



შპს სასწავლო უნივერსიტეტი გეომედი

დობორჯინიძე ს.

სტატია სამეცნიერო ჟურნალისთვის

ცვლილებების მართვის თანამედროვე ეკონომიკური ტრენდები

თბილისი
2020

ცვლილებების მართვის თანამედროვე ეკონომიკური ტრენდები

დობორჯგინიძე ს., ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი

საქართველო, თბილისი, უნივერსიტეტი გეომედი

შესავალი

მნიშვნელოვანი გაურკვევლობით დაიწყო 2020 წელი მსოფლიოში. კორონავირუსმა საფრთხე შეუქმნა ადამიანების ჯანმრთელობას და შეაფერხა ეკონომიკური საქმიანობა ჩინეთში, რაც მსოფლიო ეკონომიკაზეც აისახა - მსოფლიო ბირჟებზე აქციების ფასები ეცემა, ვალუტები უფასურდება, მოგზაურობ აიზღუდება და სხვა. ეკონომისტების ვარაუდით, ახალი კორონა ვირუსის ეპიდემიის შედეგად მსოფლიო ეკონომიკის ზრდა შემცირდება 1.3 %-ით, რაც დაახლოებით 1.1 ტრილიონი დოლარის ეკვივალენტია.

პოსტპანდემიური კრიზისის დასაძლევად. პირველ რიგში, მიღებული უნდა იქნას ზომები მოქალაქეების ჯანმრთელობისა და მათთვის უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფისკენ, რათა ჯანდაცვის სისტემა იყოს მდგრადი და გაუძლოს პანდემიის ზეწოლას. ამასთან, ქვეყანაში გატარდეს ღონისძიებები სხვადასხვა სექტორის ფინანსურ მხარდასაჭერად..

ის ქვეყნები, რომელთაც საგანგებო მდგომარეობის მენეჯმენტის ცენტრალიზება ვერ შეძლეს გაცილებით უარეს მდგომარეობაში, კოლაფსში აღმოჩნდნენ, რადგან კრიზისის სამართავად სხვადასხვა ღონის მთავრობების განსხვავებულმა მიდგომებმა და მესიჯებმა ქაოსი გამოიწვია და გაართულა მართვა. რაც არ მოხდა საქართველოში, რადგან აქ პროცესების ცენტრალიზება მოხდა.

ძირითადი ტექსტი

კორონავირუსის პანდემიამ და წამყვანი ქვეყნების ეკონომიკის შემდგომმა დაბლოკვამ განაახლა მენეჯმენტის სტილის საკითხების განხილვა და მენეჯერების როლი მზარდი გაურკვევლობის ფონზე. უფრო მეტიც, თვითიზოლაციის გამოსავალი და პოსტ-პანდემიური სამყაროს რეალობა გვიჩვენებს, რომ ტრადიციული საორგანიზაციო და სამტატო სტრუქტურები ბოლო ექვსი შვიდი თვის განმავლობაში გარდაიქმნებიან ამ ახალი გარეგანი გამოწვევების გავლენის ქვეშ.

მიღებულია მართვის კლასიკური სტილის დაყოფა უფლებამოსილებისა და პასუხისმგებლობის დელეგირების მეთოდებით. პოსტსაბჭოთა სახელმწიფოების ტერიტორიაზე ყველაზე უფრო მენეჯმენტის ფუნქციური მიდგომაა გავრცელებული, რომელიც გულისხმობს, რომ შესრულებული ფუნქციები განსაზღვრავს

ძალაუფლებისა და პასუხისმგებლობების განაწილებას. და რამდენი ფუნქციაა ბიზნესში? მთავარი, როგორც წესი, - ეს არის წარმოება, ფინანსები, მარკეტინგი, პერსონალი. შეიძლება ასევე დავამატოთ დამხმარე ფუნქციები - ადმინისტრაციული, იურიდიული, უსაფრთხოების. ყველა თანამშრომელი დაყოფილია კონკრეტული ფუნქციის შესაბამისად. მთელ ამ საზოგადოებაზე მაღლა დგას ფუნქციონალური ლიდერი, რომელიც იღებს ძალაუფლებას და ამით პასუხისმგებლობა ეკისრება მას და იმ ადამიანებს, ვინც უნდა შეასრულოს ეს სამუშაო. გარდა ამისა, ძირითადი ფუნქცია იყოფა ქვეფუნქციებად. მაგალითად, ფინანსური ფუნქცია პირობითად შეიძლება დაიყოს გეგმიურ-ეკონომიკური, სახაზინო და ბუღალტრული აღრიცხვა.

