

ორბანიზაციული კულტურის თავისებურებები და კროსკულტურული ასპექტები საერთაშორისო ბიზნესში

მანანა ბარუაშვილი

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის დოქტორანტი

ევროპული ინსტიტუტი და
საქართველო
ეკონომიკისა და ბიზნესის
აქტუალური პრობლემები
გლობალიზაციის
თანამედროვე პირობებში

*საერთაშორისო სამეცნიერო-
პრაქტიკული კონფერენცია*

ბიზნესი, ორბანიზაციული სისტემები და მიკროეკონომიკური პრობლემები

საკვანძო სიტყვები:

ორბანიზაციული კულტურა, გლობალური ბარემო, საერთაშორისო ბიზნესი

საერთაშორისო ბიზნესში ადამიანებს საქმიანი ურთიერთობა აქვთ ერთმანეთთან, ქირაობენ ადამიანებს, იქმნება პროდუქცია ადამიანებისათვის და ა.შ. ამიტომ ბიზნესის სოციოკულტურული გარემოს კვლევის ამოსავალი ელემენტი არის ადამიანური ფასეულობები, შეხედულებები, რწმენა, განწყობები და ა. შ. ეს ქმნის კულტურას და გაზიარებულია გარკვეული სოციალური ჯგუფის ფარგლებში და ახდენს ზეგავლენას ბიზნესზე, რაც ვლინდება სხვადასხვა მიმართულებით – ეს იქნება მენეჯერული გადაწყვეტილების მიღება, ლიდერობა, საქმიანი ურთიერთობების წარმოება, მარკეტინგული სამუშაოები თუ სხვა. ეს დეტერმინანტები ქმნიან კომპანიის შიგა კულტურას, გავლენას ახდენენ და თვითონაც განიცდიან გავლენას სხვა ინსტიტუტების სოციოკულტურის მხრიდან.

ბიზნესისა და კულტურის კავშირურთიერთობის კვლევის საყრდენს წარმოადგენს ადამიანთა ფასეულობები. როგორც გ. ჰოფსტედემ მიიჩნევს, ეს ფასეულობები საზოგადოების ყველა ასპექტის განუყოფელი ნაწილია და ისეთივე ზეგავლენას ახდენს ბიზნესზე, როგორც მაგალითად ოჯახურ ცხოვრებაზე, ბედნიერებაზე, ჯანმრთელობასა და სწავლაზე [ჰოფსტედემ, ჰოფსტედემ 2011].

საერთაშორისო ბიზნესი ქვეყანათა საზღვრებს კვეთს და, შესაბამისად, კულტურული

მრავალფეროვნება იზრდება, ამიტომ ბიზნესის წარმოებაც რთულდება და წარმატებისათვის აუცილებელია კროსკულტურული მიდგომების გამოყენება.

დღევანდელ გლობალურ გარემოში ორბანიზაციული კულტურა განიხილება, როგორც ადამიანური რესურსების მართვის მძლავრი ინსტრუმენტი და მისი მიზანია მომუშავეთა მართვა მათ წინაშე მდგომ ამოცანებზე, მათი ინიციატივის მობილიზება, ორგანიზაციისადმი ერთგულებისა და ადამიანებს შორის ნორმალური ურთიერთობების დამყარების უზრუნველყოფა.

საერთაშორისო ბიზნესში ორგანიზაციული კულტურა გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რაც განპირობებულია ისტორიული, ეთნიკური, გეოგრაფიული და სხვა ფაქტორებით გამოწვეული ეროვნული კულტურების თავისებურებებით. ეროვნული ორგანიზაციული კულტურები განსხვავებულია იმდენად, რამდენადაც განსხვავებულია მათი ფუძემდებლური ფასეულობები (ოჯახი, კანონისადმი პატივისცემა, შრომის ანაზღაურების დონე, პიროვნების, მისი ცოდნისა და პროფესიონალიზმის პატივისცემა და სხვ.).

