

**ინოვაციური ეკონომიკა
და მართვა**

**INNOVATIVE ECONOMICS
AND MANAGEMENT**

ევგენი ბარათაშვილი,
ეკონომიკის მეცნიერებათა
დოქტორი, საქართველოს
ტექნიკური უნივერსიტეტის
პროფესორი
barata49@mail.ru
orcid.org/0000-0002-2718-9478

ბადრი გეჩბაია,
ეკონომიკის დოქტორი, ბათუმის
შოთა რუსთაველის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ასოცირებული
პროფესორი
gechbaia.badri@bsu.edu.ge
orcid.org/0000-0003-2815-2228

ირმა ბარათაშვილი,
ბიზნესის ადმინისტრირების
დოქტორი, კავკასიის
საერთაშორისო უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი

*შემოსულია რედაქციაში:
სექტემბერი, 2019
რეცენზირებულია:
ნოემბერი, 2019*

EVGENI BARATASHVILI,
Doctor of Economics Sciences, Professor
of Georgian Technical University
barata49@mail.ru
orcid.org/0000-0002-2718-9478

BADRI GECHBAIA,
Doctor of Economics, Associate
Professor of Batumi Shota Rustaveli
State University
gechbaia.badri@bsu.edu.ge
orcid.org/0000-0003-2815-2228

IRMA BARATASHVILI,
Doctor of Business Administration,
Caucasus International University
Associate Professor

*Received: September, 2019
Accepted: November, 2019*

JEL Classification: M21

**ეთნოეკონომიკის ფორმირებისა და
განვითარების თანამედროვე ტენდენციები**

**MODERN TRENDS IN ETHNO MANAGEMENT
FORMATION AND DEVELOPMENT**

ანოტაცია. ბოლო წლებში ინტენსიურად ვითარდება ეთნო-
ეკონომიკა - მეცნიერება სხვადასხვა ეთნოსის ეკონომიკური ქცევის
შესახებ. იმის გათვალისწინებით, რომ მენეჯმენტი საზოგადოებრივი
რეპროდუქციის სისტემის უმნიშვნელოვანეს ნაწილს წარმოადგენს,
საკმაოდ აქტუალურად მოსჩანს ეთნომენეჯმენტის, როგორც ეთნო-
ეკონომიკის საკვანძო მიმართულების, ჩამოყალიბება და განვითარე-
ბა. ეთნომენეჯმენტი, როგორც პერსპექტიული სამეცნიერო მიმარ-
თულება, იკვლევს მენეჯმენტის სხვადასხვა ეროვნულ და ეთნო-
ეკონომიკურ მოდელსა და კვლავწარმოების პროცესების მართვის სისტე-
მებს. მენეჯმენტის ეთნიკური მოდელების შესწავლა ხორციელდება
სისტემების ზოგადი თეორიისა და ფაქტორული ანალიზის მეთოდებ-
ის გამოყენების ბაზაზე. ამრიგად, სტატიაში კეთდება მენეჯმენტის
განსხვავებული ეროვნული და ეთნოეკონომიკური მოდელების ანა-
ლიზი, ვლინდება მოცემული მოდელებისა და მართვის სისტემების
დადებითი და უარყოფითი ასპექტები, განისაზღვრება აგრეთვე მენე-
ჯმენტის განსხვავებული ეროვნული მოდელის ზოგიერთი ელემენტის
გამოყენების შესაძლებლობა.

საკვანძო სიტყვები: ეთნოეკონომიკა, ეთნომენეჯმენტი, ფსიქო-
ლოგია

ABSTRACT. In recent years, ethnoeconomics - the science of economic
behavior of different ethnos, has been developing intensively. Given that man-
agement is an essential part of the public reproduction system, the development
and development of ethno-management as a key direction of ethnoeconomy is
highly relevant. Ethnometrics, as a promising research direction, explores vari-
ous national and ethnoregional models of management and systems for manag-
ing re-production processes. Ethnic models of management are studied on the
basis of general systems theory and factor analysis methods. Thus, the article
analyzes different national and ethnoregional models of management, reveals
the positive and negative aspects of these models and management systems, as
well as the possibility of applying some elements of different national models
of management.

Keywords: ethnoeconomics, ethno management, psychology

სხვადასხვა ერისა და ხალხის მიზანმიმართული შესწავლა
ცალკეულ მეცნიერებათა ფარგლებში უკვე დიდი ხანია მიმდინ-
არეობს. სხვადასხვა ხალხის ისტორიული განვითარების თავ-
ისებურებებთან ერთად თანდათანობით ვლინდება ეთნოსების
ფუნქციონირების ძირითადი კანონები და კანონზომიერებები,
განისაზღვრება მათი არსებობის ეკონომიკური, სოციალური,

დემოგრაფიული და ეკოლოგიური ფაქტორები. ამაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ეთნიკური და სოციო-ეკონომიკური პროცესების ურთიერთკავშირის ანალიზი, ეკონომიკური ქცევის ეროვნული თავისებურებების კვლევა. ამ პრობლემის შესწავლისას რამდენიმე პრინციპულად განსხვავებულ მოსაზრებას გამოყოფენ.

მარქსისტული მიდგომისა და, პირველ რიგში, ბაზისისა და ზედნაშენის შესახებ სწავლების მიხედვით, აგრეთვე საწარმოო ურთიერთობების, საწარმოო ძალების განვითარების დონისა და ხასიათის შესაბამისობის კანონთან კავშირის გათვალისწინებით, ეთნიკური პროცესები განისაზღვრება საწარმოო ურთიერთობების განვითარების ხარისხის მეშვეობით, რომლებიც, თავის მხრივ, დამოკიდებულია საწარმოო ძალების ხასიათსა და დონეზე.

