1. გლობალური აუთსორინგი

გლობალური აუთსორსინგი წარმოადგენს პროცესს, რომლის დროსაც ორგანიზაცია ყიდულობს რესურსებს სხვა კომპანიებისგან ან თავად აწარმოებს მათ მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში, რათა შეამციროს პროდუქციის თვითღირებულება და გააუმჯობესოს მისი ხარისხი

მაგალითად, იმისათვის, რომ ისარგებლოს რესურსების (მუშახელი ან ნედლეული) ღირებულებებსა და ხარისხში არსებული განსხვავებებით, კომპანია General Motors-ი ამზადებს საკუთარ ძრავებს ერთ ქვეყანაში, სიჩქარეთა გადართვის სისტემას მეორეში, მუხრუჭებს - მესამეში და ასეულობით მომწოდებლისგან სხვა კომპონენტებს ყიდულობს. ამიტომაც, დღეს სხვადასხვა წარმოების პროდუქციაზე აქტიურად გამოიყენება ტერმინი - „დამზადებულია მსოფლიოში“

1. მართვის სტილები (იაპონური, ამერიკული, ევორპული)

**ამერიკული სკოლა** - მეცნიერული მენეჯმენტი, ინდივიდუალიზმი, ადამიანური ურთიერთობები, სიტუაციური მართვა, ცვლილებებზე სწრაფი რეაგირება, სტრატეგიული მართვა

**იაპონური სკოლა** - კოლექტიური პასუხისმგებლობა, დაქვემდებარებულისადმი ნდობა, მომუშავეთა უსაფრთხოების დაცვა, პრაგმატული ადაპტაცია, შრომითი ეთიკა, პერსონალისადმი ლოიალობა

**ევროპული სკოლა** - რაციონალიზმი, ცოდნაზე დამყარებული გადაწყვეტილებები, მაღალი სოციალური პასუხისმგებლობა, შემოქმედებითი მიდგომა, თვითგანვითარება, ინიციატივიანობა, ადამიანში სამეწარმეო უნარების განვითარება

Graphical user interface

Description automatically generated with medium confidence????????????????????????????????????????????????????????????????????????????????/

1. X თეორია

- ადამიანთა უმრავლესობას შრომა არ უყვარს და მის თავიდან აცილებას ცდილობს; - ადამიანები ბუნებით ზარმაცები არიან და არ სურთ დიდი ძალისხმევის დახარჯვა;

- ადამიანები ცდილობენ პასუხისმგებლობას გაექცნენ;

- ადამიანები მხოლოდ საკუთარ თავზე ფიქრობენ და ორგანიზაციაში არსებული პრობლემები მათ ნაკლებად აინტერესებთ;

- შრომის პროცესში მომხდარ, ან მოსალოდნელ ყოველგვარ სიახლეს ეწინააღმდეგებიან;

- შრომის მიმართ მათი დამოკიდებულება, საზოგადოდ, უარყოფითია.

ამდენად, შრომის პროცესი ეფექტურად მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარიმართება, როდესაც მომუშავეთა მიმართ იძულების, მკაცრი კონტროლის და დაშინების მეთოდები იქნება გამოყენებული.

Y თეორია

- მომუშავეთა საქმიანობის მართვის პროცესი ჰუმანიტარულ პრინციპებზე უნდა იყოს დამყარებული;

- ადამიანი თავისი არსით ზარმაცი არ არის;

- თუ ადამიანები შრომაში სიზარმაცეს იჩენენ, ამის მიზეზს მუშაობის პროცესის მოწესრიგებაში არსებული ნაკლოვანებები, ორგანიზაციის სტრუქტურის მოუქნელობა წარმოადგენს;

- სიზარმაცე ადამიანის სათანადო გარემოსთან ურთიერთობის შედეგად შეძენილი მახასიათებელია;

- ადამაინები არ გაურბიან პასუხისმგებლობის საკუთარ თავზე აღებას;

- ადამიანები მოტივირებულნი ასრულებენ საქმეს სათანადო სამუშაო პირობებში.

ამდენად, თეორია Y-ი გამოხატავს თვალსაზრისს, რომლის თანახმად, მომუშავეს შრომა უყვარს, ის ბუნებრივი შემოქმედია, პასუხისმგებლობის აღება სურს, საკუთარი თავის მართვა და ინიციატივის გამოჩენა შეუძლია.

