

откуда $0,76 = (1 - 0,8^{k+1})$, или $0,8^{k+1} = 0,24$. Прологарифмируем обе части последнего уравнения: $(k+1) \ln 0,8 = \ln 0,24$, откуда

$$(k+1) = \ln 0,24 / \ln 0,8 = (- 1.427) / (- 0,223) = 6,40, \quad k = 5,40.$$

Итак, реальный срок окупаемости - не три года, а согласно уравнению (2) чуть менее пяти с половиной лет.

Если вложения делаются не одновременно или доходы поступают по иной схеме, то расчеты усложняются, но суть дела остается той же.

Срок окупаемости зависит от неизвестного дисконт-фактора C или даже от неизвестной дисконт-функции - ибо какие у нас основания считать будущую дисконт-функцию постоянной? Мы не знаем, какую норму дисконта тот или иной инвестор сочтет приемлемой. Однако ясно, что она зависит от ситуации в экономике в целом. То, что представляется выгодным сегодня, может оказаться невыгодным завтра, или наоборот. Тем самым решение перекладывается на инвестора, который выступает в роли эксперта по выбору нормы дисконта.

Коэффициент эффективности инвестиций. Этот критерий имеет две характерные черты: во-первых, он не предполагает дисконтирования показателей дохода; во-вторых, доход характеризуется показателем чистой прибыли N (прибыль за минусом отчислений в бюджет). Алгоритм расчета исключительно прост, что и предопределяет широкое использование этого показателя на практике. *Коэффициент эффективности инвестиций*, называемый также *учетной нормой прибыли (R)*, рассчитывается делением среднегодовой прибыли N на среднюю величину инвестиций (коэффициент берется в процентах). Средняя величина инвестиций находится делением исходной суммы капитальных вложений на два, если предполагается,

что по истечении срока реализации анализируемого проекта все капитальные затраты будут списаны. Если допускается наличие остаточной или ликвидационной стоимости (RV), то ее оценка должна быть учтена в расчетах. Иными словами, существуют различные алгоритмы исчисления показателя R . Достаточно распространенным является следующий:

$$R = \frac{N}{1/2 \cdot (J + RV)}$$

Данный показатель чаще всего сравнивается с коэффициентом рентабельности авансированного капитала, рассчитываемого делением общей чистой прибыли организации на общую сумму средств, авансированных в ее деятельность (итог среднего баланса-нетто).

Метод, основанный на коэффициенте эффективности инвестиции, также имеет ряд существенных недостатков, обусловленных в основном тем, что он не учитывает временной компоненты денежных потоков. В частности, метод не делает различия между проектами с одинаковой суммой среднегодовой прибыли, но варьирующей суммой прибыли по годам, а также между проектами, имеющими одинаковую среднегодовую прибыль, но генерируемую в течение различного количества лет, и т.п.

Погрешности экономических измерений. Чистая текущая стоимость, срок окупаемости и сам вывод о прибыльности проекта зависят от неизвестного дисконт-фактора C или даже от неизвестной дисконт-функции. Экономическая история показывает, что банки часто меняют проценты плат за депозит и за кредит. Как известно, часто предлагают использовать норму дисконта, равную *приемлемой для инвестора норме дохода на капитал*. Это значит, что экономисты явным образом обращаются к инвестору как к эксперту, который должен назвать им некоторое число исходя из своего опыта и интуиции, при этом игнорируется изменение указанной нормы во времени.

Оценка погрешности NPV. В качестве примера рассмотрим исследование чистой текущей стоимости NPV на устойчивость к малым отклонениям значений дисконт-функции. Для этого надо найти максимально возможное отклонение NPV при допустимых отклонениях значений дисконт-функции. В качестве примера рассмотрим инвестиционный проект, описываемый финансовым потоком из четырех элементов:

$$NPV = NPV(a(0), a(1), C(1), a(2), C(2), a(3), C(3)) = a(0) + a(1)C(1) + a(2)C(2) + a(3)C(3).$$

Предположим, что изучается устойчивость для ранее рассмотренных значений

$$a(0)=-10, a(1)=3, a(2)=4, a(3)=5, C(1)=0,89, C(2)=0,80, C(3)=0,71.$$

Пусть максимально возможные отклонения $C(1)$, $C(2)$, $C(3)$ равны $\pm 0,05$. Тогда максимум значений NPV равен

$$NPV_{max} = -10 + 3 \times 0,94 + 4 \times 0,85 + 5 \times 0,76 = -10 + 2,82 + 3,40 + 3,80 = 0,02,$$

в то время как минимум значений NPV есть

$$NPV_{min} = -10 + 3 \times 0,84 + 4 \times 0,75 + 5 \times 0,66 = -10 + 2,52 + 3,00 + 3,30 = -1,18.$$

Для NPV получаем интервал от $(-1,18)$ до $(+0,02)$. Его длина достаточно велика. В нем есть и положительные, и отрицательные значения. Так что не удастся сделать однозначного заключения - будет проект убыточным или выгодным. Для принятия решения не обойтись без экспертов.

Есть много подходов к изучению чувствительности экономических величин и основанных на них выводах, которые нет возможности рассмотреть здесь. Величины $a(0)$, $a(1)$, $a(2)$, $a(3)$ в только что рассмотренном примере изучения чувствительности считались постоянными. А ведь это - упрощение ситуации, трудно предсказать на три года вперед возможность выполнения обязательств.

Необходимым и достаточным условием, выделяющим модели с постоянным дисконтированием среди всех моделей динамического программирования, является устойчивость результатов сравнения планов на 1 и 2 шага. Модели с постоянным дисконтированием игнорируют изменение предпочтений людей, научно-технический прогресс, вообще любые изменения в экономике.

Чистая текущая стоимость, очевидно, зависит от общего объема платежей. Как правило, чем проект крупнее, тем эта характеристика проекта больше по абсолютной величине (например, изменения ставок налога в масштабе страны приносит больший эффект, чем в масштабах региона). При этом при одних значениях нормы дисконта она может быть положительной, а при других - отрицательной. Крайние значения $C = 0$ (банковский процент крайне высок) и $C=1$ (он крайне низок) могут дать эти две возможности.

Для иных характеристик, например, внутренней нормы доходности, выводы аналогичны. Дополнительные проблемы вносит

неопределенность горизонта планирования, а также будущая инфляция. Если считать, что финансовый поток должен учитывать инфляцию, то это означает, что до принятия решений об инвестициях необходимо на годы вперед спрогнозировать рост цен, а это до сих пор еще не удавалось ни одной государственной или частной исследовательской структуре.

Во многих ситуациях продолжительность проекта не определена объективно (типичная ситуация для инноваций налоговой системы) либо горизонт планирования инвестора не охватывает всю продолжительность реализации проекта до этапа утилизации. В таких случаях важно изучить влияние горизонта планирования на принимаемые решения.

От горизонта планирования зависят принимаемые решения. Например, при коротком периоде планирования целесообразны лишь инвестиции (капиталовложения) в оборотные фонды предприятия, и лишь при достаточно длительном периоде – в основные фонды. Принимая во внимание зависимость оптимальных решений от горизонта планирования, ряд западных экономистов отказывается рассматривать фирмы как инструменты для извлечения прибыли.

Литература

References

1. Leiard R. Macroeconomic. - M.: John Uajli энд Санз, 1994 . (Russian)
2. Samuelson P. Economic. T.2. - M.: NPO "ALGON", 1992 . (Russian)
3. Manilovski R.G. business. - M.: the Finance and statistics, 1998 . (Russian).
4. The collection of business - plans with comments and recommendations / Under V.M. Popova. - M.: Finance and statistics, 1998. (Russian)

თამარ ბერიძე, ლია ბერიძე, ბელა გოდერძიშვილი
ინვესტიციური პროექტების ფინანსური ნაკადების
მანახსიათებელთა ცდომილებების შეფასება. ინვესტიციათა
კრიტიკიკები.

რეზიუმე

ნებისმიერ საინჟინრო გაზომვა - გამოთვლას თან ახლავს რაღაც ცდომილება. ამ ცდომილებას, როგორც წესი, უთითებენ შესაბამის დოკუმენტებში და ითვალისწინებენ გადაწყვეტილებების მიღების დროს. ასევე, თითქმის ყოველი ეკონომიკური ოპერაციის ანალიზისა თუ გამოთვლის დროსაც თავს იჩენს ხოლმე რაღაც ცდომილება. აუცილებელია ამ ცდომილების შეფასება, რადგანაც შეცდომები ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღების დროს ძალიან ძვირად გვიჯდება.

კრიტიკიუმები (ფინანსური ნაკადების მანქანებლები, მახასიათებლები) გამოიყენება ინვესტიციური პროექტების შეფასებისა და შედარებისათვის, რათა ინვესტორმა შეძლოს მისთვის ყველაზე მისაღების ამორჩევა. განხილული მანქანებლები (ფინანსური ნაკადების მახასიათებლები, კრიტიკიუმები) დროის სხვადასხვა მომენტებს მიეკუთვნება. ძირითად საკვანძო პრობლემად აქ გვევლინება ერთმანეთთან მათი შეჯერება. ამა თუ იმ კრიტიკიუმის შეჯერება განსხვავებულ მიდგომას საჭიროებს, რომლის დროსაც გათვალისწინებული უნდა იყოს არსებული სხვადასხვა სუბიექტური თუ ობიექტური პირობები: ინფლაციის ტემპი, შემოსულობებისა და ინვესტიციების ზომა, პროგნოზირების ჰორიზონტი, ანალიტიკური კვალიფიკაციის დონე.

ინვესტიციების ეფექტურობის კოეფიციენტი აქვს ორი მახასიათებელი: პირველ რიგში, ის არ გვიჩვენებს დისკონტირების მანქანებლების შემოსავლებს და მეორეც, შემოსავალი ხასიათდება წმინდა მოგების მანქანებლით.

