

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

იულია თედეევი

საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკური
ინტერესების შეთანხმების მექანიზმის
სრულყოფის მიმართულებები

წარმოდგენილია დოქტორის აკადემიური ხარისხის

მოსაპოვებლად

სადოქტორო პროგრამა: „ტრანსპორტის და მრეწველობის მენეჯმენტი“

შიფრი: 02

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

თბილისი, 0175, საქართველო

თებერვალი, 2016 წელი

საავტორო უფლება © 2015 იულია თედეევი

თბილისი

2015

სამუშაო შესრულებულია საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში

სატრანსპორტო და მანქანათმშენებლობის ფაკულტეტი
ტრანსპორტის და მანქანათმშენებლობის მენეჯმენტის
დეპარტამენტი

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

სატრანსპორტო და მანქანათმშენებლობის ფაკულტეტი

ჩვენ, ქვემოთ ხელისმომწერნი ვადასტურებთ, რომ გავცანით იულია თედეევის მიერ შესრულებულ სადისერტაციო ნაშრომს დასახელებით: „საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების მექანიზმის სრულყოფის მიმართულებები“ და ვაძლევთ რეკომენდაციას საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის სატრანსპორტო და მანქანათმშენებლობის ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოში მის განხილვას დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

თარიღი

ხელმძღვანელი: თ. ჩხეიძე

რეცენზენტი: თ. კილაძე

რეცენზენტი: მ. ჯულაყიძე

რეცენზენტი:

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

2016 წელი

ავტორი: თედევი იულია

დასახელება: საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში
ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების მექანიზმის
სრულყოფის მიმართულებები

ფაკულტეტი : სატრანსპორტო და მანქანათმშენებლობის

ხარისხი: დოქტორი

სხდომა ჩატარდა:

ინდივიდუალური პიროვნებების ან ინსტიტუტების მიერ
ზემომოყვანილი დასახელების დისერტაციის გაცნობის მიზნით მოთხოვნის
შემთხვევაში მისი არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების
უფლება მინიჭებული აქვს საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტს.

ავტორის ხელმოწერა

ავტორი ინარჩუნებს დანარჩენ საგამომცემლო უფლებებს და არც
მთლიანი ნაშრომის და არც მისი ცალკეული კომპონენტების გადაბეჭდვა ან
სხვა რაიმე მეთოდით რეპროდუქცია დაუშვებელია ავტორის წერილობითი
ნებართვის გარეშე.

ავტორი ირწმუნება, რომ ნაშრომში გამოყენებული საავტორო
უფლებებით დაცული მასალებზე მიღებულია შესაბამისი ნებართვა (გარდა
ის მცირე ზომის ციტატებისა, რომლებიც მოითხოვენ მხოლოდ სპეციფიურ
მიმართებას ლიტერატურის ციტირებაში, როგორც ეს მიღებულია
სამეცნიერო ნაშრომების შესრულებისას) და ყველა მათგანზე იღებს
პასუხისმგებლობას.

რეზიუმე

სადისერტაციო ნაშრომი „საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების მექანიზმის სრულყოფის მიმართულებები“ შესრულებულია ქართულ ენაზე, მოიცავს კომპიუტერზე აკრეფილ 163 გვერდს, შედგება შესავლის, ლიტერატურის მიმოხილვის, შედეგებისა და მათი განსჯის და დასკვნისაგან. ნაშრომს თან ერთვის გამოყენებული ლიტერატურის სია.

ნაშრომის შესავალში დასაბუთებულია თემის აქტუალობა, განსაზღვრულია პრობლემის შესწავლის მდგომარეობა, კვლევის მეთოდები და მეთოდოლოგია, დასახულია კვლევის მიზანი და ამოცანები, ნაშრომის მეცნიერული სიახლე და მისი პრაქტიკული მნიშვნელობა.

პირველი ნაწილი წარმოადგენს ლიტერატურის მიმოხილვას, რომელშიც წარმოდგენილია ქართველ და უცხოელ მეცნიერთა კორპორაციული სტრუქტურების მენეჯმენტთან დაკავშირებული ნაშრომები.

მეორე, ძირითადი ნაწილია შედეგები და მათი განსჯა, რომელიც ხუთი პარაგრაფითაა წარმოდგენილი. თანამედროვე მსოფლიო ეკონომიკაში მსხვილი მეწარმეობის ორგანიზაციის ყველაზე გავრცელებული ფორმაა კორპორაცია. საქართველოსთვის ის შედარებით ახალი მოვლენაა. ნაშრომში მოცემულია კორპორაციული სტრუქტურების ტექნიკურ-ეკონომიკური დახასიათება. განხილულია „კორპორაციისა“ და „კორპორაციის მართვისადმი“ სხვადასხვა მეცნიერ-მკვლევართა მიდგომები, მოცემულია მათი კლასიფიკაცია სხვადასხვა კრიტერიუმების მიხედვით, უპირატესობები და ნაკლოვანებები. ნაჩვენებია, რომ კორპორაცია ღია სისტემაა, რომელზეც დიდ გავლენას ახდენს არა მხოლოდ შიგა, არამედ გარე გარემოდან მოქმედი ფაქტორები. აქვე შევეხეთ მსხვილი კორპორაციების ტრანსნაციონალიზაციის საკითხს და საქართველოს ჩართულობის ხარისხს ამ პროცესში.

ამავე თავში განხილულია კორპორაციის, როგორც მსხვილი ბიზნესის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის ადგილი და როლი თანამედროვე ეკონომიკაში. ხშირად „კორპორაცია“ მოიხსენიება როდორც „სააქციო საზოგადოების“ სინონიმი, რაც ძალიან ავიწროებს მის არსს. მოცემულია ტერმინების „კორპორაცია“ და „კორპორაციული მართვა“ განმარტებები. დახასიათებულია დასავლეთის ქვეყნებში გავრცელებული კორპორაციის ფორმები და ის ნიშნები, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს საწარმო, რომ ის კორპორაციის კატეგორიას მივაღუთვნოთ.

ნაშრომში განხილულია, თუ რა და რა სახის კონფლიქტი შეიძლება წარმოიშვას კორპორაციულ ურთიერთობებში, როგორია მათი კლასიფიკაცია და რა სახის კრიტერიუმებით ხდება ეს კლასიფიკაცია სხვადასხვა ავტორთან. ნაჩვენებია კორპორაციული ურთიერთობების სისტემებს შორის ინტერესთა ბალანსის არარსებობა თუ როგორ შეიძლება

გახდეს კონფლიქტის მიზეზი. კორპორაციულ კონფლიქტებს ზოგჯერ გამოუსწორებელი ზარალი მოაქვს კომპანიისთვის, საზოგადოებისთვის და შეიძლება სახელმწიფოსთვის.

ქვეყნის ეკონომიკის ტრანსფორმაციასთან და საბაზრო ურთიერთობებზე გადასვლასთან ერთად საქართველოში ნელ-ნელა ჩამოყალიბება და განვითარება დაიწყო ეკონომიკის კორპორაციულმა სექტორმა, რომლის ძირითადი გამოვლინება გახლავთ სააქციო საზოგადოებები (ესაა კორპორაციის ძირითადი ფორმა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში). ისინი ერთმანეთისგან განსხვავდებიან ზომით, საქმიანი აქტივობით, ეფექტიანობით, ინვესტიციური მიმზიდველობით და სხვა პარამეტრებით. კორპორაციული სექტორი თანდათან ვითარდება და, ისევე როგორც დასავლეთის ქვეყნებში, საქართველოშიც ეროვნული ეკონომიკის საყრდენად იქცევა.

კორპორაცია წმინდა ეკონომიკური გაგებით მსხვილი სამეურნეო სუბიექტია და აერთიანებს რამდენიმე ფირმისა და ორგანიზაციის ერთობლივ ინტერესებს. მის მართვასთან დაკავშირებული პრობლემატიკა განსხვავებულია დასავლეთის ქვეყნებსა და საქართველოში, თუმცა ერთი რამ უდაოა, რომ კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილე სუბიექტებს შორის მიღწეულ უნდა იქნას ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების მაქსიმალური დონე, რომ ეს გახდეს კორპორაციის კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნების და გაზრდის, ასევე გარედან კაპიტალის მოზიდვის უზრუნველყოფის საფუძველი.

ერთ-ერთ ქვეთავში მოცემულია ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების მექანიზმების გამოკვლევა და კლასიფიკაცია. ნებისმიერ კომპანიაში შიდასამეურნეო კავშირები წარმოშობს ჯგუფურ და ჯგუფთაშორის ინტერესებს. კორპორაციული მექანიზმების შემოტანა მიზნად ისახავს შეძლებისდაგვარად სრულად მოხდეს საწარმოს საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვადასხვა ჯგუფის ინტერესების გათვალისწინება და შეთანხმება. კორპორაციის განვითარების სტრატეგიაც სწორედ ამ ჯგუფების ინტერესების მხედველობაში მიღებით უნდა აიგოს. ესენი არიან: აქციონერები, მენეჯერები, რიგითი თანამშრომლები, ინვესტორები, კრედიტორები, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები, მიმწოდებლები, მომხმარებლები, საზოგადოება. თუმცა განსაკუთრებული ყურადღება მაინც მესაკუთრე-მენეჯერის ურთიერთობაზე გვაქვს გამახვილებული, რადგან „მესაკუთრე-აგენტის“ პრობლემა კორპორაციული ურთიერთობების სფეროს განუყოფელი ნაწილია. მენეჯერ-აგენტების საქმიანობა აქციონერთა კეთილდღეობის ამაღლებას უნდა ემსახურებოდეს, თუმცა პრაქტიკაში ხშირად ვხვდებით საპირისპირო ქმედებებს.

კორპორაციულ ურთიერთობებში ინტერესთა შეთანხმება გულისხმობს არა მხოლოდ მფლობელთა მოლოდინების გამართლებას, არამედ არანაკლებ მნიშვნელოვანი პირობაა მენეჯერთა დაკმაყოფილება საკუთარი შრომის შედეგებით. ნაშრომში განხილულია კორპორაციის მფლობელთა შემოსავლების მაქსიმიზაციის სფეროებისა (გაყიდვები,

მოგება, აქტივების ზრდის ტემპი, აქციონერთა სიმდიდრე) და იმ მზნების პრიორიტეტულობა, რომელსაც კომპანიის მფლობელები დაქირავებულ მენეჯერებს უსახავენ. მოცემულია ინტერესთა შეთანხმების როგორც შიდაკორპორაციული, ასევე კორპორაციათაშორისი ასპექტები.

შემუშავებულია პოლიკორპორაციულ სისტემაში ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების მექანიზმები, რომლებიც შემდეგი მიმართულებით ხორციელდება:

- ვერტიკალურად შეთანხმებული მართვა იერარქიულ სისტემებში;
- ჰორიზონტალურად შეთანხმებული მართვა არაიერარქიულ სისტემებში;
- ვერტიკალურად და ჰორიზონტალურად შეთანხმებული მართვა კვაზიიერარქიულ სისტემებში.

ჩამოყალიბებული და გაანალიზებულია კორპორაციული ინტერესების დაბალანსებულობის მაჩვენებლები, მათი ურთიერთკავშირი და ურთიერთდამოკიდებულება. შევეცადეთ, რომ აგვეგო კორპორაციული ურთიერთობების რეგულირების სწორედ ისეთი ინსტრუმენტი, რომელშიც გათვალისწინებული იქნებოდა როგორც აქციონერების ისე მენეჯერების ყველა ძირითადი ინტერესი. მოტივირებულად დავაკავშირეთ და დავალაგეთ ისინი ისე, რომ არ შეგველაზა რომელიმე მხარის ინტერესები.

„პირსონის“ კორელაციური კოეფიციენტის დამოკიდებულების გამოკვლევით და რეგრესიული ანალიზით შესაძლებელია კორპორაციებში ძირითად ტექნიკურ-ეკონომიკურ პარამეტრებზე მოქმედი მნიშვნელოვანი ფაქტორების გამოვლენა და მენეჯმენტის გააქტიურება უარყოფითის აღმოსაფხვრელად და დადებითი სიმპტომების გასაძლიერებლად. სწორედ აღნიშნულ მეთოდით მოვახდინეთ სს „საქართველოს რკინიგზის“ ბოლო ათი წლის განმავლობაში გადაზიდვისა და შემოსავლის მოცულობებზე მოქმედი ფაქტორების გამოკვლევა და შემდგომ ეკონომიკურ-მათემატიკური მოდელის აგება.

დასკვნაში მოკლედაა ჩამოყალიბებული სადისერტაციო კვლევაში მიღებული შედეგები.

Abstract

The PhD thesis "The economic interests agreement perfection directions in the corporative structures of Georgia" is written in Georgian, it includes 163 pages typed on a computer, it consists of introduction, literature review, the results discussion and a conclusion. A list of references is attached to the work.

The actuality of the theme is well grounded in the introduction, the state of the study problem, research methods and methodologies are defined, the author sets the research goals and objectives as well as a scientific novelty of the work and its practical significance.

The first part of the work is about the literature review, which includes Georgian and foreign scientists' works connected with the corporate structures management.

The second main part - the results and their discussion is given in five paragraphs. The most common form of a large enterprise is a corporation in the modern world economy. It is a relatively new phenomenon. The paper gives the technical and economic characterization of corporate structures; various scientific approaches to "Corporation" and "corporate management" are discussed as well as their classification according to various criteria, advantages and disadvantages.

The corporation is an open system, which influences not only internal, but also external environmental factors. It discusses the transnationalisation and Georgia's involvement in the process.

The article discusses the place and the role of the corporation, as one of the important organizational-legal form of the business in modern economy. The word "Corporation" is often used as a synonym of "Joint Stock Company", but it is a very narrow expression of the word. This article gives the definition of the terms "Corporation" and "Corporation management". The author describes the corporation forms and signs the Western countries. If these forms and signs meet all the criteria of the enterprise, we belong them to the corporation category.

With the transformation of the economy and the transition to market relations the economic corporate sector gradually began to establish and develop in Georgia, its main manifestation is the joint-stock companies (a corporation basic form in the post-Soviet countries). They are differentiated by size, business activity, efficiency, investment attractiveness and other parameters. Corporate sector is gradually developing and becomes a pillar of the national economy as it is in the Western countries.

Corporation from economic point of view is a large economic entity which incorporates the interests of companies and the organizations. The management problems in the Western countries and Georgia are different, beyond a doubt the economic interests agreement maximum level between the corporate relations parties should be reached to maintain and enhance the competitiveness as well as to provide the basis for attracting outside capital.

The research and classification of economic interests agreement mechanisms are given in one of the sub-chapter. In any company domestic economic ties rise interests with groups and between the groups. Corporate mechanisms aims at taking into consideration the interests of different groups and activities related to the agreement. They are: shareholders, managers, ordinary employees, investors, creditors, local authorities, suppliers, customers and society. However, we pay special attention to the owner-manager's relationship. In any company internal economic ties generates the interests in groups and between groups. Therefore, the interests of participants of corporate governance are discussed from the position of corporation's owners and hired managers. Attention is paid to the "owner-agent" problem, which is an integral part of corporate relations. The manager agents activity should serve to shareholders well being, however, in practice, we often see opposite actions.

Interest agreement in corporate relations means not only the expectations of the owners, but no less important to satisfy the managers with their labor results. The work deals with the maximization of corporate income (sales, profit, assets and shareholder's wealth growth rate) and the priorities of the objectives the company managers set for the hired managers. I will also touch upon the interest agreement as intra company as well as within the companies aspects. The latter is considered as a horizontal (not a hierarchical system), and vertical (hierarchical system). The mechanism of complex interest agreement involves the interest agreement in quasi hierarchical poly corporate systems.

The economic interests agreement mechanism is developed in polycorporation system in the following fields:

- in vertically agreed hierarchical management systems;
- in horizontally agreed nonhierarchical management systems;
- in vertically and horizontally agreed management in quasi-hierarchical systems.

The interests of indicators, their interaction and interdependence are formulated and balanced. Our corporate relations regulation system will take account the interest of shareholders and managers. We tied up and organized the system so that it does not violate the interests of any part.

By "Pearson" correlation coefficient addiction and regression analysis it is possible to reveal the important factors dependence on the main technical and economic parameters, to eliminate the negative side and strengthen the positive symptoms.

This method helped us to research the active factors influencing the traffic and revenues volume we've made in the JSC "Georgian Railway" in the last ten years and constructed a mathematical model.

The conclusion gives a brief summary about the dissertation research results.

შინაარსი

შესავალი	13
1. ლიტერატურის მიმოხილვა	20
1.1 კორპორაციული მენეჯმენტის აქტუალური საკითხები ქართულ სამეცნიერო ლიტერატურაში.....	20
1.2. კორპორაციული სტრუქტურების ეკონომიკური ინტერესები უცხოურ სამეცნიერო ლიტერატურაში.....	26
2. შედეგები და მათი განსჯა	35
2.1. საქართველოს კორპორაციული სტრუქტურები და მათი ტექნიკურ-ეკონომიკური დახასიათება.....	35
2.2. საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკურ ინტერესთა სიმრავლის და სუბიექტების გაანალიზება.....	71
2.3. ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების მექანიზმების გამოკვლევა და კლასიფიცირება.....	97
2.4. საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების მექანიზმის სრულყოფის მიმართულებების დადგენა.....	115
2.5. საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების მოსალოდნელი ეკონომიკური ეფექტის განსაზღვრა.....	147
3. დასკვნა	157
გამოყენებული ლიტერატურა	160

ცხრილების ნუსხა

ცხრილის #	ცხრილის დასახელება	გვერდი
2.1.1	კორპორაციათა კლასიფიკაცია	43
2.1.2	მენეჯმენტის იაპონური და ამერიკული მოდელების შედარება	61
2.2.1	საქართველოში მოქმედი რეგისტრირებული ეკონომიკური სუბიექტები ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების მიხედვით	81
2.4.1	კორპორაციული ურთიერთობების დაბალანსებულობის მაჩვენებელთა ზრდა სამი წლის განმავლობაში	122
2.4.2	კორპორაციული ურთიერთობების დაბალანსებულობის მაჩვენებელთა ზრდის ტემპების რანგები სამი წლის განმავლობაში	122
2.5.1	სს „საქართველოს რკინიგზის“ მიერ გადაზიდული ტვირთების მოცულობა	147
2.5.2	სს „საქართველოს რკინიგზის“ შემოსავალი	147
2.5.3	გადაზიდვისა და შემოსავლების მოცულობაზე მოქმედი ფაქტორების სიდიდეები	149
2.5.4	შემოსავლების მოცულობაზე მოქმედი ფაქტორები	154

ნახაზების ნუსხა

ნახაზის #	ნახაზის დასახელება	გვერდი
2.1.1	კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილენი	53
2.2.1	ეკონომიკური სუბიექტების განაწილება ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული ერთეულების მიხედვით	82
2.2.2	მოთხოვნილებათა და ინტერესთა ურთიერთკავშირი	83
2.2.3	ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესთა იერარქია მბრძანებლურ-ადმინისტრაციულ სისტემებში.	84
2.2.4	საბაზრო ეკონომიკაში ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესთა კოორდინაცია	85
2.4.1	დივიდენდური პოლიტიკის სხვადასხვა ტიპის დროს ერთ აქციაზე დივიდენდის განსაზღვრის დინამიკა	135
2.4.2	კორპორაციული ინტერესების დაბალანსებულობის მაჩვენებლების განლაგება გრაფების სახით	137

მადლიერება

სადისერტაციო ნაშრომზე მუშაობისას დიდი დახმარება გამიწიეს სტუ-ს სატრანსპორტო და მანქანათმშენებლობის დეკანმა, პროფესორმა ოთარ გელაშვილმა, მეცნიერ-ხელმძღვანელმა, პროფესორმა გოდერძი ტყეშელაშვილმა, რომელთა განსაკუთრებული დახმარებითა და რჩევით შესაძლებელი გახდა დისერტაციის შესრულება, რისთვისაც მათ მიმართ დიდ მადლიერებას გამოვხატავ.

განსაკუთრებულად მინდა მადლობა მოვახსენო ჩემს სამეცნიერო ხელმძღვანელს პროფესორ თეიმურაზ ჩხეიძეს რჩევებისათვის და იმისათვის, რომ მისი მონდომებითა და ხელმძღვანელობით ვეზიარე მეცნიერული აზროვნების ხელოვნებას.

მადლიერება მინდა გამოვხატო საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის და პროფესორ-მასწავლებლების მიმართ.

ასევე მადლობა ჩემს ოჯახს გვერდში დგომისათვის, თანაგრძნობისათვის. ასევე მადლიერი ვარ ყველა იმ ადამიანის ვინც დისერტაციაზე მუშაობის პერიოდში დახმარება გამიწია რჩევით თუ მორალურად.

შესავალი

თემის აქტუალობა. ერთი ეკონომიკური სისტემიდან მეორეზე გადასვლისას ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკა განიცდის კრიზისს. ამ მხრივ არც საქართველო იყო გამონაკლისი, რომელიც 1990-იანი წლების პოლიტიკურ-ეკონომიკური კატაკლიზმების ფონზე საკმაოდ ღრმა და ქვეყნის ეკონომიკური პოტენციალისთვის დამანგრეველ კრიზისში აღმოჩნდა. მას შემდეგ საკმაო ხანი გავიდა იმისთვის, რომ ეს ისტორიული რეალობა წარსულის კუთვნილება გამხდარიყო და შექმნილიყო ჯანსაღი საფუძველი ეკონომიკის მდგრადი განვითარებისათვის. თანამედროვე საქართველოს ეკონომიკაში ნელ-ნელა შეინიშნება კორპორაციათა წარმოქმნის ტენდენცია. გარდა ამისა, ჩვენს ეკონომიკაში უკვე მრავლად არიან წარმოდგენილნი უცხოური ტრანსნაციონალური კორპორაციები. ტრანსნაციონალური მასშტაბის ინტეგრაციით ჯერ-ჯერობით საქართველოს არც ერთი კორპორაცია არ გამოირჩევა.

მასშტაბურმა პროცესებმა, რომლებიც დაკავშირებული იყო ეკონომიკის განსახელმწიფოებრიობასთან და დემონოპოლიზაციასთან, არსებითი გავლენა მოახდინა წარმოებისა და კაპიტალის კონცენტრაციაზე. სახელმწიფო მონოპოლიების კერძო საკუთრებაში გადასვლის, მათი ცალკეულ სამეურნეო სუბიექტებად დაყოფის შედეგად მოხდა წარმოების კონცენტრაციის ცენტრების შეცვლა. თუკი ადრე კონცენტრაციის ცენტრი იყო მსხვილი სახელმწიფო მონოპოლიები, საბაზრო ეკონომიკის დროს კონცენტრაციის ცენტრმა საწარმოთა კერძო გართიანებებისკენ გადაინაცვლა. სამეურნეო სუბიექტების ინტეგრაცია ძირითადად ხდება ორი მიმართულებით:

1. უფრო და უფრო მეტი კორპორაციის, როგორც სააქციო საზოგადოების ფორმით დარეგისტრირებული ორგანიზაციების წარმოშობა;

2. წარმოების კონცენტრაცია კორპორაციების გამსხვილების ხარჯზე ეკონომიკის სხვადასხვა დარგებში.

პირველი მიმართულება ვლინდება იმაში, რომ შემცირდა დარეგისტრირებული საკუთრების ყველა ფორმის რაოდენობა და ნელა, მაგრამ სტაბილურად გაიზარდა სააქციო საზოგადოებების ფორმით დარეგისტრირებულ საწარმოთა რაოდენობა, მათ შორის შერეული ფორმისაც (სახელმწიფოს მონაწილეობით).

მეორე მიმართულება (კონცენტრაცია) კი გამოიხატება იმაში, რომ გაიზარდა საქონლისა და მომსახურების წარმოების დარგობრივი მოცულობა შესაბამისი დარგის საწარმოთა რაოდენობის შემცირების ხარჯზე.

სადისერტაციო თემის აქტუალობა განპირობებულია საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ინტერესთა შეთანხმებისათვის შესაბამისი გარემოს შექმნის სუბიექტური აუცილებლობით. ეს მოითხოვს მთელი რიგი მეთოდოლოგიური და ორგანიზაციული პრობლემების გადაწყვეტას. ამ სფეროში არსებითი წინსვლა არ შეინიშნება, რაც აფერხებს ბიზნესის კორპორაციული სექტორის განვითარებას.

დღეს-დღეობით საქართველოში სულ უფრო მეტი კორპორაცია იქმნება, ასევე ხდება წარმოების კონცენტრაცია მათი გამსხვილების ხარჯზე. კორპორაციების ეფექტურად მართვა საფუძველია ჩვენი ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისა მსოფლიო ბაზრებზე, ამიტომ კორპორაციების მართვის ეფექტიანობის ამაღლებას დიდი მნიშვნელობა აქვს. კორპორაციული მართვა საქართველოში ახლო წარსულში აღმოცენებული მოვლენაა. სწორედ ამითი აიხსნება ის ფაქტი, რომ კორპორაციული მართვა საწარმოთა უმრავლესობაში ძალიან დაბალ დონეზეა განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რიგ ორგანიზაციებში, კორპორაციული მართვის მიმართულებით გარკვეული წინსვლა შეინიშნება. ზოგიერთმა ქართულმა კომპანიამ, ბანკებმა, სატელეკომუნიკაციო კომპანიებმა და სხვ. არსებით წარმატებებს მიაღწიეს კორპორაციული მართვის პრაქტიკაში.

კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების შეუთანხმებლობას მივყავართ კონფლიქტებამდე და დანახარჯებამდე, რაც გამოიხატება მთლიანად ქვეყნის ეკონომიკის დანაკარგების სახით.

ამ პირობებში კორპორაციული მართვის ამოცანაა კორპორაციული ურთიერთობების ძირითადი მონაწილეების ინტერესთა ბალანსის ძიება. ამგვარად სადისერტაციო კვლევის თემა აქტუალურია როგორც თეორიული, ისე პრაქტიკული თვალსაზრისით.

კვლევის მიზანი და ამოცანები. კვლევის ძირითადი მიზანია საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ინტერესთა შეთანხმების არსებული მდგომარეობის შესწავლა და ეკონომიკური ინტერესების კომპლექსური შეთანხმების მექანიზმების და მოდელების შემუშავება. დასახულმა მიზანმა განსაზღვრა შემდეგი ამოცანების გადაწყვეტის აუცილებლობა:

- ცნებების „კორპორაცია“ და „კორპორაციული მართვის“ განსაზღვრისადმი მიდგომების გამოკვლევა;
- კორპორაციათა კლასიფიკაცია სხვადასხვა კრიტერიუმების მიხედვით;
- კორპორაციული ურთიერთობების ძირითადი მონაწილეების დადგენა;
- კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების გამოვლენა;
- აღნიშნული ინტერესების როლის განსაზღვრა კორპორაციების მართვის ეფექტიანობაში;
- კორპორაციულ ურთიერთობებზე მოქმედი გარე და შიგა ფაქტორების გამოვლენა და მათი ზემოქმედების დონის განსაზღვრა;
- კორპორაციების ეფექტიანი ფუნქციონირების ეკონომიკურ-მათემატიკური მოდელის შემუშავება;

- კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების შეთანხმების მექანიზმების სრულყოფის მიმართულებების შემუშავება.