სრულიად საპირისპირო მიდგომა იკვეთება მ. ვებერის სწავლებაში: ეთნოსის არსებობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ელემენტი-იდეოლოგია (მაქს ვებერის შრომებში, პირველ რიგში, საუბარია პროტესტანტულ ეთიკაზე) მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ეკონომიკის განვითარებისა და საწარმოო ურთიერთობების განვითარების ხარისხს. როგორც მრავალრიცხოვანი კვლევები გვაჩვენებს, ქეშმარიტება სადღაც შუაში იმყოფება. კერძოდ, ამას ადასტურებს ე.წ. ტრადიციული, აღმოსავლური საზოგადოებების ანალიზი, სადაც მასში მაცხოვრებელი ხალხების ფსიქოლოგია, როგორც ცნობილია, უკიდურესი კონსერვატიზმით გამოირჩევა, რის გამოც ინოვაციები იქ ძალიან რთულად აღიქმება. სხვათა შორის, თვით ორთოდოქსალურ მარქსიზმშიც კი შეიძლება გამოვყოთ თითქოსდა განცალკევებით მდგომი კონცეფცია წარმოების აზიური მეთოდის შესახებ, სადაც მარქსიზმის ამ ფორმისთვის დამახასიათებელი ეკონომიკური დეტერმინიზმის მიუხედავად, საწარმოო ურთიერთობების განვითარების ხარისხსა და დონეზე გავლენის მოხდენის პროცესში ფაქტობრივად ხდება აზიური ტრადიციისა და აღმოსავლური ფსიქოლოგიის განმსაზღვრელი როლის კონსტატაცია, ამგვარად, ჩვენი აზრით, ჯაჭვში “საწარმოო ძალები-საწარმოო ურთიერთობები-ეთნოსი”, უფრო მიზანშეწონილია არა პირველმიზეზის ძებნა, არამედ ამ ჯაჭვის შემადგენლების ურთიერთქმედებისა და ურთიერთგავლენის შესწავლა.

კერძოდ, დიდი მნიშვნელობა აქვს ეროვნული ფსიქოლოგიისა და ეკონომიკის ურთიერთგავლენის შესწავლას. ჯერ კიდევ ჯ.მ.კეინზი აღნიშნავდა, რომ ეროვნული ფსიქოლოგიის თავისებურებები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ ქცევაზე ეკონომიკის სფეროში. მის ძირითად ნაშრომში “დასაქმების, პროცენტისა და ფულის ზოგადი თეორია” ის წერდა, რომ, მაგალითად, ინგლისელები ინვესტიციებს ძირითადად მოსალოდნელი მოგების მოლოდინში ახორციელებენ, მაშინ როდესაც ამერიკელები - კაპიტალის ინვესტირებისას, ძირითადად, მისი ღირებულების ზრდას შესაძლებლობას ითვალისწინებენ (ანუ ამერიკელები სპეკულაციისადმი გაზრდილ ინტერესს ამჟღავნებენ და ნაკლებად იტკივებენ თავს მოსალოდნელი ფაქტობრივი შემოსავლის პროგნოზებით).

მრავალი მკვლევარი გამოყოფს აგრეთვე სხვა ეთნოსებისთვის დამახასიათებელ ეროვნული ფსიქოლოგიის სპეციფიკურ ნიშნებს, რომლებიც მნიშვნელოვან ზემოქმედებას ახდენენ ეკონომიკის მდგომარეობაზე. მაგალითად, ისეთებს, როგორებიცაა, რუსებისთვის - თემურობა, სახელმწიფოებრიობა, პატერნალიზმი, რომლებიც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავენ უკანასკნელ დროს რუსეთში მიმდინარე საბაზრო რეფორმების ინერციულ შემადგენელს. თავის მხრივ, გერმანელები ბეჭდური მასალის შესყიდვისას ძალიან მომთხოვნები არიან მის ხარისხთან მიმართებაში, ამიტომ გამომცემლები იქ მხოლოდ უმაღლესი ხარისხის ტექნიკას იყენებენ. იაპონელების ისტორიული და ეროვნულ-ფსიქოლოგიური თავისებურებების ეკონომიკაში ასახვის ერთერთ ფორმას (რაც დიდწილად განსაზღვრულია კონფუციური სწავლებით როგორც მათი ცხოვრების სტილის იდეოლოგიური საფუძვლით) წარმოადგენს სამისდღეობი დაქირავება და მუშათა გათავისუფლების შეზღუდვა, რის გამოც იაპონური ფირმები დიდი სიფრთხილით უდგებიან ახალი კადრების აყვანას და აქტიურად ახორციელებენ წარმოების ავტომატიზაციას. ტრადიციებისა და ეროვნული ფსიქოლოგიის კორელაცია და მათი ზეგავლენა სოციო-ეკონომიკურ სისტემის ფუნქციონირების ეფექტურობაზე კიდევ მრავალი მაგალითით დასტურდება.

ეკონომიკისა და ფსიქოლოგიის ინტეგრაციის აუცილებლობამ მიგვიყვანა იქამდე, რომ უკვე რამდენიმე ათწლეულია ნაყოფიერად ვითარდება ისეთი სამეცნიერო მიმართულება, როგორცაა ეკონომიკური ფსიქოლოგია [1]. ამავდროულად ეთნოსის ფუნქციონირებისა და საზოგადოებრივი კვლავნარმოების კავშირის შესწავლის აუცილებლობასთან ერთად საკმარისი აღარაა მხოლოდ ეკონომიკური ფსიქოლოგიის ფარგლებში დარჩენა, ვინაიდან ეროვნული ფსიქოლოგია მხოლოდ ერთი მხარეა ეთნოსთა, რომლებიც განსხვავდებიან ერთმანეთისგან ასევე ტრადიციებით, წეს-ჩვეულებებით, იდეოლოგიით, კულტურით და ა.შ.

იმის გათვალისწინებით, რომ ეთნოსი უფრო ფართო ცნებაა, ვიდრე ეროვნული ფსიქოლოგია, ჩვენი აზრით, მიზანშეწონილია, ეკონომიკურ ფსიქოლოგიასთან ერთად ისეთი სამეცნიერო მიმართულების განვითარება როგორცაა ეთნოეკონომიკა, რომლის ფარგლებშიც გადაიჭრება ისეთი პრობლემები, როგორებიცაა: ეთნიკური და ეკონომიკური პროცესებისა და ურთიერთობების ურთიერთკავშირისა და ეკონომიკური ქცევის ეთნიკური თავისებურებების, მათ შორის სხვადასხვა ერისა თუ ხალხის საბაზრო ადაპტაციის სპეციფიკის გამოვლენა. სხვაგვარად რომ ვთვათ, **ეთნოეკონომიკა** არის მეცნიერება ურთიერთკავშირისა და ურთიერთგავლენის შესახებ, რომელსაც სხვადასხვა ეთნოსის ტრადიციები, წეს-ჩვეულებები, კულტურა, ფსიქოლოგია, იდეოლოგია, რელიგიური შეხედულებები ა.შ. ახდენენ საწარმოო ძალებისა და საწარმოო ურთიერთობების განვითარების ხასიათსა და ხარისხზე. როგორც ვხედავთ, ორთოდოქსულ მარქსიზმთან შედარებით, აქ თავიდანვე უარყოფილია ეკონომიკური პროცესების საყოველთაობა და პირველადობა ეთნიკურთან მიმართებაში. როგორც უკვე აღინიშნა, შესაძლებელია უამრავი მაგალითის მოყვანა, როდესაც პირველმიზეზის როლში არა ეკონომიური მოვლენები, არამედ ეთნოსის თავისებურებები წარმოგვიდგება. უკანასკნელ დროს, თანამედროვე საზოგადოების სხვადასხვა ელემენტის, მხარისა თუ ასპექტის ფუნქციონირებაზე ეთნიკური პროცესების გავლენის როლის ზრდის გათვალისწინებით, გასაკვირი არაა ისეთი ახალი სამეცნიერო დისციპლინების განვითარება, როგორცაა ეთნოფსიქოლოგია და რიგი სხვა მომიჯნავე მეცნიერება. ეთნოეკონომიკა ასევე შეიძლება განისაზღვროს, როგორც მეცნიერება სხვადასხვა ეთნოსის სოციო-ეკონომიკური ქცევის შესახებ, რაც აგრეთვე არ ეწინააღმდეგება ამ მეცნიერებისთვის ჩვენ მიერ ზევით მიცემულ განსაზღვრებას.