გ. ჰოფსტედემ, რომელიც საერთაშორისო ფირმების ორგანიზაციულ კულტურაზე სხვადასხვა ქვეყნის კულტურათა განსხვავებულობის გავლენის საკითხებზე მუშაობდა,

ორგანიზაციებისა და ქვეყნების კულტურული ასპექტების კლასიფიკაცია შემდეგ მახასიათებელთა საფუძველზე ჩამოაყალიბა:

1. იერარქიული კიბის სიგრძე, რომელიც განსაზღვრავს კულტურის მხრიდან ხელმძღვანელის მიერ თავისი ძალაუფლების გამოყენების ნახალისების ხარისხს. აქედან გამომდინარე, იმ ქვეყნებში, სადაც ნახალისების ხარისხი მაღალია, ადამიანებს შორის უთანაბრობა აღიქმება როგორც ჩვეულებრივი მოვლენა და ხელმძღვანელობისგან ელიან კიდევ ძალაუფლების გამოვლენას.
2. გაურკვევლობისაგან თავის არიდება. იგი გვიჩვენებს მართვის მიუღებელი სიტუაციისათვის თავის არიდებისაკენ მისწრაფების ხარისხს.
3. ინდივიდუალიზმი-კოლექტივიზმი. აქ ასახვას პოულობს შრომით მოტივაციაში ინდივიდუალური და კოლექტიური ინტერესების თანაფარდობა;
4. მასკულინიზმი-ფემინიზმი. განსაზღვრავს „მამაკაცური“ და „ქალური“ კულტურების დომინირების ხარისხს.

განსხვავებული ორგანიზაციული კულტურების გავლენა საერთაშორისო ბიზნესის მართვაზე ძირითადად გამოწვეულია შემდეგი გარემოებებით:

1. კულტურული საკომუნიკაციო ბარიერები თანამშრომლობაში. სხვადასხვა კულტურების შემცველი კომუნიკაციის წინაშე შეიძლება წარმოიშვას სხვადასხვა სიძნელე, მათ შორის საკომუნიკაციო დარღვევებიც კი, რომლებიც განპირობებულია კულტურის ისეთი ფაქტორებით, როგორცაა: კულტურულ განსხვავებათა უგულვებელყოფით გამოწვეული დაბრკოლებები, რეალურობის შეგრძნების დამახინჯება, შაბლონური აზროვნება და სხვ.
2. სხვადასხვა ქვეყანაში არსებული განსხვავებანი მართვის სტილში;
3. განსხვავებანი პრობლემის დასმასა და გადაწყვეტილებათა მიღებაში;
4. შრომის მოტივაციის განსხვავებულობით განპირობებული პოტენციური კონფლიქტები, რომელთა მოტივები, როგორც წესი, განისაზღვრება სოციალური და ოჯახური მდგომარეობით;
5. განსხვავებანი სოციალურ-კულტურული

კომპეტენციასა და პერსონალის განვითარებაში. აქ იგულისხმება კულტურის განსაზღვრული მდგრადობის არსებობა, რაც გამოიხატება სხვა კულტურების მიღებაში, საკუთარ კულტურულ ურთიერთდამოკიდებულებათა ცოდნაში, გახსნილობასა და მოთმინებაში კულტურული კომუნიკაციის პროცესში, პერსონალის მართვაში ერთი კულტურული სფეროდან მეორეში ნოუჰაუს გადმოტანის შესაძლებლობის შეფასების უნარში.

საერთაშორისო ბიზნესში ორგანიზაციული კულტურის თავისებურებაზე სხვადასხვაგვარად მოქმედებენ სხვადასხვა ტიპის კულტურები, რაც თითოეული მათგანის უნიკალურობით არის გამოწვეული. აქედან გამომდინარე, საერთაშორისო ბიზნესის წარმატებული საქმიანობისათვის აუცილებელ პირობას წარმოადგენს ისეთი ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბება, რომელშიც ოპტიმალურად იქნება ასახული ეროვნული კულტურების თავისებურებანი.

ბიზნესის სულ უფრო მზარდ ტრანსნაციონალიზაციასა და გლობალიზაციასთან დაკავშირებით წინა პლანზე იწევს სრულიად სხვადასხვა მსოფლმხედველობის მქონე ინდივიდთა დაჯგუფების მოქმედების კოორდინაციის პრობლემა და ერთიანი წესების შესაქმნელად უდიდეს მნიშვნელობას იძენს კროსკულტურული ასპექტების შესწავლა.