კვლევის ობიექტი და საგანი. კვლევის ობიექტს წარმოადგენს კორპორაციები, ხოლო კვლევის საგანი კი არის ურთიერთობები და კანონზომიერებები, რომლებიც წარმოიშობა კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების შეთანხმების პროცესში.

პრობლემის შესწავლის მდგომარეობა. მიუხედავად იმისა, რომ კორპორაციების (ორგანიზაციების) ეკონომიკური ეფექტიანობის ამაღლების მიმართულებით მრავალი ნაშრომი იქნა გამოქვეყნებული როგორც საბჭოთა პერიოდში (ა. გუნია, პ. გუგუშვილი, კ. ჩარკვიანი, ნ. ხურციძე, ფ. გოგიჩაიშვილი და სხვ.), ასევე თანამედროვეობაშიც (ს. პავლიაშვილი, გ. ტყემელაშვილი, გ. წერეთელი, რ. აბესაძე, შ. მალაშხია, ნ. პაიჭაძე, ბ. ბიწაძე, ე. ბარათაშვილი, და სხვა მრავალი), ქართული სამეცნიერო ლიტერატურა კორპორაციული ინტერესების მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებს თითქმის არ ეხება. გვინდა გამოვყოთ რამდენიმე ნაშრომი აღნიშნული მიმართულებით: ბ. ბიწაძე „კორპორაციული მენეჯმენტის საფუძვლები“, 2006 წ., ა. მეზონიას სადოქტორო დისერტაცია „ეკონომიკურ სუბიექტთა ბუნებისა და სტრუქტურის სრულყოფა საქართველოს ტრანსპორტსა და მანქანათმშენებლობაში“, 2014 წ. ინტეგრირებული სტრუქტურების ფუნქციონირების პრობლემებზე სხვადასხვა ქვეყნის მეცნიერ-ეკონომისტები მუშაობენ (ძირითადად ევროპის, ამერიკის, რუსეთის), მაგრამ ცხადია მათ შრომებში ქართული რეალობა არაა ასახული. ეს ბუნებრივიცაა. აღნიშნულ საკითხებს კვლევები მიუძღვნეს: რუსეთში - ი. პროჩანკინამ, ვ. ბურკოვმა, მ. იონცევმა, მ. გერასკინმა, ვ. დოროხინმა, ვ. ბალაშოვმა და სხვებმა. უცხოელი მეცნიერები, რომელთაც განსაკუთრებული წვლილი შეიტანეს პრობლემის კვლევაში, არიან: პ. მილგრომი, რ. ტრიკერი, ი. ანსოფი, ა. ბერლი ჯ. ტოროლი და სხვები. ისინი მუდმივად გვთავაზობენ სიახლეებს კორპორაციული მენეჯმენტის

მიმართულებით მაგრამ ეს საკითხი საკმაოდ მრავლისმომცველია და მის შესწავლას ხანგრძლივი შრომა და დიდი ძალისხმევა სჭირდება, რაც განაპირობებს იმას, რომ ამ მიმართულებით კვლევები მომავალშიც გაგრძელდეს.

კვლევის მეთოდოლოგია და მეთოდика. კვლევის მეთოდикаდ გამოყენებულია სისტემური და კომპლექსური მიდგომა. კორპორაციები განიხილება როგორც ინტეგრირებული, ღია სისტემები, რომლებზეც გავლენას ახდენს როგორც შიგა ისე გარე გარემოდან მოქმედი ფაქტორები.

კვლევის მეთოდика აღებულია თანამედროვე მენეჯმენტის, წარმოების ორგანიზაციის და ეკონომიკური თეორიებიდან. ასევე მეცნიერული კვლევების ანალიზისა და სინთეზის, სტატისტიკური მიდგომის, ლოგიკური და შედარებითი ანალიზის მეთოდები, სხვადასხვა მაცნიერთა დებულებები. ასევე ნორმატიულ-სამართლებრივი მეთოდები. მეთოდოლოგია ასევე მოიცავს ეკონომიკურ-მათემატიკურ მოდელირებას, კორელაციური კავშირების სიმჭიდროვის განმსაზღვრელ მათემატიკურ მიდგომებს და რეგრესიულ ანალიზს.

საინფორმაციო ბაზას წარმოადგენს ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები, საქართველოს ნორმატიულ-საკანონმდებლო ბაზა, მასალები, რომლებსაც შეიცავს მონოგრაფიები, პერიოდულ გამოცემებსა და ინტერნეტში გამოქვეყნებული სტატიები, ესპერტების შეფასებები.

მეცნიერული სიახლე. პირველადაა გამოკვლეული საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ინტერესთა შეთანხმების პრობლემები, რის შედეგადაც:

- გამოვლენილია კორპორაციული ურთიერთობების ძირითადი მონაწილეების ინტერესები და კორპორაციის შიგა და გარე გარემოს მხრიდან ამ ინტერესების შეთანხმებაზე მოქმედი ფაქტორები;
- მენეჯმენტის ამერიკული, ევროპული და იაპონური მოდელების კორპორაციული ინტერესების პოზიციიდან შესწავლის

საფუძველზე დასაბუთებულია მათი ქართულ სინამდვილეში გამოყენების შესაძლებლობა, რითაც შეიძლება მიღწეულ იქნას ქართულ კომპანიებში მენეჯმენტის მაღალი კულტურა და ქართული პროდუქციისა და მომსახურების კონკურენტუნარიანობა მსოფლიო ბაზარზე;

- შემოთავაზებულია საქართველოს კორპორაციების ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების მექანიზმის სრულყოფის ღონისძიებები. ასეთებად მიჩნეულია: ეკონომიკურ-ფინანსური ინტერესები, მოგების მაქსიმიზაცია, რენტაბელობის ამაღლება და აქტივების ზრდა, მენეჯერთა, ინჟინერ-ტექნიკური პერსონალის, მოსამსახურეების, ძირითადი და დამხმარე მუშების შრომის ანაზღაურების სისტემის სრულყოფა, აქციონერების აქციათა ღირებულების ზრდა და დივიდენდების ოდენობა, მომხმარებელთა ინტერესების დაკმაყოფილების დონე და გამოშვებული პროდუქციის და შეთავაზებული მომსახურების ხარისხობრივი პარამეტრები;
- შედგენილია სს „საქართველოს რკინიგზის“ შემოსავლების მათემატიკური მოდელი, რომელმაც საშუალება მოგვცა, გამოვლენილიყო მათზე მოქმედი ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა ექსპორტირებული და იმპორტირებული, სატვირთო, ნავთობპროდუქტების გადაზიდვების მოცულობები და საერთაშორისო მგზავრთა გადაყვანის სიდიდე.

სადისერტაციო ნაშრომის თეორიული მნიშვნელობა გამოიხატება იმაში, რომ იგი კორპორაციული მენეჯმენტის თეორიის შემდგომი გაღრმავებაა და მისი საშუალებით შეიძლება ახლებურად გაანალიზდეს აღნიშნული დარგის ზოგიერთი პრობლემა.

სადისერტაციო ნაშრომის პრაქტიკული მნიშვნელობა. გამოკვლევაში მიღებული თეორიული დასკვნები შეიძლება გამოყენებულ იქნას კორპორაციული სტრუქტურების განვითარების პრობლემის შემდგომი

დამუშავებისათვის. კვლევის შედეგად მიღებული რეკომენდაციების პრაქტიკული დანერგვა საქართველოს კორპორაციებში ხელს შეუწყობს კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმებას, რაც საფუძველს შექმნის კომპანიების ეფექტური ფუნქციონირებისათვის, რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს ქვეყანაში სამუშაო ადგილების მნიშვნელოვან ზრდას და საქართველოს ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას.

სადისერტაციო ნაშრომის აპრობაცია და პუბლიკაციები.

სადისერტაციო ნაშრომის ძირითადი შედეგები მოხსენდა საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში ჩატარებულ „სტუ-ს სტუდენტთა 83-ე ღია საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციას“, ასევე საქართველოს საავტომობილო-საგზაო ინსტიტუტის თაოსნობით ჩატარებულ საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციას. კვლევის ძირითადი შედეგები გამოქვეყნებულია ექვს სამეცნიერო სტატიაში, რომლებიც მითითებულია დისერტაციაში გამოყენებული ლიტერატურის ჩამონათვალში.

ნაშრომის სტრუქტურა. სადისერტაციო ნაშრომი მოიცავს 163 გვერდს. იგი შედგება შესავლის, ორი ნაწილის, დასკვნების და გამოყენებული ლიტერატურის სიისაგან. მასში წარმოდგენილია 9 ცხრილი, 7 ნახაზი.

1. ლიტერატურის მიმოხილვა

დისერტაციაში გამოყენებულია ქართველი და უცხოელი მეცნიერების ნაშრომები, რომლებიც ეძღვნება კორპორაციული მართვის, კორპორაციებში ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების პრობლემატიკას საქართველოს ეკონომიკურ რეალობასთან ურთიერთკავშირში.

კორპორაციული ინტერესების მართვაზე მრავალი გამოკვლევა არსებობს უმეტესად დასავლეთის ქვეყნების მკვლევარების ნაშრომებში, ხოლო ქართული სამეცნიერო ლიტერატურა აღნიშნულ საკითხს თითქმის არ ეხება, მიუხედავად იმისა, რომ კორპორაციების (ორგანიზაციების) ეფექტიანობის ამაღლების მიმართულებით მრავალი ნაშრომი იქნა გამოქვეყნებული როგორც საბჭოთა პერიოდში (ა. გუნია, პ. გუგუშვილი, კ. ჩარკვიანი, ნ. ხურციძე, ფ. გოგიჩაიშვილი და სხვ.), ასევე თანამედროვეობაშიც (ს. პავლიაშვილი, გ. ტყემელაშვილი, გ. წერეთელი, რ. აბესაძე, შ. მაღაშხია, ნ. პაიჭაძე, ბ. ბიწაძე, ე. ბარათაშვილი, და სხვა მრავალი).

1.1 კორპორაციული მენეჯმენტის აქტუალური საკითხები ქართულ სამეცნიერო ლიტერატურაში

ძირითადი ქართული ლიტერატურა, რომელშიც ასახულია თანამედროვე ფირმების მენეჯმენტის აქტუალური საკითხები, განხილულია ქვემოთ:

ა. მეზონიას ნაშრომში [1] გაანალიზებული აქვს ქვეყნის ეკონომიკაში და მათ შორის ტრანსპორტსა და მანქანათმშენებლობაში ეკონომიკური სუბიექტების როლი, მათ განვითარებაზე მოქმედი ფაქტორები, მათი სტრუქტურის თავისებურებები და განვითარების მიმართულებები. პოსტსაბჭოთა სივრცეში განვითარებული ეკონომიკური ტრანსფორმაციის

პროცესებში ეკონომიკური სუბიექტების ქცევისა და მოქმედების კვლევა. განსაზღვრულია სახელმწიფოს, როგორც ერთ-ერთი ეკონომიკური სუბიექტის, მნიშვნელობა საბაზრო ეკონომიკის ეფექტიანი ფუნქციონირების და განვითარების საქმეში, მისი, როგორც მარეგულირებლის ადგილი და როლი. ავტორი მსჯელობს საქართველოს სატრანსპორტო და მანქანათმშენებელი დარგების კრიზისიდან გამოყვანის და უფრო სწრაფი ტემპებით განვითარების გზაზე, გამოსაშვები პროდუქციისა და მომსახურების ხარისხის ამაღლებაზე. აღნიშნულ დარგებში ეკონომიკური სუბიექტის პრობლემის არსებული მდგომარეობის შესწავლა და მისი განვითარების პერსპექტივის მეცნიერული დასაბუთება, განვითარების მიმართულებათა ჩამოყალიბება - ავტორის ძირითადი მიზანია. ნაშრომში გამოვლენილია ეკონომიკური სუბიექტების სუსტი მხარეები და შემოთავაზებულია მათი აღმოფხვრის მიმართულებები.

ნაშრომის [20] თანახმად, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში საწარმოების (ორგანიზაციების) ფუნქციონირებისა და განვითარების ერთ-ერთი აუცილებელი ფაქტორია მმართველობითი საქმიანობა. სწორედ მისი სრულყოფის გზებზე და მიმართულებებზე ამახვილებენ ყურადღებას ავტორები. თანამედროვე, რესურსების შეზღუდულობის პირობებში საჭიროა მაღალი საბოლოო შედეგების მიღწევა მინიმალური დანახარჯებით, ბიზნესის განვითარების ინტენსიფიკაცია მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის უახლესი მიღწევების ფართოდ გამოყენებით. განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს ინდივიდუალურ მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილება, მუშაკთა დაინტერესება ფირმის მიზნების შესასრულებლად, ყოველივე ეს მოითხოვს ადაპტირებას ახალ საბაზრო პირობებთან.

საქართველოში მიმდინარე ეკონომიკური რეფორმების ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულებაა მართვის გარდაქმნა ბიზნესის სფეროში საწარმოების (ფირმების) დონეზე, ძირითადი თეორიული და მეთოდური მიდგომების შემუშავება ჩვენს პრაქტიკაში მენეჯმენტის თეორიასა და

პრაქტიკაში მიღწეული შედეგების გამოყენების თვალსაზრისით. ეს არ უნდა იყოს უცხოური ფირმების გამოცდილების პირდაპირი გადმოტანა ჩვენს სინამდვილეში; იგი შემოქმედებითი ძიებაა ეროვნულ პირობებში მენეჯმენტის პრაქტიკული გამოყენებისათვის. მხედველობაშია მისაღები ისიც, რომ ფირმების მართვას გააჩნია გარკვეული სპეციფიკური თავისებურებები ბიზნესის ცალკეულ სფეროებში (მრეწველობა, სოფლის მეურნეობა, ტრანსპორტი, ვაჭრობა, ტურიზმი და ა.შ.), მაგრამ განმსაზღვრელი ფაქტორი იქნება საბაზრო მექანიზმის კარგად გამოყენება.

საბაზრო ეკონომიკა უფრო მაღალ მოთხოვნებს უყენებს ორგანიზაციების (ფირმების) კვალიფიციურ მართვას, ვიდრე გეგმიანი (ცენტრალიზებულად მართვადი) ეკონომიკა. ფირმების უმაღლესი ხელმძღვანელობის უმნიშვნელოვანესი ფუნქციაა ეფექტიანი სტრატეგიის შემუშავება და რეალიზაცია, რომელიც ორიენტირებულია საბაზრო ურთიერთობათა კრიტერიუმებზე. აუცილებელია ორგანიზაციის (ფირმის) ფუნქციონირების არსებითად ახალი კონცეფცია. ამასთან დაკავშირებით მენეჯმენტის უმთავრესი ამოცანაა ორგანიზაციული კულტურის შემოქმედებითი ინოვაციური კლიმატის შექმნა, რომლებიც ასტიმულებენ მუშაკთა სწრაფვას სიახლეებისაკენ. მენეჯერები მოწოდებულნი არიან იყვნენ ინიციატორები ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ძვრების რეალიზაციის საქმეში.

ამასთან, მენეჯერები ბიზნესის სფეროში მუდმივად უნდა ეუფლებოდნენ მენეჯმენტის თეორიას და პრაქტიკას. მათ უნდა ახასიათებდეთ მაღალი პროფესიონალიზმი, კომპეტენტურობა ეკონომიკურ, სოციალურ და ტექნოლოგიურ საკითხებში, პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა ფირმის საქმიანობის შედეგებისათვის.

უშუალოდ მრეწველობის მენეჯმენტის კუთხით ქართველი მეცნიერების შრომებიდან დისერტაციაში აღებულია მასალები ნაშრომიდან [2]. წიგნი ეხება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სამრეწველო საწარმოში არსებულ თეორიულ და პრაქტიკულ პრობლემებს. ავტორს

გაანალიზებული აქვს მრეწველობისა და მისი ქვედარგებისა და საწარმოების მართვის მექანიზმები, ასევე თვითდაფინანსებისა და თვითანაზღაურების საკითხები. ასევე გაანალიზებულია საწარმოს სამეურნეო-ფინანსური საქმიანობის დაგეგმვა; წარმოების ეკონომიკური ეფექტიანობა და მისი შეფასების მეთოდები; მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის გავლენა წარმოების განვითარებასა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლებაზე; ავტორი ყურადღებას ამახვილებს სამეწარმეო რისკებზე და მათ მართვაზე; აქვე მოცემულია მრავალი სხვა საკითხი, რომლებიც დაკავშირებულია ახალი საწარმოს შექმნასთან, მის მართვასთან, საწარმოს საგადასახადო სისტემის ანალიზთან და სხვ.

ნაშრომი „პროექტის მენეჯმენტი“ (გ. ტყეშელაშვილის რედაქციით)[3] წარმოადგენილია მითითებები ინდივიდუალური პროექტების მართვისათვის და განსაზღვრულია პროექტის მენეჯმენტთან დაკავშირებულ კონცეფციები. ასევე აღწერილია პროექტის მენეჯმენტის სასიცოცხლო ციკლი და მასთან დაკავშირებულ პროცესები. სახელმძღვანელო შეიცავს საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებს. მათში წარმოდგენილი ინფორმაცია შემუშავებულია პროექტის მენეჯმენტის პრაქტიკოსების გამოცდილებით, რომლებმაც ხელი შეუწყვეს ამ სტანდარტის განვითარებას. ფართოდაა განხილული პროექტის მენეჯმენტთან დაკავშირებული სხვადასხვა საკითხი, როგორცაა ორგანიზაციული გავლენები და პროექტის სასიცოცხლო ციკლი; პორტფოლიოს, პროგრამის და პროექტის მენეჯმენტის ურთიერთკავშირი, მათი შედარებითი მიმოხილვა; ორგანიზაციული სტრუქტურები, ორგანიზაციული კომუნიკაციები; მოცემულია პროექტის მასშტაბის მენეჯმენტის გეგმის შექმნის პროცესი, რომელიც დოკუმენტურად ასაბუთებს, თუ როგორ იქმნება განსაზღვრული, დამტკიცებული და გაკონტროლებული მასშტაბი. განხილულია ასევე პროექტის ღირებულების მენეჯმენტი, პროექტის ხარისხის მენეჯმენტი, რომელიც მოიცავს მოქმედი ორგანიზაციის პროცესებსა და აქტივობებს, რომელიც განსაზღვრავს

ხარისხის პოლიტიკას, მიზნებსა და პასუხისმგებლობებს ისე, რომ პროექტმა დააკმაყოფილოს საჭიროებები, რომელთათვისაც ის განხორციელდა. ყურადღებაა გამახვილებული ადამიანური რესურსების მენეჯმენტზე, კომუნიკაციის მენეჯმენტზე, ასევე პროექტის რისკის, შესყიდვების მენეჯმენტზე და პროექტთან დაკავშირებულ სხვა საინტერესო საკითხებზე.

ნაშრომში [4] ავტორს გაანალიზებული აქვს ბიზნეს უწყვეტობის პრობლემა წარსულის მაგალითებსა და თანამედროვე პრაქტიკაზე დაყრდნობით. იმისათვის, რომ ორგანიზაციამ დაწეროს ბიზნეს უწყვეტობის ეფექტიანი მართვის მექანიზმები, საკმარისი არ არის მხოლოდ ბიზნეს უწყვეტობის გეგმის შემუშავება, ასევე არსებითად მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის აღმასრულებელი მენეჯმენტის ჩართულობა ბიზნეს უწყვეტობის გეგმის დაგეგმარების პროცესში. საჭიროა, რომ ხდებოდეს ყველა ეტაპის აქტიურად თვალყურისდევნება. ბიზნეს უწყვეტობის მართვის ეფექტიანი მექანიზმის ჩამოყალიბებაში ერთ–ერთ ყველაზე დიდ როლს თამაშობს ბიზნესზე ზეგავლენის ანალიზი. ავტორი ყურადღებას უთმობს იმ რისკებსა და საფრთხეებს, რომელთა წინაშეც შეიძლება აღმოჩნდეს ორგანიზაცია და რომელთა წინასწარ გაანალიზება–შეფასების საფუძველზეც უნდა შეეძლოს სწრაფი რეაგირება, რომ ყოველთვის იყოს მზად, შეუფერხებლად, უწყვეტ რეჟიმში შეინარჩუნოს საქმიანობის გაგრძელების შესაძლებლობა.

ნაშრომში [5] აღწერილია მენეჯმენტის ადგილი და როლი თანამედროვე რეალობაში და ღრმად და ფუნდამენტურადაა განხილული მენეჯმენტის, როგორც მეცნიერული დისციპლინის ორგანული ნაწილი – ფინანსური მენეჯმენტი, ფინანსური მენეჯმენტის მთელი რიგი ასპექტები, თავიანთი მოქმედების ხასიათისა და მასშტაბების მიხედვით, რომლებიც უნივერსალურნი არიან და გამოიყენებიან საბანკო საქმიანობაშიც, სახელმწიფო ფინანსებშიც, რეგიონალურ დონეზეც, თუმცა წიგნში საკითხები უმრავლესად საწარმოს მაგალითზეა განხილული. ფინანსური მენეჯმენტის მიზანია, ხელი შეუწყოს და მიაღწიოს კომპანიის მფლობელთა

კეთილდღეობის ამაღლებას ან კაპიტალის გაზრდას, რომელიც ჩადებული აქვთ მფლობელებს. ნაშრომში ხაზგასმულია ისეთი საკითხები, როგორიცაა: ფინანსური გადაწყვეტილებების მიღების საფუძვლები, სამეწარმეო რისკი და მისი შემცირების მეთოდები, ინვესტიციური გადაწყვეტილებების მიღების კრიტერიუმები, ფირმის შიდა საქმიანობის დაგეგმვა, ბიზნეს-გეგმა და მისი ფინანსური ექსპერტები, ლიზინგი, ფირმის საგარეო-ეკონომიკური საქმიანობა, ფირმებისა და ორგანიზაციების ფასიანი ქაღალდების პორტფელის მართვა და სხვ.

ნაშრომში [17] გაშუქებულია კორპორაციის მმართველობითი და ფინანსურ მართვის მსოფლიო პრაქტიკაში დამკვიდრებული მეთოდოლოგიურ-პრაქტიკული ასპექტები. ავტორს შესწავლილი და დამუშავებული აქვს განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება კორპორაციული მართვის მიმართულებით; მათი როლი ქვეყნის ეკონომიკაში. გვთავაზობს კორპორაციული მართვის ორგანიზაციულ-სამართლებრივ საფუძვლებს, მართვის პრინციპებს, კორპორაციის საქმიანობის ფინანსურ ანალიზს.

სადისერტაციო ნაშრომში ასევე გამოყენებულია **საქართველოს კონსტიტუცია, რიგი კანონები და ნორმატიული აქტები**, მათ შორის:

საქართველოს კანონი მეწარმეთა შესახებ; თბ. 1995 წ. [18].

ასევე, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის „**საქართველოს სტატისტიკური წელიწადი**“. [19].

ნაშრომში გამოყენებულია სამეცნიერო პუბლიკაციები ცნობილი პერიოდული გამოცემებიდან: ჟურნალები: „ეკონომიკა“, „ტრანსპორტი და მანქანათმშენებლობა“, „სოციალური ეკონომიკა“, „საქართველოს ეკონომიკა“ და სხვ.

სადისერტაციო ნაშრომში ასევე გამოყენებულია მასალები სხვადასხვა ვებ-რესურსებიდან.

1.2. კორპორაციული სტრუქტურების ეკონომიკური ინტერესები უცხოურ სამეცნიერო ლიტერატურაში

კორპორაციების ეკონომიკურ ინტერესებზე უამრავი სამეცნიერო ლიტერატურა არსებობს საზღვარგარეთ. ქვემოთ გაანალიზებულია ზოგიერთი მათგანი.

ნაშრომში [6] თეორიულ–მეთოდოლოგიური კვლევის საფუძველზე ავტორი აღწერს რა კორპორაციული მართვის კონცეფციას, მას ახასიათებს როგორც რთულ აპარატს თეორიული მიმართულებებისა და მეთოდების მრავალფეროვნებით, რომლის განვითარება უნდა მოხდეს დისციპლინათა–შორისი მიდგომის საფუძველზე. ამ მიდგომაში ჩართული უნდა იყოს ეკონომიკური, სამართლებრივი, მენეჯმენტის, სოციოლოგიის თეორიები.

დაზუსტებულია კორპორაციული მართვის მონაწილეთა და სუბიექტების განსაზღვრება; დაზუსტებული და გაანალიზებულია არსებითი განსხვავებები კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა (აქციონერების, მენეჯერების, კორპორაციის, სტეიკჰოლდერების) ინტერესებს შორის. მოცემულია მეთოდური მიდგომა კორპორაციის მართვის სუბიექტებსა და მონაწილეთა შორის ინტერესთა ბალანსის მისაღწევად. ავტორის ასევე განხილული აქვს ურთიერთსაწინააღმდეგო ინტერესების შეთანხმების მექანიზმები, რომელთა შორის წამყვანი როლი ენიჭება შიდა კონტროლს, რომელსაც ახორციელებენ კორპორაციის მართვის ორგანოები. დახასიათებულია კორპორაციული მართვის სუბიექტების (ბაზარი, კორპორაციული კანონმდებლობა) ინტერესთა შეთანხმების გარე მექანიზმები. განხილულია წინააღმდეგობები კორპორაციულ კანონმდებლობაში და მათი დაძლევის გზები.

ემპირიული კვლევის საფუძველზე ავტორი თვლის, რომ კორპორაციული მართვის სუბიექტებისა და მონაწილეების ინტერესთა შეთანხმება არ უნდა ხორციელდებოდეს ინტერესთა პრიორიტეტული დაკმაყოფილებით: პირველ რიგში – მსხვილი აქციონერები, შემდეგ – ტოპ–მენეჯერები და ა.შ. ასევე გათვალისწინებული უნდა იქნას მომწოდებელთა,

მართვის ადგილობრივი ორგანოების, პერსონალის, წვრილი აქციონერების ინტერესები. ასევე გვთავაზობს ღონისძიებათა კომპლექსს, რომელთა დანერგვაც ხელს შეუწყობს კორპორაციული მართვის ეფექტიანობის ამაღლებას.

ნაშრომში [7] ავტორს აღწერილი აქვს კორპორაციისა და კორპორაციული ურთიერთობების განვითარების თავისებურებები, კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების თანაფარდობა. გაანალიზებული აქვს, რამდენად მნიშვნელოვანია აღნიშნული ინტერესების როლი კორპორაციის ეფექტიანად მართვაში.

მოცემულია კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების შეთანხმების პროცესის მოდელი და მეთოდика. კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესთა შეუთანხმებლობას, როგორც წესი, მივყავართ კონფლიქტებამდე და დანაკარგებამდე, რაც საბოლოოდ გამოიხატება მთლიანად ქვეყნის ეკონომიკის დანაკარგებში.

ავტორს საკმაოდ საინტერესოდ აქვს წარმოდგენილი „კორპორაციის“ განმარტება, რაც მანამდე არსებულ განმარტებებთან შედარებით უფრო რაფინირებული და სრულყოფილია. შემოთავაზებული აქვს კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების შეთანხმების მოდელი, რომელიც გულისხმობს მაჩვენებელთა ნაკრების განსაზღვრას, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ ინტერესების შეთანხმების მდგომარეობაზე. აღნიშნული მაჩვენებლების რაოდენობრივი შეფასება საშუალებას მოგვცემს მოვახდინოთ ინფორმაციის უნიფიცირება ინტერესთა შეთანხმებულობაზე, რათა კორპორაციული მართვის სპეციალისტებმა, კორპორაციული ურთიერთობების პოტენციურმა და მოქმედმა მონაწილეებმა განახორციელონ ანალიზი.