სპეციალურ ლიტერატურაში გხვდება ეთნოეკონომიკის, როგორც ახალი სამეცნიერო მიმართულების, არსის განსაზღვრის განსხვავებული ვარიანტებიც. უმეტესწილად ეს მიდგომები უკავშირდება ეთნოეკონომიკის, განსაკუთრებით კი ოდესღაც აყვავებულ და მერე XX საუკუნის მეორე ნახევარში სხვადასხვა მიზეზით დაკარგულ ხალხური რენვის, როგორც ეროვნული წარმოებების განვითარების შესახებ მეცნიერების, გაგებას.

ეთნოეკონომიკის გაგებასთან დაკავშირებულ მოცემულ მიდგომებს უდავოდ გააჩნიათ არსებობის უფლება, თუმცა ჩვენი აზრით, ისინი არ ეწინააღმდეგებიან ჩვენ მიერ შემოთავაზებულ, უფრო ზოგადი ხასიათის მქონე მიდგომას (სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ეს მიდგომები არსობრივად ამ მეცნიერების ჩვენეული განსაზღვრების კერძო მაგალითებს წარმოადგენენ).

უკანასკნელ პერიოდში, მენეჯმენტის თეორიაში ინტენსიურად შეისწავლება მენეჯმენტის ეთნიკური, ეროვნული მოდელები. ეს პროცესი ხორციელდება „ეთნოეკონომიკად“ წოდებულ, ასევე ინტენსიურად განვითარებად ახალ სამეცნიერო მიმართულების პირობებში. აქედან გამომდინარე და იმის გათვალისწინებით, რომ მართვის სისტემა მთლიანად ეკონომიკური სისტემის უმნიშვნელოვანეს ნაწილს წარმოადგენს, ჩვენი აზრით, მენეჯმენტის სხვადასხვა განსხვავებული, ეროვნული მოდელების შესწავლის პროცესს, მიზანშეწონილია „ეთნომენეჯმენტი“ ვუწოდოთ.

მენეჯმენტის ეთნოეროვნული მოდელებისადმი სერიოზული ინტერესის გაღვივება XX საუკუნის 80-იან წლებში მოხდა, როდესაც იაპონიის ეკონომიკამ გადაასწრო საბჭოთა კავშირისას და მსოფლიოში მეორე საწარმოოდ განვითარებული ეკონომიკა გახდა, აშშ-ს შემდეგ. იაპონიის ეკონომიკის ომისშემდგომი განვითარება ისეთი თვალმისაცემი იყო, რომ მას „იაპონური სასწაული“ უწოდეს. ზრდ-

ის ტემპით მაშინ იაპონიის ეკონომიკა საგრძნობლად უსწრებდა ამერიკისას. ამაზე მეტყველებს შემდეგი ფაქტები: თუ 1950 წელს იაპონიის მთლიანი შიდა პროდუქტი 30-ჯერ ნაკლები იყო ამერიკისაზე, 1985-სთვის ჩამორჩენა 2-მდე შემცირდა. იაპონიის ეკონომიკის გასაოცარმა განვითარებამ ომისშემდგომ პერიოდში იაპონური მენეჯმენტისადმი უზარმაზარი ინტერესი გამოიწვია, რომლის თავისებურებებშიც, სპეციალისტები სავსებით სამართლიანად ხედავდნენ იაპონური მენეჯმენტის წარმატების მთავარ მიზეზებს. შედეგად, 80-იანი წლების ბოლოს სპეციალისტების უმრავლესობა მივიდა დასკვნამდე, რომ იმ დროისათვის მენეჯმენტის იაპონური მოდელი, როგორც მინიმუმ, ამერიკულზე არანაკლები იყო, თუ უკეთესი არა. დიდწილად ამას ხელი შეუწყო იაპონური წარმოშობის ამერიკელი მეცნიერის პ.ოუჩის იაპონური მენეჯმენტის მოდელის თავისებურებისადმი მიძღვნილმა სამეცნიერო კვლევებმა. მენეჯმენტის ნებისმიერი ეთნო-ეროვნული მოდელი ყალბდება კულტურული, რელიგიური, პოლიტიკური, სოცო-ეკონომიკური, გეოგრაფიული ფაქტორების გავლენით.

მენეჯმენტის მოდელის ქვეშ ხშირად ესმით ორგანიზაციის მართვის სისტემის საფუძველში ჩადებული იდეებისა და მიდგომების ერთობლიობა. ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი, რომელმაც გავლენა მოახდინა იაპონური მოდელის ჩამოყალიბებაზე, გახლავთ რელიგიური ფაქტორი, კერძოდ კი კონფუციანიზმისა და ბუდიზმის გავლენა იაპონელების სოციალურ კულტურასა და ფსიქოლოგიაზე. აქ თამამად შეიძლება ითქვას, რომ მოცემული ფაქტორი უმთავრესია არა მარტო იაპონური, არამედ მთლიანად მენეჯმენტის აზიური მოდელისათვის, (რიგი აზიური ქვეყნის მართვის სისტემებში, კორეაში, ტაივანში, გარკვეულწილად ჩინეთშიც კი უამრავი მსგავსებაა). მენეჯმენტის იაპონური (აზიური) მოდელის მთავარ განმასხვავებელ თვისებას წარმოადგენს კოლექტივიზმი, ამერიკული მართვის სისტემის საფუძველში ჩადებული ინდივიდუალიზმის საპირისპიროდ.