ბრძანებების შექმნის პრობლემა უკვე დიდი ხანია შეისწავლება მენეჯმენტის სასწავლო სახელმძღვანელოებსა და კურსებში, მაშინაც კი, როდესაც ბიზნესის მონაწილენი ძირითადად ერთ ქვეყანას, ანუ კულტურას განეკუთვნებიან, საერთაშორისო ბრძანებები ახლა უკვე მტკიცედ დამკვიდრდნენ ჩვენს ცხოვრებაში და მრავალეროვნულმა კომპანიებმა გვერდი არ უნდა აუარონ მათი შესწავლის საკითხებს.

საერთაშორისო მეწარმეები, მას შემდეგ, რაც გაეცნობიან თავიანთი პარტნიორების ეროვნულ თავისებურებებს, უნდა მიიღონ რეკომენდაციები, როგორ იურთიერთონ ერთმანეთთან და რას შეიძლება მოელოდნენ მათგან, რას ხედავენ ისინი თავიანთი თვალსაწიერის ფარგლებში, რით განსხვავდებიან ეს შეხედულებები პრინციპულად და რაში ემთხვევიან ერთმანეთს.

არსებობს ისეთი სფეროებიც, სადაც ორი ერი შეიძლება მივიდეს შეთანხმებამდეც

სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი

და სწორედ, აქედან გამომდინარე არის მნიშვნელოვანი კროსკულტურული ასპექტების შესწავლა.

საერთაშორისო მენარმეობის წარმატებები დამოკიდებულია შემდეგ ფაქტორებზე:

- პარტნიორებთან ურთიერთობის ხასიათზე;
- საქმიანი კავშირების დამყარების ცოდნაზე;
- პარტნიორებზე საჭირო შთაბეჭდილებების მოხდენის უნარზე;
- პარტნიორის მოტივაციის გაგების უნარზე.

თანამედროვე მენარმისათვის ასევე ძალზე მნიშვნელოვანია, იცოდეს საქმიანი ეთიკის თავისებურებები მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში, პარტნიორთა ქცევის სპეციფიკური თვისებები, როგორც სხვა ქვეყნების საქმიანი კულტურის მატარებლისა. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია გავითვალისწინოთ ეროვნული ფსიქოლოგია, ტრადიციები, კონკრეტული ქვეყნების წეს-ჩვეულებები, აგრეთვე პირადი ჩვევები, შესტები, მიმიკა.

საერთაშორისო მენარმეობის კროსკულტურული ასპექტები მოიცავს სხვადასხვა ბიზნეს-კულტურის გამოკვლევას, საქმიანი ეთიკის და ეტიკეტის თავისებურებების შესწავლას და, აგრეთვე კომუნიკაციურ განსხვავებებს ადამიანებს შორის, რაც საშუალებას გვაძლევს, კარგად გავიგოთ ამა თუ იმ კულტურის განსხვავებათა მიზეზები, რომლებიც დამახასიათებელია სხვადასხვა ქვეყნის ბიზნესის წარმომადგენელთათვის.

კროსკულტურულ რეკომენდაციათა უმეტესობას არ გააჩნია თეორიული საფუძველი, ისინი უბრალოდ წარმოადგენენ მენარმეთა საერთაშორისო ურთიერთობის ხანგძლივი გამოცდილებით მიღებულ პრაქტიკული დაკვირვებების შედეგებს.

სხვადასხვა ქვეყნის საქმიანი ურთიერთობების კულტურის თავისებურებები საშუალებას იძლევა, ჩამოვაცალიბოთ საქმიანი ურთიერთობის განსაზღვრული კანონზომიერებები სხვადასხვა ქვეყნის მენარმეთა შორის, რისი განხორციელებაც შესაძლებელია შემდეგი მართულელებით:

- ვერბალური და არავერბალური კომუნიკაციებით;
- გაცნობით, მისალმებით, წარდგენით, პირველი კონტაქტებითა და შეხვედრებით;
- საქმიანი ოქმების გაფორმების წესით;

- მოლაპარაკებებზე ქცევის წესებით;
- გარეგნული იერ-სახის, მანერების და საქმიანი ჩაცმულობის მოთხოვნებით;
- საქმიანი მიმოწერით;
- მიღების ორგანიზაციით.