ძირითადი "საზოგადოება" კიდევ უფრო დაყოფილია - თანამშრომლებთან მიმართებაში კონკრეტული ქვეფუნქციის მიხედვით. კვლავ, მმართველი ინიშნება თავისი უფლებამოსილებითა და პასუხისმგებლობით, ფუნქციური მენეჯერის დაქვემდებარებაში. და ა.შ., სანამ ისინი მიიღებენ კონკრეტულ კონტრაქტორს თავიანთი მოვალეობებითა და უფლებებით. ამრიგად, ჩვენ ვიღებთ ნაცნობ იერარქიულ ორგანიზაციულ სტრუქტურას, რომლის თანახმად, უფლებამოსილებისა და პასუხისმგებლობის გადაცემა ხდება კომპანიაში ზემოდან ქვემოთ. ხელმძღვანელობა ხორციელდება ვერტიკალური გზით: ინსტრუქციები მოდის ზემოდან ქვემოთ, შესრულების ანგარიშები კი ქვემოდან ზემოთ.

ითვლებოდა, რომ მენეჯმენტის ამგვარი მიდგომა, მართვის ავტორიტეტულ სტილთან ერთად, ძალიან ეფექტური იყო კრიზისის დროს. მართლაც, კრიზისის დროს, საჭიროა გადაწყვეტილებების მიღება ცალსახად, აშკარად და რაც მთავარია - სწრაფად. კორონაკრიზისი განსხვავდება ყველა კრიზისისგან, რომელსაც ბიზნესი ეცნობა - პანდემიამ ისეთი "ხაზი გაუსვა", როგორც გაურკვეველობა.

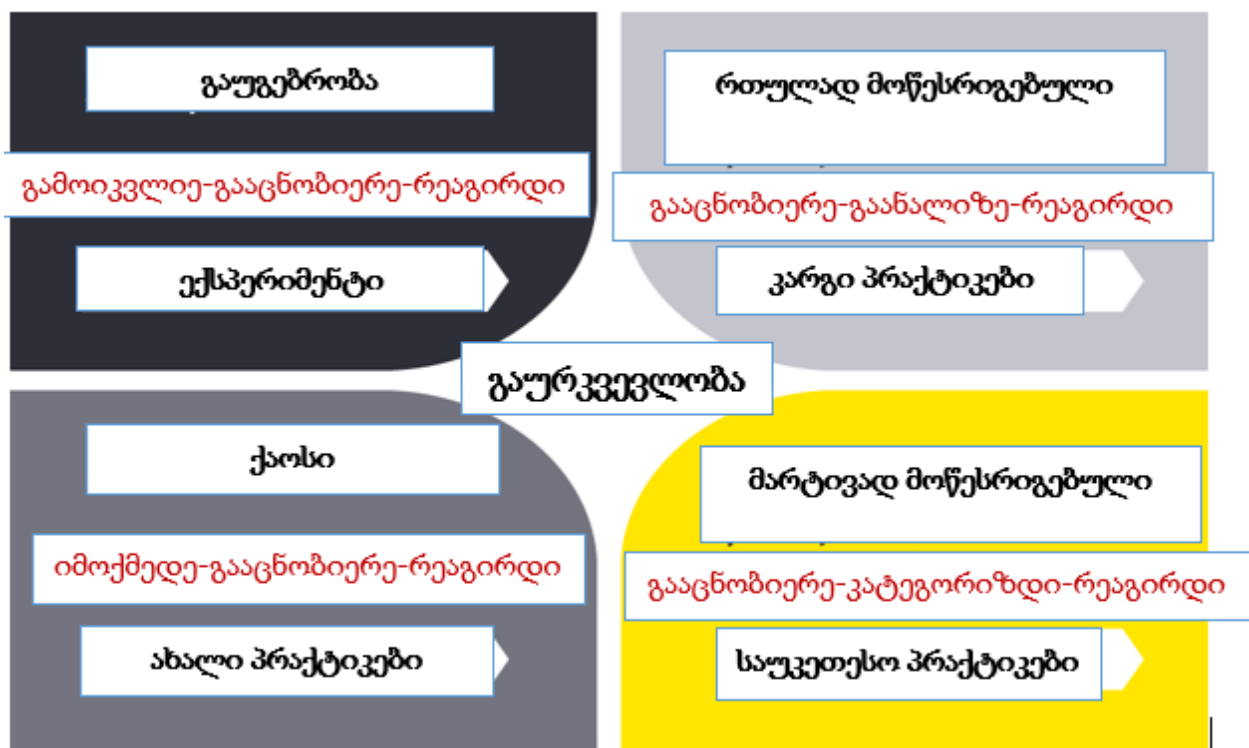
ამ გაურკვეველობის დასაწყისში, ცოტას შეეძლო გარკვევა კრიზისის სიგნალების შესახებ. იმის გაგება, რომ პრობლემები იწყება, მხოლოდ შემოსავლის ვარდნით მოხდა. შემოსავლის შემცირებამ განაპირობა ფულადი სახსრების მართვის საჭიროება, შეურიგებელი ბრძოლა ხარჯებთან, ბიზნესის შემცირებით ან შეჩერებით.