პერსონალის მართვის იაპონური ფილოსოფია ეფუძნება კოლექტივიზმის, საერთო თანხმობის, თავაზიანობის, პატერნალიზმის, აგრეთვე უფროსის პატივისცემის პრინციპებს. ომისშემდგომი იაპონიის წარმატების ძირითად მიზეზებს ხედავენ მის მიერ გამოყენებულ ადამიანის ფაქტორზე ორიენტირებულ მენეჯმენტის მოდელში, სადაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ბიზნესის ეთიკასა და სადაც, პირველ რიგში, გათვალისწინებულია არა ცალკეული მუშაკის, არამედ მთელი ჯგუფების, მთლიანად კოლექტივის ინტერესები. ამიტომ პირველ ადგილზე დგას ადამიანის პატივისცემა გარშემომყოფთა მიერ, კოლექტივში ყოველი თანამშრომლის ადგილისა და როლის განსაზღვრა, აგრეთვე სოციალური ფაქტორების პრიორიტეტული გათვალისწინება, როდესაც შრომისათვის ჯილდო სოციალური საჭიროებების პრიზმაში აღიქმება.

ამრიგად, აზიური მენეჯმენტის საფუძველში ჩადებულია წარმოების ორგანიზების ფორმალური ფაქტორების არაფორმალურთან შერწყმის მეთოდის გამოყენების საფუძველზე მეგობრული და ეფექტურად მომუშავე კოლექტივების შექმნა. შედეგად, იაპონიაშიც და სამხრეთ კორეაშიც ფირმები თავიანთ თანამშრომლებს არა მხოლოდ შემოსავალს, არამედ თვითრეალიზაციისა და თვითგანვითარების შესაძლებლობასაც აძლევენ. კერძოდ, ეს ვლინდება ე.წ. „ხარისხისის წრეების“ ფუნქციონებაში, რომელშიც შედიან მუშები, მენეჯერები და კომპანიის ხელმძღვანელები (იაპონიაში „ხარისხისის წრეები“ მეოცე საუკუნის 60-იანი წლებიდან მოქმედენ. მათი ფუნქციონირების შედეგს წარმოადგენს ქვეყნის სანარმოებში მრავალი ტექნოლოგიური და ორგანიზაციულ-მმართველობითი ინოვაციის (დანერგვა), შრომაში წარმატებისთვის აუცილებელ დაჯილდოებაში, შესვენებების რაოდენობის მინიმუმამდე დაყვანაში და მიწოდების ვადების დროულ და ზუსტ პრაქტიკაში, რაც უზარმაზარი სასაწყობო სათავსებზე განეულ დამატებით ხარჯების თავიდან აცილების, ფირმის პერსონალის დისციპლინის ამაღლებისა და ეფექტური ლოგისტიკური ცვლილებების განხორციელების საშუალებას იძლევა.

აზიური მოდელის გამოყენების ერთერთ უმნიშვნელოვანეს დადებით მხარეს წარმოადგენს მართვის სტრუქტურისადმი მოქნილი მიდგომა, აგრეთვე კონტროლის არაფორმალური პროცედურების გამოყენება, მათ შორის, ჯგუფური კონტროლისა. ამან გამოიწვია ის, რომ მეოცე საუკუნის 80-იანი წლებში ფირმა „ტოიოტაში“ პირველად ისტორიაში იქნა გამოყენებული მატრიცული საორგანიზაციო-მმართ-

ველობითი სტრუქტურა. ეს ფაქტი იქცა მსოფლიოში ახალი ტიპის საორგანიზაციო-მმართველობითი სტრუქტურების გავრცელების ამოსავალ წერტილად, ორგანიზაციის - ნაცვლად მექანიკურისა. იაპონურ გამოცდილებას სულ უფრო ხშირად იზიარებენ ევროპული კომპანიები. ასე, გაკოტრების პირას მყოფმა გერმანულმა „პორშემ“ დახმარებისთვის იაპონელ სპეციალისტებს მიმართა. შედეგად, 3 წელიწადში, სასაწყობო ლოგისტიკის სიახლეების გამოყენების შედეგად 30%- ით შემცირდა ქარხნის ტერიტორია, რამაც საშუალება მისცა წარმოებას შეემცირებინა ხარჯები და კრიზისიდან გამოსულიყო.

მენეჯმენტის აზიური მოდელის უმნიშვნელოვანეს საფუძველს წარმოადგენს ფირმის მიმართ თანამშრომელთა პატრიარქალური დამოკიდებულება, როგორც ერთი დიდი ოჯახისადმი, სადაც ფირმის ხელმძღვანელები, როგორც მშობლები ზრუნავენ ხელქვეითებზე (შვილებზე), რაზეც ეს უკანასკნელნი ანალოგიურით პასუხობენ. ყველაფერი ეს დიდწილად განისაზღვრება იმ გავლენით, რომელსაც აღმოსავლური რელიგია და ფილოსოფია (ძირითად ბუდიზმი და კონფუციანიზმი) ახდენენ მრავალი აზიური ერისა თუ ხალხის (ძირითადად იაპონელების, კორეელების) სოციალურ ფსიქოლოგიაზე. ფირმისადმი პატრიარქალური დამოკიდებულების შედეგს წარმოადგენს იაპონური მოდელის ისეთი ნიშნები, როგორიცაა მმართველთა თათბირებზე მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღებისას კონსენსუსის მეთოდის გამოყენება; ხელმძღვანელებისა და მუშებისთვის საერთო სასაბუღალტრო ქონა; დილის გამამხნევებელი ვარჯიში ფირმის თანამშრომლებისთვის; სამუშაო საათების სამუშაო ფორმაში გატარება; შედარებით ნელი დანიშნულება, რომელიც არა იმდენად ინდივიდუალური დამსახურებებიდან გამომდინარეობს, რამდენადაც მთელი კოლექტივის მუშაობის შედეგებიდან, რომელსაც ეკუთვნის ეს თანამშრომელი. აზიური მოდელის უმნიშვნელოვანეს მახასიათებლებს წარმოადგენს ასევე ხელმძღვანელების არაფორმალური ურთიერთობა ხელქვეითებთან: ასაკით უფროსობაზე და სამუშაო სტაჟზე დაფუძნებული კარიერული წინსვლა; სამუშაო სტაჟიდან და ჯგუფში მუშაობის მაჩვენებლებიდან გამომდინარე ანაზღაურება; ჯგუფში ჰარმონიის მიღწევა და ჯგუფური მიღწევები; ხანგრძლივი დასაქმება; მუშა-მოსამსახურის პენსიაზე გასვლის შემდეგ მისი ოჯახის ყველა წევრისთვის საპენსიო შემწეობის მიცემა; ძირითადად დიდ სანარმოებში მიღებული სამისდღეობა დაქირავების პრაქტიკა. (სამისდღეობა დაქირავების სისტემაში ქვეყნის ყველა მუშაკის 30-40%- მდეა დასაქმებული, XX საუკუნის 80-იანი წლებიდან კი ფუნქციონირებს აგრეთვე განმეორებითი დაქირავების სისტემა, რომელშიც საპენსიო ასაკის ადამიანები არიან ჩართულნი).