ინვესტიციის ეფექტურობის კოეფიციენტზე დაფუძნებულ მეთოდს ახასიათებს მთელი რიგი არსებული ნაკლოვანებები, რომლებიც ძირითადად განპირობებულია იმით, რომ იგი არ ითვალისწინებს ფულადი სახსრების ნაკადების დროებით კომპონენტებს. კერძოდ, ეს მეთოდი ერთმანეთისგან ვერ განასხვავებს პროექტებს, რომლებსაც ახასიათებს საშუალოწლიური მოგების იდენტური თანხები, თუმცა ქმნის მოგების თანხის ვარიაციებს წლების მიხედვით. ასევე, იგი ვერ განასხვავებს ერთმანეთისგან პროექტებს, რომლებსაც ახასიათებს ერთნაირი საშუალოწლიური მოგება, მაგრამ

გენერირებს მოგების თანხების სხვადასხვა რაოდენობას წლების მიხედვით.

წმინდა მიმდინარე ღირებულება, შესყიდვის ვადა და საერთოდ, პროექტის შემოსავლიანობის შესახებ მიღებული დასკვნები დამოკიდებულია უცნობ დისკონტფაქტორზე. ბანკები ხშირად ცვლიან დეპოზიტებსა და კრედიტებზე გადასახადების პროცენტებს. გამოიყენება დისკონტის ნორმა, რომელიც უტოლდება ინვესტორისათვის კაპიტალიდან მისაღებ შემოსავლებს. ეს იმას ნიშნავს, რომ ეკონომისტები ხშირად მიმართავენ ინვესტორს, როგორც გამოცდილ ექსპერტს, რომელმაც უნდა შეაფასოს ზოგიერთი მანუვრები. ამასთან, არავითარ შემთხვევაში არ უნდა შეიცვალოს დათქმული დრო და ნორმები.

ამონაგების ვადა დამოკიდებულია უცნობ დისკონტფაქტორზე და ასევე უცნობ დისკონტ ფუნქციაზე. რის საფუძველზე უნდა ჩავთვალოთ მომავალი დისკონტ-ფუნქცია მუდმივად?

ჩვენთვის უცნობია, დისკონტის რომელ ნორმას ჩათვლის მისაღებად ესა თუ ის ინვესტორი. თუმცა ცხადია, რომ ეს დამოკიდებულია სიტუაციაზე მთელს ეკონომიკაში. ის, რაც დღესდღეობით მიგვანჩნია ხელსაყრელად, ხვალ შეიძლება მიუღებელი გახდეს და პირიქით. ამის შედეგად, გადაწყვეტილების მიღების უფლება მთლიანად ეძლევა ინვესტორს, რომელიც დისკონტის ნორმის არჩევის ექსპერტის როლში გვევლინება ხშირად.

საკვანძო სიტყვები. ცდომილება, ფინანსური ნაკადების მახასიათებლები, კრიტერიუმები, ინფლაციის ტემპი, ინვესტიციების ზომა, პროგნოზირების ჰორიზონტი, ანალიტიკური კვალიფიკაციის დონე, ინვესტიციების ეფექტურობის კოეფიციენტი, წმინდა მოგება, წმინდა მიმდინარე ღირებულება, დისკონტფაქტორი, დეპოზიტები, კრედიტი, დისკონტის ნორმა.

რეცენზენტი. პროფესორი გიორგი ცაავა. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

Tamar Beridze, Lia Beridze, Bella Goderdzishvili
Estimations of errors of characteristics of financial streams of investment projects. Criteria of investments

Summary

That any engineering measurement is carried out with some error. This error usually result in the documentation and take into account at decision-making. Clearly, as any economic measurement also is carried out with a margin error. And what it? It is necessary to be able to estimate it as mistakes at acceptance of economic decisions manage dearly.

Criteria (parameters, characteristics of financial streams) are used for an estimation and comparison of investment projects, a choice from them the most preferable to the investor. As the considered parameters (criteria, characteristics of financial streams) concern by the various moments of time, a key problem here is their comparability among themselves. To concern to results of comparison of those or other criteria it is possible differently depending on existing objective and subjective conditions: rate of inflation, the size of investments and generated receipts, horizon of forecasting, a skill level analytics.

Coefficients of investment effectiveness has two characterized features: first of all, it does not mean discount of the income definition. The second income is characterized by the pure profit.

The method based on effectiveness ratio of the investment, also has a number of the essential lacks caused basically by that it does not take into account time components of monetary streams. In particular, the method does not do distinction between projects with the identical sum of the mid-annual profit, but the varying sum of the profit on years, and also between the projects having identical mid-annual profit, but generated during various quantity of years, etc.

Pure current cost and the date and conclusion about income of the project depends on unknown discount-factor C or even on unknown discount function. Banks often change percents of payment for deposit and credit. The is often used discount norm, which is equal for investor norm of income on capital. That is mean, that economists apply for an investor as a

exporter, who should name some numbers coming from his own experiment and intuition, at the same time changes in the indicated norms are ignored.

The time of recovery of outlay depends on the unknown discount - factor *With* or even from unknown discount - function - for what bases at us to count the future discount - function of a constant. We do not know, this or that investor will consider what norm of discount comprehensible. However it is clear, that it depends on a situation in economy as a whole. That is represented favourable today, can appear unprofitable tomorrow, or on the contrary. Thus the decision is shifted on the investor who acts in a role of the expert at the choice of norm of discount.

Key words. Criteria, characteristics of financial streams, rate of inflation, the size of investments, horizon of forecasting, a skill level analytics, coefficients of investment effectiveness, pure profit, pure current cost, discount-factor deposit, credit, discount norm,

Reviewer -. Professor Giorgi Tsaava, Georgian Technical University

ტარიელ კიკვაძე
არსებითობის აბრევირებული ხარისხის აუდიტორული
შეფასების მოღვაწე

აუდიტის დაგეგმვის პროცესში მეტად მნიშვნელოვანია არსებითობისა და რისკის პარამეტრების გათვალისწინება.

სტანდარტული აუდიტორული დასკვნის მასშტაბის აღმწერ აბზაცში აუდიტორი, როგორც წესი, მომხმარებელს აწვდის ინფორმაციას, რომ იგი ეყრდნობა საკუთარ პროფესიულ გამოცდილებას და არ იძლევა ფინანსური ანგარიშგების შედეგის სისწორის გარანტიას.

ამგვარად, აღნიშნული ტიპის დასკვნა შეიცავს ფინანსური ანგარიშგების უზუსტოდ შედეგის გარკვეულ რისკს.

აუდიტორი ვალდებულია განსაზღვროს, შეიცავს თუ არა შედეგინილი ფინანსური ანგარიშგება არსებით უზუსტობებს.

ბუღალტრულ აღრიცხვაში არსებითობის ცნების ქვეშ ესმით გამორჩენილი, ან არასწორად ასახული სააღრიცხვო ინფორმაცია, რომელიც წარმოშობს იმის ალბათობას, რომ კვალიფიციური სპეციალისტის აზრი, რომელიც დაეყრდნობა აღნიშნულ ინფორმაციას, შეიძლება შეიცვალოს.

კონკრეტულად არსებითობის ხარისხი უშუალო გავლენას ახდენს აუდიტორული დასკვნის ტიპზე. დასკვნის ტიპის შერჩევასთან მიმართებაში განასხვავებენ არსებითობის სამ დონეს.

როდესაც უზუსტობა ფინანსურ ანგარიშგებაში დაკავშირებულია აუდიტის სფეროს შეზღუდვასთან კლიენტის მხრიდან, ანდა იგი არ შეესაბამება საყოველთაოდ მიღებულ ბუღალტრული აღრიცხვის პრინციპებს, ასეთ უზუსტობებს არაარსებითად მიიჩნევენ, რადგანაც ამან არ შეიძლება მნიშვნელოვნად იმოქმედოს შემდგომ გადაწყვეტილებებზე. ამ შემთხვევაში, როგორც წესი, აუდიტორს გამოაქვს უპირობო დასკვნა.

ჩვეულებრივ, კლიენტები აუდიტის სფეროს ორ შეზღუდვას ადებენ. ერთი დაკავშირებულია სასაქონლო-მატერიალური მარაგების კონტროლთან, ხოლო მეორე – რელური დებიტორული დავალიანების დადგენასთან. შესაძლებელია აუდიტის სფეროს სხვა შეზღუდვებიც კლიენტთა მხრიდან. აღნიშნული შეზღუდვების დადების მიზეზი შეიძლება იყოს კლიენტის სურვილი – ნაკლები გადაიხადოს აუდიტის ჩატარებაში. დებიტორულ დავალიანებასთან მიმართებაში კი კომპანიის აღმინისტრაცია შეიძლება შეეცადოს თავიდან

აიცილოს კლიენტან მოსალოდნელი კონფლიქტები იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლინდება განსხვავებები თანხებში.

ყველაზე ხშირია შემთხვევები, როდესაც აუდიტის სფეროს შეზღუდვა გამოძინარეობს პირობებიდან, რომელსაც ვერც კლიენტი და ვერც აუდიტორი ვერ აკონტროლებს. ეს ხდება მაშინ, როდესაც ხელშეკრულების დადება აუდიტორულ მომსახურებაზე ფორმდება ბალანსის თარიღის შემდეგ. ასეთ გარემოებებში შეუძლებელი ხდება დებიტორული დავალიანებების დადასტურება და, მით უფრო, სასაქონლო-მატერიალური მარაგების კონტროლი, ასევე რიგი სხვა პროცედურების განხორციელება.

არსებითობის ხარისხის მეორე დონეს ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც ფინანსურ ანგარიშგებაში ადგილი აქვს ისეთ უზუსტობებს, რომელმაც შეიძლება გავლენა იქონიოს მომხმარებელთა გადაწყვეტილებებზე, თუმცა იგი მთლიანობაში ობიექტურად ასახავს ფინანსურ მდგომარეობას.

ამ დროს თვლიან, რომ უზუსტობათა ხარისხი არსებითია და აუდიტორი აკეთებს პირობით დასკვნას.

უზუსტობათა არსებითობის უმაღლეს ხარისხს მაშინ აქვს ადგილი, როდესაც მომხმარებელი აუცილებლად მიიღებს არასწორ გადაწყვეტილებებს, თუ ამ ფინანსურ ანგარიშგებას დაეყრდნობა.