1. რაციონალურობა

ცოდნა, გამოცდილება, ობიექტურობა- კონტექსტის ამოცნობა, ემოციის ნაკლებობა, ლოგიკურობა.

აციონალურობა - რაციონალური გადაწყვეტილების მიმღები ყოველთვის ეცდება, იყოს მაქსიმალურად ობიექტური და ეყრდნობოდეს ლოგიკას. აუცილებელია, რომ მისთვის პრობლემა იყოს საკმაოდ მკაფიო და გასაგები. ასევე, მას უნდა ჰქონდეს კარგად გააზრებული მიზანი, თუ რას უნდა მიაღწიოს, იცოდეს ყველა შესაძლო ალტერნატივა.

შეზღუდული რაციონალურობა - შეზღუდული რაციონალურობა გულისხმობს, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესი არის რაციონალური, ეყრდნობა ლოგიკას და რეალურ მოვლენებს, მაგრამ არის შეზღუდული ადამიანის შესაძლებლობის მიერ, სიღრმისეულად დაამუშავოს ვრცელი ინფორმაცია.

(ცოდნა, ობიექტურობა, ანალიზი, ცივი გონება)

რაციონალური გადაწყვეტილების მიმღები ყოველთვის ეცდება, იყოს მაქსიმალურად იბიექტური და ეყრდნობოდეს ლოგიკას. აუცილებელია, რომ მისთვის პრობლემა იყოს საკმაოდ მკაფიო და გასაგები. ასევე, მას უნდა ჰქონდეს კარგად გააზრებული მიზანი, თუ რას უნდა მიაღწიოს, იცოდეს ყველა შესაძლო ალტერნატივა. საბოლოოდ, ის ირჩევს ალტერნატივებიდან საუკეთესოს, რომელიც ყველაზე მეტად მოუტანს მისთვის სასურველ შედეგს. ეს ეხება გადაწყვეტილებებს როგორც პერსონალურ, ასევე ორგანიზაციულ დონეზე, მაგრამ ორგანიზაციის შემთხვევაში კიდევ ერთი რამ უნდა დავამატოთ-გადაწყვეტილება სასიკეთო უნდა აღმოჩნდეს ორგანიზაციისთვის.

1. ადამიანური კაპიტალი

ადამიანური კაპიტალი ეხება კოლექტიურ ცოდნას უნარებს, შესაძლებლობებს და გამოცდილებას, რომელსაც ფლობენ ინდივიდები ორგანიზაციაში ან საზოგადოებაში. ხშირად განიხილება ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების კრიტიკულ რესურსად

1. ორგანიზაციის ეფექტურობა

ორგანიზაციის ეფექტურობა - მაჩვენებელი იმისა, თუ რამდენად ახლოს არის ის დასახულ მიზნებთან, რამდენად კარგად შესრულდა დასახული მიზნები.

1. ჩამოაყალიბეთ მენეჯერის დონეები და განსაზღვრეთ მათი მოვალეობები:
   * მაღალი რგოლის მენეჯერი (top manager) სტრატეგიული - ორგანიზაციის ხელმძღვანელის ფუნქციაა იყოს მომავალზე ორიენტირებული და სტრატეგიულად მოაზროვნე, რომელსაც შესაძლოა გადაწყვეტილებების მიღება მოუხდეს მაღალი კონკურენციისა და განუსაზღვრელობის პირობებში. იგი შეიმუშავებს ორგანიზაციის პოლიტიკას და პასუხს აგებს მთლიანი ორგანიზაციის საქმიანობაზე. ესენია: აღმასრულებელი დირექტორი, პრეზიდენტი, მმართველობის საბჭოს თავმჯდომარე.
   * საშუალო რგოლის მენეჯერი (middle manager) - ტაქტიკური ახდენს პირველი დონის მენეჯერთა მუშაობის კოორდინაციას და დამაკავშირებელ როლს ასრულებს ტოპ-მენეჯერებსა და საწყისი რგოლის მენეჯერებს შორის. ესენია: პროექტის ხელმძღვანელი, კომპანიის დირექტორი, ქვედანაყოფის ხელმძღვანელი, დეკანი.
   * დაბალი რგოლის მენეჯერი (first-line manager) - ოპერატიული მენეჯმენტის ქვედა საფეხურზე მდგომი პირი, რომელიც ახდენს არამენეჯერული პოზიციების მქონე თანამშრომლების მუშაობის მართვას. მაგალითად, სუპერვაიზორი, გაყიდვების მენეჯერი, კრედიტ-ოფიცერი, ოფისმენეჯერი
2. ჩამოთვალეთ ორაგანიზაციის გარე ძალები რომლებიც გავლენას ახდენენ ორგანიზაციის მართვაზე:

პოლიტიკური, ეკონიომიკური, სოციალური, ტექნოლოგიური, სამართლებრივი, ბუნებრივი

1. რესურსების რაციონალური გამოყენება

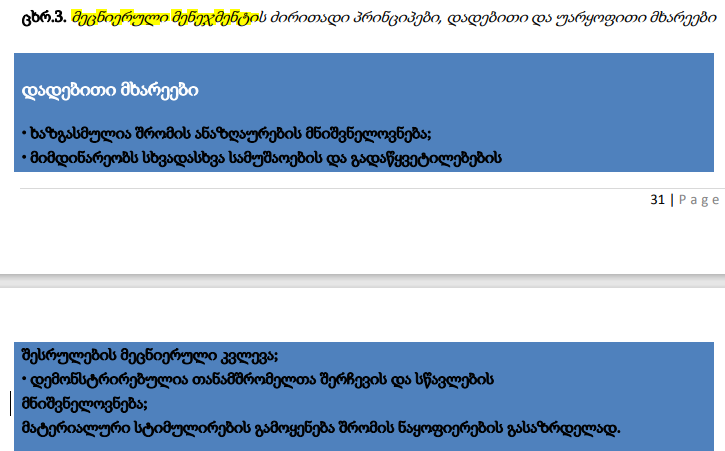
მინიმალური დანახარჯი - მაქსიმალური შედეგი

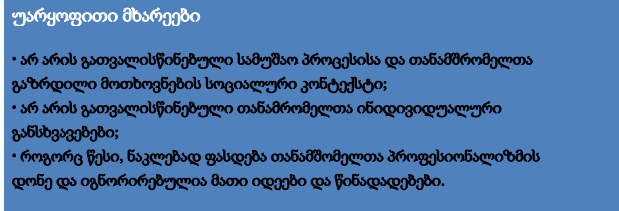
1. როგორი მართვის სტილი ახასიათებს იაპონურ სკოლას: კოლექტივიზმი,გარანტირებული სამსახური სიცოცხლის ბოლომდე,პროფკავშირები ემყარება კომპანიებს, კულტურის ზედმიწევნით დაცვა, ნაკლები დამოკიდებულება ბიოროკრატიულ ავტორიტეტზე, პროდუქციის ხარისხი,ორგანიზაციის ადამიანთან შეწყობა და ახალგაზრდები იწყებენ მუშაობას ყველაზე დაბალი პოზიციებიდან.
2. რას ნიშნავს კორპორატიური კულტურა:

კორპორატიული კულტურა ეხება გაზიარებულ ღურებულებებს რწმენას,ქცევას და პრაქტიკას, რომელიც ახასიათებს ორგანიზაციას.ეს არის ორგანიზაციის დამახასიათებელი ნიშანი რომელიც ასახავს იმ გზას რომპითაც კეთდება საქმეები კომპანიის შიგნით.

კომპანიის შიდა კულტურა უნდა შეესაბამებოდეს, როგორც გარე გარემოს მოთხოვნებს ისე, მის სტრატეგიებს. კორპორატიული კულტურა შეიძლება განისაზღვროს, როგორც ფასეულობებისა და ღირებულებების ნაკრები, შეთანხმებებისა და ნორმების ერთობლიობა, რომელსაც იზიარებს ორგანიზაციის ყველა წევრი.

1. მეცნიერული მენეჯმენტის დადებითი მხარეები: შრომის ანაზღაურების მნიშვნელოვნება ხაზგასმულია. მიმდინარეობს სხვადასხვა სამუშაოების და გადაწყვეტილებების შესრულების მეცნიერული კვლევა, დემონსტრირებულია თანამშრომლებთა შერჩევის და სწავლების მნიშვნელოვნება.