გადაწყვეტილების მიღება გაურკვეველობის პირობებში. მსოფლიო ახალი გამოწვევების წინაშე დგას. ჩვენ ყველანი გლობალური ცვლილებების მოწმე ვართ, რომელიც ბაზრებზე ხდება. ასეთ პერიოდებში კომპანიებსა და მათ ლიდერებს უამრავი კითხვა აქვთ: "რა ხდება?", "რა იქნება შემდეგ?", "რა უნდა გაკეთდეს?"

Cynefin Framework (ავტორი - Dave Snowden) არის მართვის კონცეფცია, რომლი სიდეაა ის, რომ გაურკვეველობის სხვადასხვა პირობებში მიზანშეწონილია ანალიზისა და

გადაწყვეტილების მიღების მეთოდებისადმი განსხვავებული მიდგომად აქცევის მოქნილი ადაპტირება.

Cynefin ჩარჩოს თანახმად, ლიდერების წინაშე მდგარი ყველა პრობლემა შეიძლება 5 ტიპის სისტემაში გაერთიანდეს პრობლემებისა და ფაქტორების მიზეზ-შედეგობრივი ურთიერთობების ბუნების შესაბამისად. ოთხი მათგანი - მარტივი, რთული, ექსპერემენტური და ქაოტური - მოითხოვს მენეჯერების უნარს შეეძლოთ სიტუაციების დიაგნოზი და ამ შემთხვევაში შესაბამისი ზომების მიღება. მეხუთე - განუკითხაობა - გამოიყენება იმ სიტუაციაში, სადაც უცნობია, თუ რომელი ჭარბობს ამ ოთხი კატეგორიიდან.



განვიხილოთ ყველა 5 ტიპის სისტემა. თითოეულ მათგანს ორი კრიტერიუმი ახასიათებს:

- მოწესრიგებულობის დონე დაბალიდან მაღალისკენ;
- სირთულის დონე დაბალიდან მაღალისკენ.

დავიწყოთ მარტივი სისტემით (Simple, Obvious). მოწესრიგება მაღალია, სირთულე დაბალია. სისტემას ახასიათებს სტაბილურობა; მიზეზ-შედეგობრივი ურთიერთობები მასში გასაგებია. გადაწყვეტილების მისაღებად, საკმარისია გამოიყენოთ საუკეთესო პრაქტიკა. აქ შეიძლება არსებობდეს ერთი "საუკეთესო"

გამოსავალი. მენეჯერის ქცევის მოდელის რეკომენდაცია: "შეიგრძენი - კატეგორიზდი - რეაგირდი".