ასეთ შემთხვევებში აუდიტორები უარს ამბობენ მოსაზრებათა გამოთქმაზე, ანდა აკეთებენ უარყოფით დასკვნას.

პრაქტიკაში, ყოველ კონკრეტულ სიტუაციაში საკმაოდ რთულია გადაწყვეტილების მიღება არსებითობის ხარისხთან დაკავშირებით.

სამწუხაროდ, არ არსებობს მარტივი და მკაფიო წესები, რომელიც დაეხმარებოდა აუდიტორს იმის განსაზღვრაში, არსებითად თუ არაარსებითად მიიჩნიოს უზუსტობები ფინანსურ ანგარიშგებაში.

პირველ ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ არსებითობა აბსოლუტურ კატეგორიას არ წარმოადგენს. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, გარკვეული ცდომილება, რომელიც აუდიტორმა არაარსებითად ჩათვალა მოცემული კომპანიისათვის, სხვა კომპანიისათვის შეიძლება არსებითი აღმოჩნდეს.

იმ შემთხვევებში, როდესაც კლიენტი არ იცავს ბუღალტრული აღრიცხვის საყოველთაოდ აღიარებულ

საერთაშორისო სტანდარტებს, აუდიტორი აბსოლუტური ცდომილებების სიდიდეს ადარებს გარკვეულ საბაზისო მნიშვნელობებს. უფრო ხშირად აღნიშნულ ბაზისად იყენებენ აქტივთა მთლიან ღირებულებასა და სუფთა მოგების სიდიდეს.

პოტენციური შეცდომის ბაზისთან შედარების პროცესში აუდიტორმა სასურველია გაითვალისწინოს, თუ როგორი ზეგავლენა შეიძლება იქონიოს ამან სხვა ანგარიშებზე, ასე ვთქვათ, აღნიშნული უზუსტობის გავრცელების ხარისხი. ასეთ სიტუაციებში, ჩვენის აზრით, საკმაო წარმატებით შეიძლება იქნეს გამოყენებული რეგრესიულ-კორელაციური ანალიზის შესაძლებლობები.

რიგი შეცდომების აბსოლუტურ სიდიდეთა შეფასება ფულად გამოსატყულებაში უადრესად რთულია. ასე მაგალითად, მსგავს პრობლემას შეიძლება წააწყდეს აუდიტორი კონტრაქტთან დაკავშირებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის შესაძლო შედეგების შეფასებისას.

აუდიტორები ხშირად ბალანსს ყოფენ ცალკეულ სეგმენტებად. მას შემდეგ, რაც ჩაატარებენ თითოეული სეგმენტის აუდიტს, მათ შორის ურთიერთკავშირების გაანალიზების საფუძველზე გამოიმუშავენ გარკვეულ დასკვნებს ფინანსურ ანგარიშგებასთან მიმართებაში მთლიანობაში.

პრაქტიკაში აუდიტის სეგმენტაციის სხვადასხვა ხერხს იყენებენ. მაგალითად, ციკლური მიდგომისას აუდიტს ატარებენ ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული სამეურნეო ოპერაციების ციკლების შესაბამისად. შესაძლებელია სეგმენტაცია ბალანსის მუხლების მიხედვითაც, რომლებშიც, როგორც წესი, ჩართულია ფუნქციონალურად და შინაარსობრივად მსგავსი ელემენტები.

აუცილებელია არსებითობის წინასწარი შეფასებები სეგმენტების მიხედვით, რადგანაც აუდიტორული მტკიცებულებები უნდა შეგროვდეს თითოეული მათგანის შესაბამისად და არა ფინანსური ანგარიშგების შესახებ მთლიანობაში.

არსებითობაზე გავლენას თვისობრივი ფაქტორებიც ახდენს. გარკვეული ტიპის ერთიდაიგივე სიდიდის ცდომილება ფულად გამოსატყულებაში შეიძლება უფრო მნიშვნელოვანი აღმოჩნდეს ერთი ელემენტისათვის მეორესთან შედარებით. ეს კი იმას

ნიშნავს, რომ არსებითობის აგრეგირებული ხარისხის შეფასებისას მიზანშეწონილია გათვალისწინებული იქნეს სექციების ელემენტების პრიორიტეტულობა.

ზემოთმოყვანილი მოსაზრებების ფორმალიზაციისა და არსებითობის აგრეგირებული შეფასების მოდელის აგების მიზნით შემოვიღოთ შემდეგი აღნიშვნები:

n – ელემენტების რაოდენობა ბაზანსის მუხლში;

E_i – მუხლის i -ური ელემენტის რიცხვითი მნიშვნელობა,

$$i = 1, 2, \dots, n;$$

Δ – ცდომილების არსებითობის წინასწარი შეფასება მუხლში აუდიტორის მიერ;

Δ_i – აუდიტორის მიერ გამოვლენილი (ან შეფასებული) მუხლის i -ური ელემენტის შესაბამისი ცდომილების აბსოლუტური სიდიდე, $i = 1, 2, \dots, n$;

C_i – მუხლის i -ური ელემენტის პრიორიტეტულობის ზომა (ანუ წონითი კოეფიციენტი, როგორც მას შემდგომში ვუწოდებთ) ცდომილების არსებითობის თვალსაზრისით, $i = 1, 2, \dots, n$.

C_i კოეფიციენტების მნიშვნელობათა შესაფასებლად წარმატებით შეიძლება იქნეს გამოყენებული ამერიკელი მეცნიერის ტ. საატის მიერ შემუშავებული ობიექტთა წყვილწყვილად შედარების მეთოდი, რომლის დროსაც ექსპერტების როლში შეიძლება მოგვევლინონ როგორც აუდიტორები, ასევე ფინანსური ანგარიშგების მომხმარებლებიც.

საერთოდ, გადაწყვეტილების მიღების მოდელების პრაქტიკაში ერთერთი მთავარი სირთულე მდგომარეობს თვისობრივი ხასიათის მოსაზრებათა რიცხვითი მნიშვნელობებით წარმოდგენაში გარკვეულ სკალაში.

ნებისმიერი მეთოდი, რომლის საფუძველზეც ხორციელდება მსგავსი რიცხვითი წარმოდგენები, უნდა აკმაყოფილებდეს რიგ კრიტერიუმებს. მაგალითად, გარკვეული განუსაზღვრელობები მოსაზრებებში არ უნდა ახდენდეს ძლიერ გავლენას შესაბამის რიცხვით მნიშვნელობებზე და პირიქით, მნიშვნელოვანი განსხვავებები მოსაზრებებში უნდა აისახოს რიცხვითი დიაპაზონის ასევე საგრძნობი გაბნევით.

გარდა ამისა, მოდელი უნდა იძლეოდეს ერთმანეთთან ახლოს მდგომ შედეგებს მოსაზრებათა რიცხვით წარმოდგენებში მცირე გადახრების შემთხვევაში.

იმისათვის, რომ შედარებათა შედეგები გონიერ ფარგლებში აისახოს რიცხვების მეშვეობით, მოითხოვება შედარების მიზნებისა და ობიექტების ნიშანთვისებათა არსის ღრმა ცოდნა ექსპერტთა მხრიდან.

ჩვეულებრივ, ობიექტთა წყვილწყვილად შედარების პროცესში პრიორიტეტთა რიცხვითი წარმოდგენის ასაგებად ექსპერტმა უნდა გამოთქვას მოსაზრება, თუ რომელი ობიექტია უფრო მნიშვნელოვანი შედარების მიზანთან მიმართებაში და რამდენად ძლიერია ეს უპირატესობა წინასწარ მოცემული გარკვეული სკალის შესაბამისად.

ობიექტთა წყვილწყვილად შედარებისა და შეფასების ტ. საატის მიერ შემოთავაზებულ პროცედურაში გამოყოფილია პრიორიტეტთა შემდეგი რანგები და შემთხვევები:

- ობიექტები შეუდარებელია;
- ობიექტები ერთნაირად მნიშვნელოვანია;
- ერთი ობიექტი ოდნავ მნიშვნელოვანია მეორესთან შედარებით;
- ერთი ობიექტი არსებითად მნიშვნელოვანია მეორესთან შედარებით;
- ერთი ობიექტი აშკარად მნიშვნელოვანია მეორესთან შედარებით;
- ერთ ობიექტს აბსოლუტური უპირატესობა აქვს მეორესთან შედარებით.

მნიშვნელოვნობის ხარისხი თითოეული თითოეული მოყვანილი შემთხვევისათვის, შესაბამისად, აისახება რიცხვითი მნიშვნელობებით – 0, 1, 3, 5, 7 და 9. შესაძლებელია შუალედური 2, 4, 6 და 8 მნიშვნელობების გამოყენებაც.

შედარების შედეგები მატრიცის სახით წარმოდგება. თუ შედარების A მატრიცის ელემენტებს a_{ij} – თი აღვნიშნავთ, მეთოდი ეფუძნება იმ დაშვებას, რომ არსებობს ობიექტთა წონითი კოეფიციენტების ჭეშმარიტ მნიშვნელობათა

$c = (c_1, c_2, \dots, c_n)$ ნაკრები, ხოლო a_{ij} ელემენტები იძლევა $\frac{c_i}{c_j}$

ფარდობის ექსპერტულ შეფასებებს.

თუ დავეუშვებთ, რომ ყველა ექსპერტული შეფასება

ზუსტია, ე.ი. $a_{ij} = \frac{c_i}{c_j}$ (ამ შემთხვევაში ამბობენ, რომ A

მატრიცა საფუძვლიანია), მაშინ სრულდება პირობები

$$a_{ij} a_{jk} = a_{ik}, \text{ კერძოდ, } a_{ii} = 1 \text{ და } a_{ji} = \frac{1}{a_{ij}}, i, j = 1, 2, \dots, n.$$

პრაქტიკაში ექსპერტთა მიერ შედგენილი მატრიცა იშვიათად შეიძლება აღმოჩნდეს საფუძვლიანი, რადგანაც მათ მიერ გამოთქმული მოსაზრებები, როგორც წესი, არ ექვემდებარება ზუსტ ფორმულებს.