დადებითი მხარეები • ხაზგასმულია შრომის ანაზღაურების მნიშვნელოვნება; • მიმდინარეობს სხვადასხვა სამუშაოების და გადაწყვეტილებების შესრულების მეცნიერული კვლევა; • დემონსტრირებულია თანამშრომელთა შერჩევის და სწავლების მნიშვნელოვნება; მატერიალური სტიმულირების გამოყენება შრომის ნაყოფიერების გასაზრდელად. უარყოფითი მხარეები • არ არის გათვალისწინებული სამუშაო პროცესისა და თანამშრომელთა გაზრდილი მოთხოვნების სოციალური კონტექსტი; • არ არის გათვალისწინებული თანამრომელთა ინიდივიდუალური განსხვავებები; • როგორც წესი, ნაკლებად ფასდება თანამშომელთა პროფესიონალიზმის დონე და იგნორირებულია მათი იდეები და წინადადებები.

1. ჯგუფი ან გუნდიGraphical user interface, text

   Description automatically generated
2. ორგანიზაციის მაკრო და გარე გარემო:

მიკრო: თანამშრომლები, მენეჯმენტი, რესურსები, მართვის სტილი, აქციონერები, ბაზარი, მომხმარებლები, მომწოდებლები

Organizational culture: Leadership Human resources Technology and equipment: Communication Financial resources

მაკრო: პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალურ-კულტურული, ტექნოლოგიური, იურიდიული და გარემოსდაცვითი PESTLE

1. ჩამოთვალეთ ბიუროკრატიული ორგანიზაციის დადებითი მხარეები: თანამდებობები დალაგებულია იერარქიული სტრუქტურით, ფორმალური მოვალეობების შესაბამისად, ყველა ადმინისტრაციული აქტი და გადაწყვეტილება ფორმდება წერილობით, თანამშრომელთა შერჩევა და დაწინაურება ხორციელდება მათი კვალიფიკაციის შესაბამისად, კვალიფიკაციის განსაზღვრა ხდება გამოცდებით ან გამოცდილებით და სწავლებით, მენეჯერები მუშაობენ წესებისა და პროცედურების შესაბამისად, რაც სავარაუდოდ უზრუნველყოფს საიმედოობას და ზრდის მენეჯერის ქცევის წინასწარმეტყველების გარანტიას.

**უარყოფითიცო კაი**

თითოეული თანამდებობა ექვემდებარება მის ზემდგომს, საქმის ბიუროკრატია, დროში მოუქნელობა, ადგილებზე კომპეტენტური გადაწყვეტილებების მიღების სირთულე, განვითარებისა და სიახლეებისკენ ინერტულობა, პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და მოტივაციის ამაღლებაზე ნაკლები

ფოკუსირება.

1. თეორია Z-ს თანახმად, თანმშრომლებს სურთ აქტიური კომუნიკაცია ჰქონდეთ მათ კოლეგებთან და სხვა დასაქმებულებთან ეს მოითხოვს მაღალი დონის მხარდაჭერას მენეჯერისგან და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს ორგანიზაციაში. მახასიათებლები: გუნდურობა, გრძელვადიანი დასაქმება, ნელი დაწინაურება, ფოკუსირება ტრენინგებზე, ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა.
2. სოციალური კაპიტალი

პრინციპების, სტრუქტურების, ნორმების იმ თავისებურებებს, რომელთაც შეუძლია განამტკიცონ, ორგანიზაციის მიერ განხორციელებული კოორდინირებულ მოქმედებათა ეფექტურობა.

1. **მეცნიერული მენეჯმენტის დადებითი მხარეები**

ხაზგასმულია შრომის ანაზღაურების მნიშვნელობა, მიმდინარეობს სხვადასხვა სამუშაოების და გდაწყვეტილებების შესრულების მეცნიერული კვლევა, დემონსტრირებულია თანამშრომელთა შერჩევის და სწავლების მნიშვნელობა.

**უარყოფითებიც**

არ არის გათვალისწინებული სამუშაო პროცესისა და თანამშრომელთა გაზრდილი მოთხოვნების სოციალური კონტექსტი, არ არის გათვალისწინებული თანამრომელთა ინიდივიდუალური განსხვავებები, როგორც წესი, ნაკლებად ფასდება თანამშომელთა პროფესიონალიზმის დონე და იგნორირებულია მათი იდეები და წინადადებები.