ძირითადი ფაქტორი, რომელიც ინტერესთა შეთანხმებაზე მოქმედებს, ესაა კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა დაკმაყოფილებულობა, რაშიც იგულისხმება შეფარდება ფაქტიურად

მიღებულ სარგებელსა და მოსალოდნელ სარგებელს შორის. ნაშრომში შემოთავაზებული მეთოდური მიდგომა ინტერესთა შეთანხმების მიმართ, მოგვანიჭებს შემდეგ უპირატესობას: შევამცირებთ რისკებს, რომლებიც მოსდევს ინტერესთა შეუთანხმებლობას; გაიზრდება კორპორაციის მდგრადობა გარე გარემოს ცვლილების პირობებში; მთლიანობაში გაიზრდება კორპორაციების მართვის ეფექტიანობა; რაოდენობრივად შეფასდება კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეების ინტერესები და დაკმაყოფილებულობა; მოხდება კორპორაციათა რანჟირება ინტერესთა შეთანხმებულობის ხარისხის მიხედვით ინვესტიციური გადაწყვეტილებების მიღების მიზნით.

ნაშრომი [8] ავტორების აზრით თანამედროვე დროში ბევრი რუსული საწარმო აგრძელებს კრიტიკულ მდგომარეობაში ყოფნას, თუმცა გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ თითოეული საწარმოს შიგნით არის მნიშვნელოვანი ინოვაციური პოტენციალი და თუკი მას ჩართავს, შეძლებს, თავადვე გადალახოს კრიტიკული მდგომარეობა. კომპანიის განვითარების სტრატეგია უნდა აიგოს მონაწილეთა შემდეგი ჯგუფების ინტერესების გათვალისწინებით: აქციონერები, რომელთა ინტერესი მდგომარეობს საკმარისი რაოდენობის დივიდენდების მიღებაში და აქციების მაღალი ღირებულების შენარჩუნებაში მათი გაყიდვის შემთხვევაში; ტოპ-მენეჯერები, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან ფინანსური ნაკადების კონტროლისა და მართვის შესაძლებლობის ქონით, რომელთა მოცულობა ადასტურებს საწარმოს ფინანსურ მდგომარეობას; რიგითი მუშაკები, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან, რომ ჰქონდეთ საკმარისი შრომის ანაზღაურება, პროფესიული ზრდისა და საქმიანი კარიერის შექმნის შესაძლებლობა, ჯანსაღი მორალური ატმოსფერო, სამუშაო რეჟიმის მისაღები პირობები; ადგილობრივი ხელისუფლების ადმინისტრაციები, რომელთა ინტერესები დაკავშირებულია ბიუჯეტის შევსებასთან საგადასახადო შემოსავლების სახსრებით და რეგიონის მოსახლეობისთვის სამუშაო ადგილების შენარჩუნებასთან; კრედიტორები.

კორპორაციული მექანიზმების შესწავლის მიზანია უფრო სრულად გაითვალისწინოს და შეათანხმოს ადამიანთა სხვადასხვა ჯგუფების ინტერესები, რომლებიც ამა თუ იმ გზით მონაწილეობენ საწარმოს საქმიანობაში. კორპორაციულ ინტერესთა შეთანხმების პრობლემის კვლევის აქტუალობა, ავტორის აზრით, მათი სამამულო მრეწველობისთვის განპირობებულია სულ მცირე, ორი მიზეზით. პირველი, – მრავალ რუსულ საწარმოში, რომელიც ჩამოყალიბდა სახელმწიფო საკუთრების პრივატიზაციის შედეგად, ჯერ კიდევ არ ფორმირებულა ნორმალური ურთიერთობები აქციონერებსა და დაქირავებულ მენეჯერებს შორის, არ არის უზრუნველყოფილი სააქციო კაპიტალის ეფექტიანი მართვა და არ არის მიღწეული ინტერესთა ბალანსი მესაკუთრეებსა და დაქირავებულ მუშაკებს შორის. ესაა შიდაკორპორაციული ურთიერთობების პრობლემები. მეორე, – ინტეგრაციული პროცესები მრეწველობაში საწარმოებს შორის არა მხოლოდ კორპორაციული თანამშრომლობის, არამედ საკუთრებითი ურთიერთობების ბაზაზე, როდესაც ყალობდება პოლდინგები, სამრეწველო–საფინანსო ჯგუფები და სხვა სახის საწარმოო გაერთიანებები. ეს მიზეზი დაკავშირებულია კოოპერაციათაშორისი ურთიერთობების პრობლემებთან. კორპორაციული მართვის მექანიზმების შემუშავების მნიშვნელობაზე მეტყველებს კორპორაციული ქცევის კოდექსის გამოცემა, რომელიც მომზადებულია ფასიანი ქარალდების ბაზრის შესახებ ფედერალური კომისიის ეგიდით. ამ ნაშრომში შეეცადნენ აღეწერათ კორპორაციული ინტერესების კოორდინაციის ძირითადი მექანიზმები, შეესწავლათ მათი თვისებები და მოეცათ რეკომენდაციები ამ მექანიზმების გამოყენებისა კორპორაციული მართვის პრაქტიკაში.

ნაშრომში [9] ავტორე აღწერილი აქვს არამეგობრული შთანთქმები, რომელიც არსებული კანონმდებლობის არასრულყოფილების გამოყენებით თანამედროვეობაში დამსახურებული პოპულარობით სარგებლობს. დღევანდელ პრაქტიკაში თანდათანობით ინერგება კორპორაციული შანტაჟის ტექნოლოგიები. ამ პროცესებმა მიიღეს იმდენად მასიური

ხასიათი, რომ თვით პრობლემა უკვე დიდი ხანია გადაიქცა საერთოორუსულ პრობლემად.

ამ უნიკალურ წიგნში, რომელიც დაფუძნებულია პრაქტიკული გამოცდილების განზოგადებაზე, განხილულია ძირითადი ტექნოლოგიები, რომლებიც გამოიყენება აქტივების ხელში ჩასაგდებად, განხილულია ზოგადი ხერხები არამეგობრული შთანთქმისაგან თავის დასაცავად. ობიექტურადაა გაანალიზებული მშთანთქმელების მიერ ყველაზე ხშირად გამოყენებული ილეთები და ხერხები კორპორაციული ომების საწარმოებლად, გრინმეილის ჩათვლით. ცნობილია, რომ კორპორაციული კონფლიქტის მოგვარება ადვილია დასაწყისში. ამასთან დაკავშირებით ავტორის მიერ განხილულია არამეგობრული შთანთქმისაგან თავდაცვის პრევენციული მეთოდები, რომელთა გონივრული გამოყენება საშუალებას იძლევა მნიშვნელოვნად შევამციროთ საწარმოს ხელში ჩაგდების რისკი, მაგრამ თუკი ომი უკვე დაწყებულია, საჭირო ხდება სასწრაფო კონტროლების მიღება, რომელთაგან ზოგიერთი აღწერილია აღნიშნულ გამოცემაში.

ნაშრომში [10] ავტორს განხილული აქვს კორპორაციულ ურთიერთობათა შიდა და გარე გარემო. კორპორაციული ურთიერთობების ძირითადი მონაწილეების – მესაკუთრეების, მენეჯერების, დაქირავებული მუშაკების როლი და ეკონომიკური ინტერესები საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში, კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების შეთანხმების გზები. ავტორს მიაჩნია, რომ კორპორაციული ურთიერთობების შიდა გარემოს ერთიანობა შეიძლება უზრუნველყოფილი იყოს მხოლოდ კორპორაციული ურთიერთობების ძირითადი სუბიექტების – სააქციო კაპიტალის მესაკუთრეების, კორპორაციის მენეჯერების და დაქირავებული მუშაკების მიზნებისა და რეალური ქმედებების შეთანხმების გზით; სხვა შემთხვევაში კორპორაცია დაიყვანება ადამიანთა კონფლიქტურ ჯგუფზე და კარგავს თავის ხარისხობრივ განსაზღვრულობას როგორც საბაზრო ურთიერთობების მონაწილე სუბიექტი და იურიდიული პირი.

შემოთავაზებული აქვს სამრეწველო კორპორაციის დირექტორთა საბჭოს ინფრასტრუქტურა, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს კორპორაციის განვითარების მართვის მექანიზმის ეფექტიანი ფუნქციონირება. კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ეკონომიკური ინტერესების ბალანსის დამყარება არის კორპორაციის განვითარების წყარო. კერძო ინტერესების შეთანხმება ხელს უწყობს ერთიანი საერთო კორპორაციული ინტერესის რეალიზაციას. კორპორაციის ერთიანობა— მთლიანობა მისი მდგრადი განვითარებისა და საბაზრო გარემოში არსებობის საფუძველია.

ნაშრომი [11] ავტორთა ჯგუფმა მიუძღვნა სამრეწველო საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურის მოდელირებას. გარე გარემოს არასტაბილურობის, კონკურენციის გამძაფრების პირობებში საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურა განსაკუთრებულ როლს ასრულებს, როგორც საშუალება, უპირატესობა მოიპოვოს კონკურენტებზე ორგანიზაციული შესაძლებლობების გაფართოებისა და გამოყენების ხარჯზე; საშუალება სწრაფი რეაქციისა არსებობისათვის წარმოშობილ საფრთხეებზე; საშუალება საბაზრო შესაძლებლობებიდან მაქსიმალური მოგების მიღებისა. ამავე დროს სამრეწველო საწარმოების ეკონომიკური მდგომარეობის ანალიზი აჩვენებს, რომ წარმოშობილი პრობლემების მნიშვნელოვანი ნაწილი განპირობებულია საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურის არასრულყოფილებით, რომელიც ვერ პასუხობს ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებს. საბჭოთა ეკონომიკის პირობებში ისწრაფოდნენ იქით, რომ ეპოვათ ერთიანი, ოპტიმალური, უნივერსალური სტრუქტურული სქემა, რაც არავითარ შემთხვევაში არ შეიძლება გამოვიყენოთ თანამედროვე პირობებში, რადგან ყოველ კონკრეტულ საწარმოზე სხვადასხვაგვარად მოქმედებს გარე გარემო, ეს კი, თავის მხრივ, მოითხოვს საწარმოს სხვადასხვაგვარ ორგანიზაციულ სტრუქტურას. შეიქმნა ისეთი სიტუაცია, როცა საწარმოს ხელმძღვანელობა გრძნობს სტრუქტურული ცვლილებების აუცილებლობას, მაგრამ არ იცის, როგორ მოახდინოს საწარმოს

სტრუქტურის მახასიათებლების ოპტიმიზაცია. საჭიროა კომპლექსური მიდგომა საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურის ანალიზისა და განვითარებისადმი.

მონოგრაფიის ავტორებმა შეიმუშავეს საწარმოს ორგანიზაციის ეფექტიანი სტრუქტურის მოდელირების საფუძვლები, რომელიც საშუალებას იძლევა უზრუნველყოფილ იქნას საწარმოთა დინამიკური მდგრადობა საბაზრო ეკონომიკის პირობებში. ამასთან, მონოგრაფიაში სამრეწველო საწარმოთა პრობლემები გადაჭრილია კომპლექსურად, ლოგიკური თანმომდევრულობით: მიმდინარეობს კვლევა საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურის კონცეპტუალური საფუძვლებისა, კრიტიკული ანალიზი საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურის საბაზრო მოდელებისა, ფაქტორებისა, რომლებიც გავლენას ახდენენ საწარმოს ორგანიზაციულ სტრუქტურაზე, ამის საფუძველზე შემუშავებულია არსებული საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურის კომპლექსური ანალიზის მოდელი, ოპტიმალური განვითარების მექანიზმი, შეფასებულია სტრუქტურული ცვლილებების ეფექტიანობა. შემოთავაზებულია ღონისძიებებისა და მიდგომების რეალიზება საშუალებას მისცემს სამრეწველო საწარმოებს უფრო ეფექტიანად გამოიყენონ ორგანიზაციულ–ეკონომიკური პოტენციალი, გაიუმჯობესონ ფინანსური მდგომარეობა.

ნაშრომში [12] განხილულია კორპორაციული მართვის თეორიის ძირითადი ცნებები, აქსიომები და პრინციპები, ასევე – საიდენტიფიკაციო ნიშნები ბიზნესის სუბიექტების კორპორაციის კატეგორიისათვის მიკუთვნებისათვის. ავტორი დაწვრილებით განიხილავს კორპორაციული ფორმირების ორგანიზაციულ–სამართლებრივ მახასიათებლებს: კორპორაციის, კონცერნის, საფინანსო–სამრეწველო ჯგუფების, ჰოლდინგების და ა.შ., პრივატიზაციის თავისებურებებს რუსეთში და მათ გავლენას კორპორაციული მართვის მოდელების ფორმირებაზე (ინსაიდერული და აუტსაიდერული). დიდი ყურადღება ეთმობა კორპორაციული მართვის მეთოდებს და მექანიზმებს.

ნაშრომში [13] საკმაოდ საინტერესოა აღწერილი იმ ამერიკული, ევროპული, იაპონური წამყვანი კომპანიების მმართველობითი რგოლის საბედისწერო შეცდომების ნამდვილი მიზეზები, რომლებმაც ისინი ბიზნეს-კატასტროფამდე მიიყვანა. მიუხედავად იმისა, რომ ლიდერი კომპანიები, რომლებიც ერთ დროს თავიანთი მოღვაწეობის პიკზე იყვნენ, დგებოდა მომენტი, როცა ისინი წყვეტდნენ ნორმალურ ფუნქციონირებას და იწყებოდა მათი ჩადირვა: ხელქვეითები სამსახურს ტოვებდნენ, აქციების კურსი ეცემოდა, გიგანტური პროექტები, რომელთანაც ასოცირდებოდნენ ეს კომპანიები და მათი ხელმძღვანელები, პრაქტიკულად კარგავდნენ ფასეულობას. მიღებული ზარალი ასობით მილიონობით და მილიარდობითაც კი განისაზღვრებოდა. ნაშრომში მსხვილი კორპორაციების მრავალი მენეჯერი და ხელმძღვანელი პირველად ღიად საუბრობს არა მხოლოდ იმაზე, თუ სინამდვილეში როგორ მიიღებოდა გადაწყვეტილებები, რომლებმაც განაპირობეს მათი კომპანიების ბედი, არამედ იმაზეც, თუ რას გააკეთებდნენ დრო რომ უკან დაბრუნებულიყო.

ნაშრომი [14]-ის ავტორმა ღრმად შეისწავლა კორპორაციებში და კორპორაციათაშორის ურთიერთობებში ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების პრობლემები. კორპორაციული და ორგანიზაციული სისტემების ანალიზის საფუძველზე ჩამოაყალიბა ურთიერთმოქმედი აგენტების ინტერესთა შეთანხმების მოდელები როგორც ვერტიკალურ, ისე ჰორიზონტალურ დონეზე. განსაზღვრა ინტერესთა შეთანხმების საერთო მეთოდოლოგიური პრინციპები, რომლის ფარგლებშიც ჩამოაყალიბა შეთანხმებული ურთიერთობების კონკრეტული მექანიზმები. შემოთავაზებული მექანიზმები წარმოდგენილია ალგორითმების სახით, რომლებიც რეალიზებულია კომპიუტერულ პროგრამებში, რომელთა გამოყენებითაც გადაიჭრა შიდაკორპორაციული, კორპორაციათაშორისი და რეგიონთაშორისი ურთიერთობების შეთანხმების კონკრეტული პრობლემები.

ნაშრომში [15] მენეჯმენტის მანამდე არსებული

სახელმძღვანელოებისაგან განსხვავებით, რომლებიც მხოლოდ ირიბად ეფუძნებოდნენ თანამედროვე ეკონომიკურ თეორიას, ეკონომიკური პრობლემები, წარმოქმნილი მენეჯერთა საქმიანობის დროს, გაანალიზებულია მკაცრი მათემატიკური მოდელების დახმარებით, რომლებიც ეკონომიკური მეცნიერების ძირითადი მიმართულების შემადგენელი ელემენტია. წიგნის ძირითადი ღირებულება ეფუძნება იმას, რომ ავტორმა მოახდინა ყველა არსებული ეკონომიკური თეორიის შეჯერება და არა შედარება–დაპირისპირება. სახელმძღვანელოში თანმიმდევრულადაა განხილული ეკონომიკური ორგანიზაციის ზოგადი პრობლემები, გამოკვლეულია მუშაკთა მოქმედების კოორდინაციის სხვადასხვა მექანიზმები, კონტრაქტების დადების პრობლემები, შრომითი აქტივობის სტიმულები და მოტივები, ფირმებში შრომითი ურთიერთობების ორგანიზაცია, ხელმძღვანელის მიერ მიღებული ფინანსური გადაწყვეტილებების ანალიზის მეთოდები, ასევე ფირმის ორგანიზაციული განვითარების საკითხები. ნაშრომი გამდიდრებულია მრავალი ცხოვრებისეული მაგალითით, რაც უფრო ცხადსა და სანდოს ქმნის იმ პრინციპებსა და მიდგომებს, რომლებსაც ავტორი გვთავაზობს.

ნაშრომში [16] ავტორი განიხილავს კორპორაციული მართვის სხვადასხვა მოდელებს და თეორიებს და იყენებს მათ რეალურ მსოფლიო კონტექსტში. ავტორს დიდი გამოცდილება აქვს ამ სფეროში და პრაქტიკულ დისკუსიაში იწვევს მკითხველს, რომ შეაფასონ მართვის რეალობა. განიხილავს ასევე იმას, თუ რა გავლენას ახდენს კორპორაციულ მართვაზე მრავალპროფილური იდეები – ეკონომიკის, სამართლის, ფსიქოლოგიის, სოციალური სფეროებიდან. კორპორაციული მართვის თეორიის ამ ახალ რედაქციაში, კორპორაციული რისკის მართვა და სოციალური პასუხისმგებლობა და მდგრადობა ყველაზე მეტადაა წინ წამოწეული.

გარდა ამისა, დიდი ყურადღება ეთმობა BRIC (ბრაზილია, რუსეთი, ინდოეთი, ჩინეთი) ქვეყნებს, რომ ასახოს იქ არსებული რეალობა და მათი „ზრდა“ კორპორაციული მართვის სფეროში.

2. შედეგები და მათი განსჯა

2.1. საქართველოს კორპორაციული სტრუქტურები და მათი ტექნიკურ-ეკონომიკური დახასიათება

კორპორაციები საქართველოს თანამედროვე ეკონომიკაში შედარებით ახალი მოვლენაა, თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ კორპორაციულ ურთიერთობებში არსებობს საკმაო მსოფლიო გამოცდილება, ეკონომიკის თეორეტიკოსები ჯერ-ჯერობით ვერ შეთანხმდნენ „კორპორაციის“, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის განმატრეხაზე.

სხვადასხვა ქვეყნებში ეკონომიკური მიზნით საქმიანობისათვის გაერთიანებულ პირთა ერთობლიობის კორპორაციის კატეგორიისათვის მიკუთვნება სხვადასხვა კრიტერიუმებით ხდება. კორპორაციების საქმიანობა არცერთ ქვეყანაში არ არის კონკრეტული კანონის ჩარჩოებში მოქცეული, არამედ რეგულირდება სხვადასხვა ეკონომიკური სუბიექტების საქმიანობის მარეგულირებელი საკანონმდებლო ბაზების საფუძველზე.

კორპორაცია ბევრი სახის კავშირის ზოგადი დასახელებაა. მაგ. ესაა ადამიანთა ჯგუფი, რომლებიც ორგანიზებულად და ხანგრძლივად მოქმედებენ საერთო მიზნის მისაღწევად; კორპორაციად მოიაზრება სხვადასხვა ბიზნესების გაერთიანება საერთო ფინანსური კონტროლის ქვეშ; კორპორაცია - ესაა ადამიანთა ჯგუფი, რომლებიც ორგანიზებულად და ხანგრძლივად მოქმედებენ საერთო მიზნების მისაღწევად და სხვა და სხვა.

ერთ-ერთი ეკონომიკური ლექსიკონის მიხედვით, კორპორაცია (ინგლ. Corporation, ლათ. Corporation - გაერთიანება) სამეწარმეო საქმიანობის ფართოდ გავრცელებული ფორმაა დასავლეთში. ითვალისწინებს წილობრივ საკუთრებას, იურიდიულ სტატუსს, მენეჯერის ხელში მართვის ფუნქციების თავმოყრას და ა.შ. შეიძლება იყოს როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო [21;22].

თუმცა ამ განმარტებათა უმეტესობა მიდის იქამდე, რომ კორპორაცია - ესაა იურიდიული პირი, რომელიც ეწევა სამეწარმეო საქმიანობას, უფლება აქვს შეიძინოს რესურსები, ფლობდეს აქციებს, აწარმოოს და გაყიდოს პროდუქცია, გასცეს კრედიტები და აიღოს ვალი, სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ.

ზოგიერთ ქვეყანაში (აშშ, დიდი ბრიტანეთი) კანონის თანახმად, „კორპორაციის კატეგორიას მიეკუთვნება ორგანიზაციები“, რომელთაც მთელი რიგი ნიშნები ახასიათებთ:

- ა) კომპანიის ერთზე მეტი დამფუძნებლის არსებობა;
- ბ) ორგანიზაცია ატარებს კომერციულ ხასიათს ანუ მიზნად ისახავს მოგების მიღებას;
- გ) ორგანიზაცია, მისი ერთ-ერთი დამფუძნებლის სიკვდილის შემთხვევაში, ავტომატურად არ იშლება;
- დ) მართვის ცენტრალიზაცია;
- ე) დამფუძნებელთა შეზღუდული პასუხისმგებლობა;
- ვ) აქციების (პაის) თავისუფალი გადანაწილება ორგანიზაციის შიგნით [22].

თანამედროვე პირობებში მსხვილი მეწარმეობის ორგანიზაციის ყველაზე გავრცელებული ფორმაა კორპორაცია, რომელიც წარმოადგენს საერთო მიზნის მისაღწევად გაერთიანებულ პირთა ერთობლიობას, რათა განახორციელონ ერთობლივი საქმიანობა და ქმნიან სამართლის დამოუკიდებელ სუბიექტს – იურიდიულ პირს [21]. ფართო გაგებით კორპორაციად შეიძლება მივიჩნიოთ ყველა სახის გაერთიანება ეკონომიკური მიზნით საქმიანობისათვის. დამფუძნებლები და/ან მეწარმეები ხშირად ქმნიან საწარმოებს სააქციო საზოგადოებების ფორმით და რამდენადაც თანამედროვე პირობებში საწარმოთა ეს ფორმა სჭარბობს, ამდენად ტერმინი „კორპორაცია“ იხმარება როგორც „სააქციო საზოგადოების“ სინონიმი [23].

კორპორაციები აერთიანებენ ერთგვაროვანი პროდუქციის ძირითად მწარმოებლებს, რასაც მივყავართ წარმოების მონოპოლიზაციისაკენ. ისინი ასევე ხელს უწყობენ ინვესტიციური კაპიტალის კონცენტრაციას, უზრუნველყოფენ მეცნიერულ-ტექნიკურ პროგრესს და უშუალო ზეგავლენას ახდენენ წარმოების განვითარებაზე, პროდუქციის ტექნიკური დონის ამაღლებასა და კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფაზე. კორპორაცია – ერთდროულადაა ქონებრივი კომპლექსი, იურიდიული პირი, საქონლის მწარმოებელი. კორპორაცია შეიძლება არსებობდეს როგორც ერთი მსხვილი საწარმოს, ისე რამდენიმე საწარმოს გაერთიანების ფორმით, ასევე შეიძლება იფუნქციონიროს როგორც მარტივი სააქციო საზოგადოების, ისე სააქციო საზოგადოებათა გაერთიანების ფორმით, მაგალითად, ჰოლდინგური კომპანიები. კორპორაცია წარმოადგენს კომპანიათა ინტეგრაციის ერთ-ერთ მასშტაბურ ფორმას სააქციო საზოგადოებათა და სხვადასხვა სფეროში მოღვაწე სხვა ფირმების გაერთიანების გზით მრავალპროფილიანი საქმიანობის შეთანხმებული პოლიტიკის შემუშავების მიზნით.

საკმაოდ მშრალი განმარტებაა მოცემული უცხო სიტყვათა ლექსიკონში „კორპორაცია (ლათ. corporatio - გაერთიანება) – ადამიანების ჯგუფი, რომლებიც გაერთიანებულნი არიან პროფესიული ან წოდებრივი ინტერესების ერთობით“ [24].

„კორპორაციისა“ და „კორპორაციული მართვის“ ერთ-ერთი საინტერესო განმარტება მოგვცა ი.ვ. პროჩანკინამ თავის სადისერტაციო ნაშრომში: კორპორაცია – ესაა განსაზღვრული მიზნებისათვის შექმნილი სოციალურ-ეკონომიკური სისტემა, რომელიც წარმოადგენს კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა კავშირებისა და ინტერესების ერთობლიობას, რომლის მართვის სისტემას აქვს კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების გათვალისწინებისა და შეთანხმების ორგანიზაციული შესაძლებლობები. კორპორაციული მართვა – მართვა, მიმართული კორპორაციული

ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების იდენტიფიკაციასა და შეთანხმებაზე, რომელიც საშუალებას იძლევა კორპორაციული ურთიერთობების საკვანძო მონაწილეთა შორის წარმოშობილი ინტერესთა კონფლიქტის ოპტიმიზაცია მოვახდინოთ კორპორაციის ეფექტიანი მართვის უზრუნველყოფის მიზნით [7].

სხვა ავტორები კორპორაციულ მართვას ასე მოიაზრებენ: კორპორაციული მართვა - ესაა წესების კომპლექსი, კულტურა, რომელიც უზრუნველყოფს კორპორაციის ისეთ მართვასა და კონტროლს, რის შედეგადაც ის მოქმედებს მკაცრად აქციონერთა და სხვა დაინტერესებული მხარეების ინტერესთა შესაბამისად: თანამშრომლები, უახლოესი დასახლებული პუნქტების მოსახლეობა, კლიენტები, მიმწოდებლები [25].

ეკონომიკურ თეორიაში „კორპორაციის“ და „კორპორაციული მართვის“ უნივერსალური, საყოველთაოდ აღიარებული განმარტება არ არსებობს. თუმცა, ყველაზე ხშირად კორპორაციული მართვის ქვეშ მოიაზრებენ კომპანიის მართვის და კონტროლის სისტემას, რომელიც ხელს უწყობს გამჭვირვალობას და ანგარიშვალდებულებას, არეგულირებს ურთიერთობას აქციონერებს, სამეთვალყურეო საბჭოს, მენეჯმენტს და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორის.

კორპორაციის, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური ფენომენის სამართლებრივი და ეკონომიკური ასპექტების განმაზოგადებელი განმარტება შეიძლება ასე ჩამოვაყალიბოთ: ერთობლივი ეკონომიკური საქმიანობისათვის სამართლებრივი ფორმით გაერთიანებული იურიდიული ან ფიზიკური პირების ინტეგრირებული სტრუქტურა. ტერმინი „კორპორაცია“ შეიძლება გამოვიყენოთ როგორც სააქციო საზოგადოებების, ასევე საფინანსო-სამრეწველო ჯგუფებისთვისაც [14].