აღნიშნული მიზეზის გამო ეძებენ c_i და a_{ij} სიდიდეების

დამაკავშირებელი $Ac = \lambda_{\max} c$ განტოლების ამონახსნს, სადაც

λ_{\max} მატრიცის მაქსიმალური საკუთრივი მნიშვნელობაა.

განტოლების ამონახსნის ნორმალიზაციის შემდეგ

$$\left(\sum_{i=1}^n c_i = 1 \right) \text{ მიღებულ მნიშვნელობებს შეიძლება მიეცეს}$$

ობიექტთა წონითი კოეფიციენტების ინტერპრეტაცია.

აღწერილი მეთოდის ღირსებათაგან უნდა აღინიშნოს აუცილებელ გამოთვლათა სიმარტივე და ის გარემოება, რომ იგი საკმაოდ ბუნებრივად უზრუნველყოფს ექსპერტთა მოსაზრებების ტრანსფორმაციას რიცხვით მნიშვნელობებად.

მას შემდეგ, რაც განხილული მეთოდის გამოყენების საფუძველზე მიღებულია ბალანსის მუხლის ელემენტების წონითი c_1, c_2, \dots, c_n კოეფიციენტების მნიშვნელობები, არსებითობის შეფასების ზღვრულ სიდიდედ შეიძლება

$$\text{მივიჩნიოთ შეწონილი აგრეგირებული } n \sum_{i=1}^n c_i \Delta_i \text{ აბსოლუტური}$$

ცდომილება, ანუ თუ აღმოჩნდება, რომ

$$n \sum_{i=1}^n c_i \Delta_i > \Delta,$$

მაშინ აუდიტორმა ჯამური ცდომილება მუხლში არსებითად უნდა ჩათვალოს.

ყოველივე ზემოთთქმულის საილუსტრაციოდ განვიხილოთ შემდეგი მარტივი მაგალითი.

დავუშვათ, კლიენტის მიერ წარმოდგენილი ბალანსის მოკლევადიანი აქტივების მუხლში ასახულია ოთხი ელემენტი (ერთეული – ლარი):

მოკლევადიანი აქტივები		გამოვლენილი (შეფასებული) ცდომილება
ფული	15 000	1 000
სავაჭრო მოთხოვნები	200 000	16 000
სათამაშუქო მოთხოვნები	50 000	4 000
სასაქონლო მარაგები	335 000	30 000
სულ მოკლევადიანი აქტივები		600 000

ვთქვათ, აქტივთა ჯამური მნიშვნელობის რიგისა და სხვა ფაქტორთა გათვალისწინებით აუდიტორმა მოახდინა მუხლის არსებითობის წინასწარი შეფასება და მიიჩნია, რომ იგი 55 000 ლარს უნდა შეადგენდეს.

აღნიშნული მნიშვნელობა აქტივთა ჯამის დაახლოებით 9 %-ს შეადგენს (შეგნიშნოთ, რომ FASB – ის რეკომენდაციებით არსებითობის კრიტერიუმი შესაბამისი შედარი ბაზისის 5 %-დან 10 %-ის ფარგლებში მერყეობს).

თუ აუდიტორი არ გაითვალისწინებს მუხლის ელემენტთა პრიორიტეტულობას, მაშინ მან გამოვლენილი ჯამური ცდომილება, რომელიც 51 000 ლარს შეადგენს, არ უნდა ჩათვალოს არსებითად.

დავუშვათ, ზემოთ აღწერილი წყვილწყვილად შედარებისა და შეფასების პროცედურის გამოყენებით მუხლის ელემენტებისათვის მიღებულ იქნა წონითი კოეფიციენტების შემდეგი მნიშვნელობები:

$$c_1 = 0,2; c_2 = 0,1; c_3 = 0,3; c_4 = 0,4,$$

რაც იმაზე მიგვანიშნებს, რომ არსებითობის თვალსაზრისით ყველაზე მნიშვნელოვანია ცდომილება სასაქონლო მარაგების შეფასებაში.

შეწონილი აგრეგირებული ცდომილების მნიშვნელობისათვის ვღებულობთ:

$$4 \times (0,2 \times 1\ 000 + 0,1 \times 16\ 000 + 0,3 \times 4\ 000 + 0,4 \times 30\ 000) = 60\ 000.$$

ამგვარად, შეწონილი ცდომილების მნიშვნელობა აღემატება მის წინასწარ შეფასებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ ჩვენს მიერ განხილული მოდელის თანახმად აუდიტორმა აღნიშნული ცდომილება არსებითად მიიჩნიოს.

ლიტერატურა:

References

1. Official Technical Documents of Auditing. Part I, International Federation of Accountants, Tbilisi, 1999 (in Georgian);
2. Alvin A. Arens., James K. Loebbecke, Auditing, Finance and Statistics, Moscow, 1995, (in Russian);
3. Th. Saaty, Mathematical Models of Conflict Situations, Soviet Radio, Moscow, 1972 (in Russian)

Tariel Kikvadze

Auditor Assessment Model of Materiality Aggregated Degree

Summary

Consideration of materiality parameter together with the risk is of the utmost importance in the process of audit planning, as the materiality level has the direct influence on the audit report type.

In the reference to choosing the report type three levels of materiality are distinguished. The first level of materiality deals with the audit field restriction by the client. The misstatements revealed in the process are considered to be of minor importance, as it can not have serious impact on the

decisions to be made. In such cases, generally the auditor's report is unconditional.

The second level of materiality emerges when the misstatements revealed during the financial statements can have the influence on the customer's decisions, though in total it gives the realistic picture of financial situation. In such cases, the misstatements degree is considered to be essential and the auditors express their qualified opinions.

The highest level of materiality misstatements are traced when the customer, having applied this financial statement, makes wrong decisions. In such cases, auditors express their unqualified or adverse opinions.

Decision making in practice in accordance with materiality level is complicated for it doesn't represent an absolute category. Besides it is influenced by the qualitative factors as well. One and the same misstatement of the specific type in money terms can be more important for one element compared with the other. It means that while assessing the aggregated degree of materiality it is preferable to take into consideration elements priority of audit segment.

The article deals with the assessment model of aggregated degree of materiality at the balance segment level, considering preliminary auditor assessment of materiality misstatement and priority of segment elements. The procedure worked out by the American scientist Th. Saaty for comparative assessment of the weight coefficients of segment elements is frequently applied, which enables the auditors, as well as the financial statement customers to act as experts.

Key words. assessments, audit evidence, audit sampling, auditor's report, decision making, audit services, audit standards, material misstatements, qualified opinion, disclaimer of opinion, adverse opinion, international standards on auditing, inherent limitations of an audit, audit segmentation, aggregated degree of materiality, weight coefficients 20, comparative assessment.

Reviewer - Professor Zurab Vashakidze, Georgian Technical University

Киквадзе Тариел Федорович
Модель аудиторской оценки агрегированной степени
существенности

Резюме

Существенность вместе с риском очень важно учитывать при планировании аудита, поскольку степень существенности оказывает непосредственное влияние на форму аудиторского заключения.

Различают три уровня существенности для выбора типа заключения.

Первый уровень существенности связан с ограничением сферы аудита со стороны клиента. Выявленные при этом неточности считаются несущественными, поскольку они не могут оказывать значительное влияние на последующие решения. В таких случаях, как правило, аудитор делает заключение без оговорок.

Второй уровень существенности имеет место тогда, когда наличие неточности в финансовой отчетности окажет воздействие на решение пользователей, хотя в целом финансовая отчетность объективно отражает состояние дел. При этом считается, что степень неточности существенна и аудитор делает заключение с оговорками.

Наивысшая степень существенности имеет место, когда пользователи неминуемо примут неверные решения, если будут полагаться на эту финансовую отчетность. При наивысшем уровне существенности аудитор должен или отказаться от выражения мнения, или представить отрицательное заключение.

На практике принятие решения о степени существенности затруднено тем обстоятельством, что она не является абсолютной категорией. Кроме этого, на нее оказывают влияние ряд качественных факторов. Одинаковые погрешности определения типов могут оказаться для пользователей важнее других. Это означает, что при оценке агрегированной степени существенности целесообразно учитывать важность элементов сегмента аудита.

В статье рассматривается модель оценки агрегированной степени существенности на уровне сегмента баланса, в которой учитывается предварительная аудиторская оценка существенности погрешности в сегменте и приоритетность элементов сегмента. В частности, для оценки весовых коэффициентов элементов сегмента предложена процедура парных сравнений объектов, разработанная американским ученым Т.

Саати. При этом, в качестве эксперта могут выступать как аудиторы, так и пользователи финансовых отчетностей.

Ключевые слова. Финансовый отчет, планирование аудита, аудиторская существенность, оценка риска, аудиторское свидетельство, аудиторская выборка, аудиторское заключение, принятие решения, аудиторское обслуживание, аудиторские стандарты, существенные неточности, заключение с оговорками, отказ от выражения мнения, отрицательное заключение, международные аудиторские стандарты, ограничения сферы аудита, сегментация аудита, Агрегированная степень существенности, весовые коэффициенты, сравнительная оценка

Рецензент - профессор Зураб Вашакидзе, Грузинский технический университет.

მერაბ ტაბატაძე

პრობლემატიკის სისტემის სემანტიკური სახელმწიფო მართვის ამოცანაში (საქართველოს რეინიგზის მაგალითზე)

შპს „საქართველოს რეინიგზა“ შავ და კასპიის ზღვებს შორის მნიშვნელოვანი სატრანსპორტო არტერიაა და ის ევროპას ცენტრალურ აზიასთან უმოკლესი გზით აკავშირებს. საქსპლოატაციო ხაზის სიგრძე 1324,1 კილომეტრია. აქედან 1245,6 კმ. ელექტროფიცირებულია. აქვს ორი სარეინიგზო-საპორტო გადასასვლელი: უკრაინასთან - ბათუმი-ილიჩევსკი, ფოთი-ილიჩევსკი და რუსეთთან - ფოთი-კავკაზი. ამ ორი კონტინენტის სარეინიგზო ტრანსპორტით დაკავშირების იდეა XIX საუკუნის 30-იან წლებში გაჩნდა, მისი განხორციელება კი 1865 წლიდან დაიწყო. 1871 წ. ფოთი-ყვირილას (ახლანდელი ზესტაფონის) მონაკვეთზე გაიხსნა სარეინიგზო მოძრაობა, 1872 წლის 10 ოქტომბერს კი თბილისიდან ფოთში პირველი მატარებელი ჩავიდა. სწორედ ეს თარიღი ითვლება საქართველოს რეინიგზის „დაბადების დღედ“. ამ დღიდან დაწყებული საქართველოს რეინიგზის მშენებლობა სწრაფი ტემპით მიმდინარეობს. 1890 წლის 16 სექტემბერს დასრულდა წიფის ორლიანდაგიანი გვირაბის მშენებლობა, რომელიც იმ დროისთვის უნიკალურ ნაგებობათა რიცხვს მიეკუთვნებოდა.