1. ორგანიზაცია

ადამიანთა ჯგუფი, რომლის საქმიანობა შეგნებულად კორდინირდება საერთო მიზნის ან მიზნების მისაღწევად. არსებობს კომერციული და არაკომერციული.

1. კონკურენცია

კონკურენცია ეფექტიანობის და განვითარების საფუძველია.იგი აიძულებს სხვადასხვა ორგანიზაციას უკეთესი ხარისხის პროდუქტი ან მომსახურება შესთავაზოს ბაზარს.

1. მოტივაცია

მენეჯმენტის ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია, საქმიანობის სტიმულირების პროცესი, რომელიც მიმართულია ორგანიზაციის ინდივიდუალური და საერთო მიზნების მიღწევაზე.

1. მიცბერგის როლები

მინცბერგი - მენეჯერის განსხვავებული ხედვა. 10 პუნქტი, 3 კატეგორია: ინტერპერსონალური როლები:

1. ნომინალური უფროსი - იურიდიული და სოციალური ხასიათის ვალდებულებები;

2. ლიდერი - თანამშრომელთა მოტივაცია და კადრების განვითარება;

3. დამაკავშირებელი რგოლი - მენეჯერის კავშირი ორგანიზაციის გარემოსთან. აი მაგალითად ელ-ფოსტით უკავშირდებიან;

საინფორმაციო როლები:

1. დამკვირვებელი - კომპანიის შესახებ ინფორმაციის ცენტრი;

2. გამავრცელებელი - თანამშრომლებს აწვდის ინფოს;

3. წარმომადგენელი - გასცემს ინფორმაციას ორგანიზაციის გეგმების და პოლიტიკის შესახებ გარე სამყაროში;

გადაწყვეტილების მიმღები:

1. მეწარმე - შესაძლებლობებს ეძებს, ამკვიდრებს ცვლილებებს და ხელმძღვანელობს პროექტებს;

2. კრიზისული სიტუაციის მმართველი - გაუთვალისწინებელი სიტუაციის დროს იღებს საჭირო გადაწყვეტილებებს;

3. რესურსების გამანაწილებელი - ყველა რესურსის ეფექტურ განაწილებაზეა პასუხისმგებელი;

4. მომლაპარაკებელი - აწარმოებს მნიშვნელოვან მოლაპარაკებებს(კონტრაქტის დადება).

კომპანიის მიკროგარემო ეხება ყველა მიკრო ფაქტორს, რომლებიც გავლენას ახდენენ ბიზნესის სტრატეგიაზე, გადაწყვეტილების მიღებასა და შესრულებაზე.

1. ეფექტიანი (en. – efficient, fr. – efficace, de. – effizient, ru. – эффективный) – აღნიშნავს ყველაფერ იმას, რაც იწვევს შედეგს და ორიენტირებულია შინაარსზე. ასე, მაგალითად ეფექტიანი შეიძლება იყოს საქმე, მედიკამენტი, მიღებული ზომები, თავდაცვა, მართვა, კონტროლი, მკურნალობა, ანალიზი, თანამშრომელი, ლიონელ მესი… ერთი სიტყვით ეფექტიანია ყველაფერი ის, რაც საჭირო და მოსალოდნელ შედეგს გვაძლევს დამოუკიდებლად იმისა თუ რა შთაბეჭდილებას და ეფექტს ახდენს ის ჩვენზე.

ეფექტური (en. – effective, fr. – effectif, de. – effektvoll, ru. – эффектный) – აპელირებს ფორმაზე, გარეგნულ მახასიათებლებზე, ამით შექმნილ მოკლევადიან შთაბეჭდილებაზე, სადაც შედეგი არ არის საინტერესო და გათვლა ეფექტზეა გაკეთებული. ასე მაგალითად ეფექტური შეიძლება იყოს: კაბა, ქალი/კაცი, მსახიობი, სანახაობა, ცეკვა, სპექტაკლი, ფილმი, სასახლე, კოლონადა, თამაში, ფოკუსი, კრიშტიანუ რონალდო… ანუ ეფექტურია ყველაფერი ის, რაც ახდენს ჩვენზე შთაბეჭდილებას, ეფექტს და შესაძლოა ეფექტიანიც იყოს, თუმცა ეფექტური და ამავდროულად არაეფექტიანი მაგალითების ჩამოთვლაც მრავლად შეიძლება.