შემდეგი - რთულად მოწესრიგებელი სისტემები (ინგლისურად გართულელებულია). მოწესრიგება მაღალია, ასევე სირთულეც მაღალია. არსებობს მიზეზობრივი ურთიერთობები, მაგრამ ისინი აშკარა არ არის. არსებობს გაურკვევლობის მრავალი ფაქტორი, რომლებიც გავლენას ახდენს შედეგზე. სწორი გადაწყვეტილება შეიძლება იყოს რამდენიმე. ლიდერის ქცევა: "შეიგრძენი - ანალიზი გაუკეთე - რეაგირება მოახდინე". ამ სისტემაში გამოიყენება "კარგი პრაქტიკები". ლიდერისთვის ასევე მნიშვნელოვანია ექსპერტების მოსმენა და გუნდის წევრების მხრიდან ახალი იდეების მოსმენა.

შემდეგი სისტემა - გაუგებრობა (Complex). სირთულე მაღალია, წესრიგი დაბალი. აქ ხდება ელემენტების რთული ურთიერთმოქმედება ერთმანეთზე. შედეგები არაპროგნოზირებადია, ხოლო ახსნა-განმარტებები წარმოიქმნება მხოლოდ ამ ფაქტის შემდეგ. ამასთან, არსებობს მინიმუმ ერთი სწორი გამოსავალი. ლიდერის ქცევის შესაბამისი მოდელი: "შეეცადე - შეიგრძენი - რეაგირება მოახდინე". ლიდერი მოქმედებს საცდელი გზით, ტოლერანტულია შეცდომების მიმართ, განსაზღვრავს წარმატებულ გადაწყვეტილებებს და იყენებს მათ. ამ სისტემაში გამოიყენება "განვითარებადი პრაქტიკა".

მეოთხე სისტემა არის ქაოსური (ინგლისურად Chaotic). სისტემის ეს მდგომარეობა დროებითია. მიზეზ-შედეგობრივი ურთიერთობები მუდმივად იცვლება, მათი დაფიქსირება რთულია. გარემო არის მღელვარე, არასტაბილური. მენეჯერის ქცევის მოდელი აქ არის: "იმოქმედე - შეიგრძენი - რეაგირება მოახდინე". ლიდერის ამოცანაა სისტემაში წესრიგის დამყარება, ამიტომ მართვის ყველაზე ეფექტური სტილი არის დირექტიული. დაარსების შემდეგ, სისტემა გარდაიქმნება ან რთულად მოწესრიგებულ სისტემაში ან გაუგებრობაში. ქაოსურ სისტემაში გამოიყენება "ახალი პრაქტიკები".

მეხუთე არეალი არის განუკითხაობა, გაურკვევლობა (Disorder). ამ ტერიტორიას დეივ სნოუდენი გასაღებს უწოდებს. ეს არის მდგომარეობა, სადაც ჩვენ არ ვიცით, ზემოთ ჩამოთვლილი ოთხიდან რომელში ვართ და ჩვენ უმეტესი დრო მხოლოდ გაურკვევლობაში ვართ. აქ ერთადერთი, რისი გაკეთებაც შესაძლებელია, არის პრობლემის ქვე-პრობლემებად დაყოფა, თითოეული მათგანის კლასიფიკაცია და მათი მოგვარება სათითაოდ, მეთოდოლოგიის გამოყენებით.

ცვლილებების მართვის თანამედროვე ტენდენციები. რეპუტაციის ინსტიტუტმა გამოაქვეყნა გლობალური ტენდენციების ახალი ყოველწლიური ანგარიში,

რომელშიც მოცემულია ათი ძირითადი ფაქტორი, რომლებიც გავლენას მოახდენს კორპორაციული რეპუტაციის ფორმირებაზე.