„კორპორაციის“ განმარტებისადმი უამრავი მიდგომის მიუხედავად, ჩვენ ყველაზე მეტად ვემხრობით იმას, რომელშიც გამოკვეთილია მოთხოვნა მართვის სისტემის მიმართ კორპორაციული ურთიერთობების

მონაწილეთა ინტერესების გათვალისწინებისა და შეთანხმების თვალსაზრისით.

პირველი კორპორაციები წარმოიშვა ძველ რომში, ასევე ფართოდ იყო გავრცელებული საბერძნეთსა და მცირე აზიაში. რესპუბლიკის პერიოდში შესაძლებელი იყო ახალი კორპორაციების თავისუფლად შექმნა, იმ პირობით, რომ მათი წესდება არ ეწინააღმდეგებოდა კანონს. მაგრამ იმპერიის პერიოდში ახალი კორპორაციების შექმნა გართულდა – საჭირო გახდა სენატის სპეციალური გადაწყვეტილება. კორპორაციის საქმეებს აწარმოებდნენ მისი წევრების მიერ არჩეული პირები. კორპორაციის საკუთრება ლიკვიდაციის მომენტში ნაწილდებოდა მის წევრებს შორის. ერთ–ერთი რუსი ისტორიკოსი წერს, რომ „ხელოსნები იყვნენ პირველნი, რომლებიც გამოეყვნენ ძველ ტომურ, თემურ, ოჯახურ კავშირებს და შექმნეს ახალი ორგანიზაციები, რაც ჩვენ უნდა განვიხილოთ, როგორც გაგრძელება ამ გვაროვნული და ადგილობრივი კავშირებისა; აქ პროფესია აღმოჩნდა გამაერთიანებელი მომენტი, როგორც ადრე ეს იყო საერთო წარმომავლობა ან ერთობლივი ცხოვრება“. ანალოგიური პოზიცია აქვს ჟ.ლე გოფს, აღნიშნავს რა, რომ „შუასაუკუნეობრივი კორპორაციები ძირითადად პროფესიონალური ნიშნით ფუძნდებოდა“ [23].

თუ ჩავხედავთ საქართველოს კანონს მეწარმეთა შესახებ, მეწარმე სუბიექტები არიან: ინდივიდუალური მეწარმე, სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (სპს), კომანდიტური საზოგადოება (კს), შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (შპს), სააქციო საზოგადოება (სს, კორპორაცია) და კოოპერატივი. ინდივიდუალური მეწარმის გარდა ყველა მათგანი იურიდიული პირის სტატუსის მქონე საწარმოებია (კომპანიებია). მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, სააქციო საზოგადოება არის საზოგადოება, რომლის კაპიტალი დაყოფილია წესდებით განსაზღვრული კლასისა და რაოდენობის აქციებად. აქცია არის არამატერიალიზებული სახელობითი ფასიანი ქაღალდი, რომელიც ადასტურებს სააქციო საზოგადოების ვალდებულებებს

პარტნიორის (აქციონერის) მიმართ და აქციონერის უფლებებს სააქციო საზოგადოებაში. სააქციო საზოგადოების წესდებით შეიძლება განისაზღვროს ის ღირებულება, რომელზე ნაკლები ღირებულებითაც დაუშვებელია ამ კლასის აქციების პირველადი განთავსება (აქციების ნომინალური ღირებულება). სააქციო საზოგადოების პასუხისმგებლობა მისი კრედიტორების წინაშე შემოიფარგლება მთელი მისი ქონებით. სააქციო საზოგადოების აქციონერი პასუხს არ აგებს სააქციო საზოგადოების ვალდებულებებისათვის. სააქციო საზოგადოების დაფუძნებისას კაპიტალი შეიძლება განისაზღვროს ნებისმიერი ოდენობით [18].

კორპორაცია მსხვილი ბიზნესის მთავარი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმაა. დაახლოებით 60 მილიონი ფირმიდან, რომლებიც მსოფლიოშია დარეგისტრირებული, მხოლოდ 10%-ია კორპორაცია, მაგრამ ისინი აწარმოებენ მსოფლიოს მთლიანი შიდა პროდუქტის ნახევარზე მეტს. კორპორაციებს ფორმალურად მიაკუთვნებენ 40 000 ღია სააქციო საზოგადოებას, რომელთა აქციები შეიძლება გავრცელდეს ღიად და 260 000 დახურულ სააქციო საზოგადოებას. მათი აქციები ბრუნავს თვით სს-ში და პირთა წინასწარ განსაზღვრულ წრეში [26].

მსხვილი კორპორაციების შექმნის ტენდენცია ნაწილობრივ აიხსნება პროდუქციის წარმოებასა და გასაღებაზე შედარებით ნაკლები დანახარჯებით. კორპორაციების გამსხვილება განპირობებულია მათი სწრაფვით წარმოების ეფექტიანობისკენ. მხოლოდ მსხვილ კორპორაციას შეუძლია გამოიყენოს თანამედროვე ტექნოლოგიები და მოწინავე გამოგონებები, რომლებიც მნიშვნელოვან დანახარჯებს მოითხოვს, შექმნას კვლევითი ლაბორატორიები, მოიზიდოს მეცნიერები, ინჟინრები, ტექნიკოსები. ამით მიიღწევა ბაზრის მნიშვნელოვან ნაწილზე კონტროლის მოპოვება; ფასების დონეზე უშუალო, პირდაპირი ზემოქმედება; ეროვნული პროდუქტის რაოდენობასა და განაწილებაზე, ასევე მოსახლეობის დასაქმების დონესა და მსყიდველობითუნარიანობაზე გავლენის მოხდენა [31].

კორპორაციამ თავისი საქმიანობა შეიძლება განახორციელოს ერთ სფეროში ან იყოს დივერსიფიცირებული.

დასავლეთში გამოყოფენ კორპორაციის სამ ფორმას:

1. საჯარო კორპორაცია ახორციელებს აქციების ემისიასა და თავისუფალ განთავსებას. ეს მათ საშუალებას აძლევს, მიაღწიონ კაპიტალიზაციის მაღალ დონეს, მოიზიდონ მნიშვნელოვანი რესურსები;

2. ინტეგრირებული სამრეწველო ჯგუფი, სამეურნეო სუბიექტების გაერთიანება, დაფუძნებული სათაო კომპანიის მხრიდან ცენტრალიზებულ მართვაზე იმ პირობით, რომ ის ფლობს მონაწილეთა ქონებას ან ერთობლივი საქმიანობა მიმდინარეობს დადებული ხელშეკრულების ფარგლებში. ინტეგრირებულ ჯგუფში ყოველთვის არის გადაწყვეტილებათა მიღების ცენტრი;

3. საპარტნიორო კორპორაცია – მსხვილ მესაკუთრეთა, მათ შორის სახელმწიფოს, ალიანსი და პატრნიორობა.

აშშ-ში კორპორაციები ოთხ ჯგუფად იყოფა:

- საჯარო (public) – სახელმწიფო და მუნიციპალური ორგანოები, სახელმწიფო აპარატის სხვა ქვედანაყოფები;

- ნახევრადსაჯარო (quasipublic), სახელმწიფოს კუთვნილი, რომლებიც არსებობენ გადასახადების გადამხდელთა სახსრებზე და რომლებიც აკმაყოფილებენ მოსახლეობის საერთო მოთხოვნებს (თავდაცვის, სარკინიგზო გადაზიდვების, წყლის ტრანსპორტის, ინფრასტრუქტურულ სფეროებში);

- არასამეწარმეო (non-profit), რომელთაც მიეკუთვნება რელიგიური ორგანიზაციები, უნივერსიტეტები, სკოლები, საქველმოქმედო ფონდები;

- სამეწარმეო (business) დაახლოებით ეკვივალენტური ღია სააქციო საზოგადოებების.

მსხვილი კორპორაციები უზარმაზარ როლს თამაშობენ თანამედროვე ეკონომიკაში:

- იზიდავენ კაპიტალს მსხვილი პროექტებისათვის და ახდენენ საინვესტიციო პროცესების აქტივიზაციას;

- ინტეგრირებული სტრუქტურების ფორმირების საფუძველი;

- განკარგავენ ახალი ტექნოლოგიების ზრდისა და ათვისების მნიშვნელოვან პოტენციალს, გვევლინებიან ინვესტიციური და ინოვაციური პროცესის მამოძრავებელ ძალად;

- ფლობენ დიდ სოციალურ პოტენციალს;

- ხელს უწყობენ ეკონომიკის სტრუქტურული გარდაქმნის დაჩქარებას [27].

კლასიკური კორპორაციის, როგორც სამეწარმეო ორგანიზაციის ყველაზე მეტად განვითარებული ფორმის თავისებურებებია:

- აქვს საკუთრება (სააქციო, საპაიო);

- წარმოადგენს იურიდიულ პირს;

- ყოველი მონაწილის შეზღუდული პასუხისმგებლობა კორპორაციაში მიმდინარე ყველა პროცესში;

- დამოუკიდებლობა გარე სუბიექტებისგან;

- საკუთარი ინტერესების არსებობა, რომელიც არ ემთხვევა მონაწილეთა (მესაკუთრეების, მენეჯერების, თანამშრომლების) ინტერესებს;

- საქმიანობის კომერციული ხასიათი;

- მონაწილეთა გაერთიანება მათი დაყოფისა და მათი ინტერესების შეთანხმებით (კორპორაციის ინტერესების დომინირების) ცენტრალური ორგანოს დახმარებით საკუთრებითი კონტროლისა ან ხელშეკრულების საფუძველზე [27].

კორპორაცია წარმოადგენს სისტემური ხასიათის, რთული სტრუქტურის წარმონაქმნს. განვიხილოთ სხვადასხვა ჭრილში:

არსებობს კორპორაციათა კლასიფიკაცია სხვადასხვა ნიშნით (ცხრილი 2.1.1) [28].

კორპორაციათა კლასიფიკაცია

კლასიფიკაციის კრიტერიუმი	კორპორაციათა სახეები
1. დარგობრივი მიმართულება (ძირითადი საქმიანობის სახე)	• სამრეწველო (სანედლეულო, გადამამუშავებელი, აგროსამრეწველო) • ფინანსური (საბანკო, სადაზღვევო, საინვესტიციო) • სავაჭრო • მედიის
2. საქმიანობის მასშტაბი (გეოგრაფისა)	• ლოკალური • რეგიონული • რეგიონთაშორისი • ნაციონალური (ფედერალური) • საერთაშორისო (ტრანსნაციონალური, გლობალური)
3. საკუთრების ფორმა (სამართლებრივი კუთვნილება)	• სახელმწიფო • შერეული (სახელმწიფოს მნიშვნელოვანი მონაწილეობით; სახელმწიფოს უმნიშვნელო მონაწილეობით) • კერძო
4. საქმიანობის დარგების რაოდენობა	• მონოდარგობრივი (ვიწრო სპეციალიზაციით) • მრავალდარგობრივი
5. ბაზარზე მდგომარეობა	• მონოპოლური • ოლიგოპოლური
6. ორგანიზაციული აგებულება	• ჰორიზონტალური • ვერტიკალური • კონგლომერატი
7. ორგანიზაციის წესი	• იერარქიული • ქსელური • ციკლური
8. მართვის სტრუქტურა	• ხაზობრივი • ხაზობრივ-საშტაბო • ფუნქციონალური • ხაზობრივ-ფუნქციონალური (შერეული) • დივიზიონალური • მატრიცული • საპროექტი
9. ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	• სამეურნეო ამხანაგობა • სამეურნეო საზოგადოება • უნიტარული საწარმო • კოოპერატივი
10. რესურსული უზრუნველყოფა	• საკუთარი რესურსები • დაფინანსება საფონდო ბაზრებზე • დაფინანსება საბანკო კრედიტებით • სახელმწიფო მხარდაჭერა
11. ეკონომიკური და ფინანსური სიმძლავრის დონე	• ძლიერი • სუსტი

ასევე შეიძლება განვიხილოთ კორპორაციები საქმიანობის ძირითადი პრინციპების მიხედვით: 1. საბაზრო კორპორაციები, რომლებიც ორიენტირებული არიან მოგების მაქსიმიზაციაზე, საბაზრო და ტერიტორიულ ექსპანსიაზე. ისინი შეიძლება დაიყოს:

- ინდუსტრიულ კორპორაციებად, რომლებიც ფუნქციონირებენ ტრადიციულ დარგებში. კორპორაციის წარმატება უპირველეს ყოვლისა განისაზღვრება მესაკუთრეთა და მენეჯერთა ძალისხმევით, ხოლო მისი ერთიანობა - სუბიექტების ადმინისტრაციული და მატერიალური დამოკიდებულების ორგანიზაციით;
- პოსტინდუსტრიული კორპორაციები, რომლებიც საქმიანობენ ინდუსტრიულ სფეროში. ისინი ხშირად მიმართავენ (გამოიყენებენ) სპეციალისტებს, რომლებზეც არანაკლებად დამოკიდებული წარმატება, ვიდრე მესაკუთრეებსა და მენეჯერებზე. ასეთი სპეციალისტები განიხილებიან როგორც კოლეგები, და არა როგორც დაქვემდებარებული მუშაკები. მათ დაკავებული აქვთ გადამწყვეტი პოზიციები კორპორაციის საქმიანობის მრავალი მიმართულებით;
- კრეატიული კორპორაციები დაფუძნებულია შემოქმედებითი პიროვნებების პარტნიორობაზე, მათი ფასეულობების ერთიანობაზე და არა მატერიალურ ფაქტორებზე, რაც გარანტიას მათი მდგრადობისა და წინსვლისა. ასეთი კორპორაციების მფლობელები, რომელთა საქმიანობა ეკონომიკური მიზანშეწონილობის საზღვრებს სცდება, პასუხისმგებლობა აქვთ კორპორაციაზე როგორც მათი შემოქმედების ნაყოფზე და არა როგორც საკუთრებაზე.

2. არასაბაზრო კორპორაციები (მათ შორის საბჭოური ტიპის) ყოველთვის იერარქიულია, არ მონაწილეობს კონკურენტულ ბრძოლაში, ორიენტირებულია არა მოგებაზე, არამედ კონკრეტული (მათ შორის

სახელმწიფოს მიერ დასახული) მიზნის მიღწევაზე. თითქმის ვერ ითვისებენ მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის მიღწევებს, შეუძლიათ მიაღწიონ მხოლოდ რაოდენობრივ წარმატებებს (თუ არ ჩავთვლით თავდაცვის სფეროს საწარმოებს) საქმიანობის ვიწრო სფეროებში მნიშვნელოვანი ინვესტიციების ხარჯზე;

ეს კლასიფიკაცია არამც და არამც არ შეიძლება ჩაითვალოს მუდმივად და სრულყოფილად, რადგან ეკონომიკის განვითარებასთან ერთად თანდათანობით ყალიბდება კორპორაციების მთელი რიგი პრინციპულად ახალი ფორმები [28].

კორპორაციის უპირატესობებია:

- აქციებისა და ობლიგაციების გაყიდვის გზით ფულადი სახსრების მოზიდვა. ამ კუთხით კორპორაციები ბიზნესის ორგანიზაციის ყველაზე ეფექტური ფორმაა;
- მაღალი სანდოობის გამო მათთვის შედარებით ხელმისაწვდომია საბანკო კრედიტი;
- შეზღუდული პასუხისმგებლობა - კორპორაციის მფლობელები რისკავენ მხოლოდ იმ თანხით, რომელიც მათ აქციებში გადაიხადეს. კორპორაციის გაკოტრების შემთხვევაშიც პირად აქტივებს საშიშროება არ ემუქრება. კრედიტორებს კორპორაციის მიმართ სარჩელის აღძვრა შეუძლიათ არა როგორც ფიზიკური, არამედ როგორც იურიდიული პირის მიმართ;
- კორპორაციის ფუნქციონირების სტაბილურობა. რამდენადაც იურიდიული პირია, არსებობს მისი მფლობელებისაგან დამოუკიდებლად - აქციების გაყიდვით საკუთრების სხვაზე გადაცემა არ არღვევს მის მთლიანობას [52];
- პროფესიონალი სპეციალისტების მოზიდვა მმართველობითი ფუნქციების შესასრულებლად;
- აქტივების ლიკვიდურობა;

- მასშტაბური პროექტების გრძელვადიანი დაგეგმვის შესაძლებლობა;
- კონკურენტებთან ბრძოლის გაადვილება კონსოლიდაციით;
- სახსრების გადანაწილება შვილობილი კომპანიების შემოსავლების გათანაბრების მიზნით, ერთის ზარალის გადაფარვა მეორის მოგებით;
- გასაღების ახალ ბაზრებზე, ასევე უცხოურ ბაზრებზე გასვლის გაადვილება;
- გლობალური მარკეტინგული კვლევების ჩატარების შესაძლებლობა;
- ფართომასშტაბიანი სარეკლამო კამპანიების ჩატარების შესაძლებლობა და სხვ.

კორპორაციის ნაკლოვანებებია:

- რეგისტრაციისა და ანგარიშწარმოებისათვის მკაცრი მოთხოვნები. კორპორაციის წესდების რეგისტრაცია დაკავშირებულია გარკვეულ ბიუროკრატიულ პროცედურებთან და იურიდიული მომსახურების ხარჯებთან;
- ორმაგი დაბეგვრა. კორპორაციის შემოსავლის ის ნაწილი, რომელიც დივიდენდების სახით გადაეცემათ აქციათა მფლობელებს პირველად იბეგრება როგორც კორპორაციის მოგების ნაწილი და შემდეგ როგორც აქციონერთა პირადი შემოსავლები. ორმაგი დაბეგვრა განსაკუთრებით მძიმეა მცირე კორპორაციების მფლობელთათვის. ამიტომ აშშ-ში ასეთ ფირმებს კანონი საშუალებას აძლევს, რომ მიიღონ S-კორპორაციის (Small business corporation) სტატუსი. ასეთ შემთხვევაში კორპორაციის შემოსავალი ითვლება მისი მფლობელის შემოსავლად და იბეგრება მხოლოდ საშემოსავლო გადასახადით;
- ფლობისა (საკუთრებისა) და კონტროლის ფუნქციების დაყოფა. ინდივიდუალური მეწარმეობისა და პარტნიორობის შემთხვევაში

უძრავი ქონების და ფინანსური აქტივების მფლობელები თავად მართავენ და აკონტროლებენ აქტივებს. კორპორაციებში, რომელთა აქციები გაფანტულია მრავალ მფლობელს შორის, კონტროლის ფუნქცია წყდება საკუთრების ფუნქციას;

- ეკონომიკური ბოროტმოქმედების ხელსაყრელი შესაძლებლობები: ისეთი აქციების გამოშვება და გაყიდვა, რომელთაც არანაირი რეალური ღირებულება არ გააჩნიათ.

რაც შეეხება კორპორაციულ გაერთიანებებს - ესაა იურიდიულ პირთა ერთობლიობა (კაპიტალების გაერთიანება), რომლებიც ახორციელებენ შეთანხმებულ სამეწარმეო ან რაიმე სასარგებლო, კანონით დაშვებულ საქმიანობას. გამოყოფენ კორპორაციული გაერთიანებების შემდეგ სახეებს: კარტელი, სინდიკატი, პული, ტრესტი, კონსორციუმი, კონცერნი, ჰოლდინგი, ასოციაცია, კონგლომერატი, საფინანსო-სამრეწველო ჯგუფი, და სხვ.

კარტელი ერთი და იმავე დარგის საწარმოთა გაერთიანებაა ერთობლივი კომერციული საქმიანობისათვის - გასაღების რეგულირების მიზნით. მათ ახასიათებთ: შეთანხმება გაერთიანების შესახებ, კარტელის მონაწილეთა საკუთრების შენარჩუნება თავიანთ საწარმოებზე და აქედან გამომდინარე, სამეურნეო, ფინანსური და იურიდიული დამოუკიდებლობა [29].

სინდიკატი (კარტელის სახესხვაობაა) საწარმოთა გაერთიანებაა, რათა განახორციელონ პროდუქციის რეალიზაცია ერთიანი გასაღების ორგანოს ან ერთ-ერთი მონაწილის გასაღების ქსელის მეშვეობით. სინდიკატის მონაწილენი ინარჩუნებენ იურიდიულ და კომერციულ დამოუკიდებლობას [29;30].

პული - მეწარმეთა გაერთიანება, რომელიც ითვალისწინებს მის მონაწილეებს შორის საერთო საფულეში შემოსული მოგების გადანაწილებას წინასწარ დადგენილი პროპორციით.

ტრესტი - ერთიან საწარმოო კომპლექსში გაერთიანებული ფორმები, რომლებიც კარგავენ იურიდიულ და სამეურნეო დამოუკიდებლობას. ტრესტი, როგორც წესი, სპეციალიზებულია ერთი ან რამდენიმე მსგავსი პროდუქციის წარმოებაზე, თუმცა იგი აერთიანებს იმ საწარმოებსაც, რომლებიც სხვა დარგებს ეკუთვნის, თუკი მათი პროდუქცია საჭიროა მაპროფილებელი პროდუქციის საწარმოებლად. მასში შემავალი ყველა საწარმო ექვემდებარება სათაო კომპანიას [29].

კონსორციუმი - კორპორაციების, ბანკების და სხვა ორგანიზაციების დროებითი გაერთიანება საერთო შეთანხმების საფუძველზე კაპიტალტევადი პროექტის განსახორციელებლად ან სესხის ერთობლივად განსათავსებლად [30].

კონცერნი - დამოუკიდებელ საწარმოთა ნებაყოფლობითი გაერთიანება, რომლებიც ურთიერთდაკავშირებულნი არიან მჭიდრო საწარმოო თანამშრომლობით, ერთმანეთის კაპიტალში მონაწილეობით, ფინანსირებით, საპატენტო-სალიცენზიო შეთანხმებებით. აქვთ საერთო ფინანსური რესურსები განვითარებისათვის, საერთო სამეცნიერო-ტექნიკური პოტენციალი და მდგრადი კოოპერაციული კავშირები მის შემადგენლობაში მყოფ ორგანიზაციებს შორის. კონცერნი მთლიანად აკონტროლებს მასში შემავალი კომპანიების საქმიანობას. ის შეიძლება იყოს ვერტიკალური ან ჰორიზონტალური გაერთიანება. ვერტიკალური კონცერნი აერთიანებს სხვადასხვა დარგის საწარმოებს, რომელთა საწარმოო პროცესი ურთიერთდამოკიდებულია (მაგ., მეტალურგიული, ქიმიური, მანქანათსაშენი), ანუ დაახლოებით იმ ფუნქციების მატარებელია, როგორიცაა კომბინატი. ჰორიზონტალური გაერთიანება მოიცავს სხვადასხვა დარგის საწარმოებს, რომლებიც მცირედ ან სულ არ არიან დაკავშირებულნი ერთმანეთთან [31].

ჰოლდინგი - სააქციო კომპანია, რომელიც ფლობს აქციათა საკონტროლო პაკეტს, მართავს ან აკონტროლებს სხვა კომპანიებს. ჰოლდინგური კომპანია შეიძლება არ ფლობდეს საკუთარ საწარმოო

პოტენციალს და არ იყოს დაკავებული საწარმოო საქმიანობით [30]. მასში შემავალი საწარმოები იურიდიულად დამოუკიდებელნი არიან, უფლება აქვთ და დებენ კიდევ გარიგებებს თავიანთი სახელით, მაგრამ მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებებს, რომელიც ეხება მასში შემავალი საწარმოების საქმიანობას, ჰოლდინგური კომპანია ღებულობს. თანამედროვე პირობებში აშშ-ს, ევროკავშირის, კანადის, იაპონიის პრაქტიკულად ყველა უმსხვილესი კორპორაცია ჰოლდინგის სახით ერთიანდება.

არსებობს ორი ტიპის ჰოლდინგი: წმინდა ჰოლდინგი, რომელსაც აქვს მაკონტროლებელ-მმართველობითი და ფინანსური ფუნქციები. შერეული ჰოლდინგი, რომლებიც აღნიშნულ ფუნქციებთან ერთად ასრულებენ გარკვეულ სამეწარმეო საქმიანობას - საწარმოო-სავაჭო, საკრედიტო-საფინანსოს და სხვ.

კონგლომერატი - საწარმოთა ჯგუფი, რომელიც ეკუთვნის ერთ ფირმას და ახორციელებს სხვადასხვაგვარი პროდუქციის (ერთმანეთთან არაკონკურირებადი) წარმოების ერთ ან მეტ სტადიას [31].

ასოციაცია - ფიზიკური და (ან) იურიდიული პირების ნებაყოფლობითი გაერთიანება ურთიერთთანამშრომლობის მიზნით, ამასთან, დამოუკიდებლობის შენარჩუნებით.

საფინანსო-სამრეწველო ჯგუფი - აერთიანებს იურიდიულ და მეურნეობრიობის თვალსაზრისით დამოუკიდებელ სხვადასხვა დარგის საწარმოებს - სამრეწველო, სავაჭრო, საკრედიტო, სატრანსპორტო და ა.შ., რომელთა სათავეში, კონცერნისაგან განსხვავებით, ერთი ან რამოდენიმე ბანკი დგას, რომლებიც განკარგავენ ჯგუფში შემავალი კომპანიების ფულად კაპიტალს და ახდენენ მათი ყოველგვარი საქმიანობის კოორდინირებას. კონცერნები და საფინანსო-სამრეწველო ჯგუფები წარმოადგენენ კორპორაციული გაერთიანებების ყველაზე მძლავრ ძირითად ფორმებს [29].

კორპორაციული გაერთიანების ეფექტიანი საქმიანობის პირობაა **სინერგეტიკული ეფექტის** მიღწევა, რომელიც მისი შექმნის საფუძველშია

ჩადებული. სინერგეტიკული ეფექტი (წესი $2+2=5$) - ესაა ეფექტი, რომლის დროსაც საერთო შედეგი სჭარბობს შესაკრებთა ჯამს. ანუ, სხვა სიტყვებით, გაერთიანების საქმიანობის ეფექტიანობა დამოუკიდებლად მომუშავე ცალკეული კომპანიების ეფექტიანობათა ჯამზე მეტია. სინერგია ვლინდება სხვადასხვა სფეროში: საწარმოო, მმართველობით და გასაღებით სფეროებში.

კორპორაციული გაერთიანებების უპირატესობა, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში, არაინტეგრირებულ ორგანიზაციებთან შედარებით, გამოიხატება შემდეგ შესაძლებლობებში:

- გამოყენებული რესურსების მასშტაბის ეფექტის რეალიზაცია (საწარმოო ფონდები, საინვესტიციო რესურსები, შრომითი რესურსები, მათ შორის კვალიფიციური მმართველობითი, სამეცნიერო, საწარმოო პერსონალი);
- კონკურენციის უარყოფითი ზემოქმედების მინიმიზაცია (როგორც წესი, გაერთიანების მონაწილენი არ შედიან ურთიერთკონკურენციაში ერთსა და იმავე ბაზარზე);
- პროდუქციის ეფექტიანი ფასწარმოქმნის უზრუნველყოფა, რომელიც ხელს უწყობს თითოეული მონაწილის და მთლიანად ჯგუფის რენტაბელობის ოპტიმალურ დონეს.