ამრიგად, რიგი აზიური ქვეყნების სპეციფიკის გამო, რომელიც მნიშვნელოვანწილად დეტერმინირებულია კონფუციანიზმისა და ბუდიზმის რელიგიურ-ეთიკური კონცეფციებით, სამეურნეო ორგანიზაციების მართვის სისტემის დასავლური მოდელის გამოყენება შეუძლებელი აღმოჩნდა, რის გამოც გაჩნდა მენეჯმენტის საკუთარი, სპეციფიკური მოდელის ჩამოყალიბების აუცილებლობა. აზიური მმართველობის სტილის თავისებურებებს შეიძლება მივაკუთვნოთ: პარტნიორობის ნდობა ერთმანეთისადმი; კომპანიის განვითარებისთვის საერთო წვლილის საჭიროების გააზრება; კადრების ნელი როტაცია; პერსონალის განათლების დონის ამაღლებისადმი სწრაფვა მუდმივი სწავლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების საშუალებით; კომპანიის გავითარების გრძელვადიანი გეგმების სისტემის ფართო გამოყენება; კომპანიების ხელმძღვანელთა შორის არსებული ნდობაზე დაფუძნებულ ურთიერთობის საფუძველზე არსებული ფირმათაშორისი ურთიერთობები.

მენეჯმენტის აზიური მოდელის თავისებურებანი ვლინდება, მაგალითად, საქმიანი მოლაპარაკებების წარმოების მეთოდებში, როდესაც ამერიკული სტილისგან განსხვავებით, იაპონელი ბიზნესმენები, ურთიერთგაგებისა და ნდობის მიღწევის მიზნით სხვადასხვა საკითხს თავიდან განიხილავენ, ისე, რომ ნელ-ნელა უახლოვდებიან არსს, ანუ საქმიანი პრობლემების მოგვარების საკითხს. იაპონელი ბიზნესმენების ასეთი მიდგომა საქმიანი მოლაპარაკებების წარმოებისადმი ახლოა მათი არაბი კოლეგებისთვისაც. თუმცა არაბულ ქვეყნებში ამ პროცესზე სერიოზულ გავლენას ახდენს ისლამის, ქალისადმი, როგორც კაცთან შედარებით, მეორეხარისხოვანი არსებისადმი დამოკიდებულების პოზიცია. აქედან გამომდინარე, ამ ქვეყნებში, როგორც წესი ძალზედ არ ეპიტხნავენ საქმის დაჭერა საქმიან ქალბა-

ტონებთან, განსაკუთრებით, თუ ის გაუთხოვარია (ცნობილია შემთხვევები, როდესაც ევროპელ და ამერიკულ კომპანიებს მოუწიათ თავიანთი მაღალკვალიფიური თანამშრომლების გამოწვევა ისლამური ქვეყნებიდან).

მენეჯმენტის იაპონური, აზიური, ისლამური მოდელების გარდა ცნობილია ინგლისური, გერმანული და განსაკუთრებით ამერიკული მოდელები. უკანასკნელი, იაპონურთან ერთად, ითვლება ეკონომიკური სტრუქტურების მართვის ეტალონად. ამერიკული მენეჯმენტის უმნიშვნელოვანეს თავისებურებებს მიეკუთვნება: ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა და გადაწყვეტილებების მიღების ინდივიდუალური პროცესი; ინდივიდუალური კონტროლი ხელმძღვანელობის მხრიდან; ინდივიდუალურ შედეგებზე დაფუძნებული წინსვლა და შრომის ანაზღაურება. ამის გარდა, მენეჯმენტის ამერიკული მოდელის თვისებებია შრომის შედეგების სწრაფი და ფორმალისებული შეფასება და სამსახურში სწრაფი დანიშნულება, კონტროლის მკაფიო პროცედურების გამოყენება და ფორმალისებულ ხელმძღვანელისა და ხელქვეითის ურთიერთობებში.

ამგვარად, პერსონალის მართვის ამერიკული ფილოსოფია დაფუძნებულია კონკურენციისა და თანამშრომელთა ინდივიდუალიზმის ნახალისების ტრადიციებზე. პირველ რიგში ის ორიენტირებულია კომპანიის მიერ მოგების ნახვავზე, რომლის სიდიდეზეცაა დამოკიდებული თანამშრომლის პირადი შემოსავალი. ეკონომიკური სისტემების მართვის ამერიკული სისტემის მახასიათებლებია: ინდივიდუალიზმი, ამოცანებისა და მიზნების მკაფიო განსაზღვრა, აგრეთვე შეფასების კრიტერიუმების არჩევა, პერსონალის შრომის მაღალი ანაზღაურება, სამომხმარებლო ფასეულობების ნახალისება.