კომუნიკაციათა თავისებურებების შესწავლით ნათლად ჩანს, რომ ზოგიერთი ცნებების გადათარგმნა სხვადასხვა ენაზე შეუძლებელია. მაგალითად, ესპანურ ენაში არ არსებობს სიტყვა „მენარმე“. ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია შესტების ენაც, რომელიც ძალიან განსხვავდება სხვადასხვა ქვეყნებში.

არავერბალური ენის კიდევ ერთ მნიშვნელოვან თავისებურებას წარმოადგენს ადამიანებს შორის მანძილი საუბრის დროს. სიტუაციის შესაბამისი მანძილის განცდა ყოველ კულტურას თავისებური აქვს. კომუნიკაციის თავისებურებებს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს პირველი შეხვედრისას, რადგანაც ამაზეა დამოკიდებულია პარტნიორის კეთილგანწყობის მოპოვება და ურთიერთსიმპათიისა და ნდობის დამყარება.

ორგანიზაციებში ყოველთვის ეთმობოდა დიდი ყურადღება მომუშავეთა შრომით კმაყოფილების სასურველი დონის მიღწევას, ვინაიდან მრავალი მეცნიერული კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, ყოველთვის აღინიშნებოდა ძლიერი კავშირი მომუშავეთა შრომით კმაყოფილებასა და ორგანიზაციის ეფექტიანობას შორის.

როგორც კვლევის შედეგებიდან ჩანს, შრომითი კმაყოფილებისა და აქედან გამომდინარე, ორგანიზაციის ეფექტიანობის მაჩვენებლების მიხედვით ლიდერობენ კერძო ორგანიზაციები, რომლებშიც საჯარო ორგანიზაციებთან შედარებით გაცილებით უფრო მკაფიოდ არის გამოვლენილი და დამკვიდრებული გუნდური ორგანიზაციული კულტურა. მართვის ასეთი მოდელი დამახასიათებელია შორეული აღმოსავლეთის განვითარებული ქვეყნებისთვის, რომელთა უსწრაფესი განვითარება შეფასებული იქნა როგორც სასწაული. ეს გარემოება საგულისხმო და სამაგალითო უნდა გახდეს ჩვენი ქვეყნის ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც ბევრნილად განსაზღვრავენ საზოგადოებისა და მთლიანად ქვეყნის განვითარების ტემპებს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ჰოფსტედე, გ., ჰოფსტედე, გ. ი. (2011). კულტურები და ორგანიზაციები. თბილისი.
2. საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო (2011). საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მოხსენებათა კრებული, ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, გრ. რობაქიძის
3. სახელობის უნივერსიტეტი, კავკასიის შვეიცარიული აკადემიური ქსელი, თბილისი.
3. ვეშაპიძე, შ. (2011). „საერთაშორისო სამეცნიერო გარემოს კროსკულტურული ასპექტები“, „საერთაშორისო ბიზნესის სოციოკულტურული გარემო“ – საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მოხსენებათა კრებული, თბილისი.

Organizational Culture and Crosscultural Aspects of International Business

Manana Beruashvili

PHD Student of Georgian Technical University

Key words:

ORGANIZATIONAL CULTURE, GLOBAL ENVIRONMENT, INTERNATIONAL BUSINESS

Summary

In today's global interdependence of national economies and the growth of the state border associated as an economic category, to some extent, loses its value as a historical-legal category is not disappearing, but it is becoming more liberal in terms of the movement of the various factors of production.

As a result of the process of globalization, the interdependence of national economic growth is the basis for the production of Internationalization, a significant factor in the Intercultural relations.

Given the fact that cross the borders of countries in the international business and, therefore, increasing the diversity of cultural, business and production complicating the success of cross-cultural approach.

International Business's successful business in the modern world at the necessary condition for the organizational culture, which will be reflected in national cultures optimally features.