კორპორაციული გაერთიანებების უარყოფითი შედეგები უშუალოდ დაკავშირებულია ბაზრების შესაძლო მონოპოლიზაციასთან. ამიტომ ეს შედეგები უნდა ნიველირდეს სახელმწიფო-სამართლებრივი რეგულირების ზომებით, რომლის ამოსავალი იქნება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა მონაწილის ინტერესთა და კანონიერი უფლებების დაცვის პრინციპი [28].

იმდენად, რამდენადაც კორპორაცია ღია ეკონომიკური სისტემაა, ის საქმიანობს გარკვეულ ბიზნეს გარემოში. ესაა იმ პირობებისა და ფაქტორების ერთობლიობა, რომლებიც ზემოქმედებენ კომპანიაზე ან შეძლებისდაგვარად განიცდიან მისგან გარკვეულ ზემოქმედებას. კორპორაციის მდგრადობა და ეფექტიანი საქმიანობა დამოკიდებულია

პროფესიონალურად აგებულ კორპორაციულ ურთიერთობებზე. კორპორაცია მუდმივ ურთიერთკავშირშია მის გარე გარემოსთან, იღებს რა მისგან მასალებს, ფინანსებს, შრომით რესურსებს, ნედლეულს, ტექნიკურ და საინფორმაციო რესურსებს.

საქმიანობის პროცესში კორპორაცია ახორციელებს მასში შესული რესურსებისა და ინფორმაციის დამუშავებისა და შემდგომ მისი პროდუქციად და მომსახურებად გარდაქმნის ფუნქციებს. იღებს მოგებას, განსაზღვრულ წილს ბაზარზე და შესაძლებლობას, რომ ზეგავლენა მოახდინოს გარემომცველ გარემოზე [31].

ორგანიზაციის გარემო შედგება შიგა და გარე გარემოსგან. შიგა გარემო მოიცავს ორგანიზაციის შიგნით მოქმედ ფაქტორებს, ყველა სახის სამსახურსა და ქვედანაყოფს უმაღლესი ხელმძღვანელობის ჩათვლით. შიგა ცვლადები დამოკიდებულია მმართველობით გადაწყვეტილებებზე, მაგრამ ეს სულაც არ ნიშნავს იმას, რომ ისინი ყოველმხრივ და ყოველთვის კონტროლდება ხელმძღვანელთა მიერ.

ორგანიზაციის გარე გარემოს მართვის თეორიის წარმოშობის თავდაპირველ ეტაპზე და შემდგომ პერიოდშიც ჯეროვანი ყურადღება არ ექცეოდა. დღეისათვის მისდამი დამოკიდებულება შეიცვალა. ამის მიზეზია ის, რომ გარე გარემოში მოქმედი ფაქტორები სულ უფრო მეტად ხდება პრობლემის წყარო მენეჯერთათვის იმ შემთხვევაშიც კი, როცა გარე გარემოში მომხდარი ცვლილებები არ არის მნიშვნელოვანი, მენეჯერმა აუცილებლად უნდა გაითვალისწინოს ისინი, ვინაიდან ორგანიზაცია, როგორც ღია სისტემა, მისგან დამოუკიდებლად არსებული გარემოდან მარაგდება მატერიალური, შრომითი და ფინანსური რესურსებით, ინფორმაციით.

ელემენტები, რომლებიც ორგანულად ეკუთვნიან მოცემულ ორგანიზაციას და ექვემდებარებიან შიდა კონტროლს, წარმოადგენენ სისტემის შიდა გარემოს. ესაა: მიზანი, სტრუქტურა, ამოცანები, ტექნოლოგია, ადამიანები.

ელემენტები, რომლებიც ორგანულად არ ეკუთვნიან მოცემულ ორგანიზაციას, არ ექვემდებარებიან მისი მხრიდან რეგულირებას, მაგრამ საკმაოდ დიდ ზეგავლენას ახდენენ ბიზნესის ფუნქციონირებაზე აყალიბებენ სისტემის გარე გარემოს. მასში მოქმედი ფაქტორები ორ ჯგუფად იყოფა: პირდაპირი ზემოქმედების და არაპირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორებად. პირდაპირია: მიმწოდებლები, მომხმარებლები, კონკურენტები, კრედიტორები, კანონები და სახელმწიფო ორგანოები. არაპირდაპირია: ტექნოლოგია (წარმოადგენს როგორც გარე, ისე შიგა ფაქტორს), ეკონომიკის განვითარების მდგომარეობა, სოციალურ-კულტურული და პოლიტიკური ფაქტორები, ადგილობრივი საზოგადოება. აღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინება მენეჯერებისათვის უფრო რთულია პირდაპირი ზემოქმედების ფაქტორებთან შედარებით, თუმცა მათი გავლენა არ არის ძალიან მნიშვნელოვანი [20].

გამოყოფენ კორპორაციული ურთიერთობების შემდეგ სახეებს:

შიდაკორპორაციული ურთიერთობები - ურთიერთობები მენეჯერებსა და აქციონერებს შორის - ძირითადად სააქციო კაპიტალის ეფექტიანად მართვის საბაზით.

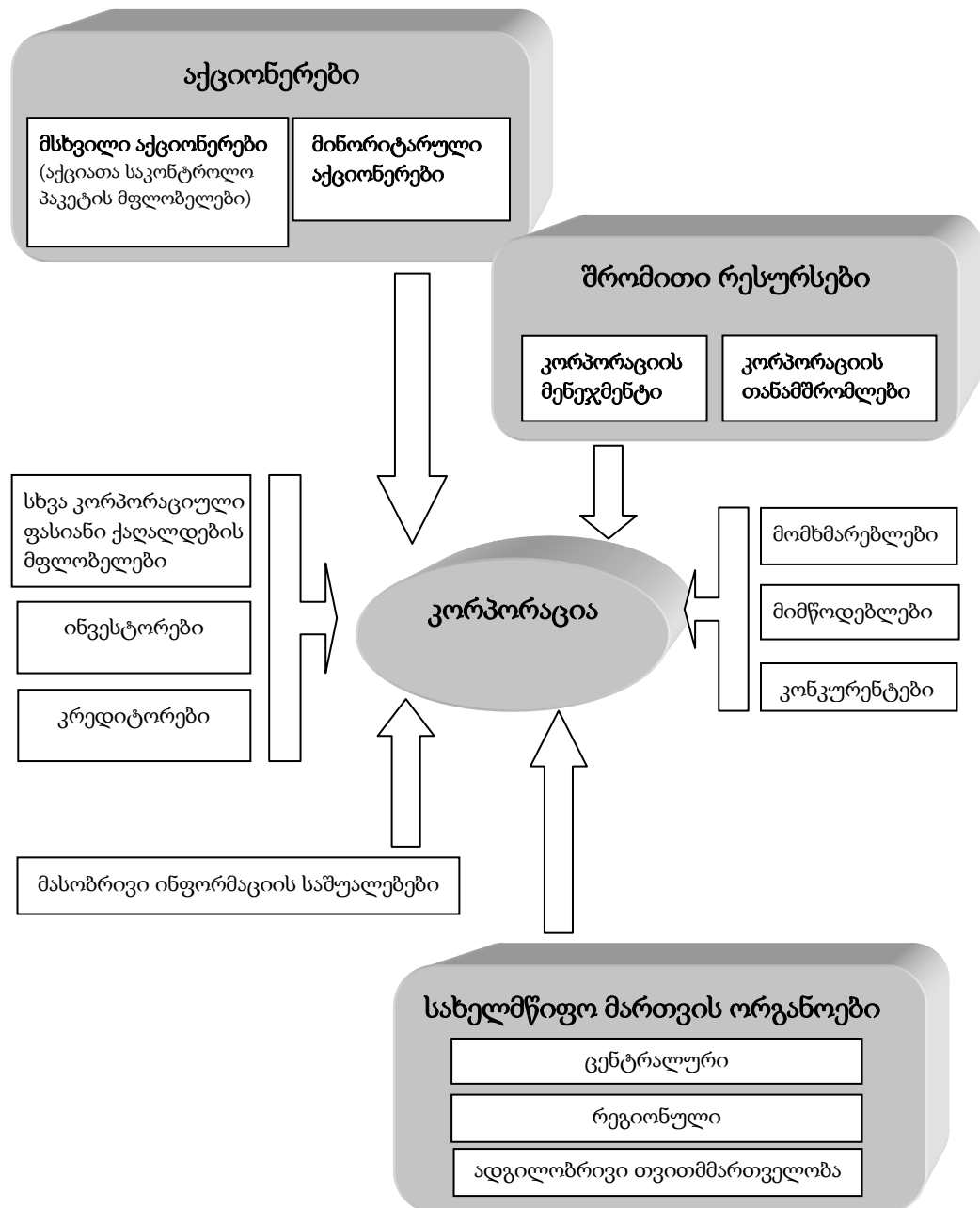
კორპორაციათაშორისი ურთიერთობები, რომლებიც წარმოიშობა ინტეგრაციული პროცესების შედეგად კოოპერაციული თანამშრომლობის ბაზაზე ჰოლდინგების, საფინანსო-სამრეწველო ჯგუფების და სხვა სახის კორპორაციული გაერთიანებების წარმოშობისას.

შიდაკორპორაციული და კორპორაციათაშორისი ურთიერთობები მჭიდრო ურთიერთკავშირშია [31].

კორპორაციისა და კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ურთიერთდამოკიდებულება მოცემულია სქემაზე (ნახ. 2.1.1).

რამდენადაც კორპორაცია მსხვილი სამეწარმეო ერთეულია, ის იქმნება ცალკეულ საწარმოთა და ფირმათა გაერთიანების საფუძველზე. თავისუფალი კონკურენციის პირობებში ყოველთვის ხდება ფასებისა და, შესაბამისად, მოგების მინიმიზაცია. აქედან გამომდინარე, კაპიტალის

მესაკუთრის მისწრაფება მაქსიმალური მოგებისაკენ იწვევს კორპორაციულ გამსხვილებას.



ნახ. 2.1.1. კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილენი

კორპორაციული სტრუქტურების გამსხვილების პროცესი მთელ მსოფლიოში მიმდინარეობს და წარმოიქმნა კიდევ მსხვილი ტრანსნაციონალური კომპნიები (კორპორაციები), რომელთა დიდი

რაოდენობის საწესდებო კაპიტალი რამდენჯერმე აღემატება თუნდაც საქართველოს ეროვნულ სიმდიდრეს. მათში დასაქმებულია ათობით ათასობით თანამშრომელი და აქვთ მილიარდობით წლიური მოგება. ასეთებია: „ფილიპსი“, „ტოიოტა“, „სიმენსი“ და სხვ.

საქართველო ტრანსნაციონალურ კომპანიებში ჯერ-ჯერობით ვერ მონაწილეობს როგორც ფირმის, ასევე პიროვნების დონეზე. თუმცა ამ მსხვილ კორპორაციებს ჩვენს ქვეყანაში აქვთ თავიანთი წარმომადგენლობები, “შვილობილები”, რომლებიც მხოლოდ პროდუქციის რეალიზაციით არიან დაკავებულნი. ასეთებია: ”სოკარ ჯორჯია პეტროლეუმი”, “ტოიოტა კავკასია”, “რომპეტროლი”, “ენერგო-პრო ჯორჯია” და სხვ. ანალოგიური მდგომარეობაა საბანკო სექტორშიც, ამის ერთ-ერთი მაგალითია ბანკი “რესპუბლიკა”, რომლის აქციათა უმეტესობა ეკუთვნის ფრანგულ ბანკს “სოსიეტე ჟენერალი”, თუმცა მასში ქართველების წილიც სოლიდურია. მიუხედავად აღნიშნულისა, საქართველოში შემოდის კაპიტალი, რომელიც კორპორაციის საკუთრებაა და ქართველებიც მონაწილეობენ კორპორაციის კაპიტალის ფორმირებაში.

ტრანსნაციონალური კორპორაციები (ტნკ) ეკონომიკური პროფილის დიდი საერთაშორისო კომპანიებია, რომლებიც კონტროლს უწევენ მსოფლიო მეურნეობის ერთ ან რამდენიმე დარგს. ასეთ კომპანიებს საწარმოები გააჩნია რამდენიმე ქვეყანაში. ტნკ-ებს უდიდესი გავლენა აქვთ მსოფლიო ეკონომიკაზე და ასევე დიდ როლს თამაშობენ გლობალიზაციის პროცესში. ტნკ-ები ყველა დარგს მოიცავს. გვხვდება როგორც წარმოებაში, ისე მომსახურებაში [32].

გლობალიზაციის პროცესმა არა მარტო ძალიან გაზარდა ტნკ-ების როლი მსოფლიო ეკონომიკასა და პოლიტიკაში და ისინი საერთაშორისო ურთიერთობების ერთ-ერთ ძირითად მოთამაშეებად აქცია, არამედ მნიშვნელოვნად შეცვალა მათი სტრუქტურა და შინაარსი. მაგალითად, “ფორდ მოტორსის” მართვა და კონროლი აღარ ხორციელდება ერთი

ცენტრიდან და გადანაწილებულია მთელ მსოფლიოში. ეს ცენტრები დაკომპლექტებულია ადგილობრივი კადრებით.

თანამედროვე ეტაპზე საერთაშორისო ტრანსნაციონალური კორპორაციები (ტნკ) მსოფლიო ეკონომიკის და საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების განვითარების უმნიშვნელოვანესი ელემენტია. მათი ინტენსიური საქმიანობა ასახავს საერთაშორისო კონკურენციის გამწვავებასა და შრომის საერთაშორისო დანაწილების გაღრმავებას. ტნკ-ების ერთ-ერთი დამახასიათებელი ნიშანია უზარმაზარი დანახარჯები სამეცნიერო კვლევით და საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოებზე – ზოგჯერ მილლიარდ დოლარსაც კი აჭარბებს (“IBM”, “Ford” და სხვ.). საერთაშორისო კორპორაცია შეიძლება ვიცნოთ მისი აქტივების სტრუქტურით. ზოგიერთი უცხოელი ავტორი საერთაშორისოს მიაკუთვნებს კომპანიებს, რომელთაც თავიანთი აქტივების 25% გატანილი აქვთ საზღვარგარეთ (“ფორდი”, “ეკსონი”, “აიბიემ”). საერთაშორისო კორპორაციები ერთის მხრივ არის შედეგი სწრაფად განვითარებადი საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობებისა, ხოლო მეორე მხრივ თვითონ წარმოადგენენ მათზე ზემოქმედების მძლავრ მექანიზმს.

ამჟამად ეკონომიკაში არ არსებობს არცერთი მნიშვნელოვანი პროცესი, რომელიც ტრანსნაციონალური კორპორაციების მონაწილეობის გარეშე ხორციელდება. ისინი პირდაპირ და ირიბად მონაწილეობენ მსოფლიო პოლიტიკურ პროცესებში. სამრეწველო აქტივების ძირითადი ნაწილი თავმოყრილია ოთხ დარგში: ნავთობის, საავტომობილო, ქიმიური და ფარმაცევტული. კორპორაციათა აქტივობა მომპოვებელ მრეწველობაში მკვეთრად შემცირდა.

კორპორაციის ძირითადი მიზანია მსოფლიო ბაზრებისთვის საქონლის მაქსიმალურად დაბალ ფასში წარმოება. ამ მიზნის მიღწევა შესაძლებელია პროდუქციის წარმოებისათვის ყველაზე წარმატებული ადგილის შერჩევით ან მასპინძელი სახელმწიფოსაგან საგადასახადო შეღავათების მიღებით. ტრანსნაციონალურ კორპორაციებს გააჩნიათ გამორჩეული მენეჯერული

ნიჭი, ფინანსური საშუალებები და ტექნიკური რესურსები, და ისინი ეწევიან უდიდეს საქმიანობას კოორდინირებული გლობალური სტრატეგიის ფარგლებში. ასეთი კორპორაციები ეკონომიკური ურთიერთობების ინტერნაციონალიზაციის ყველაზე თვალსაჩინო მოვლენაა. ეს არის კაპიტალის გატანის ერთ-ერთი ფორმა

ყველაზე ინტერნაციონალიზირებული კომპანია უმსხვილეს ტნკ-ებს შორის არის შვეიცარული “ნესტლე”. მისი საზღვარგარეთის გაყიდვების მოცულობა შეადგენს მთელი გაყიდვების 98%-ს. “ფილიპსისთვის” ეს მაჩვენებელია – 88%, “ბრიტიშ პეტროლეუმი” – 75% [33].

უცხოურ ლიტერატურაში გამოყოფენ ტრანსნაციონალური კორპორაციების შემდეგ ნიშნებს:

1. ფირმა წარმოებული პროდუქციის რეალიზაციას ერთზე მეტ ქვეყანაში ახორციელებს;
2. მისი საწარმოები და ფილიალები ორ ან მეტ ქვეყანაში არსებობს;
3. მისი მესაკუთრეები სხვადასხვა ქვეყნის რეზიდენტები არიან.

აღნიშნულ კატეგორიაში მოსახვედრად ფირმისათვის საკმარისია, რომ ერთ რომელიმე ნიშანთან იყოს შესაბამისობაში. ბევრ მსხვილ კომპანიას კი სამივე ნიშანი აქვს [34].

70-იანი წლების დასასრულისთვის 6 000-ზე მეტი ასეთი კომპანია იყო რეგისტრირებული – 27 000 ფილიალით. ამჟამად 80 000 კომპანიაა 800 000 ფილიალით და 75 მლნ. დასაქმებულით.

ტრანსნაციონალურმა კორპორაციებმა მსოფლიო ეკონომიკა საერთაშორისო წარმოებად აქციეს, უზრუნველყვეს სამეცნიერო და ტექნიკური პროგრესის განვითარება ყველა მიმართულებით.

ტრანსნაციონალური კორპორაციები სამ ორგანიზაციულ ტიპად იყოფა: ვერტიკალურად ინტეგრირებულ, ჰორიზონტალურად ინტეგრირებულ და კონგლომერატულ (ზოგიერთ ავტორთან გვხვდება - დივერსიფიცირებული [34]) ტიპებად. ვერტიკალურად ინტეგრირებული კორპორაციები ძირითადად მინერალური ნედლეულის მოპოვებითა და

გადამუშავებით არიან დაკავებულნი, ნავთობწარმოების სფეროში კი მათი ფუნქციები ძირითადად დისტრიბუციას მოიცავს. ასეთი კორპორაციები ხშირად ფლობენ ბენზინგასამართ სადგურებს. წარმოების სფეროში მომრავლდა ისეთი ტრანსნაციონალური კორპორაციები, რომლებიც ნაწილებს ერთ ქვეყანაში ამზადებენ და სხვაგან აწყობენ. მაგალითად, იაპონიისა და ამერიკის ელექტროსაქონლის მწარმოებელ ფირმებს ამწყობი ქარხნები აქვთ ისეთ ქვეყნებში, როგორებიცაა ტაივანი, ტაილანდი, ფილიპინები, მალაიზია, სამხრეთ კორეა და სხვ., სადაც მათ ქვეყნებთან შედარებით იაფი მუშახელია. ჰორიზონტალური ინტეგრაცია გულისხმობს ერთი ტიპის ქარხნების მუშაობას სხვადასხვა ქვეყანაში, ანუ როდესაც ცენტრალური ქარხანა და მისი შვილობილი კომპანიები იდენტური საქმიანობით არიან დაკავებულნი. კონგლომერატული ტიპის კორპორაციები ბევრ განსხვავებულ სფეროში არიან ჩაბმულნი ერთდროულად, მაგ., ნავთობის, სოფლის მეურნეობის, ნარჩენების გადამუშავების, მედიის, სამხედრო ტექნიკის წარმოების და სხვ [38].

კარგი კორპორაციული მართვა ხელს უწყობს აქციონერთა და პოტენციურ ინვესტორთა შორის ნდობის ამაღლებას, ამიტომ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ კორპორაციული მართვა ეხმარება კომპანიებს უფრო უკეთ წარმართონ თავიანთი საქმიანობა, მოიზიდონ დამატებითი კაპიტალი კომპანიის გასაფართოებლად და აიმაღლონ კონკურენტუნარიანობის დონე. კომერციული ბანკების განსაკუთრებული როლის და მნიშვნელობის გამო ქვეყნის ეკონომიკაში, კორპორაციულ მართვას კიდევ უფრო მეტი მნიშვნელობა ენიჭება კომერციული ბანკებისთვის.

კორპორაციული მართვა წარმოადგენს კომპანიის მართვისა და კონტროლის ერთიან სისტემას, რომელიც განსაზღვრავს უფლებებისა და პასუხისმგებლობების გადანაწილებას მმართველ ორგანოებს, აღმასრულებელ ორგანოებს, აქციონერებსა და კომპანიით დაინტერესებულ სხვა მხარეებს შორის. კორპორაციული მართვა ასევე მოიცავს გადაწყვეტილებების მიღებასა და კომპანიის საქმიანობის განხორციელების

ეფექტურობაზე მონიტორინგთან დაკავშირებულ წესებსა და პროცედურებს.

საქართველოში კორპორაციული ურთიერთობების თავისებურებებისა და სპეციფიკის გამოკვლევა აღნიშნული ურთიერთობების მართვის მსოფლიო გამოცდილების ანალიზის გარეშე შეუძლებელია.

განვითარებული ქვეყნების ეკონომიკურ პრაქტიკაში ტრადიციულად განასხვავებენ კორპორაციული მართვისა და კონტროლის სამ მოდელს: ანგლო-ამერიკულს, იაპონურს და კონტინენტალურს. ანგლო-ამერიკულში უპირობო პრიორიტეტია აქციონერთა უფლებები. ძირითადი კონტროლი ხორციელდება კაპიტალის ბაზრის მეშვეობით.

კონტინენტალური – საბანკო კონტროლის მოდელი, როდესაც ბანკები და დირექტორთა საბჭოში მათი წარმომადგენლები გადამწყვეტ როლს თამაშობენ წარმოების მართვაში.

ასეთი დაყოფა პირობითია და ხორციელდება იმ მახასიათებელი ნიშან-თვისებების გამოსაყოფად, რომლებმაც გლობალიზაციის პირობებში შეიძლება სახეცვლილება განიცადონ. ორგანიზაციის მმართველობით საქმიანობაში, მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის პირობებში მჭიდროდაა გადაჯაჭვული შრომის ორგანიზაციის ტრადიციული, ნაციონალური და თანამედროვე ფორმები [23].

ანგლო-ამერიკული მოდელი ორიენტირებულია აქციონერთა ფინანსური ინტერესების უპირატესად დაკმაყოფილებაზე. გერმანულ მოდელში აქციონერები გადამწყვეტ როლს თამაშობენ კომპანიის საქმიანობის სტრატეგიულ დაგეგმვაში. გერმანულ მოდელში საყრდენია ყველა დაინტერესებული მხარის ინტერესთა ბალანსის შენარჩუნება და ურთიერთპასუხისმგებლობა. ახასიათებს გამოხატული სოციალური ორიენტაცია. ითვლება, რომ ამერიკული მოდელი ხელს უწყობს დინამიურობას, ხოლო გერმანული – მდგრადობას.

იაპონური მოდელი ჩამოყალიბდა მართვასა და ორგანიზაციაში მსოფლიო გამოცდილების ათვისებისა და საკუთარი ტრადიციების

შენარჩუნების საფუძველზე. მისი განმასხვავებელი ნიშანია: სოციალური ერთსულოვნება – კომპანიის დონეზე და საქმიანი ერთსულოვნება – სამრეწველო ჯგუფის დონეზე. გერმანული მოდელისგან განსხვავებით, ამ ერთსულოვნებას აქვს არა თანასწორი, არამედ იერარქიული ხასიათი – იაპონიაში ფართოდ დამკვიდრდა პატერნალიზმის დოქტრინა, რაც გულისხმობს მეწარმეთა „მამობრივ“ დამოკიდებულებას დაქირავებული თანამშრომლების მიმართ [23].

ანგლო-ამერიკული მოდელი ორიენტირებულია მართვის სისტემის მაქსიმალურ მოქნილობაზე, კომპანიის შეგუებაზე გარე გარემოს სწრაფი ცვალებადობისადმი, ინოვაციების განვითარებისადმი; გერმანულ-იაპონური კი ხასიათდება საწარმოს შიგა და გარე გარემოს მაღალი სტაბილურობით, გაკოტრებისა და ინტერესთა კონფლიქტების მცირე რისკებით.

ზოგიერთი ავტორი განსაკუთრებით გამოკვეთს მართვის ამერიკულ და იაპონურ მოდელებს და მრავალრიცხოვანი კვლევების საფუძველზე მათი მახასიათებლების შედარებას გვთავაზობს იხ. ცხრილი 2.1.2 [52].

მე-20 საუკუნის 70-იან წლებამდე მთელ მსოფლიოში წარმოებული პროდუქციის მოცულობით და შრომის ნაყოფიერების მაჩვენებლებით ლიდერობდა ამერიკის შეერთებული შტატები. ეს უმთავრესად მიეწერებოდა ამერიკული მენეჯმენტის ეფექტიანობას. 70-იანი წლების შემდეგ ამერიკის ნაცვლად მსოფლიო ეკონომიკაში ლიდერად უკვე გვევლინება იაპონია, რომლის მენეჯმენტის თავისებურებამ მრავალი მეცნიერის ყურადღება მიიპყრო. იაპონური მენეჯმენტი მკვეთრად განსხვავდება ამერიკულისგან და ხშირ შემთხვევაში მისი საპირისპიროც კია. მეცნიერები სწორედ იმით დაინტერესდნენ, თუ მენეჯმენტის რა თავისებურებებმა შეაძლებინა იაპონიას რომ გამხდარიყო მსოფლიო ლიდერი. აშშ-ში გადაწყვეტილებათა მიღების მექანიზმი გამოირჩევა მრავალსაფეხურიანობით და ავტორიტარულობით, ხოლო იაპონიაში იერარქიის საფეხურების რაოდენობა გაცილებით ნაკლებია და

გადაწყვეტილებები მიიღება კოლექტიურად, ყველას აზრის გათვალისწინებით ვისაც კი ეხება ისინი. ეს ორი ქვეყანა მკვეთრად განსხვავდება ერთმანეთისგან ორგანიზაციული კულტურითაც.

აშშ-ს ორგანიზაციული კულტურა მიმართულია თანამშრომელთა კონკურენციაზე, მკაფიო თანამდებობრივ ინსტრუქციებზე, თანამდებობების მკაცრ კლასიფიკაციაზე, სოციალურ სტატუსებს შორის დიდ განსხვავებებზე თანამდებობიდან გამომდინარე. ეს ყოველივე აფერხებს თანამშრომლების ურთიერთდახმარების შესაძლებლობების რეალიზებას და შეუძლებელს ხდის ხელმძღვანელობის კრიტიკას. ორგანიზაციული კულტურა იაპონიაში უმთავრესად გამოირჩევა მუშაობის გუნდური ხასიათით, თანამშრომლობით, არ არის უფლებების და მოვალეობების მკაცრი განაწილება, შრომის ანაზღაურებებს შორის განსხვავებები არ არის დიდი, თანამდებობა არ იძლევა გარკვეულ პრივილეგიებს, განსაკუთრებულ სტატუსს. იაპონიის ორგანიზაციებში მმართველურ გადაწყვეტილებებში მონაწილეობას ღებულობს თანამშრომელთა 65%, ხოლო აშშ-ში - 12%. იაპონიაში პირადი და ორგანიზაციული ინტერესების თანხვედრა აღინიშნება თანამშრომელთა 93%-ში, ხოლო აშშ-ში თანამშრომელთა 9%-ში [52].