ახალი საბაზრო ძალების გაჩენა კომპანიებს ურთულებს რეპუტაციურ ეკონომიკაში წარმატებით ნავიგაციას. რეპუტაციის ლიდერების 70.2% ამბობს, რომ მათი კომპეტენტური მენეჯენტი ახლა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე ოდესმე.

200 წამყვანი რეპუტაციის მართვის კომპანიის წამყვანი მენეჯერების ყოველწლიური გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, რომლებიც 18 ინდუსტრიის წარმომადგენლები არიან, რეპუტაციის ინსტიტუტის საკონსულტაციო კომპანიის ექსპერტებმა დაადგინეს 10 ტენდენცია, რომლებიც ქმნიან კორპორატიულ რეპუტაციას და ხაზს უსვამენ გაზრდილი რისკის პოტენციურ სფეროებს.

1. *მაღალი მიზნის მიღწევა.* კომპანიებს უნდა შეეძლოთ წარმოადგინონ და დაუკავშირდნენ თავიანთი ბრენდის მთავარ მიზანს კულტურული ფასეულობების გამოყენებით, რაც სცილდება წარმოებული პროდუქციის თემის ფარგლებს.

ახალი კორპორატიული მიზნების კოდირიცავს მომხმარებლის ღირებულებების მიწოდებას, თანამშრომლების ინვესტიციებს, მომწოდებლებთან გულახდილ და ეთიკურ კომუნიკაციას, საზოგადოების მხარდაჭერას, აქციონერებისთვის გრძელვადიანი ფასეულობების შექმნას, რომლებიც უზრუნველყოფენ კაპიტალს, რაც საშუალებას აძლევს კომპანიებს განახორციელონ ინვესტიცია, ზრდა და დანერგონ ინოვაცია.

2. *მონაცემთა კონფიდენციალურობა.* მონაცემთა გაჟონვის რისკი არის ყოველდღიური რეალობა და მზარდი საფრთხე ყველა მსხვილი კომპანიისთვის.

Identity Theft Resource ცენტრის თანახმად, აშშ-ში მონაცემთა უსაფრთხოების დარღვევების რიცხვი 157 – დან 1244 – მდე გაიზარდა. 2005 წლიდან 2018 წლამდე პერიოდში, 2017 წელს 1,632 შემთხვევაზე დაფიქსირდა. 2019 წლის Global RepTrak კვლევის თანახმად, საზოგადოების 67,8% მეტი არ არის დარწმუნებული, რომ კომპანიები უზრუნველყოფენ საიმედო უსაფრთხოების ზომებს.

3. *საკასუბისმგებლო ინვესტიცია.* ფინანსური გადაწყვეტილების მიღებამდე ბიზნესმა უნდა გაითვალისწინოს ეთიკური და გარემო ფაქტორები. ოქსფორდის უნივერსიტეტის მიერ 2019 წელს ჩატარებული კვლევის თანახმად, ძირითადი ინვესტორების 80% -ზე მეტი

ახლა ითვალისწინებს სოციალურ ფაქტორებს ინვესტიციის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას.

4. *ტექნოლოგიის გავლენა.* ხელოვნური ინტელექტის განვითარება და "ნივთების ინტერნეტი", დიდი მონაცემები და ტექნოლოგიური გამოგონებები ყველაზე მეტ გავლენას ახდენს მომხმარებლებზე და ბიზნესზე. კორპორატიული კომუნიკაციების

დეპარტამენტების ხელმძღვანელთა 29.9% ტექნოლოგიების გავლენას დიდ რისკად თვლიან თავისი რეპუტაციისთვის.

5. *კლიმატის ცვლილება.* ჩვენ ვცხოვრობთ სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის ჯგუფების მზარდი მოლოდინების ფონზე, რომ ქვეყნები, მთავრობები და კომპანიები გაზრდიან მათ გავლენას გარემოს დაცვაზე. გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები - ქვეყნების საქმიანობის 17 სფეროა, რომლებიც მიისწრაფვიან მშვიდობისა და კეთილდღეობისკენ. მოსალოდნელია, რომ კომპანიები ასევე აქტიურად ჩაერთვებიან ამ პრინციპების განხორციელებაში.