მართვის თანამედროვე თეორიის თვალსაზრისით შპს „საქართველოს რეინიგზა“ წარმოადგენს რთულ ორგანიზაციას. იგი მიეკუთვნება დახურული ტიპის საზოგადოებების ჯგუფს, რადგან მისთვის დამახასიათებელია ამ ტიპის საზოგადოებების მსგავსი თვისებები, ორგანიზაციას აქვს იერარქიული სტრუქტურა, პირამიდული ფორმა, მთელი ძალაუფლება თავმოყრილია პირამიდის თავში, გადაწყვეტილებებს დებულობენ ტოპ-მენეჯერები და ასრულებენ განყოფილებები, პიროვნების სტატუსი განპირობებულია მისი თანამდებობით და რანგით.

საქართველოს რეინიგზა კომერციული საწარმოა, ამდენად მისი მიზანი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში საფინანსო მოგების მიღებაა, რაც თავის მხრივ შესაძლებელია ტვირთბრუნვისა და მგზავრთნაკადის გაზრდის შედეგად შემოსავლების ზრდით, ოპტიმალური სატარიფო პოლიტიკითა

და ხარჯების ოპტიმიზაციით. შესაბამისად, საწარმოს ეფექტიანი მენეჯმენტის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი შესაძლო მოვლენათა პროგნოზირება, რომ სწორად იქნას განსაზღვრული საწარმოს სამომავლო გეგმები. პროგნოზირება – არის მეთოდი, საშუალება, რომელიც წარსულში დაგროვილი გამოცდილების, დასაბუთებული დაშვებების, ჰიპოთეზებისა და შეფასებების გამოყენებით მომავლის წინასწარ განჭვრეტის შესაძლებლობას იძლევა დღევანდელი მდგომარეობის გათვალისწინებით.

პროგნოზირება, ერთი მხრივ, დაგეგმვის წინაპირობაა, ხოლო, მეორე მხრივ მართვის პროცესის შემადგენელი ერთ-ერთი ძირითადი ელემენტია, რომელიც ამ პროცესის სხვადასხვა ეტაპზე გამოიყენება. გრძელვადიანი პროგნოზი ორგანიზაციის სტრატეგიული განვითარების საფუძველს ქმნის და განსაზღვრავს საწარმოს სტრატეგიული გეგმების ძირითად მიმართულებებს და გეგმებს, ხოლო მოკლევადიანი, ოპერატიული პროგნოზი გაცილებით სარისკო და სპეციფიკურია თავისი ბუნებით. ოპერატიული, მოკლევადიანი პროგნოზის დიდი მნიშვნელობა იმით გამოიხატება, რომ იგი გვაძლევს დროულად და ოპერატიულად ვცვალოდ ადრე მიღებული გადაწყვეტილებები პროგნოზის შედეგების გათვალისწინებით მართვის სისიტემის უკუკავშირის რგოლში. მოკლევადიანი პროგნოზის შედეგების მონიტორინგის ინტერპრეტაცია საშუალებას აძლევს მოცემული დარგის ხელმძღვანელს სწრაფი რეაგირება მოახდინოს შეცვლილი ვითარებაზე. შესაბამისად, საფინანსო მოგებაზე ორიენტირებულ საწარმოს ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ზუსტ პროგნოზირებას, რომელზეც მენტაკლები სისრულით აისახება საწარმოს სხვადასხვა ეკონომიკურ-ფინანსური მაჩვენებლები.

ყოველი ქვეყნის რეინიგზაში შექნილი სიტუაცია დაკავშირებულია ქვეყანაში მიმდინარე პროცესებთან. საქართველოც, რა თქმა უნდა, გამონაკლისი არ არის და ყოველი პრობლემა, რომელიც წარმოიშვება ქართულ ეკონომიკასა თუ პოლიტიკაში მაშინვე აისახება მზავრობისა და ტვირთბრუნვის მკვეთრ ცვლილებაში, ასევე სარკინიგზო გადაზიდვებზე მოქმედი მხარეების შემცირებაში და სხვ. სწორედ ამიტომ, სარკინიგზო

გადაყვანა—გადაზიდვების მოცულობები დამოკიდებულია: მეზობელ ქვეყნებთან ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ურთიერთობებზე; საქართველოს ერთობლივი შიდა პროდუქტის რაოდენობასა და მოსახლეობის შემოსავლებზე; როგორც რეგიონში, ისე ქვეყანაში პოლიტიკური ვითარების სტაბილურობაზე (კავკასიის რეგიონში არსებული კონფლიქტური წერტილები) და სხვა გლობალურ ფაქტორებზე.

ხემაღნიშნული ფაქტორებიდან გამომდინარე ორგანიზაციები, თავისი საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით ხშირად გამოიყენებენ პროგნოზირების სხვადასხვა სახეობებს, ორგანიზაციის საქმიანობასთან დაკავშირებულ ძირითად სფეროებში:

- ეკონომიკური პროგნოზები, რომლებიც ეკონომიკის საერთო მდგომარეობისა და კონკრეტული კომპანიის ან კონკრეტული პროდუქტის გასაღების მოცულობის და საერთო ბაზარზე მისი სავარაუდო წილის განსაზღვრისთვის გამოიყენება;
- ტექნოლოგიური განვითარების პროგნოზები, რომელთა საფუძველზე შეიძლება განისაზღვროს, თუ რა ახალი ტექნოლოგიების შექმნაა მოსალოდნელი, როდის ან როგორი ეკონომიკური ეფექტით და როგორ გავლენას მოახდენს ბაზარზე არსებულ მდგომარეობაზე;
- კონკურენციის განვითარების პროგნოზი, რომელიც საშუალებას იძლევა შეფასდეს მოსალოდნელი კონკურენტული გარემო, სავარაუდო კონკურენტები და კონკურენტების სტრატეგია და ტაქტიკა;
- სოციალური პროგნოზირება, რომელიც გულისხმობს საზოგადოების სოციალურ სფეროში, ცხოვრების დონის ხარისხში მოსალოდნელი ცვლილებების შეფასებას.

სხვადასხვა სახეობის პროგნოზირებისთვის შესაძლებელია გამოყენებული იქნას საძიებო პროგნოზირების მეთოდები, რომელთა ძირითადი არსი მდგომარეობს მომავალი შედეგების განჭვრეტაში მოპოვებული ინფორმაციისა და დღევანდელი მდგომარეობის გათვალისწინებით.

განასხვავებენ საძიებო პროგნოზირების ექსტრაპოლაციურ და ალტერნატიულ მიდგომებს.

ექსტრაპოლაციური მიდგომის დროს ივარაუდება, რომ ეკონომიკური და სხვა თანხმობები პროცესები მდოვრედ და უწყვეტად მიმდინარეობს. ამდენად, პროგნოზის გაკეთებისას საკმარისია გაანალიზდეს წარსულ წლებში ორგანიზაციის საქმიანობა, დადგინდეს საწარმოს ძირითადი ეკონომიკური მაჩვენებლები და მისი გათვალისწინებით განისაზღვროს სამომავლო შედეგები. ანუ პროგნოზი შესაძლოა განხორციელდეს, როგორც წარსულის ერთგვარი პროექცია მომავალში.

ალტერნატიული მიდგომის გამოყენების დროს ივარაუდება, რომ კომპანიის ფუნქციონირების გარემო და შიდა სტრუქტურა ცვალებადია, რის გამოც კომპანიის განვითარება მიმდინარეობს არა მდოვრედ, როგორც ეს პროგნოზის ექსტრაპოლაციური მიდგომის განხილვისას გვეჩვენა, არამედ ნახტომისებურად და წყვეტილად. ასევე არსებობს კომპანიის განვითარების ვარიანტების (ე.წ. კომპანიის წონასწორობის წერტილების) გარკვეული რაოდენობა.

ამრიგად, პროგნოზირების ალტერნატიული მეთოდოლოგიით შემუშავებული იქნება პროგნოზული სისტემები, რომლებიც შეიცავს არჩეული მაჩვენებლების და მოვლენების სხვადასხვა ვარიანტებსა და კონკლუმერატებს. სადაც განვითარების თითოეული ვარიანტი მომავლის განსხვავებული სცენარის საფუძველს წარმოადგენს და პროგნოზირების რამოდენიმე ვარიანტს გვთავაზობს. ამ ინფორმაციის წარმოჩენის მოსახერხებელი მეთოდია ალტერნატივების შედეგების მატრიცაზე განთავსება, რომელიც თავის მხრივ იძლევა ვიზუალურ ეფექტს და ხელს უწყობს სწორი გადაწყვეტილების მიღებას. შედეგების მატრიცა ტიპიური ფორმატია, სადაც ალტერნატივები ვერტიკალურად, რიგებშია განთავსებული, ხოლო შეფასებითი კრიტერიუმები ჰორიზონტალურ სვეტებში. ასე, რომ თითოეულ უჯრედში მოთავსებული იქნება რიგში მითითებული ალტერნატივის პროგნოზირებული შედეგი, შეფასებული ამავე სვეტში მითითებული კრიტერიუმით. თუკი მატრიცის რომელიმე უჯრედში არ მოხერხდა შედეგის რიცხობრივად გამოხატული შეფასების შეტანა, შესაძლებელია სიტყვიერი შეფასების (მაგ. “ძალიან კარგი”) ან სიმბოლოს (მაგ. + ან -) ჩაწერა.