როგორც ამ მოკლე მიმოხილვიდან ჩანს, მთლიანობაში იაპონიის კომპანიებში მართვისა და შრომის ორგანიზაციის სისტემა ორიენტირებულია ადამიანური რესურსებისთვის დასაქმების მაქსიმალური გარანტიების შექმნაზე, შრომაში ჩართულობის მაღალი ხარისხის შენარჩუნებაზე, ორგანიზაციისადმი ერთგულების მაღალი მაჩვენებლების მიღწევაზე, თანამშრომლური და დადებითი ორგანიზაციული კლიმატის შექმნაზე, სტატუსური უთანასწორობის მინიმიზაციაზე და შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებლის ამაღლებაზე.

მენეჯმენტის იაპონური და ამერიკული მოდელების შედარება

იაპონია	აშშ
მმართველური გადაწყვეტილებების მიღება ხდება კოლექტიურად ერთსულოვნების საფუძველზე	გადაწყვეტილების მიღების ინდივიდუალური ხასიათი
კოლექტიური პასუხისმგებლობა	ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა
მართვის მოქნილი სისტემა (მოცემული ორგანიზაციისთვის ინდივიდუალური)	მკაცრად ფორმალიზებული მართვის სტრუქტურა
კონტროლის არაფორმალური ორგანიზაცია	კონტროლის მკვეთრად ფორმალიზებული სტრუქტურა
კოლექტიური კონტროლი	ხელმძღვანელობის ინდივიდუალური კონტროლი
მომუშავის შრომის შენელებული შეფასება და სამსახურებრივი დაწინაურება	შრომის შედეგების სწრაფი შეფასება და დაჩქარებული სამსახურებრივი დაწინაურება
ხელმძღვანელის ძირითადი თვისება - მოქმედებათა კოორდინაციის და კონტროლის განხორციელების უნარი	ხელმძღვანელის ძირითადი თვისება - პროფესიონალიზმი და ინიციატივა
ჯგუფზე ორიენტირებული მართვა	პიროვნებაზე ორიენტირებული მართვა
მართვის შეფასება - კოლექტივში ჰარმონიის მიღწევით და კოლექტიური შედეგით	მართვის შეფასება - ინდივიდუალური შედეგის მიხედვით
დაქვემდებარებულებთან არაფორმალური ურთიერთობები	დაქვემდებარებულებთან ფორმალური ურთიერთობები
სამსახურებრივი დაწინაურება უფროსობის და მუშაობის სტაჟის მიხედვით	სამსახურებრივი დაწინაურება განისაზღვრება ინდივიდუალური შედეგებით
უნივერსალური ტიპის ხელმძღვანელების მომზადება	ვიწროდ სპეციალიზირებული ხელმძღვანელების მომზადება
შრომის ანაზღაურება ჯგუფის მუშაობის მაჩვენებლების და სამუშაო სტაჟის მიხედვით	შრომის ანაზღაურება ინდივიდუალური მიღწევების მიხედვით
ორგანიზაციაში ხელმძღვანელის და მომუშავეების გრძელვადიანი დასაქმება	სამუშაოზე დაქირავება მცირე ვადით

უახლესი ტექნოლოგიების ათვისების თვალსაზრისით იაპონია მთელ მსოფლიოში გამორჩეული ქვეყანაა, მაგრამ მიუხედავად ამისა,

ადამიანურ ფაქტორს ამ კოლექტივისტურ კულტურაში ძალიან მაღალი პრიორიტეტი აქვს მინიჭებული. მხოლოდ ასეთ პირობებში ხდება შესაძლებელი ადამიანური რესურსების პოტენციალის მაქსიმალური გამოყენება ორგანიზაციების გაძლიერებისა და განვითარებისთვის. ეს ყოველივე მეტყველებს ადამიანურ ფაქტორის დიდი მნიშვნელობის გაცნობიერების სასარგებლოდ და სწორედ ამის საფუძველზე გახდა შესაძლებელი ის, რომ იაპონია დღემდე ინარჩუნებს ლიდერის პოზიციებს მსოფლიოს ეკონომიკაში. აშშ-ს ორგანიზაციები უფრო მეტ ყურადღებას უთმობენ ტექნოლოგიების განვითარებას და ნაკლებ მნიშვნელობას ანიჭებენ ადამიანური რესურსების პოტენციალის მაქსიმალურ რეალიზებას. ეს არის მათი მართვის ადმინისტრაციული სტილის თავისებურება. იმის გამო, რომ თანამედროვე განვითარებული ქვეყნები ტექნოლოგიური განვითარების თვალსაზრისით დიდად უკვე აღარ განსხვავდებიან ერთმანეთისგან, როგორც ეს იყო მე-20 საუკუნის 70-იან წლებამდე, როდესაც აშშ ლიდერობდა მსოფლიოში, მენეჯმენტის ამერიკული მოდელი თანდათან კარგავს თავის მიმზიდველობას და სულ უფრო მეტი ქვეყნები ცდილობენ, რომ მართვისა და შრომის ორგანიზაციის მოდელებში შეიტანონ იაპონური მოდელის ელემენტები. რაც შეეხება განვითარებად ქვეყნებს, რომელთა რიცხვსაც მიეკუთვნება საქართველო, მათი ეკონომიკური განვითარება შესაძლებელია ხდებოდეს ზემოთ გამოკვეთილი ორი ძირითადი მიმართულებით: 1. თანამედროვე ტექნოლოგიების ათვისების; 2. მართვის, შრომის ორგანიზაციის და ორგანიზაციული ქცევის ეფექტიანი მოდელების დანერგვის. პირველ შემთხვევაში ეტალონური მნიშვნელობა ენიჭება ამერიკულ სინამდვილეში აპრობირებულ პრაქტიკას, ხოლო მეორე შემთხვევაში - იაპონურ სინამდვილეში აპრობირებულ პრაქტიკას. თანამედროვე ტექნოლოგიების ათვისების შემთხვევაში საჭირო ხდება კოლოსალური თანხების გაღება, რაც განვითარებადი ქვეყნების მცირე რესურსების პირობებში განუხორციელებელ ამოცანას წარმოადგენს. ამ კუთხით გარკვეული

პროგრესის მიღწევა შესაძლებელი იქნებოდა იმ შემთხვევაში, თუკი განვითარებული ქვეყნები დახმარების ფორმით ხელშემწყობ პროგრამებს განახორციელებდნენ. მაგრამ, როგორც პრაქტიკა აჩვენებს, ამის ალბათობა სასურველზე გაცილებით უფრო ნაკლებია. აქედან გამომდინარე, განვითარებადი ქვეყნების ეკონომიკური განვითარებისთვის ყველაზე უფრო რეალურს და ადეკვატურს წარმოადგენს ორგანიზაციებში მართვის და შრომის ორგანიზაციის იაპონური მოდელის ელემენტების დანერგვა, რომელიც უკვე არსებული მატერიალური რესურსების და ადამიანური პოტენციალის მაქსიმალური ეფექტიანობით გამოყენების შესაძლებლობას იძლევა. ორგანიზაციული ქცევის მოდელის ამ ელემენტების სელექციის ფუნქციას ასრულებს ორგანიზაციული კულტურა, რომელიც ასახავს ეროვნული კულტურის თავისებურებებს და მის სპეციფიკურ ნაირსახეობას წარმოადგენს. ორგანიზაციის ეფექტიანობის განმსაზღვრელ ფაქტორთა შორის აგრეთვე მნიშვნელოვანია ორგანიზაციული კლიმატი და შრომითი განწყობები (შრომაში ჩართულობა, ორგანიზაციისადმი ერთგულება და სამუშაოთი კმაყოფილება). ორგანიზაციების მაქსიმალური ეფექტიანობა მიიღწევა ყველა ზემოხსენებული ფაქტორის მაღალ დონეზე ფუნქციონირების საფუძველზე.

საქართველოსთვის, როგორც განვითარებადი ქვეყნისთვის, მნიშვნელოვანია განვითარებული ქვეყნების ეკონომიკაში დამკვიდრებული სხვადასხვა ორგანიზაციული სისტემების საფუძვლიანი შესწავლა და მათში ყველაზე უფრო ქმედითი კომპონენტების გამოკვეთა.

კორპორაციის ორგანიზაციისა და მართვისადმი სისტემური მიდგომა არის საშუალება იმისა, რომ ერთ კომპოზიციაში მოექცეს ცალკეული მდგენელები. სისტემად იწოდება ურთიერთდაკავშირებული ელემენტების ერთობლიობა, განკუთვნილი განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად. სისტემების არსებობა და ფუნქციონირება განპირობებულია რიგი კანონზომიერებებით: მთლიანობა, ინტეგრაციულობა, კომუნიკაციურობა, იერარქიულობა, განხორციელებადობა და სხვ.

პრაქტიკაში იყენებენ სისტემის ორ ტიპს – დახურულს და ღიას. თუკი დახურული სისტემისთვის დამახასიათებელია მეტ-ნაკლებად მკაცრად ფიქსირებული საზღვრები და დამოუკიდებლობა გარე გარემოსგან, ღია სისტემა მჭიდროდ ურთიერთობს გარე გარემოსთან, საიდანაც ის იღებს ენერგიას, ინფორმაციას, მასალებს. გარდა ამისა, ღია სისტემას აქვს შესაძლებლობა შეეგუოს ცვლილებებს გარე გარემოში თვითშენარჩუნებისა და შემდგომი ფუნქციონირებისათვის. კორპორაცია წარმოადგენს ღია სისტემას, რამდენადაც მისი გადარჩენა დამოკიდებულია გარე გარემოზე.

იმისათვის, რომ გადარჩენენ, საწარმოებს უნდა შეეძლოთ დროული რეაგირება გარე გარემოს ზოგჯერ არასტაბილურ, გაურკვეველ ცვლილებებზე, რაც შეიძლება უმტკივნეულოდ შეეგუონ იქ მიმდინარე პროცესებს. მაქსიმალური სარგებელი მიიღონ საბაზრო შესაძლებლობებიდან საწარმოს პოტენციალის გამოყენებით. ეს ყოველივე მოითხოვს საწარმოში მუდმივი პროგნოზირებისა და კონტროლის ორგანიზაციას შიდა და გარე გარემოს ცვლილებებზე, ისეთი მექანიზმების შექმნას, რომლებიც უზრუნველყოფენ საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურის ამ ცვლილებებით გამოწვეულ განვითარებას [11].

კორპორაცია წარმოადგენს რთულ სოციალურ-ეკონომიკურ და ტექნიკურ სისტემას, რომელიც მოიცავს სხვადასხვა სახის რესურსებს და ფაქტორებს, ადამიანებს, საწარმოებს, რომლებიც გაერთიანებულნი არიან თანამშრომლობისა და საერთო მიზნის მისაღწევად. სოციალურ-ეკონომიკურ სისტემაში მთავარი და ყველაზე უფრო აქტიური ელემენტია ადამიანი. ამ სისტემის საფუძველში დევს საზოგადოებრივი, ჯგუფური და კერძო ინტერესების ერთობლიობა, რომელიც გავლენას ახდენს მის მდგომარეობასა და განვითარებაზე. რაციონალური სისტემები არის სიცოცხლისუნარიანი, მოძრავი, აქვთ თვითმართვისა და თვითორგანიზაციის უნარი.

კორპორაციები მიეკუთვნება დინამიკურ სისტემებს, რომლებიც გამუდმებით იცვლიან თავიანთ პარამეტრებს დროში და არიან

მრავალდონიანი, შედგებიან მასში შემავალი ორგანიზაციებისგან (ქვედანაყოფებისგან). ყოველი ორგანიზაცია (ქვედანაყოფი) თავის მხრივ შეიძლება განვიხილოთ როგორც დამოუკიდებელი ეკონომიკური სისტემა.

კორპორაციები მიეკუთვნება განვითარებად სისტემებს, რომლებშიც ერთდროულად მიმდინარეობს ფუნქციონირებისა და განვითარების პროცესები. ფუნქციონირების პროცესში ისინი ახორციელებენ თავიანთ ძირითად საწარმოო ფუნქციას, განვითარების პროცესში გადიან ხარისხობრივ გარდაქმნებს საწარმოო საქმიანობაში.

კორპორაციები მიეკუთვნება სტოქასტურ სისტემებს, რომელთა ქცევა შეიძლება განსაზღვრო მხოლოდ ალბათობით კატეგორიებში. კორპორაციის ალბათობითი ხასიათი განპირობებულია როგორც ქვეყნის საერთო პოლიტიკური და ეკონომიკური სიტუაციიდან და გარე გარემოს სხვა ცვალებადი ფაქტორებით, ისე სისტემისა და მისი ელემენტების გაურკვეველი ქცევით. კორპორაციული მართვის სისტემის ზოგადი მიზანია კორპორაციის სტაბილური, ეფექტიანი მუშაობის უზრუნველყოფა [21].

ინტეგრირებული კორპორაციული სტრუქტურების (იკს) ჩამოყალიბებას დიდი მაკროეკონომიკური მნიშვნელობა აქვს. იკს-ის შექმნის მთავარი მიზანია მისი წევრების მატერიალური, არამატერიალური აქტივების და ფინანსური რესურსების გაერთიანება, რათა გაიზარდოს წარმოების კონკურენტუნარიანობა და ეფექტიანობა, რაციონალური ტექნოლოგიური და კოოპერაციული კავშირები, ამალდეს საექსპლოატაციო პოტენციალი, დაჩქარდეს სამეცნიერო-ტექნიკური პროგრესი, მოხდეს თავდაცვითი საწარმოების კონვერსია და ინვესტიციების მოზიდვა.

ახალი, გადახდისუნარიან მოთხოვნაზე ორიენტირებული, ინტეგრირებული საწარმოო კორპორაციული სტრუქტურების შექმნა მრეწველობის მართვის ტრადიციული სისტემის ცვლილების ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორია. ამიტომ სახელმწიფომ უნდა შეიმუშაოს საბაზრო

გარდაქმნების ადეკვატური მართვის ეკონომიკური სტრატეგია, რომელიც მთელ რიგ ურთიერთდაკავშირებულ მიმართულებებს უნდა მოიცავდეს.

პირველ რიგში, ისეთი საკანონმდებლო საფუძვლების და ნორმატივების მომზადება და მიღება, რომლებიც დაარეგულირებენ იკს-ების საქმიანობას; კონტროლი მათ დაცვაზე; სამრეწველო პოლიტიკის პრიორიტეტების და ძირითადი ამოცანების ფორმირება; სამრეწველო კომპლექსისა და მცირე ბიზნესის განვითარების პრიორიტეტული მიმართულებების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამების მომზადება; მონოპოლიის შეზღუდვა და კონკურენციის სტიმულირება.

მეორე – ეკონომიკური რეგულირების კორპორაციული ორგანოების ფორმირება. ამასთან, მთავარი ნიშანი ინტეგრირებული კორპორაციული სტრუქტურისა გაერთიანებაში სპეციალიზირებული მმართველი კომპანიის არსებობა მმართველობითი საქმიანობის შემდეგ ფუნქციებში უნდა გამოიხატოს:

- მართვის სახელმწიფო ორგანოებთან რაციონალური (პარტნიორული, სახელმეკრულებო) კავშირების უზრუნველყოფა;

- სამეურნეო სტრუქტურების ერთობლივი მუშაობისას კორპორაციული გეგმებისა და პროგრამების მომზადება, კოორდინაცია და მათ შესრულებაზე კონტროლი;

- გარე ინტერესების მოზიდვა;

- საფონდო ბაზარზე საქმიანობის კორპორაციული სტრატეგიის შემუშავება და რეალიზაცია;

- აქციონერთა ინტერესების დაცვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სხვა მმართველობითი ფუნქციების შესრულება.

მესამე – მართვის ორგანოების გამართული სისტემის შექმნა, რომელიც მოიცავს მთლიან კორპორაციულ სივრცეს (სახელმწიფო და მუნიციპალური საწარმოები, შედასაფირმო მართვა და ა.შ.).

გარდამავალი ეკონომიკის პირობებში ბევრი სამართლებრივი საკითხი ჯერ კიდევ დასარეგულირებელი და ხშირად ურთიერთგამომრიცხავი

ხასიათისაა. ამიტომაც ძალიან აქტუალურია კორპორაციული სამართლის, როგორც კორპორაციის მართვის სტრატეგიის საფუძველის, ფორმირების საკითხი. ქვეყანაში უნდა მოქმედებდეს ისეთი ნორმატიულ-საკანონმდებლო ბაზა, რომ წინააღმდეგობაში არ მოდიოდეს კორპორაციის, როგორც ეკონომიკის დამოუკიდებელი კონკურენტუნარიანი რგოლის იდეასთან.

იკს-ის შექმნით მიღებული ყველა ეფექტი დაკავშირებულია მასშტაბის ფაქტორთან ან სინერგეტიკულ ეფექტთან. პირველ რიგში, ამ დროს ხდება მსხვილი ფინანსური ნაკადების კონსოლიდაცია ერთ ადგილას; გარდა ამისა, რამდენიმე იურიდიული პირის (საწარმოს) გაერთიანება ერთი მმართველობის ქვეშ ამცირებს მათ ერთობლივ მოთხოვნას საბრუნავ საშუალებებზე. იკს-ებს ფინანსური სიძლიერის გამო აქვთ მსხვილი კრედიტების მიღების გარანტია. ასევე ფლობენ სხვა უპირატესობებსაც, რაც მათი ინვესტიციური მიმზიდველობით აიხსნება. და ბოლოს, იკს საშუალებას იძლევა ძირითადი ბიზნეს-პროცესების მართვის ცენტრალიზაციისა და, შესაბამისად, მენეჯერებს ამ ბიზნეს-პროცესების ოპტიმიზაციისათვის მანევრირების ფართო არეალი ექმნებათ. იკს-ის ასევე მნიშვნელოვანი უპირატესობაა საბაზრო რისკების დივერსიფიცირების შესაძლებლობა.

ინტეგრირებულ კორპორაციულ სტრუქტურებს აქვს მართვის სამი დონე:

1. პირველი დონეა კორპორაციული ცენტრი, რომელიც ასრულებს შემდეგ ამოცანებს: სააქციო კაპიტალის მართვა, საბაზრო სეგმენტების პორტფელის მართვა და რესურსების დარგთაშორისი განაწილება.

2. მეორე დონე - მმართველი კომპანიები, რომლებიც მოქმედებენ ბაზრის სხვადასხვა სეგმენტზე და ასრულებენ შემდეგ ამოცანებს: საწარმოო ქსელის მართვა, ბიზნეს-პროცესების მართვა და რესურსების ქსელისშიდა განაწილება.

3. მესამე დონეს განეკუთვნებიან სამეწარმეო და მომსახურების (სერვისული) კომპანიები, რომლებიც ახორციელებენ საწარმოო ობიექტებისა და პროცესების მართვას, ასევე რესურსების გამოყენებას (მოხმარებას).

ინტეგრირებული კორპორაციული სტრუქტურები არის ორი სახის: ვერტიკალურად ინტეგრირებული და ჰორიზონტალურად ინტეგრირებული. ვერტიკალურად ინტეგრირებულ კორპორაციულ სტრუქტურებში გაერთიანებულია საწარმოები, რომლებიც ახორციელებენ მთლიან საწარმო-ტექნოლოგიურ ციკლს დამამზადებელი სტადიიდან (ნედლეულის მოპოვება) საბოლოო პროდუქციის წარმოებამდე. ვერტიკალურად ინტეგრირებული კომპანიების კლასიკური მაგალითია ნავთობმომპოვებელი და ერთდროულად ნავთობგადამამუშავებელი კომპანიები (მაგალითად, “ლუკოილი”). ვერტიკალური ინტეგრაცია, უპირველეს ყოვლისა, საშუალებას იძლევა “მოკვეთონ” კონკურენტები ნედლეულის დეფიციტური წყაროებიდან.

ვერტიკალურ ინტეგრაციას აქვს სხვა უპირატესობებიც: რადგანაც საწარმოებს აქვთ მჭიდრო სამეურნეო კავშირები, მცირდება მოთხოვნა საბრუნავ საშუალებებზე და იმის წყალობით, რომ ჩაბმულნი არიან ერთიან ტექნოლოგიურ ჯაჭვში, ინარჩუნებენ მაღალ ტექნოლოგიურ და საწარმოო სტანდარტებს. ამგვარად, ვერტიკალური ინტეგრაცია, უპირველეს ყოვლისა, ეს არის დარგთაშორისი ინტეგრაცია განსაზღვრული პროდუქციის წარმოების მიმართულებით.

ჰორიზონტალურად ინტეგრირებული კორპორაციული სტრუქტურები ერთი მმართველობის ქვეშ აერთიანებენ ტექნოლოგიურად და წარმოებული პროდუქციის მხრივ ერთგვაროვან საწარმოებს, რაც პირველ რიგში, ბაზრის წილის გაზრდის შესაძლებლობას იძლევა. მონოპოლიური ან თითქმის მონოპოლიური მდგომარეობა ბაზარზე აღნიშნულ სტრუქტურას საშუალებას აძლევს, კონკურენტებს უკარნახოს ფასების პოლიტიკა, ხარისხისა და სერვისის სტანდარტები. ეს კი ბიძგია,

რომ უფრო სრულად დაიპყროს ბაზარი და მიაღწიოს ე.წ. “კოკა-კოლას” ეფექტს.

ჰორიზონტალურად ინტეგრირებული კომპანიების უპირატესობებია ასევე ის, რომ მათ შეუძლიათ პირობები უკარნახონ ერთი მხრივ, ნედლეულის, მასალების და მაკომპლექტებელი ნაკეთობების მომწოდებლებს, ხოლო მეორე მხრივ - ტექნოლოგიურ ჯაჭვში თავიანთ მომდევნო რგოლს - გამსაღებელ, სადილერო სტრუქტურებს.

შესაქმნელი კორპორაციის მისია შეიძლება შემდეგნაირად ფორმულირდეს: მეურნეობრიობის ყველა დარგის საჭიროებათა დაკმაყოფილება. კორპორაციის მისიიდან გამომდინარე განისაზღვრება მისი სტრატეგიული მიზნები: დაიკაოს ლიდერი პოზიციები და შექმნას “თამაშის წესები” ბაზრის შესაბამის სექტორებში, გაზარდოს კაპიტალიზაცია.

გაყიდვების მოცულობაში ლიდერობა მიიღწევა კორპორაციის წევრთა გაყიდვათა მოცულობების ინტეგრაციის, ასორტიმენტის ერთობლივი პორტფელის მართვის, მსხვილ კორპორაციულ კლიენტებთან და რეგიონებთან მუშაობის ხარჯზე.

დანახარჯების მინიმიზაციაში ლიდერობა შეიძლება მიღწეულ იქნას საქმიანობის ყველა მიმართულებით დანახარჯების მართვის ხარჯზე, მმართველობითი და ფინანსური აღრიცხვის სწორი ორგანიზაციით, წარმოების ხელსაყრელი მოცულობის შერჩევით, საწარმოო, სატრანსპორტო და მომსახურების სამუშაოებში ეკონომიით, კორპორაციის შიგნით რესურსების მანევრირებით, ეფექტური ტექნოლოგიების დანერგვით, ტენდერებითა და კონკურსებით შესყიდვების ორგანიზაციით და სხვ.

კორპორაციისა და მისი წევრების საქმიანობის რენტაბელობა მიიღწევა გაყიდვების მოცულობის გაზრდით და ხვედრითი დანახარჯების, ტრანსაქციური დანახარჯების და დაკარგული მოგების მინიმიზაციით, ასევე: კლიენტების სრული დაკმაყოფილების, ახალ ბაზრებზე ახალი პროდუქციის გასვლის, მოთხოვნის ფორმირების და მისი დაკმაყოფილების,

ასორტიმენტის ერთობლივი პორტფელის მართვის, რესურსებისა და სიმძლავრეების მანევრირების გზით.

მომხმარებელთა სრულყოფილი დაკმაყოფილება მიიღწევა მართვის, წარმოების, გაყიდვების, სერვისის მოწინავე ტექნოლოგიების ათვისების ხარჯზე, ერთობლივი მარკეტინგული კვლევების წარმოების, ხარისხის, პროდუქციის სამომხმარებლო თვისებების, სერვისის გაუმჯობესების და პროდუქციის განახლების ვადების შემცირების ხარჯზე.

ლიდერობა (გაყიდვების მოცულობაში, ხარისხში, სერვისში, დანახარჯებში) თამაშის წესების ფორმირების – მათ შორის ფასების მანევრირების შესაძლებლობას იძლევა, ანუ გამოიყენო ე.წ. “ქოლგა” – შეინარჩუნო ფასი ხვედრითი ხარჯების შემცირების პირობებში.

ხარისხის, სერვისის და სიახლის მიხედვით ლიდერობა მიიღწევა საუკეთესო სპეციალისტების მოზიდვის, მათგან გუნდის ფორმირების, მმართველობითი ტექნოლოგიების შემუშავების, საწარმოებში მართვის ტექნოლოგიების ტირაჟირების ხარჯზე, ამის შედეგად კი მიიღწევა ბაზრის წილის გაფართოება და გაყიდვების მოცულობის გაზრდა.

კაპიტალიზაციისა და გაყიდვის მოცულობების ზრდა კორპორაციის საშუალებას მისცემს გავიდეს მსხვილი კორპორაციების, ფინანსური ინსტიტუტების, საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და ფონდების დონეზე.

მაღალი კაპიტალიზაცია საშუალებას იძლევა მოიზიდონ კრედიტები ფინანსური შუამავლების გარეშე ანუ დაბალი საპროცენტო განაკვეთებით, რაც ამსუბუქებს ფინანსური საშუალებების დეფიციტის პრობლემებს, უპირველეს ყოვლისა, ტექნიკური გადაიარაღებისთვის და პერსპექტიული პროექტების განხორციელებისათვის.

იმ პრობლემების ანალიზმა, რომლებიც დაკავშირებულია კორპორაციული მართვის მექანიზმის შემუშავებასთან, გვიჩვენა, რომ დღეს-დღეობით საკმაოდ დამუშავებულია ცნებების ბაზის შექმნის, კორპორაციული მართვის ძირითადი პრინციპების შემუშავების, კორპორაციული მართვის მექანიზმებისადმი მოთხოვნების, მართვის

ფუნქციების გადანაწილების საკითხი კორპორაციასა და მასში შემავალ საწარმოებს შორის [8] .

დღის წესრიგში დგას კორპორაციული ცენტრის ძირითადი ფუნქციების მარეალიზებელი ეფექტური მექანიზმის შემუშავების ამოცანა. აღნიშნული მექანიზმის სისტემის უმთავრესი ამოცანა კი კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა, კონკრეტულად კი – კორპორაციულ ცენტრსა და კორპორაციაში შემავალ საწარმოთა შორის ინტერესების შეთანხმების საკითხია.

2.2. საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკურ ინტერესთა სიმრავლის და სუბიექტების გაანალიზება

საქართველოს საბაზრო ეკონომიკისათვის კორპორაციები წარმოადგენენ განსაკუთრებულ ეკონომიკურ აგენტებს. მიღებულია, რომ ფირმები, საწარმოები და სხვადასხვა სამეწარმეო სუბიექტები მოიხსენიონ კორპორაციადა. ასეთი ტერმინოლოგია დამკვიდრებულია დასავლეთში და ჩვენთანაც იკიდებს ფეხს. მაგალითისათვის, აშშ-ში იხმარება ტერმინი კორპორაციული გადასახადები და არა ფირმის, შპს-ს, სს-ს ანდა სხვა საწარმოს იურიდიული ფორმების გადასახადები.