6. *გავლენის ჯგუფები.* დაინტერესებული მხარეები და პირები (მოსაზრებების ლიდერები, პოლიტიკოსები, ექსპერტები), რომლებმაც განსაკუთრებული გავლენა მოახდინეს საზოგადოებრივ აზრზე და რეპუტაციაზე, სულ უფრო მეტ წონას იძენენ. ზოგიერთ სექტორში ჯგუფების გავლენის წონა უფრო მეტია, ვიდრე სხვაგან. სამრეწველო და სასტუმროების სექტორების ფართო მოხმარების საქონლის წარმოებას და რეალიზაციას უპირატესობა აქვს გავლენიან ადამიანებს შორის რეპუტაციის თვალსაზრისით.

7. *მსხვილი ინსტიტუციების მიმართ უნდობლობა.* იზრდება საზოგადოების უნდობლობა მსხვილი ინსტიტუციების მიმართ, როგორცაა: ბიზნესი, მთავრობა და მედია. ამერიკელი მომხმარებლები 1,8 ჯერ უფრო მეტად ენდობიან მცირე კომპანიებს, მიაჩნიათ, რომ ისინი სწორად იქცევიან და მხარდაჭერას იმსახურებენ.

8. *მდგრადი განვითარება და პასუხისმგებლო მოხმარება.* საზოგადოება მოელის, რომ კომპანიები პასუხისმგებლობით გამოიყენებენ წარმოების რესურსებს და მინიმუმამდე შეამცირებენ გარემოზე ზეგავლენას, მათი მიწოდების ქსელის გაუმჯობესებით.

9. *გენერალური დირექტორის საქმიანობა.* მსხვილი კომპანიების ლიდერებმა უნდა შექმნან თავიანთი საზოგადოებრივი პოზიცია პოლიტიკურ, სოციალურ და სხვა აქტუალურ საკითხებზე და არა მხოლოდ გამოხატონ რეაქცია მომხდარ მოვლენებზე.

10. *თანასწორობა, მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა.* დიდი მნიშვნელობა ენიჭება პერსონალის დემოგრაფიულ პროფილს (სქესი, ეთნიკურობა, რასა და ა.შ.). RepTrak- ის კვლევის თანახმად, რომელიც 2019 წელს განხორციელდა American Banker-თან თანამშრომლობით ფინანსური სექტორის წარმომადგენლები განიცდიან უკიდურესად უარყოფით გავლენას რეპუტაციაზე, თანამშრომლებისა ან მომხმარებლებისადმი არათანაბარი მოპყრობის შემთხვევაში.

აღსანიშნავია, რომ ყველა ის ფაქტორი, რომელიც ბოლო სამი წლის განმავლობაში რეპუტაციის მენეჯმენტის ტოპ 10 ტენდენციაში იყო, ორი - მაღალი

მიზნის არსებობა და მონაცემთა კონფიდენციალურობის უზრუნველყოფა - განაგრძობს მათი მნიშვნელობის ზრდას.

როგორ შემცირდეს COVID-19-ის გავლენა თქვენს ორგანიზაციაზე?

ბიზნესის მუდმივი ფუნქციონირებისა და მდგრადობის შესანარჩუნებლად, საერთაშორისო კომპანიებს ხელი უნდა ეჭიროთ პულსზე და იყვნენ პროაქტიული. გამოვყოფდით ხუთ პრიორიტეტულ სფეროებს - პირველ რიგში, იმ გაკვეთილებიდან გამომდინარე, რაც ჩინეთისა და აზიის სხვა ქვეყნების კომპანიებს მოუწიათ შესწავლა, რომლებიც პირველები მოხვდნენ ეპიდემიის დარტყმის ქვეშ:

1. ადამიანების უსაფრთხოება და ბიზნესის უწყვეტი ფუნქციონირება.
2. ბიზნესის უწყვეტობის ახალი სტრატეგია.
3. დაინტერესებული მხარის ჩართულობა
4. სახელმწიფოსგან მაქსიმალური მხარდაჭერის მიღება.
5. მდგრადობისა და მზადყოფნის გაზრდა ახალი "ნორმალურობისთვის"