არსებობს პროგნოზირების შემდეგი ძირითადი მეთოდები

- ექსპერტული შეფასების მეთოდები;
- ტრენდის ექსტრაპოლაციის მეთოდები;
- კორელაციური და რეგრესიული ანალიზის მეთოდები;
- სტრატეგიული საფინანსო დაგეგმვისა და პროგნოზირების მეთოდები;
- ეკონომიკურ-მათემატიკური მოდელირების მეთოდები;
- სოციალურ-პოლიტიკური ანალიზისა და პროგნოზირების მეთოდები;

ექსპერტული შეფასების დროს ფართოდ გამოიყენება ექსპერტული შეფასებების სხვადასხვა მეთოდები, ძირითადად: ინტერვიუ, ანალიტიკური ბარათები, კომისიების მეთოდი, ბრენშტორმინგი, დელფოსის მეთოდი. ამ შემთხვევაში კომპანიის საქმიანობის მომავალ განვითარებას ექსპერტთა სუბიექტური აზრი განსაზღვრავს. როგორც წესი, ექსპერტული შეფასება ეყრდნობა, როგორც რაციონალურ მოსაზრებებს, ისე ინტუიციას. ამგვარად, ექსპერტული შეფასების მეთოდს აქვს არაროდენობრივი, თვისებრივი ხასიათი.

ინტერვიუს მეთოდი ნიშნავს პროგნოზირების ორგანიზაციის საუბრებს დარგისა და პროგნოზის ექსპერტებთან.

კომისიების მეთოდი ითვალისწინებს შეხვედრას ექსპერტებთან, რომლის დროსაც განიხილება არსებული საკითხი და ხორციელდება ექსპერტთა მოსაზრებების ურთიერთშეხამება.

ბრენშტორმინგი ნიშნავს იდეების კოლექტიურ გენერირებას და პრობლემის შემოქმედებითად გადაწყვეტას. ბრენშტორმინგის დროს მონაწილეთა ოპტიმალური რაოდენობა 6-12 კაცია.

დელფოს მეთოდში გაერთიანებულია ექსპერტთა შემოწმებითი შეფასება და ფაქტობრივი მასალის მათემატიკურ-სტატისტიკური დამუშავების შედეგები. ექსპერტთა გამოკითხვა მიმდინარეობს მანამ, ვიდრე ექსპერტთა აზრი ერთმანეთს არ დაემთხვევა – შეხვედრებთან შორის გარკვეული, მინიმალური გაბნეულობის მიღწევის მომენტამდე.

ტრენდის (ტენდენციის) ექსტრაპოლაციისა და რეგრესიული ანალიზის მეთოდები მთლიანობაში მიეკუთვნება დროითი მწკრივების ანალიზის მეთოდებს. ტრენდის ექსტრაპოლაციის მეთოდი ემყარება მოცემული მახვენებლის დინამიკის სტატისტიკურ ანალიზს. მახვენებლის წინა პერიოდში ცვლილების ტენდენციის დაკვირვების საფუძველზე კეთდება დასკვნა მოსალოდნელი ცვლილებების შესახებ. ჩვეულებრივ, ტენდენციის ექსტრაპოლაციის მეთოდები გამოიყენება მოკლევადიანი პროგნოზირების ამოცანებში, როდესაც ბიზნეს გარემო მდოვრედ იცვლება და რადიკალური ცვლილებები მცირე ოდენობითაა.

სტრატეგიული საფინანსო დაგეგმვის და პროგნოზირების მეთოდების ამოცანის უმნიშვნელოანესი ელემენტებია ფინანსური დაგეგმვისა და პროგნოზირების ამოცანა. ამასთან, ეს პროგნოზი განსხვავებულია სტრატეგიული დაგეგმვისა და პროგნოზირების ზოგადი მეთოდებისგან, მისთვის დამახასიათებელი სპეციფიკური თვისებებით. ფინანსური დაგეგმვისა და პროგნოზირების დროს უპირველეს ყოვლისა გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ პროგნოზირების მიზანს წარმოადგენს კომპანიის საფინანსო-საბალანსო მახვენებლების პროგნოზი, რომლის საფუძველზეც კომპანიამ ბიუჯეტი უნდა შეადგინოს. დამტკიცების შემდეგ ბიუჯეტი კანონის ძალას იძენს და აუცილებლად შესასრულებელია. ვინაიდან კომპანიის საფინანსო ანგარიშები უნდა შეიცავდეს ისეთ ძირითად საკითხებს როგორცაა მომგებიანობა, წარმადობა, აქტივების გამოყენება და ა.შ. და მათი გათვალისწინებით აიგება პროგნოზი, საჭიროა პროგნოზის შემდეგი მეთოდები: გაყიდვების პროგნოზის მეთოდი, გაყიდვების პროცესის პროგნოზის მეთოდი, არაწამებიაანობის ანალიზი და სხვ.

მათემატიკურ-სტატისტიკური პროგნოზირება ეყრდნობა სტატისტიკური ჰიპოთეზების შემოწმებისა და მათემატიკური მოდელების აგების მეთოდოლოგიას, ფაქტობრივად, მათემატიკური სტატისტიკის მთელ გამოყენებით ნაწილს. მათემატიკური მოდელის აგება ითვალისწინებს რეგრესიული, დისპერსიული, ფაქტორული ანალიზის მეთოდების გამოყენებას, პასიური და აქტიური ექსპერიმენტის დაგეგმვას და სხვ.

არსებობს პროგნოზირების კომპლექსური მეთოდი, რომლის საშუალებითაც დგება სამომავლო სცენარი. სცენარის შედგენა ითვალისწინებს მომავალი მოვლენების აღწერას. სარწმუნო, დამაჯერებელი ვარაუდების გათვალისწინებით. ამასთან სიტუაციის პროგნოზირებისთვის დამახასიათებელია განვითარების რამდენიმე ვარიანტის შესაძლებლობა, რომლებსაც სხვადასხვა ალბათობა გააჩნიათ. ამიტომ პროგნოზი, ჩვეულებრივ, რამდენიმე სცენარს შეიცავს.

ძირითადად ამუშავებენ სამ სცენარს: ოპტიმისტურს, პესიმისტურს და საშუალოს. ითვლება, რომ საშუალო სცენარი ყველაზე უფრო მოსალოდნელია. სცენარის დამუშავების დროს გასათვალისწინებელია, რომ შედარებით რთულია პროგნოზირების შედეგების რაოდენობრივ მაჩვენებლებში გამოსახვა. ამიტომ, როგორც წესი, გამოიყენება შეფასების თვისებრივი მეთოდები (მეტი-ნაკლები, უკეთესი-უარესი) და ინტერვალური მაჩვენებლები. სცენარის შედგენის დროს გასათვალისწინებელია მრავალი გარემოება, რომელიც პირდაპირად თუ ირიბად დაკავშირებულია სცენარის დამუშავებასთან.

სცენარის შედგენა რამდენიმე ეტაპს მოიცავს:

- I ეტაპი - საკითხის სტრუქტურის და ფორმალის დადგენა;
- II ეტაპი - გავლენის სფეროთა განსაზღვრა და დაჯგუფება;
- III ეტაპი - კომპანიის და მისი ბიზნეს გარემოს უმნიშვნელოვანესი ფაქტორების მოსალოდნელი მნიშვნელობების დადგენა საპროგნოზო პერიოდისთვის;
- IV ეტაპი - განაკვეთური ვარაუდების შერჩევა და ფორმირება
- V ეტაპი - კომპანიის მიზნების განმსაზღვრელი კრიტერიუმების შემოწმება პროგნოზირების მაჩვენებლების მიხედვით.
- VI ეტაპი - ანალიზი დამანგრეველი მოვლენების გათვალისწინება.
- VII ეტაპი - შესაძლო შედეგების განსაზღვრა.

საქართველოს რეინიგზის სამომავლო საქმიანობის პროგნოზირების დროს რეკომენდირებულად მიმაჩნია დარგისა და პროგნოზირების ექსპერტების ერთობლივი მონაწილეობა.

საქართველოს რეინიგზის სამუშაო გადაწყვეტილების საქმიანობის პროგნოზირებისას შესაძლებელია გამოყენებული იქნას პროგნოზირების ექსტრაპოლაციული მიდგომა. რადგან დღეისათვის შპს “საქართველოს რეინიგზი” ძირითადად

ახორციელებს ადგილობრივ (ქვეყნის შიგნით) სამეზობლო გადაწყვეტილებებს და სარკინიგზო სამეზობლო გადაწყვეტილებებში ბუნებრივი მონოპოლისტია, ამიტომ, საწარმოს ამ სფეროში ეკონომიკური და სხვა თანმდევი პროცესები შედარებით მდოვრედ, უწყვეტად მიმდინარებს და ამდენად პროგნოზირებისას ძირითადად საჭიროა გაკეთდეს წარსული წლების საქმიანობისა და ქვეყნის მიმდინარე ეკონომიკურ-პოლიტიკური მდგომარეობის ანალიზი.

სატვირთო გადაზიდვების თვალსაზრისით გასათვალისწინებელია სატრანსპორტო ბაზარზე არსებული კონკურენცია. ტრასეკას ალტერნატიული დერეფნების კონკურენტუნარიანობა იზრდება, სატვირთო გადაზიდვებზე უფრო მეტად მოქმედებს რეგიონში შექმნილი სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური მდგომარეობა, ასევე კონკურენტად შეიძლება მივიჩნიოთ ბაქო-ჯეიხანის ნავთობსადენი, რადგან მილსადენი ამცირებს ნედლი ნავთობის ტრანზიტს საქართველოს რკინიგზით. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე ვერ ვიტყვი, რომ პროცესები მდოვრედ და უწყვეტად წარიმართება. კომპანიის ფუნქციონირების გარემო და შიდა სტრუქტურა ცვალებადია, შედეგად კომპანიის განვითარება მოსალოდნელია ნახტომისებურად და წყვეტილად. რის გამოც სატვირთო გადაზიდვების სამომავლო საქმიანობის პროგნოზირებისას უპრიანად მიმაჩნია პროგნოზირების ალტერნატიული მიდგომა, ხოლო კომპანიის ბიუჯეტი ორიენტირებული უნდა იყოს პროგნოზირების პესიმისტურ სცენარზე.