კორპორაცია წმინდა ეკონომიკური გაგებით მსხვილი სამეურნეო სუბიექტია და აერთიანებს რამდენიმე ფირმისა და ორგანიზაციის ერთობლივ ინტერესებს.

ყველა ქვეყანაში, სადაც განვითარებულია და ვითარდება კორპორაციული ბიზნესი, იმაზეც ზრუნავენ, რომ შექმნან შესაბამისი საინვესტიციო გარემო, საკანონმდებლო ბაზა, რამაც ხელი უნდა შეუწყოს აღნიშნული საქმიანობის განვითარებას და წინსვლას, ადაპტაციას მსოფლიოში მიმდინარე გლობალიზაციის პროცესებთან. კორპორაციული

მართვის ძირითადი პრინციპები მოცემულია სხვადასხვა კანონმდებლობაში: "მეწარმეთა შესახებ", "ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ", "კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ" საქართველოს კანონებში, აგრეთვე სხვა კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებში. აქვე ისიც აღვნიშნოთ, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი დეტალურად ვერ არეგულირებს ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობის და კიდევ მრავალ საკითხს, დაკავშირებულს კორპორაციულ მართვასთან და ამდენად, არსებული დებულებები ბუნდოვანია.

კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებული პრობლემატიკა განსხვავებულია დასავლეთის ქვეყნებსა და საქართველოში. დასავლეთში კორპორაციული მართვის ძირითადი პრობლემებია: აქციონერთა დაქსაქსულობისა და ინერტულობის გამო მენეჯმენტის გაკონტროლების პრობლემა; აქციონერებს, ძირითადად, სააქციო საზოგადოების კაპიტალის მხოლოდ მცირე ნაწილი ეკუთვნით, ამიტომ ძნელია მათი მხრიდან მენეჯმენტის გადაწყვეტილებებსა და საქმიანობაზე ზეგავლენის მოხდენა. ასევე დიდ პრობლემას წარმოადგენს მენეჯერთა მრავალმილიონიანი კონტრაქტები, პასუხისგებაში მიცემის სიმძნელე და ინსაიდერული ინფორმაციის დარღვევით გამოყენება. საქართველოში კორპორაციული მართვის ამალგების დონეს აფერხებს ინფორმაციის, ფინანსების, კვალიფიციური სპეციალისტებისა და მართველი ორგანოების მხრიდან ინტერესის ნაკლებობა. ასევე მნიშვნელოვანია კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების არასრულფასოვნება და ხარვეზები კანონმდებლობაში. არ არის საკმარისი კომპანიებში საკითხების მხოლოდ შიდა დებულებით დარეგულირება. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ აუცილებელია არსებობდეს კანონმდებლობით დარეგულირებული მნიშვნელოვანი საკითხები, რომლებიც მოუწოდებს კომპანიას, შეასრულოს კორპორაციული მართვის მინიმალური მოთხოვნები [41].

საქართველოს საკანონმდებლო ბაზა საკმაოდ მწირია იმ ნორმატიული აქტების ჩამონათვალით, რომლებიც არეგულირებს

კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებს. მრავალ ქვეყანაში არსებობს და წარმატებით მუშაობს კორპორაციული მართვის კოდექსი. მისი არსებობა ზოგიერთ ქვეყანაში სავალდებულოც კია, ხოლო ზოგან მისი ნორმები რეკომენდაციის სახითაა წარმოდგენილი.

2006-2011 წლებში საერთაშორისო საფინანსო კომპანია (IFC) საწართველოში ახორციელებდა კორპორაციული მართვის პროექტს BP-სა და კანადის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოსთან თანამშრომლობით. აღნიშნულმა პროექტმა კორპორაციული მართვის საკითხების მარეგულირებელი საკანონმდებლო გარემოს გაუმჯობესებას და საქართველოს ბანკების ასოციაციის მიერ კორპორაციული მართვის ნებაყოფლობითი კოდექსის მიღებას შეუწყო ხელი.

კორპორაციის მომგებიანობის ზრდისა და ინვესტიციების მოზიდვის ხელშესაწყობად დიდი მნიშვნელობა აქვს პასუხისმგებლობის, ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალების პრინციპის დანერგვას კორპორაციის საქმიანობაში. ICF-ის პროექტის მთავარი მიზანიც კორპორაციული მართვის პრაქტიკის გაუმჯობესებაში ქართული კომპანიების დახმარება იყო.

კომერციულ ბანკებში, კორპორაციული მართვის სფეროში არსებული ხარვეზების აღმოფხვრის და არსებული კორპორაციული მართვის დონის საუკეთესო საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოების მიზნით, 2009 წელს საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციამ (IFC) და საქართველოს ბანკების ასოციაციამ ერთობლივად შეიმუშავეს ”კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკისთვის”. ეს დოკუმენტი ხელს უწყობს კომერციულ ბანკებში კორპორაციული მართვის დონის ამაღლებას და საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის დანერგვას, რაც თავის მხრივ გაზრდის ნდობას ბანკების მიმართ და ხელს შეუწყობს ბანკების და მთლიანად საბანკო სექტორის სტაბილურობის გაზრდას [43].

90-იან წლებში განხორციელებული მასშტაბური პრივატიზაციის შედეგად შეიქმნა საწარმოები, სადაც თანამშრომლები იმავე საწარმოს

აქციონერები გახდნენ. ცხადია, მათ არ ჰქონდათ საწარმოს მართვის არც შესაბამისი ცოდნა და არც გამოცდილება, რომ აღრაფერი ვთქვათ საკუთარი უფლებების დაცვაზე. მათ არ იწვევდნენ აქციონერთა საერთო კრებებზე და არც აქციონერებს გააჩნდათ პრობლემა, რომ ირღვეოდა მათი უფლებები. კომპანიის მმართველობის ორგანოებისგან არ მიეწოდებოდათ ინფორმაცია საერთო კრების ჩატარების ადგილის, დროის, დღის წესრიგის და ა.შ შესახებ. გამონაკლისს წარმოადგენენ ის აქციონერები, რომლებმაც მიზანმიმართულად შეიძინეს აქციები და კარგად აქვთ გაცნობიერებული თავიანთი უფლება-მოვალეობების არსი.

პრობლემები, რომლებიც დაკავშირებულია ინტერესთა კონფლიქტსა და დაკავშირებულ მხარესთან დადებულ გარიგებებთან, არ წარმოადგენს მხოლოდ საქართველოს რეალობას. იგი პრობლემატურია როგორც დასავლეთის, ასევე განვითარებად ქვეყნებში. საქართველოში გავრცელებული იყო (და დღესაც შემორჩენილია) მანკიერი პრაქტიკა, რომ გარიგებები იდებოდა იმ კომპანიებთან, სადაც ხელმძღვანელები ან აქციონერები ნათესავები, მეგობრები ან ბიზნესპარტნიორები იყვნენ. მიუხედავად იმისა, ამდენად მომგებიანიც არ უნდა იყოს ასეთი გარიგება კომპანიისთვის, აუცილებელია, რომ ასეთი ინფორმაცია გამჟღავნდეს კომპანიის წინაშე [41].

ასევე გავრცელებული პრობლემაა ინფორმაციის არასაჯაროობა. არის რამოდენიმე გამონაკლისი წარმატებული კომპანია, რომლებიც აქვეყნებენ წლიურ ანგარიშებს, სხვა კომპანიებში კი ინფორმაცია მცირე აქციონერებისთვისაც ხელმიუწვდომელია, არათუ საჯარო. მართალია ინვესტორს ყველაზე მეტად აინტერესებს, თუ რამდენად გამართული ფინანსური მდგომარეობა აქვს კომპანიას, მაგრამ აგრეთვე მნიშვნელოვანია, თუ რამდენად გამჭვირვალეა ინფორმაცია, რის გარეშეც საკმაოდ რთულია პოტენციურ ინვესტორთან გარიგების წარმოების განხორციელება.

მსოფლიოს უმდიდრესი კომპანიების სიის შედგენისას უმთავრეს კრიტერიუმად კომპანიის წლიურ შემოსავალს მიიჩნევენ. ამ სიაში ყველაზე

ნაკლებშემოსავლიანი დღეში დაახლოებით 550 მილიონი დოლარის მოგებას იღებს. მართალია უმსხვილესი ქართული კომპანიების შემოსავალი შედარებით მოკრძალებულია, მაგრამ მდგომარეობას არც ისინი უზივიან. ილიას უნივერსიტეტის ბიზნეს სკოლა საქართველოს უმსხვილესი კომპანიების 2014 წლის რეიტინგს აქვეყნებს, რომელიც საქსტატის მიერ მიწოდებულ ბრუნვის მაჩვენებლებს ეყრდნობა და მასში საბანკო და სადაზღვევო სექტორი არ შედის.

ასეულში, რომელიც უმსხვილესი კომპანიების ჩამონათვალს შეიცავს, ნავთობისა და გაზის რალიზაციის სექტორიდან ყველაზე მეტი კომპანიაა და მათი პროცენტული მაჩვენებელი 14%-ს შეადგენს. შემდეგი მაჩვენებელია ენერგეტიკის - 9%, კვების ინდუსტრიის 9%, ვაჭრობის სექტორი - 9%. ტრანსპორტი - 8%, ავტოდილერები - 7%, ფარმაცია - 6%, კომუნიკაცია - 5%, მშენებლობა - 5%, თამბაქოს ინდუსტრია - 4%, საყოფაცხოვრებო ტექნიკის რეალიზაცია - 4%, აზარტული თამაშები - 3%, აგროსექტორი - 2%, ტექნოლოგიები - 1%. ქვემოთ მოცემული გვაქვს ჩვენს ქვეყანაში მოქმედი 10 უმსხვილესი კომპანიის ჩამონათვალი, რომელიც 2013 წლის მაჩვენებლების მიხედვითაა შედგენილი ერთ-ერთი ინსტიტუტის კვლევების საფუძველზე. მათი უმრავლესობა ქართული არაა, ისინი სხვა ქვეყნებში დაარსებული მსხვილი კომპანიების "შვილობილები" არიან.

"სოკარ ჯორჯია პეტროლეუმი" - კომპანია აზერბაიჯანული "სოკარის" შვილობილმა - "სოკარ ენერჯი ჯორჯიამ" დააფუძნა 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით. იგი საქართველოს ნავთობპროდუქტების ბაზარზე 2006 წლის სექტემბერში შემოვიდა. "სოკარ ჯორჯია პეტროლიუმის" ყოველთვიური ბრუნვა რამდენიმე მილიონ აშშ დოლარს შეადგენს. კომპანიას 2006 წლიდან 2013 წლის ჩათვლით დაახლოებით 2 698 891 ტონა ნავთობპროდუქტი აქვს იმპორტირებული. "სოკარ ჯორჯია პეტროლეუმი" სწრაფად მზარდი კომპანიაა, მისი ავტოგასამართი სადგურების ქსელი თანდათან ფართოვდება მთელ საქართველოში. კომპანიაში ამჟამად 1500-ზე მეტი ადამიანია დასაქმებული.

შპს "ტოიოტა კავკასია" - ტოიოტას ოფიციალური დისტრიბუტორია კავკასიასა და შუა აზიაში. "ტოიოტა" მსოფლიოში ერთ-ერთი უმსხვილესი ავტომანქანების მწარმოებელია და საქართველოშიც წარმატებით საქმიანობს. "ტოიოტა"-ს ისტორია XIX საუკუნეში იწყება, როდესაც საკიჩი ტოიოდამ იაპონიაში პირველი ელექტროსართავი დაზგა გამოიგონა, რითაც ქვეყნის ტექსტილის წარმოებაში ნამდვილი რევოლუცია მოახდინა, ხოლო მისი შვილი კიიჩირო ავტომობილების წარმოებით დაინტერესდა და 1937 წელს დაარსა კორპორაცია, რომელიც თანდათან გაიზარდა და ნამდვილ გიგანტად იქცა. შეიძლება ითქვას, რომ "ტოიოტამ" გრძელი გზა განვლო სართავი დაზგებიდან - ავტომობილებამდე.

"საქართველოს რკინიგზა" - ევრაზიის სატრანსპორტო დერეფნის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნაწილია, რომელიც უმოკლესი გზით აკავშირებს ევროპას ცენტრალურ აზიასთან. ორი კონტინენტის ერთმანეთთან დაკავშირების იდეა ჯერ კიდევ XIX საუკუნის 30-იან წლებში გაჩნდა. შავი და კასპიის ზღვების დამაკავშირებელი სარკინიგზო მაგისტრალის მშენებლობა 1865 წელს დაიწყო, ხოლო 1872 წლის 10 ოქტომბერს თბილისიდან ფოთში პირველი მატარებელი ჩავიდა. სწორედ ეს თარიღი ითვლება საქართველოს რკინიგზის "დაბადების დღედ". საქართველოს რკინიგზის მშენებლობა სწრაფი ტემპით ხორციელდებოდა და იმ დროიდან მოყოლებული დღემდე, მთელი ქვეყანა მოიცვა. 2012 წლის 12 აპრილს შპს "საქართველოს რკინიგზა" გარდაიქმნა სააქციო საზოგადოებად, რომელსაც ათასობით ადამიანი გადაჰყავს ქვეყნის ტერიტორიაზე და მის ფარგლებს გარეთ.

"ვისოლ პეტროლიუმ ჯორჯია"- "ვისოლ ჯგუფი" ერთ-ერთი უდიდესი ბიზნესჯგუფია საქართველოში, რომელმაც არა მხოლოდ ენერგეტიკა, არამედ თითქმის ყველა სფერო მოიცვა - იგი სამშენებლო, სარეკლამო, სასტუმროების, სუპერმარკეტებისა და სწრაფი კვების რესტორნების ბიზნესსაც ავითარებს. "ვისოლ ჯგუფის" შვილობილი ბრენდებია: სუპერმარკეტების ქსელი "სმარტი" სწრაფი კვების

რესტორნების ქსელი "ვენდი", დეველოპერული კომპანია "ველაჯიო" და სარეკლამო კომპანია "ალმა". "ვისოლ ჯგუფი" ერთადერთი ქართული ბრენდია, რომელიც 2010 წელს ევროპის ბიზნეს დაჯილდოებაზე წარმატებულ ევროპულ კომპანიათა ათეულში შევიდა.

"ბიპი საქართველო" - "ტიოტას" მსგავსად, "ბრიტიშ პეტროლიუმში" ანუ "ბიპი", ყოველთვის ხვდება არა მარტო საქართველოს, არამედ მსოფლიოს უმდიდრესი კომპანიების ათეულში. კომპანიის საქმიანობის სფეროა ნავთობი და გაზი. "ბრიტიშ პეტროლიუმის" სათავო ოფისი დიდი ბრიტანეთის დედაქალაქ ლონდონში მდებარეობს. მას შემდეგ, რაც ბაქო-თბილისი-ჯეიჰანის მილსადენი და სამხრეთ კავკასიური გაზსადენი ექსპლუატაციაში შევიდა, "ბიპი"-ს მილსადენების ქსელი საქართველოშიც გაჩნდა. "ბიპი საქართველოს" საქმიანობის მთავარი სფეროა ნავთობსადენები და გაზსადენები, მათი პროექტირება, მშენებლობა და რემონტი.

"სან პეტროლიუმ ჯორჯია" ანუ "გალფი" - ლიდერი ნავთობკომპანიაა ქართულ ბაზარზე. 2010 წლის მარტიდან ცნობილ საერთაშორისო ბრენდს საქართველოში შპს "სან პეტროლიუმ ჯორჯია" წარმოადგენს. მსოფლიო ბრენდი 1901 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში დაფუძნდა. დღეისთვის Gulf oil international ნავთობპროდუქტების დისტრიბუციას 100-ზე მეტ ქვეყანაში ახორციელებს და ერთ-ერთი მსხვილი მოთამაშეა მსოფლიო ბაზარზე. "გალფი" 140 ავტოგასამართ სადგურს აერთიანებს საქართველოს მასშტაბით, კომპანიაში დღეს 1300-ზე მეტი დასაქმებულია და მათი რიცხვი ყოველდღიურად იზრდება.

"სოკარ ჯორჯია გაზი" - საქართველო აზერბაიჯანის უახლოესი პარტნიორია რეგიონში, ის აზერბაიჯანს ევროპასთან აკავშირებს. ამგვარი ურთიერთობების ფონზე, გასაკვირი არაა, რომ "სოკარმა" უდიდესი საინვესტიციო პროექტის განხორციელება სწორედ საქართველოში წამოიწყო. ამოქმედდა "სოკარის" შავი ზღვის ტერმინალი ყულევში,

საიდანაც დაუმუშავებელი ნავთობისა და საწვავი პროდუქტების დასავლეთში ტრანსპორტირება ხორციელდება. საქართველოში წარმატებით მოქმედი გაზის სადისტრიბუციო ქსელის მნიშვნელოვანი წილი სწორედ "სოკარის" მმართველობაშია.

"რომპეტროლ საქართველო" - "რომპეტროლ NV" ერთ-ერთი მსხვილი ნავთობკომპანიაა რუმინეთში. კომპანია 12 ქვეყანაშია წარმოდგენილი, მათ შორის, საქართველოშიც. "რომპეტროლ ჯგუფი" ფლობს 1000-ზე მეტ ავტოგასამართ სადგურს ექვს ქვეყანაში - რუმინეთში, მოლდოვაში, ბულგარეთში, საფრანგეთში, ესპანეთსა და საქართველოში. 2007 წელს, ყაზახეთის ნავთობისა და გაზის ეროვნული კომპანია "ყაზმუნაიგაზის" მიერ "რომპეტროლ ჯგუფის" შეძენის შემდგომ, "რომპეტროლი" ცენტრალურ აზიაში არსებული ბუნებრივი რესურსებსა და ევროპულ ბაზრებს შორის დამაკავშირებელ ენერგეტიკულ ხიდად გადაიქცა.

"ლუკოილი" - ღია სააქციო საზოგადოება "ლუკოილი" ერთ-ერთი ყველაზე მსხვილი ნავთობისა და გაზის ტრანსნაციონალური კომპანიაა. დაარსების დღიდან, კომპანია მუდმივად იზრდება და ფართოვდება. კომპანია მოიცავს რუსეთის ტერიტორიას, ასევე აღმოსავლეთ ევროპის, ამერიკის, აზიისა და დასავლეთ ევროპის ქვეყნებს, მათ შორის საქართველოსაც. "ლუკოილ ჯორჯია" სწორედ "ლუკოილის" შვილობილი კომპანიაა. "ლუკოილის" პირდაპირმა ინვესტიციებმა საქართველოში 2002-2005 წლებში დაახლოებით 15 მილიონი აშშ დოლარი შეადგინა.

"ენერგო-პრო ჯორჯია"- ერთ-ერთ ყველაზე მსხვილი მოთამაშეა ელექტროენერგიის წარმოებისა და განაწილების სფეროში. "ენერგო-პრო" ჯგუფი, თავის მხრივ, აერთიანებს ელექტროენერგიის გენერაციისა და დისტრიბუციის ობიექტებს ჩეხეთის რესპუბლიკაში, ბულგარეთში, საქართველოსა და თურქეთში. დღესდღეობით "ენერგო-პრო" ჯგუფის აქტივების საბაზრო ღირებულება 650 მლნ ევროს აღემატება. ამ ჯგუფის ინტერესის სფეროში შედის ჰიდროენერგეტიკა, მათ 12

ჰიდროელექტროსაგური აქვთ ჩეხეთის რესპუბლიკაში, 14 - ბულგარეთში, 15 - საქართველოში და 5 - თურქეთში [39].

როგორც ვიცით ძირითად ეკონომიკურ სუბიექტებს წარმოადგენს საოჯახო მეურნეობა, ფირმა, სახელმწიფო. ყველა ის ფიზიკური და იურიდიული პირი, რომლებიც ეკონომიკურ საქმიანობას ახორციელებენ, შეიძლება მოვიხსენიოთ ეკონომიკურ სუბიექტებად.

საქართველოში ეკონომიკური სუბიექტების რეგისტრაცია ხდება სახელმწიფო ორგანოს მიერ, რომელსაც საწარმოთა და ორგანიზაციათა ერთიანი სახელმწიფო რეგისტრი (სოესრ) ჰქვია. ის წარმოადგენს ოფიციალური სტატისტიკის ინფრასტრუქტურის - რეგისტრების სისტემის შემადგენელ ნაწილს, რეგისტრების მონაცემთა ბაზები და მარეგისტრირებელი ორგანოების ვალდებულებები ადმინისტრაციულ რეგისტრთან მიმართებაში განსაზღვრულია „სტატისტიკის შესახებ“ კანონით“. სოესრ-ის მონაცემები ეფუძნება შემდეგ ოფიციალურ წყაროებს (მონაცემთა ბაზები სახელმწიფო მარეგისტრირებელი უწყებებიდან):

- ადგილობრივი სასამართლოები;
- ადგილობრივი საგადასახადო სამსახურები;
- იუსტიციის სამინისტრო [1].

საწარმოთა და ორგანიზაციათა ერთიან სახელმწიფო რეგისტრზე (სოესრ) დაყრდნობით 2015 წლის 1 ოქტომბრის მონაცემებით საქართველოში რეგისტრირებულ სუბიექტთა რაოდენობაა 618 492, მათ შორის საქართველოს მოქალაქეა 94,9%. აქტიური სუბიექტების რაოდენობა კი 118 004 შეადგენს. (იხ. ცხრილი 2.2.1) [19].

ცხრილი 2.2.1-ის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ საოჯახო მეურნეობების რაოდენობა ეკონომიკური სუბიექტების სტრუქტურაში საკმაოდ სოლიდურია, რაც მცირე ბიზნესის მდგრადი ფუნქციონირების მყარი საფუძველია, თუმცა აღსანიშნავია უცხოური ფირმის ფილიალების მცირე რაოდენობაც, რაც ინვესტიციების შემოდილების შემცირებაზე მიუთითებს.

ეკონომიკური სუბიექტების 98,2% არის კერძო პირების მფლობე-

ლობაში, აქედან 2,6% უცხოელ კერძო პირებს ეკუთვნის, 1.0% სახელწიფოს, 0.3% მუნიციპალიტეტის, და 0,5% მესაკუთრის სხვა ტიპების საკუთრებას.

აქტიური ეკონომიკური სუბიექტების (118004) უმრავლესობა დაფუძნებული იყო ვაჭრობაში, ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო საქონლისა და პირადი ნივთების რემონტში (48,8%), დამამუშავებელ მრეწველობაში (8,1%), სხვა კომუნალურ, სოციალურ და პერსონალურ მომსახურებაში (2,8%), ტრანსპორტსა და კავშირგაბმულობაში (5,6%), ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა 9,5%, მშენებლობა 4,5%, განათლება 2,3%. აქტიური ეკონომიკური სუბიექტები შეადგენენ რეგისტრირებულთა 19%-ს. დიდი ალბათობით ეს შემცირებული მონაცემებია, რადგან განმარტებაში მითითებულია, რომ ეკონომიკური სუბიექტების საქმიანობის 57% უცნობია.

ქვეყანაში რეგისტრირებული ეკონომიკური სუბიექტების უდიდესი ნაწილი განლაგებულია ქალაქ თბილისში (43.6%). აღნიშნული პროცესის რეგიონების მიხედვით დინამიკა მოცემულია ნახ. 2.2.1-ზე.

კითხვაზე, ვის ინტერესებს ემსახურება კორპორაცია, არსებობს რამდენიმე მოსაზრება.

1. კორპორაციის მესაკუთრეთა შემოსავლების გაზრდას ან (და) მისი ღირებულების გაზრდას (ფინანსური მიდგომა).

2. განვითარების ინტერესები, რაშიც, პირველ რიგში დაინტერესებულნი არიან უმაღლესი რგოლის მენეჯერები, რადგან ეს ერთდროულად ამაღლებს მათ პრესტიჟს, იმიჯს და სხვ.

3. საზოგადოებრივი კეთილდღეობის ინტერესები, რომელიც შეიძლება დაემთხვეს მესაკუთრეთა ინტერესებს (მოგების მაქსიმიზაცია). ამ პოზიციამ განვითარება დაიწყო 1990-იანი წლებიდან.

4. აქციონერთა, უმაღლესი მეჯერების, თანამშრომელთა, ადგილობრივი ხელისუფლების, კრედიტორების ინტერესები:

- საკუთარ კანონზომიერებებთან შესაბამისობაში ფუნქციონირება;
- საკუთრებისა და მართვის მკვეთრი გამიჯვნა;

- ცენტრალური დამოუკიდებელი მმართველობითი სტრუქტურების არსებობა (აქედან გამომდინარე არ შეიძლება, რომ კორპორაცია გავაიგივოთ სააქციო საზოგადოებასთან), რომელიც ახორციელებს ცენტრალიზებულ მართვასა და კონტროლს რესურსების განაწილებაზე;

- შიდა კონკურენციის გამორიცხვა, სუსტი მხარეების მხარდაჭერა, ხოლო ძლიერის შეზღუდვა;

ცხრილი 2.2.1

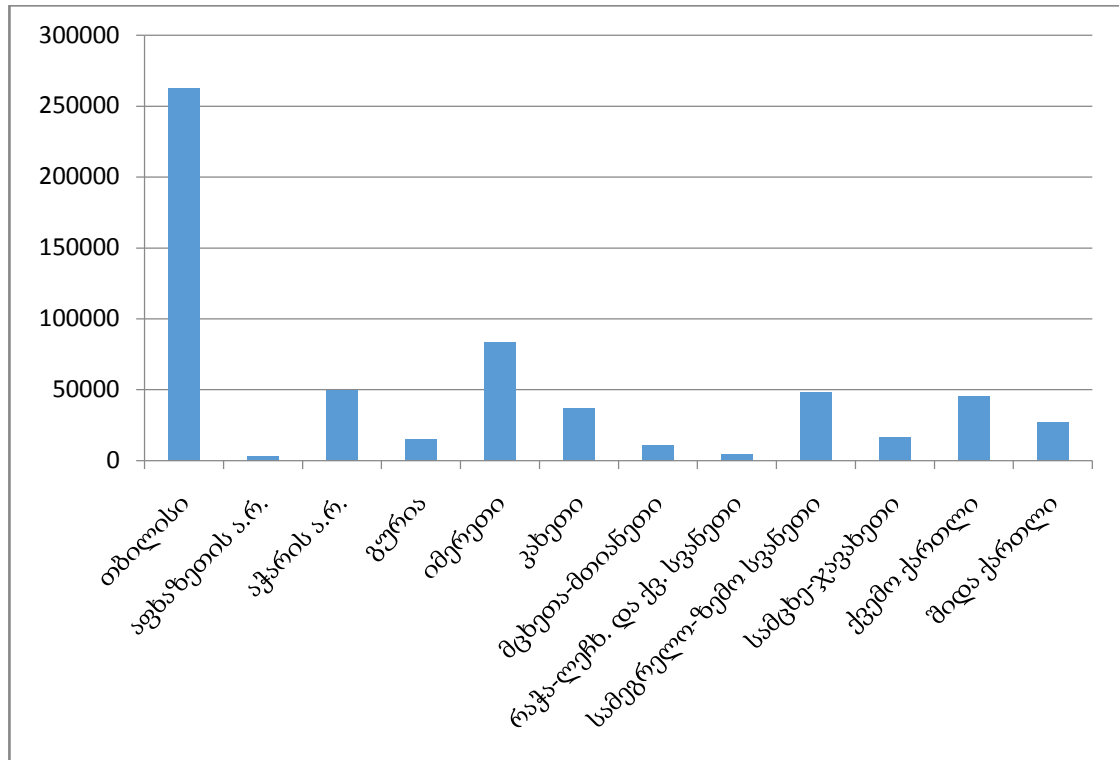
საქართველოში მოქმედი რეგისტრირებული ეკონომიკური სუბიექტები
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების მიხედვით

№	ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	სუბიექტთა რაოდენობა	%
1	კომერციული იურიდიული პირები	175243	28.3
2	სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (სპს)	2726	0.4
3	კომანდიტური საზოგადოება	181	0.0
4	შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (შპს)	166165	26.9
5	სააქციო საზოგადოება	2352	0.4
6	კოოპერატივი	3819	0.6
7	არაკომერციული (არასამეწარმეო) იურიდიული პირები	21630	3.5
8	ინდივიდუალური მეწარმე	412795	66.7
9	ფილიალი, წარმომადგენლობა, სხვა	2597	0.5
10	საჯარო სამართლის სუბიექტები	6227	1.0
	სულ	618492	100

- გადაწყვეტილებების მიღება უმრავლესობის ან უფროსების პრინციპით, უმცირესობის გაძევება (განდევნა), ხელმძღვანელთა პოპულიზმი უმრავლესობის მომადლიერების (გულის მოგების) მიზნით.