მართვის იაპონური და ამერიკული მოდელების აქ მოყვანილი თვისებებისა და თავისებურებების შედარება ცხადყოფს ამ მოდელების პრაქტიკულად საპირისპირო თვისობრივ მახასიათებლებს. ეს განსაკუთრებით მართებულია ისეთ თვისებებთან მიმართებაში, როგორცაა პირველი მოდელისთვის დამახასიათებელი კოლექტივიზმი, მეორე მოდელისთვის დამახასიათებელი ინდივიდუალიზმის საპირისპიროდ (თუმცა, სინამდვილეში, უფრო ღრმა ანალიზისას აღმოვაჩინეთ, რომ იაპონური მოდელის შემთხვევაში, უფრო სამართლიანი იქნებოდა იმის თქმა, რომ საუბარია არა მხოლოდ მთლიანად კოლექტივის შედეგების გათვალისწინებაზე, არამედ ცალკეული თანამშრომლის ინდივიდუალური მაჩვენებლების შეფასებაზეც, ოღონდ მხოლოდ კოლექტივის საქმიანობის მთლიანი შედეგების პრიზმაში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ამ მოდელში გათვალისწინებულია ინდივიდუალური მაჩვენებლებიც, მაგრამ მხოლოდ მთლიანი კოლექტივის წარმატებული მუშაობის შემთხვევაში. ამასთან, კოლექტივის ეფექტური მუშაობის მაჩვენებლებს აუცილებლად პრიორიტეტული მნიშვნელობა გააჩნიათ). ასე იქცა ჯგუფური საქმიანობა ზემოთხსენებული ხარისხის ჯგუფების მუშაობის ძირითად ფორმად იაპონიის საწარმოო დაწესებულებებში. თუ 1965 წელს სულ 3700 ხარისხით მართვის პრობლემებით დაკავებული ჯგუფი იყო დარეგისტრირებული, XXI საუკუნის დასაწყისში მათი რიცხვი უკვე 2 მილიონს აღწევდა. ამასთან უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ წრეების მუშაობის პრინციპების რეალიზაცია შეესაბამება იაპონელების საზოგადოებრივ და კულტურულ ტრადიციებს. როგორც წესი, გამოყოფენ შემდეგ პრინციპებს: ნებაყოფლობითი პრინციპი (წრეში მუშაობა იმასთან უნდა დაინწყოს, ვინც ამაში დაინტერესებულია), თვითგანვითარების სურვილის პრინციპი (წრის წევრებს სწავლის სურვილი უნდა გააჩნდეთ), ურთიერთსრულყოფის (წრის წევრები უნდა იფართოვებდნენ მხედველობის არეს და თანამშრომლობდნენ სხვა წრეების წევრებთან) და საყოველთაო მონაწილეობის პრინციპი (წრის მიზანია - ყველა მოსამსახურის მონაწილეობა ხარისხის მართვის პროცესში).

აშშ - სა და ევროპაში განსხვავებული ტრადიციებია. აქ ხარისხის მართვის საკითხები, მიუხედავად იაპონური გამოცდილების გაზიარების სურვილისა, მეცნიერებისა და კონსტრუქტორების პერეოგატივად რჩება. ამერიკული და იაპონური მენეჯმენტის მსგავსება კი იმაში მდგომარეობს, რომ ორივე შემთხვევაში ძირითადი ყურადღება ადამიანის ფაქტორის აქტივიზაციას, გამუდმებულ ინოვაციებს,

საქონლისა და მომსახურების დივერსიფიკაციას, მსხვილი საწარმოების კიდევ უფრო გამსხვილებასა და მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებას, წარმოების ზომიერ დეცენტრალიზაციას, გრძელვადიანი, სტრატეგიული გეგმების შემუშავებასა და რეალიზებას ეთმობა.

მნიშვნელოვანია იმის დანახვა, რომ ორივე მოდელი მსგავს ამოცანებზე მუშაობს, თუმცა მრავალი სპეციალისტის აზრით, დღევანდელობაში ყველაზე კონკურენტუნარიანი მოდელი მაინც იაპონურია. თუმცა, ჯერ კიდევ, მაინც ძალიან ფართოდ გამოიყენება მენეჯმენტის ამერიკული მოდელიც. რეალურ პრაქტიკაში ეს ვლინდება ბიზნესმენების სწორხაზოვან ქმედებაში. მოლაპარაკებებზე, გადწყვეტილების შეთანხმების პროცესში, ისინი ხშირად მიმართავენ ბრძანებას. საგულისხმოა, რომ იაპონელებისგან განსხვავებით, ისინი, გრძელი შესავლების გარეშე პირდაპირ გადადიან პრობლემის არსზე. მოლაპარაკებების წარმოებისას, რომელთა მთავარ მიზანსაც შეთანხმება წარმოადგენს, ერთერთ უმთავრეს პირობას ყველა კანონისა და ნორმატიულ-სამართლებრივი აქტის დაცვა წარმოადგენს და არა მოგება ან პარტნიორებს შორის თანხმობა. ამიტომ ამერიკულ დელეგაციაში ყოველთვის აუცილებლად შედიან გადწყვეტილების მიმღები სრულუფლებიანი წარმომადგენელი და იურისტი. მენეჯმენტის ამერიკული მოდელის მნიშვნელოვანი განსხვავება იაპონურისგან მისი მოკლევადიან დასაქმებაზე აქცენტირებაა, ამიტომაც ამერიკელებს ნაკლებად აქვთ ფირმისადმი ერთგულების განცდა, ე.წ. კორპორატიული პატრიოტიზმი (იაპონელებს, განსაკუთრებით სამუდამო დაქირავების პირობებში აბსოლუტურად საპირისპირო მიდგომა გააჩნიათ). შედეგად, ამერიკელებში ნორმად ითვლება სამსახურის ცვლა საშუალოდ ყოველ 8-10 წელიწადში ერთხელ და არა მარტო სამსახურის, არამედ საქმიანობის სფეროსი, საცხოვრებელი ადგილის შეცვლა, სხვა რეგიონში გადასვლა ა.შ.

ამერიკულის გარდა მნიშვნელოვან ინტერესს წარმოადგენს მენეჯმენტის გერმანული და ინგლისური მოდელების თავისებურებების შესწავლა. ყველა ამ მოდელს არაერთი საერთო, მსგავსი მახასიათებელი გააჩნია, რაც იძლევა საშუალებას, მართვის გარკვეული, ერთიანი დასავლური მოდელის არსებობის შესახებ ვილაპარაკოთ. მთლიანობაში მართვის ამ სისტემისთვის შემდეგი ნიშნებია დამახასიათებელი: ხელმძღვანელის მიერ გადწყვეტილებების ერთპიროვნული მიღება, საქმიანი და პირადი ურთიერთობების განცალკევება, თანამშრომლებში სამსახურისადმი ერთგულების არქონა. გერმანული მენეჯმენტის თავისებურებებს მიეკუთვნება: მაღალი დისციპლინა, სიახლეების დამკვიდრების და წარმოების მოდერნიზაციის უფრო ხანგრძლივი პროცესი, აგრეთვე მთლიანობაში მმართველობითი სისტემის შორსმჭვრეტელობა. რეალურ სამეურნეო პრაქტიკაში ეს თავისებურებანი შემდეგნაირად ვლინდება:

გერმანიაში, სამეურნეო პროცესების საბანკო დაფინანსება აქციონერულზე უპირატესია. ამასთან აქციონერების შეკრებებზე ბანკებს გააჩნიათ ხმის უფლება. კომპანიის მართვა ორი სტრუქტურის მეშვეობით ხორციელდება: მმართველი და სამეთვალყურეო საბჭოებს მიერ, რომლის რიცხოვნებაც რეგულირდება კანონით და შეიძლება შეცვლილ იქნას აქციონერების მიერ. ამ სტრუქტურების ფუნქციები გაყოფილია და არავის არ შეუძლია თანამდებობის შეთავსება ორივე სტრუქტურაში. მმართველობის წევრები მხოლოდ ფირმის თანამშრომლები შეიძლება იყვნენ, მაშინ, როდესაც სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები სხვა სამეურნეო სტრუქტურის წევრებიც შეიძლება იყვნენ. მენეჯმენტის დასავლური ტიპის კიდევ ერთი მოდელის-ინგლისურის უპირატესობად ითვლება: სამეცნიერო-კვლევითი და საცდელ-კონსტრუქტორული სამუშაოების ჩატარება, ახალი მაღალტექნოლოგიური პროდუქტის შექმნა, ახალი პროცესების დანერგვა და მათი შემდგომი მოდერნიზება, აგრეთვე წარმოების დანახარჯების შემცირებისკენ მუდმივი სწრაფვა.

საკუთარი ეკონომიკის რეფორმირებისა და განვითარებული საბაზრო ურთიერთობების ფორმირების პროცესში იაპონიის, სამხრეთ კორეის, ჩინეთის მთავრობები არ წასულან სამეურნეო საქმიანობის სრული ლიბერალიზაციის გზით, არამედ გაითვალისწინეს წარმოების აზიური მეთოდის სპეციფიკა. ამ ქვეყნებში ეს იმაში გამოიხატა, რომ საბაზრო რეფორმირების საწყის ეტაპზე სახელმწიფო ორგანოები სოციო-ეკონომიკური გარდაქმნების მიმდინარეობას გაძლიერებულად აკონტროლებდნენ. მეტიც, საქართველოსაგან განსხვავებით, ამ ქვეყნებში დღემდე ხორციელდება კვლავწარმოების პროცესებ-

ის მაკრო დონეზე დაგეგმარება, რასაც მნიშვნელოვანწილად უკავშირებენ ამ ქვეყნებში ეკონომიკის ზრდის ტემპებს.

ამგვარად, მსოფლიო გამოცდილება ადასტურებს, რომ ყოველი ქვეყანა ძირითადად წარმატებულია იმ დარგებში, რომლებიც მეტად შეესაბამება მის, ისტორიულად ჩამოყალიბებულ პირობებსა და ეროვნულ ხასიათს. იტალიაში ეს მოდური ტანსაცმელი და ავეჯია, ამერიკაში - ფინანსები და შოუბიზნესი, შვეიცარიაში კი საბანკო საქმე და ფარმაცევტიკა, (შვეიცარიაში სამკურნალო ბალახების სამედიცინო სფეროში გამოყენებას ხანგრძლივი ტრადიცია გააჩნია, რაც მშვენივრად უთავსდება ჯანმრთელობაზე შვეიცარულ ზრუნვას. ამიტომაც, ბაზრის ამ სეგმენტში, შვეიცარელი მომხმარებლები საქონლის საბაზრო მიმზიდველობის დადგენის თვალსაზრისით კარგ გამოსაცდელ პოლიგონს წარმოადგენენ. სამკურნალო მცენარეების დანამატებიანი კანფეტის მწარმოებელი შვეიცარული ფირმა „რუკოლა“ მსოფლიო მასშტაბზე გავიდა და წარმოადგენს წარმატებულ მაგალითს ისეთი სეგმენტის არჩევისა, რომელიც შესანიშნავად იყენებს ეროვნულ უპირატესობებს). ამ ქვეყნებისთვის წარმოების საბაზო დარგებისა თუ სახეობების განვითარება მულტიპლიკატორის პრინციპის შესაბამისად სხვა მრავალი დარგის განვითარებისთვის მასტიმულირებელ როლსაც ასრულებს, რის გამოც, რაღაც მომენტიდან, სახალხო მეურნეობა იწყებს ფუნქციონირებას, როგორც ერთი მთლიანი კომპლექსი, ეკონომიკა კი მთლიანობაში სწრაფად და დინამიურად ვითარდება. (ამრიგად, განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნების ეროვნულ-ფსიქოლოგიური და ისტორიული თავისებურებების გათვალისწინება კარგად უთავსდება ეკონომიკური ბირთვის ცნობილ თეორიას.

ამასთან დაკავშირებით აღვნიშნავთ, რომ უკანასკნელ დროს, სულ უფრო დიდ ინტერესს იწვევს ეროვნული ეკონომიკის პრობლემების შესწავლა (უმაღლეს სასწავლებლებში უკვე გაჩნდა აღნიშნული დასახელების კურსები), როდესაც საზოგადოებრივი კვლავწარმოების თავისებურებების გამოვლინება ამა თუ იმ ქვეყანაში გარდაუვლად ებმის შესაბამისი ეთნოსის საარსებო გარემოს, გეორგაფიული, ისტორიული, რელიგიური, კულტურული, ფსიქოლოგიური ფაქტორების სპეციფიკას. (ამასთან დაკავშირებით, შვეიცარიელთა გამოცდილების ანალიზს თუ დავუბრუნდებით, უნდა აღვნიშნოთ, რომ, რადგან შვეიცარია საკუთარ თავში რამდენიმე კულტურას აერთიანებს, ამ ქვეყნის ფირმები იღებენ უნიკალურ შესაძლებლობებს პროდუქციაში მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების თვალსაზრისით. გასაკვირი არაა, რომ შვეიცარიის ფრანგულ ნაწილს, ისევე, როგორც ფრანგებს, სამომხმარებლო საქონლისადმი მიდრეკილება აქვთ, მაშინ, როდესაც ქვეყნის გერმანული ნაწილი მანქანათმშენებლობის ზუსტი მონყობილობების მრავალი სახეობის დამზადებას ანიჭებს უპირატესობას და ქიმიური მიმართულების კომპანიების განთავსების ადგილს წარმოადგენს, რომლებიც გერმანელებისთვის ეროვნული განვითარების პრიორიტეტად ითვლება. რადგან კლასიკური საბაზრო თეორიები ეხება ე.წ. საშუალო ეკონომიკურ ადამიანს, (რაც ზოგადად მისაღებია ინგლისელების, გერმანელებისა და უმეტესი ევროპული ეთნოსებისთვის), ტრადიციული ლიბერალური მეთოდები რუსეთში სოციო-ეკონომიკური რეფორმირების პროცესში ხშირად არ მუშაობს, ვინაიდან აქ ძალიან ბევრი „არაეკონომიკური ადამიანი“.