ცხადია, რომ ფორს-მაჟორულ ვითარებაში (ისეთი, როგორც იყო 2008 წლის აგვისტოს მოვლენები) შეუძლებელია ზემოგანხილული მეთოდების პირდაპირი გამოყენება. თუმცა, ექსპერტულ შეფასებებზე დაყრდნობით მაინც, გარკვეული მიახლოებით, შესაძლებელია პროგნოზირების ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა.

ამრიგად, პროგნოზირება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ელემენტია ევექტური მენეჯმენტის განხორციელებისას. კონკრეტულ სიტუაციაში მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება საჭიროებს შედეგების პროგნოზირებას, მოსალოდნელი მოვლენების წინასწარ განსაზღვრას, რათა

თავიდან იქნას აცილებული შესაძლო უარყოფითი მოვლენები და გადაწყვეტილება იყოს შედეგის მქონე.

ლიტერატურა:

References

1. Bagaturia G. Bagaturia O. Strategic Planning. Methodological Fundamentals. GTU.2007. (Georgian)
2. Doghonadze Sh. Todua T. Theory and Methodology of Public Administration. Mag. "Authority and Public". Tbilisi.No3. 2007. (Georgian)
3. Gorshkov T. Bagaturia G. Tsagareishvili P. Sadradze D. About Developing Complex Methodology of Railway Transportation Forecasting. Mag. "Science and Technologies". Tbilisi. No1-3.2005. (Georgian)
4. Vardiashvili M. Georgian Railway. Mag. "Business News". Tbilisi. No3 (7). 2008. (Georgian)
5. Soroznishvili L. "Methods of Air-Transportation Forecasting and Perspective Capacity of Railway Transportations". www.geoeconomic.com (Georgian)
6. Bagaturia G. Gorshkov T. "Marketing Strategy in Railway Company". Mag. "Georgian Economy". Tbilisi.2006(4). (Georgian)
7. Tsagareishvili P. About Formation Principles of Tariff Policy Railway Transportation Tariff Policy. www.geoeconomic.com (Georgian)
8. Bagaturia G. Gorshkov T. Chichikoshvili N. Modern System of Administration of Vast Transport Net. Mag. "Authority and Public". Tbilisi.No3. 2007. (Georgian)
9. Bardakh I. Practical Guide-book of Political Analyses". Georgian Business Centre Publishing house. Tbilisi. 2002. (Georgian)
10. Jaliashvili J. "Theoretical Questions of Forecasting and Political Administration". Tbilisi.1994. (Georgian)
11. Effectiveness of Public Administration. Moscow.1988. (Russian)
12. Ataev A.A. Administrative Activities. Moscow 1990. (Russian)

Merab Tabatadze
The Specific Characters of Forecasting Systems in Public Administration Objectives (case of Georgian Railway Ltd)

Summary

In the given article there is represented the history of Georgian Railway that is considered as the most important transport artery situated between the Black and Caspian Seas and that connects Europe and Central Asia with the shortest route. Accordingly it is remarked its political and economical significance for the country carrying transit function.

In compliance with up-to-date theory of Administration it is made analyses of organization structure with summary that Ltd “Georgian Railway” is a complex organization and belongs to the group of close type organizations with all features of them. Specifically, the organization has hierarchic structure of pyramidal shape with administrative concentration on the top, all decisions are made by top-managers and they are executed by different departments, personal status is specified by person’s occupation and so on.

The presented article regards the peculiarities of forecasting systems in public administration objectives that are examined based on the case of Georgian Railway. The importance of forecasting methods and methodologies is shown in the article, as the essential element of effective management. Article classifies them and illustrates particularities of forecasting methods. Forecasting is given from one side as precondition of planning, and from the other as a main component of administration process that is used on the different definition phases of this process. It is also analyzed that any decision requires prognostication of final result, prerequisite determination of expecting events so that it would be possible to avoid negative consequences and to achieve final goals. In the article particular attention is paid to the role and the importance of forecasting for the enterprise aimed to financial income as is precisely forecasting that has dominant importance for the most effective activities of the organization and forecasting displays different financial-economical indicators of organization most integrally.

The article explains forecasting methods of financial and technical characteristics of civil and goods’ transportation made by Georgian railway.

It also provides recommendations for Georgian Railway (as the state owned agency and object of public administration) on the use of forecasting methods.

Key Words. Public Government; management; top-manager; monitoring; strategic planning; Georgian railway; passenger flow; cargo traffic; gross domestic product; forecasting; extrapolation forecasting method; alternative forecasting method; correlative and regressive methods of analyze; method of expert judgments; brainstorming; method of committee; interview; method of Delphi; analytical cards; projection; business environment; economical effect.

Reviewer - Professor Giorgi Bagaturia, Georgian Technical University

Табатадзе Мераб Тенгизович
Специфика прогнозирования в задачах государственного
управления (на примере ООО «Грузинская железная дорога»)

Резюме

В статье приведена история Железной Дороги Грузии. Она рассмотрена как важнейшая транспортная артерия, расположенная между Черного и Каспийского морей и которая кратчайшим путем соединяет между собой Европу и Центральную Азию. Соответственно отмечено ее политическое и экономическое значение для страны, несущей транзитную функцию.

С точки зрения современной теории управления сделан анализ структуры организации с выводом, что ООО «Грузинская Железная Дорога» представляет собой сложную организацию и относится к группе организаций закрытого типа, так как для нее характерны сходные этими организациями свойства. В частности Организация имеет иерархическую структуру, пирамидальную форму с концентрацией управленческой власти на вершине пирамиды, все решения, принимаемые топ-менеджерами исполняются отделениями, персональный статус обусловлен его должностным рангом и т. д.

Статья в основном касается специфики системы прогнозирования в задачах государственного управления, которая

рассмотрена на примере ООО «Грузинская Железная Дорога». В публикации определяется роль методов и методологии прогнозирования, как наиболее значимого элемента внедрения эффективного менеджмента. Приводится их классификация и рассматривается специфика методов прогнозирования. Дано прогнозирование с одной стороны как предусловие планирования, а с другой как основной составляющий элемент процесса управления используемый на разных этапах этого процесса. Проанализировано, что любое решение, принятое на разных этапах процесса менеджмента требует прогнозирования конечного результата, предварительного определения ожидаемых явлений, для того чтобы избежать возможные негативные последствия и для того, чтобы решение было плодотворным. В статье особое внимание уделено значению и роли прогнозирования для предприятия, ориентированного на финансовую прибыль, так как для эффективного функционирования решающее значение приобретает именно точное прогнозирование, наиболее целостно отражающее различные финансово-экономические показатели предприятия.

В публикации проанализированы методы прогнозирования финансово-экономических и технических характеристик грузовых и пассажирских перевозок железной дороги Грузии. Даются рекомендации по использованию методов прогнозирования на железной дорогой Грузии, как объекте государственного управления.

Ключевые Слова. Государственное управление; менеджмент; топ-менеджер; мониторинг; стратегическое планирование; Грузинская железная дорога; пассажиропоток; грузопоток; валовой внутренний продукт; прогнозирование; экстраполяционный метод прогнозирования; альтернативный метод прогнозирования; методы корреляционного и регрессивного анализа; метод экспертной оценки; брейншторминг; метод комиссий; интервью; метод Дельфи; аналитические карты; проекция; бизнес среда; экономический эффект.

Рецензент - профессор Георгий Багатурия, Грузинский технический университет

CONTENTS

The Association of Open Diplomacy

The Conception of the University Education for Public Administration Direction-----	4
---	---

THEORY

Sophia Dogonadze, Shota Dogonadze

The Features of Use of Modern Models of Administrative Decision Making in a Governing Process-----	28
--	----

Giorgi Bagaturia, Otar Bagaturia

The Effective Management Maxims According to Peter Drucker-----	54
---	----

Otar Bagaturia, Ani Zhgenti

The Relationship Between the Political Regime and Economical Welfare-----	78
---	----

Temur Todua

Problems and Prospects of the Government of Georgia-----	92
--	----

HISTORY

Tengiz Grigolia, Maia Amirgulashvili

Dezintegration of East Block and Liberal “Velvetly Revolution” in Europe-----	104
---	-----

Temur Todua, Lia Nebieridze

On History of Ancient Countries State Governing-----	119
--	-----

Ana Verulashvili

Role of Social Psychology in PR activity-----	141
---	-----

Sergo Lominadze

Importance of Analysis of Social Consciouness and Forms of Mass Bahavior for PR-specialist -----	153
--	-----

ECONOMICS

Tamar Beridze, Lia Beridze Bela Goderdzishvili

Estimations of errors of characteristics of financial streams of investment projects. Criteria of investments-----	161
--	-----

Tariel Kikvadze

Auditor Assessment Model of Materiality Aggregated Degree-----	172
--	-----

Merab Tabatadze

The Specificic Characters of Forecasting Systems in Public Administration Objectives (case of Georgian Railway Ltd)-----	183
--	-----

СОДЕРЖАНИЕ

Ассоциация Открытой Дипломатии

Концепция университетского образования в области Государственного управления (Public Administration)-----	4
--	---

ТЕОРИЯ

Догонадзе София Шотаевна

Догонадзе Шота Акакиевич

Особенности использования современных моделей принятия управленческих решений в государственном управлении-----	28
--	----

Багатурия Георгий Шотаевич, Багатурия Отар Георгиевич

Петер Друкер о принципах эффективного менеджмента-----	54
--	----

Багатурия Отар Георгиевич, Жгенти Ани Антоновна

Взаимосвязь политического режима и экономического благосостояния-----	78
---	----

Тодуа Темур Тариелович

Проблемы и перспективы государственного управления Грузии-----	92
--	----

ИСТОРИЯ

Григолия Тенгиз Бондоевич, Амиргулашвили Майя Ушангиевна

Дезинтеграция восточного блока и «Бархатные революции» в Европе-----	104
--	-----