კრიზისში გადარჩენის მიზნით, ბიზნესმა:

- თვალყური უნდა ადევნოს მოკლევადიან ლიკვიდობას. კომპანიებმა აუცილებელია დანერგონ მოკლევადიანი ფულადი სახსრების ნაკადების მონიტორინგის პროცედურა, რათა შეეძლოთ დროულად მათი შემცირების პროგნოზირება და მიიღონ ოპერატიული ზომები. ასევე აუცილებელია საბრუნავი კაპიტალის მართვის ეფექტურობის გაზრდა, განსაკუთრებით, დებიტორული დავალიანების და ინვენტარიზაციის კონტროლის თვალსაზრისით. ამასთან, სამუშაო კაპიტალის ციკლის შესამცირებლად, მნიშვნელოვანი ინოვაციური გადაწყვეტილებების მოძებნა და პროაქტიულობა. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს მომწოდებლებთან რეგულარულ ურთიერთქმედებას, რათა დროულად შეაფასონ პოტენციური რისკები.

- ეაფასონ ფინანსური და ოპერაციული რისკები და სწრაფად მოახდინონ მათზე რეაგირება. კომპანიებმა თვალყური უნდა ადევნონ პირდაპირი ხარჯების ზრდასა და მომგებიანობას, რათა მათ სწრაფად შეძლონ მოლაპარაკებების დაწყება, საჭიროების შემთხვევაში ხელშეკრულებების გადასინჯვის მიზნით.

- ანსაზღვრონ COVID-19-ის გავრცელების გავლენა ბიუჯეტებსა და ბიზნეს გეგმებზე. კომპანიებმა უნდა შეამოწმონ მდგრადობის ფინანსური გეგმები სხვადასხვა სცენარში, რათა შეაფასონ, თუ როგორ შეიძლება გავლენა მოახდინოს კრიზისმა ფინანსურ შედეგებზე და რამდენ ხანს გაგრძელდება ეს. თუ ბიზნეს გეგმები და ბიუჯეტის დაგეგმვის წინაპირობები არ არის აქტუალური კრიზისის შედეგების

შ

ბ

გამო, მათი გადახედვა უნდა მოხდეს ცვლილებებთან ადაპტაციის მიზნით. და თუ პანდემიის გავლენა საფრთხეს უქმნის დამანგრეველს, აუცილებელი მინიმუმი უნდა განისაზღვროს, რომ ხელი შეუწყოს ოპერაციულ საქმიანობას პერსონალის დაკომპლექტების, მომწოდებლებთან ურთიერთქმედების, შესაძლებლობების და ტექნოლოგიების გადაიარაღების თვალსაზრისით.

დასკვნა

კორონავირუსის გამოვლენამ შეცვალა ბიზნესის დღის წესრიგი, რომლის მიხედვითაც რაც შეიძლება მალე უნდა მოხდეს დაფიქრება იმაზე, თუ როგორ უნდა მოახდინონ რეაგირება სერიოზულ შოკებზე, ასევე, მუშაობის აღდგენასა და სამომავლოდ გარდაქმნის გეგმებზე.

კოროვირუსული ეპიდემიის კონტროლის ქვეშ მოქცევისას, ბიზნესის უწყვეტობის შენარჩუნების გეგმას, კიდევ ერთხელ გადახედვა და კორექტირება ჭირდება. მნიშვნელოვანია აგრეთვე მიღებული ზომების ეფექტურობის შეფასება.

მნიშვნელოვანია თავისუფალი ვაჭრობის გააქტიურება.