როგორც ვხედავთ, ეკონომიკურ ფსიქოლოგიასთან ერთად მიზანშეწონილია ეთნოეკონომიკის გაჩენაც - ახალი სამეცნიერო მიმდინარეობის, რომლის ფარგლებშიც ვლინდება სოციო-ეკონომიკური და ეთნიკური პროცესების ურთიერთზემოქმედების საერთო კანონები და განისაზღვრება აგრეთვე სოციო-ეკონომიკური ქცევის ეროვნული თავისებურებები (მათ შორის საბაზრო ადაპტაციის) და ყოველი ეთნოსის იმ ქვეყნის საზოგადოებრივი კვლავწარმოება ეფექტურობასთან ურთიერთკავშირები, რომელშიც ეს ეთნოსი ცხოვრობს. (აქვე შევნიშნავთ, რომ შესაძლოა ტერმინი „ეთნოეკონომიკა“ არ არის საუკეთესო, მაგრამ სამეცნიერო მიმართულების დასახელების საკითხი უფრო ფილოლოგიური ხასიათის პრობლემაა). გასაგებია, რომ ეთნოეკონომიკა მჭიდროდაა დაკავშირებული რიგ სხვა სამეცნიერო დისციპლინასთან, როგორცაა ისტორია, ეთნოგრაფია, ეკონომიკური ფსიქოლოგია, ეროვნული ეკონომიკა. და მაინც, ეთნოეკონომიკას გააჩნია კვლევის საკუთარი საგანი, რომელიც განსხვავებულია სხვა სამეცნიერო დისციპლინების, მათ შორის მასთანვე მჭიდროდ დაკავშირებულ დისცი-

პლინათა, კვლევის ობიექტებისაგან. ამიტომაც ეთნოეკონომიკას აქვს უფლება იარსებოს, როგორც დამოუკიდებელმა სამეცნიერო მიმართულებამ, რომლის განვითარებასაც სერიოზული გავლენის მოხდენა შეუძლია მრავალი თეორიის განვითარებაზე (მაგალითად ღირებულების თეორია, მარგინალიზმი ა.შ.). სავსებით შესაძლებელია, რომ აზრი ჰქონდეს ამგვარად განისაზღვროს ისეთი სამეცნიერო დისციპლინების კვლევის არეალი, როგორებიცაა ეთნოსოციოლოგია, ეთნოეკოლოგია, ეთნოტექნოლოგია და სხვა. ამასთანავე ეთნოეკონომიკის უმნიშვნელოვანეს და უაქტუალურეს მიმართულებად უნდა გამოვყოთ ის, რომლის ფარგლებშიც შეისწავლება ეთნიკური და ეკონომიკის რეფორმირების, სხვადასხვა ეთნოსის საბაზრო ადაპტაციის პროცესების ურთიერკავშირის პრობლემები (ეს არა მარტო საქართველოსთვისაა აქტუალური, არამედ ბევრი პოსტსოციალისტური ქვეყნისთვის), რამაც უნდა გაზარდოს ტრანსფორმაციული საბაზრო გარდაქმნების ეფექტურობა და ხელი შეუწყოს ქვეყნისა და მისი რეგიონების სოციო-ეკონომიკური განვითარების ოპტიმალური სტრატეგიის გამოვლენას.

რადგანაც გაშუალებულ, ეკონომიურ ქცევაზე არსებით გავლენას ახდენს სხვადასხვა ეთნოსის იდეოლოგიის, კულტურის, რელიგიის, ფსიქოლოგიის თავისებურებანი, ვფიქრობთ, რომ აზრი აქვს, განვახორციელოთ მარგინალისტური კონცეფციის ძირითადი მოცემულობების ჭეშმარიტობის საკითხის კვლევა, ეკონომიკურ სფეროში ეთნიკური ქცევის სპეციფიკის გათვალისწინებით. ამასთანავე, ასეთი სახის კვლევის ჩატარებისას, ეთნიკური თავისებურებების გარდა სხვა პირობები და ფაქტორებიც უნდა გავითვალისწინოთ. კერძოდ, ის ფაქტი, რომ როგორც ცალკე აღებული ინდივიდის, ასევე მთელი ეთნოსის ქცევაც დამოკიდებულია კონკრეტულ სოციო-ეკონომიკურ პირობებზე, ისეთებზე, როგორებიცაა ეკონომიკის კრიზისისა თუ აღმავლობის ფაზა, საზოგადოების გენდერულ-ასაკობრივი სტრუქტურა, (პირველ რიგში კი საპენსიო ასაკისა და ახალგაზრდების ხვედრითი წილი), ავადმყოფების, მათ შორის ფსიქიკურად დაავადებულთა წილის გამოვლენა. ამიტომ მარგინალისტური თეორიის ზოგიერთი დასკვნისა და შედეგის ვერიტაბელობაზე უმნიშვნელოვანესი გავლენა შეძლება მოახდინოს არა მხოლოდ ეთნოფსიქოლოგიური, არამედ სოციო-ეკონომიკური ფაქტორებისა და პირობების გათვალისწინებამ.

ლიტერატურა/REFERENCES

[1] არჩვაძე ი., ქურხულილ., ეკონომიკური ფსიქოლოგია. თბ., მერიდიანი, 2010;

[2] ბარათაშვილი ე., ჯოლია გ, ბულია ლ., კომპრატივისტული მენეჯმენტი. ჟურნალი ეკონომიკა, 10, 2008;

[3] ბარათაშვილი ე., მენეჯმენტის სამეცნიერო კვლევისა და საგნის სწავლების კონცეფცია, ჟურნალი „საქართველოს ეკონომიკა“, 9, 2019;

[4] ბარათაშვილი ე., მარიდაშვილი მ., მახარაშვილი ი., კვამბერიძე თ., ლამბაშიძე თ., ზარანდია ჯ., შედარებითი მენეჯმენტი და კლასტერიზაცია, თბილისი, 2016;

[5] ბარათაშვილი ე., მარიდაშვილი მ., მახარაშვილი ი., მენეჯმენტის პარადიგმები და მათი მონაცვლეობა. ჟურნალი „სოციალური ეკონომიკა“, 4(34), 2014;

[6] FP5-HUMAN POTENTIAL - Programme for research, technological development and demonstration on “Improving the human research potential and the socio-economic knowledge base” (1998-2002)

[7] Eddy S. W. Ng & Rosalie L. Tung. Ethno-cultural diversity and organizational effectiveness: a field study, 2011. The International Journal of Human Resource Management Volume 9, 1998 - Issue 6.