Тодуа Темур Тариелович, Небнеридзе Лиа Геннадиевна

Из истории государственного управления древних стран-----	119
---	-----

ОБЩЕСТВО

Верулашвили Анна Михайловна

Роль социальной психологии в Паблик Рилейшнз-----	141
---	-----

Ломинадзе Серго Георгиевич

Важность анализа общественного сознания и форм поведения масс для PR-специалиста-----	153
--	-----

ЭКОНОМИКА

Беридзе Тамара Шотаевна, Беридзе Лиа Шотаевна,

Годердзишвили Белла Григоревна

Оценки погрешностей характеристик финансовых потоков инвестиционных проектов. Критерии инвестиций-----	161
---	-----

Киквадзе Тариел Федорович

Модель аудиторской оценки агрегированной степени существенности-----	172
--	-----

Табатадзе Мераб Тенгизович

Специфика прогнозирования в задачах государственного управления (на примере ООО «Грузинская железная дорога»)-----	183
--	-----

ავტორები

- მაია ამირგულაშვილი - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
- გიორგი ბაღათურია - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
- ოთარ ბაღათურია - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის დოქტორანტი
- თამარ ბერიძე - ტექნიკის მეცნიერებათა დოქტორი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის სპეციალისტი
- ლია ბერიძე - ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი, სს "ტაოპრივატბანკის" მენეჯერი
- ბელა გოდერძიშვილი - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის დოქტორანტი
- თენგიზ გრიგოლია - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
- სოფიო დოღონაძე - თბილისის საგადასახადო ინსპექციის მთავარი ინსპექტორი
- შოთა დოღონაძე - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
- ანა ვერულაშვილი - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის დოქტორანტი
- თემურ თოდუა - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
- ტარიელ კიკვაძე - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
- სერგო ლომინაძე - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
- ლია ნებიერიძე - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის დოქტორანტი
- ანა ჟღენტი - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ჰუმანიტარულ-სოციალური ფაკულტეტის სტუდენტი
- მერაბ ტაბატაძე - შპს "საქართველოს რკინიგზის" "მგზავრთა გადაყვანის", ფილიალის მარკეტინგის ჯგუფის უფროსი

Authors

- Maia Amirgulashvili -** Professor of Georgian Technical University
- Giorgi Bagaturia -** Professor of Georgian Technical University
- Otar Bagaturia -** Doctoral candidate of Georgian Technical University
- Tamar Beridze -** PhD, specialist of Humanitarian-technical faculty of Georgian Technical University
- Lia Beridze -** PhD, manager of JSC "Taoprivatbank"
- Sophia Dogonadze** Chief inspector of Tbilisi Tax Inspectorate
- Shota Dogonadze -** Professor of Georgian Technical University
- Bela Goderdzishvili -** Doctoral candidate of Georgian Technical University
- Tengiz Grigolia -** Professor of Georgian Technical University
- Tariel Kikvadze -** Professor of Georgian Technical University
- Sergo Lominadze -** Professor of Georgian Technical University
- Lia Nebieridze -** Doctoral candidate of Georgian Technical University
- Temur Todua -** Professor of Georgian Technical University
- Merab Tabatadze -** Head of marketing group of passenger transportation branch of Georgian Railway Ltd
- Ana Verulashvili -** Doctoral candidate of Georgian Technical University
- Ani Zhgenti -** Student of Georgian Technical University

Авторы

- Амиргулашвили М.У.** - Профессор Грузинского технического университета
- Багатурия Г.Ш.** - Профессор Грузинского технического университета
- Багатурия О.Г.** - Докторант Грузинского технического университета
- Беридзе Т.Ш.** - Доктор технических наук, специалист Грузинского технического университета
- Беридзе Л.Ш.** - Доктор академических наук, менеджер АО «Таоприватбанк»
- Верулашвили А.М.** - Докторант Грузинского технического университета
- Годердзишвили Б.Г.** - Докторант Грузинского технического университета
- Григолия Т.Б.** - Профессор Грузинского технического университета
- Догондзе С. Ш.** - Главный инспектор налоговой инспекции г. Тбилиси
- Догондзе Ш.А.** - Профессор Грузинского технического университета
- Жгенти А.А.** - Студент Грузинского технического университета
- Киквадзе Т. Ф.** - Профессор Грузинского технического университета
- Ломинадзе С.Г.** - Профессор Грузинского технического университета
- Небиеридзе Л.Г.** - Докторант Грузинского технического университета
- Табатадзе М.Т.** - Начальник группы маркетинга филиала пассажирских перевозок ООО «Грузинская железная дорога»
- Тодуа Т.Т.** - Профессор Тбилисского государственного университета им. И.Джавахишвили

ქუჩის რედაქცია

- რუდიკო ანდრესენი -** ბერლინის უნივერსიტეტის პროფესორი
ეკონომიკის დარგში, საქართველოს ტექნიკური
უნივერსიტეტის საპატიო დოქტორი
- ნანა ავალიანი -** საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტროს საგანგებო
დავალუბათა ელჩი, ისტორიის
მეცნიერებათა დოქტორი
- მეუფე აბრამი (გარმელია)
ვეკენი ბარათაშვილი -** - დასავლეთ ევროპის მიტროპოლიტი
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი,
ეკონომიკისა და ბიზნესის მართვის დეპარტამენტის
ხელმძღვანელი
- გიორგი ბალათურია -** საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
ოთარ ბალათურია - პასუხისმგებელი მდივანი, საქართველოს
ტექნიკური უნივერსიტეტის დოქტორანტი
- ვახტანგ გურული -** ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის პროფესორი
- შოთა დოლონაძე -** მთავარი რედაქტორი, საქართველოს ტექნიკური
უნივერსიტეტის პროფესორი, სახელმწიფო
მართვის მიმართულების ხელმძღვანელი
- პარლად ვერტიცი -** სორბონას უნივერსიტეტის „პარი-8“-ის
პროფესორი ინფორმატიკის დარგში.
- გენადი იაშვილი -** საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
თემურ თოდუა - ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის პროფესორი
- როინ მეტრეველი -** საქართველოს მეცნიერებათა აკადემიის აკადემიკოსი
ქეთი ქოქრაშვილი - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის
პროფესორი, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი
- ოთარ ქოჩორაძე -** მთავარი რედაქტორის მოადგილე, საქართველოს
ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი
- რუსუდან ქუთათელაძე -** საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის
პროფესორი, ჰუმანიტარულ-სოციალური
ფაკულტეტის დეკანი
- მაია ჩხეიძე -** საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის
პროფესორი, უცხო ენებისა და კომუნიკაციების დეპარტამენტი
ხელმძღვანელი
- ია ხუბაშვილი -** ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის პროფესორი

EDITORIAL BOARD

- RUDIGER ANDRESEN** – Professor of Economics of Berlin University, Doctor of Honour of Georgian Technical University
- NANA AVALIANI** – Ambassador at large, PhD of History
His Eminence ABRAHAM (GARMELIA) – Metropolitan of Western Europe
- EVGENI BARATASHVILI** – Professor of Georgian Technical University, Head of Department of Economics and Business Management
- GIORGI BAGATURIA** – Professor of Georgian Technical University
- OTAR BAGATURIA** – Responsible Editor, Georgian Technical University, Doctoral Candidate
- MAIA CHKHEIDZE** – Professor of Georgian Technical University, Head of the Department of Foreign Languages and Communication
- SHOTA DOGONADZE** – Chief Editor, Professor of Georgian Technical University, Head of Public Administration Department
- VAKHTANG GURULI** – Professor of Ivane Javakishvili Tbilisi State University
- GENADI IASHVILI** – Professor of Georgian Technical University
IA KHUBASHVILI – Professor of Ivane Javakishvili Tbilisi State University
- KETI KOKRASHVILI** – Professor of Georgian Technical University, Head of the Administration
- OTAR KOCHORADZE** – Deputy Editor-in-Chief, Professor of Georgian Technical University
- RUSUDAN KUTATELADZE** – Professor of Georgian Technical University, Dean of Humanitarian-Social faculty
- ROIN METREVELI** – Academy of Science of Georgia, Academician
TEMUR TODUA – Professor of Ivane Javakishvili Tbilisi State University
- HARALD WERTZ** – Professor of Informatics of Sorbona University
”Pari-8”

РЕДКОЛЛЕГИЯ

НАНА АВАЛИАНИ – Посол по особым поручениям Грузии, доктор исторических наук

Владыко АВРААМ (ГАРМЕЛИЯ) – Митрополит Западной Европы

РУДИГЕР АНДРЕСЕН – профессор экономики Берлинского университета, почетный доктор Грузинского технического университета

ГЕОРГИЙ БАГАТУРИЯ – профессор Грузинского технического университета

ОТАР БАГАТУРИЯ – ответственный секретарь, Грузинский технический университет, докторант

ЕВГЕНИЙ БАРАТАШВИЛИ – профессор Грузинского технического университета, руководитель департамента экономики и управления бизнесом

ХАРАЛЬД ВЕРТЦ – профессор информатики Сорбонского университета «Пари-8»

ВАХТАНГ ГУРУЛИ – профессор Тбилисского государственного университета им. Ив.Джавахишвили

ШОТА ДОГОНАДЗЕ – главный редактор, профессор Грузинского технического университета, руководитель направления государственного управления

КЕТЕВАН КОКРАШВИЛИ – профессор Грузинского технического университета, глава администрации университета

ОТАР КОЧОРАДЗЕ – заместитель главного редактора, профессор Грузинского технического университета

РУСУДАН КУТАТЕЛАДЗЕ – профессор Грузинского технического университета, декан гуманитарно-социального факультета

РОИН МЕТРЕВЕЛИ – академик АН Грузии

ТЕМУР ТОДУА – профессор Тбилисского государственного университета им. Ив.Джавахишвили

МАЙА ЧХЕИДЗЕ – профессор Грузинского технического университета, руководитель департамента иностранных языков и коммуникации

ИЯ ХУБАШВИЛИ - профессор Тбилисского государственного университета им. Ив.Джавахишвили

ГЕННАДИЙ ЯШВИЛИ – профессор Грузинского технического университета