საქართველოს ეკონომიკის ზრდადამოკიდებული ინვესტიციებზე დაწარმოებაზე, შესაბამისად, საქართველო უნდა შეეცადოს თავისუფალი ვაჭრობის პირობებში ახალი ბაზრების მოძიებას, მაგალითად ისეთ ქვეყნებში როგორცაა აშშ, ჩინეთი, ინდოეთი. თუმცა, ეს ყველაფერი უნდა ხდებოდეს ბიზნეს გარემოს, სამართლებრივი სისტემის გაუმჯობესების და დაბალი გადასახადების შენარჩუნების, ასევე მაკრო და ფისკალური მდგრადობის პირობებში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. შენგელია თ., გლობალური ბიზნესი, თბ., 2018.
2. https://www.ey.com/ru_ru
3. <http://lab.academyey.com>
4. <https://aqm.by/stati/>

ცვლილებების მართვის თანამედროვე ეკონომიკური ტრენდები
სუზანა დობორჯგინიძე
რეზიუმე

მსოფლიო ახალი გამოწვევების წინაშე დგას. ჩვენ ყველანი გლობალური ცვლილებების მოწმე ვართ, რომელიც ბაზრებზე ხდება. კორონავირუსმა საფრთხე შეუქმნა ადამიანების ჯანმრთელობას და შეაფერხა ეკონომიკური საქმიანობა მსოფლიოში. კორონავირუსის პანდემიამ და წამყვანი ქვეყნების ეკონომიკის შემდგომმა დაბლოკვამ განაახლა მენეჯმენტის სტილის საკითხების განხილვა და მენეჯერების როლი მზარდი გაურკვევლობის ფონზე.

Cynefin Framework (ავტორი -Dave Snowden) არის მართვის კონცეფცია, რომლის იდეაა ის, რომ გაურკვევლობის სხვადასხვა პირობებში მიზანშეწონილია ანალიზისა და გადაწყვეტილების მიღების მეთოდებისადმი განსხვავებული მიდგომა და ქცევის მოქნილი ადაპტირება.

ბიზნესის მუდმივი ფუნქციონირებისა და მდგრადობის შესანარჩუნებლად, საერთაშორისო კომპანიებს ხელი უნდა ეჭიროთ პულსზე და იყვნენ პროაქტიული.

საკვანძო სიტყვები: კორონავირუსის ეპიდემია, პოსტპანდემიური კრიზისი, გადაწყვეტილების მიღება გაურკვევლობის პირობებში, Cynefin Framework მართვის კონცეფცია, ცვლილებების მართვის თანამედროვე ტენდენციები.

Modern economic trends in change management
Suzana Doborjginidze
Summary

The world is facing new challenges. We are all witnessing the global changes that are taking place in the markets. The coronavirus caused a threat to human health and hampered economic activity around the world. The coronavirus pandemic and the subsequent blockade of the economies of leading countries have resumed the discussion of management style issues and the role of managers in the face of growing uncertainty.

The Cynefin Framework (author Dave Snowden) is a management concept whose idea is that in different conditions of uncertainty it is advisable to take a different approach to analysis and decision-making methods and to adapt flexibly to behavior.

To maintain the consistent operation and sustainability of the business, international companies must rely on the pulse and be proactive.

Key words: Coronavirus epidemic, post-pandemic crisis, decision making in uncertainty, Cynefin Framework management concept, modern trends in change management.

Современные экономические тренды управления изменениями

Сузана Доборджинидзе

Резюме

Мир сталкивается с новыми проблемами. Мы все являемся свидетелями глобальных изменений, происходящих на рынках. Коронавирус представляет угрозу для здоровья человека и препятствует экономической активности во всем мире. Пандемия коронавируса и последующая блокада экономик ведущих стран возобновили обсуждение вопросов стиля управления и роли менеджеров в условиях растущей неопределенности.

Cynefin Framework (автор Дейв Сноуден) - это концепция управления, идея которой заключается в том, что в различных условиях неопределенности целесообразно использовать другой подход к методам анализа и принятия решений и гибко адаптироваться к поведению.

Для поддержания последовательной работы и устойчивости бизнеса международные компании должны полагаться на пульс и проявлять инициативу.

Ключевые слова: эпидемия коронавируса, постпандемический кризис, принятие решений в условиях неопределенности, концепция управления Cynefin Framework, современные тенденции в управлении изменениями.