ამგვარად, კორპორაცია კომერციული ორგანიზაციაა, რომელსაც აქვს იურიდიული სტატუსი სახელმწიფო რეგისტრაციის შედეგად,

უპირველეს ყოვლისა, დაფუძნებული გაერთიანებულ კაპიტალზე, რათა განახორციელოს განსაზღვრული სოციალურად სასარგებლო საქმიანობა, რომელშიც საკუთრება გამიჯნულია მართვისგან [27].



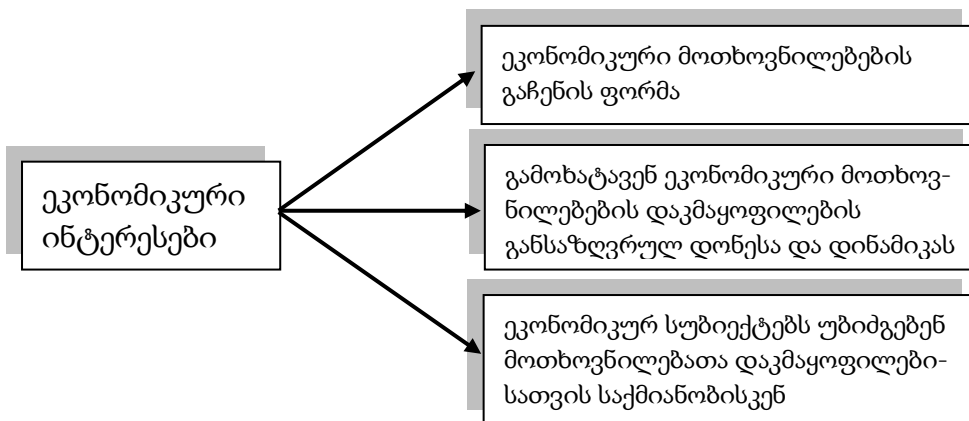
ნახ. 2.2.1. ეკონომიკური სუბიექტების განაწილება ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული ერთეულების მიხედვით

ნებისმიერი საზოგადოების ეკონომიკური ურთიერთობები დაფუძნებულია ეკონომიკურ ინტერესებზე. ეკონომიკური ურთიერთობების სრულყოფაზე დამოკიდებულია არა მხოლოდ წარმოების განვითარება, არამედ საზოგადოების სოციალური წონასწორობა და სტაბილურობა.

ადამიანთა ეკონომიკური ინტერესები მათი სამეწარმეო საქმიანობის მამოძრავებელი ძალაა. ამ საქმიანობის პროცესში ისწრაფიან, მოახდინონ თავიანთი ინტერესების რეალიზება, რომლებიც მჭიდროდ უკავშირდება მათ მოთხოვნილებებს, თუმცა განსხვავდება მათგან.

არსებულ რეალობაში მოთხოვნილებები იღებენ ინტერესთა კონკრეტულ ფორმას (ნახ.2.2.2).

შეიძლება ითქვას, რომ ადამიანთა ეკონომიკური ინტერესების ურთიერთქმედება საზოგადოების ეკონომიკური ცხოვრების ძირითადი მდგენელია. ის ხორციელდება პროდუქციისა და მომსახურების წარმოების, განაწილების, გაცვლისა და მოხმარების პროცესში ანუ საწარმოო-ეკონომიკური ურთიერთობების ყველა ეტაპზე. სწორედ აქედან გამომდინარეობს ამოცანა, რომ მოხდეს მათი ოპტიმალური შეთანხმება-ჰარმონიზაცია [40].



ნახ.2.2.2. მოთხოვნილებათა და ინტერესთა ურთიერთკავშირი

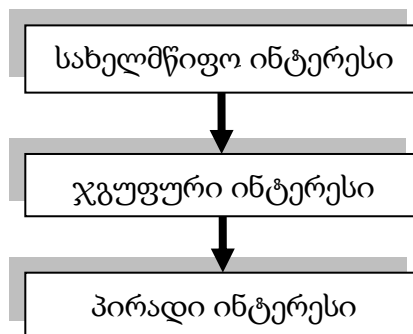
სამეურნეო სუბიექტები სპეციფიკური ეკონომიკური ინტერესების გამომხატველად გვევლინება:

- საოჯახო მეურნეობების ეკონომიკური ინტერესები მიმართულია საერთო სარგებლიანობის მაქსიმიზაციისკენ არსებული ფასებისა და შემოსავლების გათვალისწინებით;
 - მეწარმეთა ეკონომიკური ინტერესები მიმართულია მოგების გაზრდისკენ, დანახარჯების შემცირებისა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისკენ;
 - სახელმწიფოს ეკონომიკური ინტერესები მიმართულია მთლიანად საზოგადოების საჭიროებათა რეალიზაციისკენ;
- არსებობს ეკონომიკური ინტერესების გაერთიანების სხვადასხვა გზა:

- ერთი ეკონომიკური ინტერესების სხვებისადმი სუბორდინალური დამოკიდებულება;

- ყველა ეკონომიკური სუბიექტის მრავალფეროვანი ინტერესების კოორდინირებული შეთანხმება.

ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესთა შეთანხმებისა და პრიორიტეტულობის პრობლემა დისკუსიის თემად რჩება. მათი შეთანხმების მექანიზმი განისაზღვრება ეკონომიკური სისტემის არსით.



ნახ. 2.2.3. ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესთა იერარქია მბრძანებლურ-ადმინისტრაციულ სისტემებში.

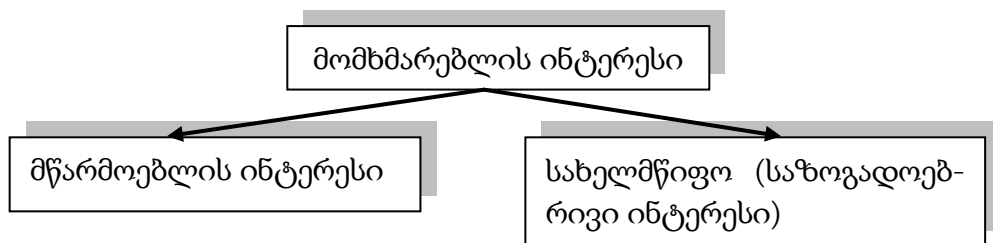
მბრძანებლური ეკონომიკა ხასიათდება ეკონომიკური ინტერესების მკაცრი სუბორდინაციით (ნახ. 2.2.3). სახელმწიფო ინტერესი პრიორიტეტული და აბსოლუტიზირებულია, გაიგივებულია საზოგადოებრივ ინტერესთან და უპირისპირდება ჯგუფურ და პირად ინტერესებს. ამასთანავე, ინტერესთა სუბორდინაცია და დაქვემდებარება უზრუნველყოფილია ცენტრალიზებული დირექტიული დაგეგმვით და იდეოლოგიური პროპაგანდით. ასეთი ეკონომიკის პირობებში ხდება ეკონომიკური ინტერესების სისტემის არამდგრადობა:

- ეკონომიკური სუბიექტების მოტივაციური ქცევის დამახინჯება;
- მოთხოვნილებათა მასტიმულირებელი როლის დაქვეითება;
- მაღალეფექტიანი შრომისათვის სტიმულებისა და პასუხისმგებლობის დაქვეითება;

- მოსახლეობის შრომითი ღირებულებებისა და სოციალური განწყობის დაკარგვა;

- სხვის კმაყოფაზე ყოფნისა და სახელმწიფოზე ეკონომიკური დამოკიდებულების ფსიქოლოგიის განვითარება.

მბრძანებლურ-ადმინისტრაციული სისტემისგან განსხვავებით საბაზრო ეკონომიკაში დომინირებს მომხმარებლის ინტერესი. წამყვანი დასავლური ქვეყნების წარმატებული განვითარების პრაქტიკა ადასტურებს, რომ ინტერესთა არა სუბორდინაცია, არამედ კოორდინაცია ყველაზე ეფექტური საშუალებაა მათი შეთანხმებისა და რეალიზაციისათვის (ნახ. 2.2.4).



ნახ. 2.2.4. საბაზრო ეკონომიკაში ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესთა კოორდინაცია.

თავისუფალი ეკონომიკისა და კონკურენციის პირობებში ურთიერთდაკავშირებული და ურთიერთგანმაპირობებელი ეკონომიკური ინტერესების ერთიანი სისტემის ფორმირების წინაპირობა იქმნება.

თანამედროვე განვითარებული ქვეყნების ევოლუციის პროცესი სოციალურად ორიენტირებული და რეგულირებადი საბაზრო ეკონომიკის საფუძველზე ქმნის წინაპირობას სამოქალაქო საზოგადოების ეკონომიკურ ინტერესთა სისტემის კოორდინაციისა და ჰარმონიული განვითარებისთვის. ამასთან, ეკონომიკური ცხოვრების კორპორატიზაცია მესაკუთრეების, მენეჯერებისა და დაქირავებული თანამშრომლების ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების პრობლემას წარმოშობს [35].

კორპორაციულ ურთიერთობებში არსებობს ინტერესთა ფართო სპექტრი, რომლებიც ყოველთვის პერსონიფიცირებულია. ესაა –

გენერალური დირექტორის, მენეჯერების, აქციონერების ინტერესები. ზოგიერთ შემთხვევებში განიხილება სტეიკჰოლდერთა (სხვა დაინტერესებული პირების) ინტერესების ზეგავლენა. ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ამ ჯგუფებშიც ინტერესები არაერთგვაროვანია, თითოეული ჯგუფის შიგნით არის ინტერესთა თავისი სპექტრი და ყოველთვის არსებობს ამ ინტერესთა სუბიექტები. გარდა ამისა, ნებისმიერ კომპანიაში შედასამეურნეო კავშირები ასევე წარმოშობს ჯგუფურ ინტერესებს და ჯგუფთაშორის ურთიერთობებს. მაგ., სამუშაოს და რესურსების ცენტრალიზებული დანაწილების დროს მიდის შინაგანი ბრძოლა არა მხოლოდ რესურსებისთვის, არამედ უფლებებისა და ვალდებულებებისთვის [36].

კორპორაცია რთული საწარმოო-ტექნიკური და სოციალ-ეკონომიკური სისტემაა, რომელიც კვალიფიციურ მართვას მოითხოვს. ფართო გაგებით კორპორაციული მართვა ესაა კორპორაციის ეკონომიკურ და სოციალურ მიზნებს შორის ბალანსის დამყარების პროცესი, ინდივიდუალურ, ჯგუფურ და საზოგადოებრივ ინტერესებს შორის. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ესაა მმართველობითი ურთიერთობების სისტემის ფორმირება კოოპერირებულ სამეურნეო ერთეულებს შორის (გარეს ჩათვლით, კერძოდ - სახელმწიფო ორგანოები) მათი ინტერესების ჰარმონიზაციის მიზნით. ზოგიერთ ავტორს კორპორაციის მართვა დახასიათებული აქვს, როგორც ინვესტორთა (აქციონერთა) მომსახურების პროცესი [42].

კორპორაციის მენეჯმენტი გულისხმობს გარკვეული კორპორაციული ნიშნების არსებობას, რომელთა საერთო დასახელებაა „კორპორაციული იდენტურობა“, რომელიც მოიცავს კორპორაციულ კულტურას, კორპორაციულ ფილოსოფიას, მართვის კორპორაციულ სტილს.

კორპორაციული კულტურა - ესაა ფასეულობების, ნორმების, პრინციპების და ტრადიციების ერთობლიობა, რომელსაც იზიარებს

ორგანიზაციის ყველა თანამშრომელი და რომელიც ორგანიზაციის გარე გარემოში იდენტიფიცირებისა და მისი შიდა ინტეგრაციის საშუალებას იძლევა.

კორპორაციული ფილოსოფია - ესაა კორპორაციაში კორპორაციაში ჩამოყალიბებული მსოფლმხედველობათა სისტემა, ჩვეულებრივ გამყარებული კომპანიის ძირითადი დოკუმენტების დებულებებით.

მართვის კორპორაციული სტილი ხასიათდება კომპანიის მიერ ნებაყოფლობით მიღებული ნორმების ნაკრებით, რომლებიც განსაზღვრავენ და არეგულირებენ შიდაკორპორაციულ ურთიერთობებს. რიგ ქვეყნებში ეს გამყარებულია ე.წ. კორპორაციული მართვის კოდექსებში, რომლებიც მოიცავენ, პირველ რიგში, რეკომენდაციებს დირექტორთა საბჭოს, როგორც კორპორაციული მართვის ძირითადი და ყველაზე ქმედითი მექანიზმის საქმიანობის ორგანიზაციის კუთხით.

კორპორაციული მართვის ერთ-ერთი ძირითადი პრობლემაა ყველა დაინტერესებული ჯგუფის ინტერესთა ბალანსის დაცვა. ესენი არიან: აქციონერები, მენეჯერები და კომპანიის რიგითი თანამშრომლები, სახელმწიფო მართვის ორგანოები და კრედიტორები. ეს აქტუალურია მრავალი ქვეყნისათვის, მათ შორის საქართველოსთვის. ის უნდა გადაწყდეს მართვის პრინციპების საფუძველზე [42].

საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში საქართველოში ჩამოყალიბება და განვითარება დაიწყო ეკონომიკის კორპორაციულმა სექტორმა, რომლის ძირითადი გამოვლინება გახლავთ სააქციო საზოგადოებები (ესაა კორპორაციის ძირითადი ფორმა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში).

სააქციო საზოგადოებები იქმნებოდა ორი გზით: სახელმწიფო საწარმოების პრივატიზაციით ან დამფუძნებელთა ინიციატივით. ამ დროს სამართლებრივი საფუძველი, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონია, რომლის თანახმად განსაზღვრულია საწარმოთა შემდეგი 6 სახის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა:

ინდივიდუალური საწარმო (ის), სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (სპს), კომანდიტური საზოგადოება (კს), შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (შპს), სააქციო საზოგადოება (სს, კორპორაცია) და კოოპერატივი [18].

გასათვალისწინებელია, რომ სამეწარმეო საქმიანობაში დასაშვებია საწარმოთა მხოლოდ ზემოთ ჩამოთვლილი ფორმები. ის, თუ რომელი ფორმით უნდა ჩამოყალიბდეს საწარმო, როგორც წესი, დამოკიდებულია დამფუძნებელთა სურვილზე, რაც დასახული სამეწარმეო მიზნებიდან (მათ შორის კაპიტალის მოზიდვის გეგმებიდან), დამფუძნებელთა ქონებრივი შენატანის ოდენობიდან და პასუხისმგებლობის მათ შორის შეთანხმებული წესიდან გამომდინარეობს. რაღა თქმა უნდა, უკვე დაფუძნებული საწარმო შემდეგში შეიძლება დადგენილი წესით გარდაიქმნას სხვა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმოდ, რომელ საკითხსაც წყვეტს გარდაქმნის მომენტისათვის არსებულ პარტნიორთა (ე.ი. როგორც დამფუძნებელთა, ისე შემდეგში დამატებულ პარტნიორთა) გადაწყვეტილების მიღების უნარიანი ხმები.

იმის მიუხედავად, რომ საწარმოსათვის ფორმის შერჩევა პარტნიორთა სურვილზეა დამოკიდებული, კანონით ზოგჯერ პირდაპირ განისაზღვრება, რომ ამა თუ იმ სახის სამეწარმეო საქმიანობის განსახორციელებლად შერჩეულ უნდა იქნეს რომელიმე კონკრეტული სამეწარმეო ფორმა. ასე მაგალითად, „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად კომერციული ბანკი შეიძლება შეიქმნას მხოლოდ სააქციო საზოგადოების ფორმით [17].

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილია, რომ ის საწარმო (გარდა კოოპერატივისა), რომელშიც 50-ზე მეტი პარტნიორია, უნდა ჩამოყალიბდეს მხოლოდ სააქციო საზოგადოების ფორმით. მაგვარად, საწარმოს ფორმის შერჩევა იზღუდება იმ შემთხვევაშიც, როდესაც საწარმოს ბევრი პარტნიორი ჰყავს. ეს ნორმა მოქმედებს როგორც საზოგადოების დაფუძნების პერიოდში, ისე შემდგომ (მაგ., თუ შპს-დ დაფუძნებულ

საწარმოს პარტნიორთა რაოდენობა შემდგომ ისე გაიზრდება, რომ 50-ს გადააჭარბებს, ის უნდა გარდაიქმნას სს-დ).

დაფინანსების წყაროების შერჩევა და მათზე აქცენტის გაკეთება ყოველი კომპანიისთვის განისაზღვრება მთელი რიგი გარემოებებით. ესაა კომპანიის მასშტაბები, მისი საქმიანობის ხასიათი და ის ბაზრები, რომელზეცაა წარმოდგენილი, სახელმწიფო რეგულირების, საგადასახადო თავისებურებები და სხვ. კორპორაციის დაფინანსების წყაროები არის შიდა და გარე. შიდა წყაროა - კორპორაციის მოგება და ქონების გაყიდვით მიღებული ამონაგები, ხოლო გარეა - საბანკო სესხი, საკრედიტო დავალიანება, კომერციული კრედიტი, აქციებისა და ობლიგაციების გაყიდვა, სახელმწიფო სუბსიდიები, ლიზინგი. განვიხილოთ თითოეული მათგანი.

საბანკო სესხი. კომპანიათა უმეტესობა მოიხმარს ასეთ დაფინანსებას. ამასთანავე მენეჯმენტის ამოცანაა, დაამყაროს გონივრული თანაფარდობა ნასესხებ და საკუთარ კაპიტალს შორის, იმდენად, რამდენადაც, თუკი კომპანიის შემოსავლების დონე არასაკმარისი იქნება ნასესხებ კაპიტალზე ბანკის პროცენტების გადასახდელად, კომპანია შეიძლება გაკოტრდეს. ჩვეულებრივ, რეკომენდებულია, რომ მოგებამ ნასესხები კაპიტალიდან გადააჭარბოს კომპანიის გასავალს საბანკო პროცენტის გადახდებში მინიმუმ ორჯერ.

საკრედიტო დავალიანების ძირითადი ელემენტებია დაგროვილი გადაუხდელი ხელფასი და გადაუხდელი გადასახადები.

კომერციული კრედიტი. მკაცრი კონკურენციის პირობებში კომერციული კრედიტი გახდა კლიენტურის მოზიდვის ერთ-ერთი ძირითადი ინსტრუმენტი. როგორც წესი, კომპანია, სთავაზობს რა კრედიტს თავის კლიენტებს, ამავდროულად სარგებლობს თავიანთი მომწოდებლების კრედიტით. კომერციული კრედიტი ძალიან მოსახერხებელია. ზოგიერთი კომპანია, რომელსაც არა აქვს საფინანსო ორგანიზაციებიდან კრედიტის

აღების იმედი, შეუძლია წარმატებულად ისარგებლოს კომერციული კრედიტით.

აქციებისა და ობლიგაციების გაყიდვა. კორპორაციის ინვესტირებას აქციებისა ან ობლიგაციების შეძენის საშუალებით აქციონერს შეიძლება ჰქონდეს სხვადასხვა მიზანი: გარისკოს და გამოიმუშაოს რაც შეიძლება მეტი ან შეინარჩუნოს თავისი კაპიტალი უფრო მცირე შემოსავლების პირობებში.

კორპორაციის ფუნქციონირების მექანიზმი მიზანშეწონილია განვიხილოთ მთავარი მოქმედი პირების პრინციპული ურთიერთობების პრიზმის ჭრილში, კერძოდ ურთიერთობები მესაკუთრეები-აქციონერები, დაქირავებული მმართველები, ინვესტორები, თანამშრომლები, მომწოდებლები, ბითუმად შემსყიდველები, მთავრობა და საზოგადოება.

მესაკუთრეები - დაქირავებული მენეჯერები.

კორპორაციაში აქციონერთა შეზღუდული პასუხისმგებლობის უპირატესობას მოსდევს დაქირავებული მენეჯერების საქმიანობაზე კონტროლის დაკარგვა. ცხადია, კორპორაციები ვალდებული არიან, საჯაროდ ჩააბარონ ანგარიში აქციონერებს, მაგრამ აქციონერებს არ შეუძლიათ განახორციელონ პირდაპირი და მკაცრი კონტროლი დაქირავებული მმართველების საქმიანობაზე, რომლებიც აქციონერთა ნდობით აღჭურვილი პირები არიან. გადასცემენ რა მენეჯერებს კომპანიის მართვის უფლებას, აქციონერები იძულებულები არიან მოახდინონ გადაწყვეტილებათა მიღების უფლების დელეგირება დირექტორებზე და მენეჯერებზე კორპორაციის საქმიანობის მთელ რიგ ასპექტებში პრინციპულად მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების გარდა. აქ კი უკვე წინ წამოიწევს ნდობის მტკიცნეული პრობლემა, რომელიც მძაფრდება მმართველებისა და მესაკუთრეების მოტივაციებს შორის განსხვავებულობის გამო. ბიზნესის მფლობელი (აქციონერთა ჯგუფი) მიისწრაფის გაზარდოს თავისი საკუთრება, იმ დროს, როცა მენეჯერი დაინტერესებულია საკუთარ შემოსავლებში, რეპუტაციაში, შემოქმედებით შესაძლებლობებში. აქციონერები, როგორც წესი ისწრაფიან მოახდინონ

სააქციო კაპიტალის მაქსიმიზაცია მისი ფინანსური ვალდებულებების მოცულობის მიუხედავად. ასევე უნდა გავითვალისწინოთ, რომ აქციონერები, როგორც წესი კონკრეტულ კორპორაციაში თავიანთი ქონების მხოლოდ ნაწილის ინვესტირებას ახდენენ, თავიანთ ინვესტიციებს მთელ რიგ კომპანიებში ანაწილებენ. მენეჯერები კი პირიქით, მთელი თავიანთი ავლადიდების კონცენტრაციას ახდენენ მხოლოდ ერთ ადგილას - კორპორაციაში, რომელსაც ემსახურებიან: სამსახურია მათი მთავარი ფასეულობა, ხოლო მისი დაკარგვა წარმოადგენს ყველაზე სერიოზულ საფრთხეს. ამ მოსაზრებებმა მენეჯერებს შეიძლება მიაღებინონ გადაწყვეტილება, რომელიც შეიძლება, რომ არათუ არ შეესაბამებოდეს აქციონერთა ინტერესებს, არამედ ავნოს კიდეც მათ. გარდა ამისა, ერთმანეთისგან განსხვავდება ფორმა და ოდენობა მატერიალური დაჯილდოებისა, რომელსაც იღებენ მენეჯერები და კორპორაციის მფლობელები. მენეჯერებს ტრადიციულად გარანტირებული აქვთ ხელფასი, მაშინ, როცა აქციონერები პრეტენდენტები არიან კომპანიის მოგების იმ ნაწილზე, რომელიც რჩება კომპანიის ყველა ვალდებულების გასტუმრების შემდეგ.

მესაკუთრეები - ინვესტორები.

კორპორაციის საქმიანობის დაფინანსება ხორციელდება როგორც სააქციო, ასევე ნასესხები კაპიტალით. აქციონერებს უფლება აქვთ მიიღონ ე.წ. ნარჩენი მოგება. რაც უფრო დიდია კომპანიის მოგება, მით მეტი დივიდენდი შეხვდებათ აქციონერებს. ნასესხები კაპიტალის წარმომადგენლები (ბანკები, ობლიგაციათა მფლობელები) იღებენ მოგებას, რომელიც დაფიქსირებულია მათსა და კორპორაციას შორის დადებულ ხელშეკრულებაში. კრედიტორ-ინვესტორთათვის მთავარი ინტერესია ჩადებული თანხების გარანტირებული დაბრუნება დათქმული პროცენტებით. შესაბამისად ისინი არ არიან დაინტერესებულნი მაღალი რისკის მქონე ღონისძიებებით, თუნდაც ისინი დიდ მოგებას გვპირდებოდნენ.

ინტერესთა ეს წინააღმდეგობა დამახასიათებელია კორპორაციებისთვის, რომელთათვისაც დიდია ნასესხები კაპიტალის წილი და რომელთა მფლობელებიც ისწრაფიან სარისკო ინვესტირებისკენ: მარცხის შემთხვევაში დანაკარგებს განიცდიან კრედიტორები, ხოლო წარმატების შემთხვევაში სარგებელს ნახულობენ მხოლოდ მესაკუთრეები. სწორედ ამიტომ კრედიტორები ავლენენ კონსერვატიზმს ალტერნატიული ინვესტირების შერჩევისას. ამგვარად, კრედიტორებს და აქციონერებს აქვთ სხვადასხვაგვარი მიდგომა კორპორაციის საქმიანობის კონტროლის მიმართ.

არსებობს ინვესტორთა სხვა კატეგორიები, რომელთაც თავიანთი წვლილი შეაქვთ კორპორაციის საქმიანობაში. მოსამსახურეები ახორციელებენ თავიანთ ინვესტიციებს კომპანიისათვის სპეციალური უნარ-ჩვევების მიცემით, რომელიც შეიძლება წარმატებულად იქნას გამოყენებული კომპანიის შიგნით, მაგრამ ნაკლებად ფასეული იყოს მის გარეთ. ინვესტორებად შეიძლება მოგვევლინონ კორპორაციის მიმწოდებლებიც (ან ბითუმად შემსყიდველები), რომლებიც სახსრებს დებენ კორპორაციის მოწყობილობებისთვის, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნას მხოლოდ მათი შეკვეთების მომსახურებისთვის და არა სხვა მიზნებისთვის. თვითმმართველობის ადგილობრივმა ორგანოებმაც შეიძლება განახორციელონ ინვესტირება კორპორაციის საქმიანობაში, რაიონის ინფრასტრუქტურის განვითარების მიმართულებით ან კორპორაციისათვის უფრო ხელსაყრელი საგადასახადო პირობების შექმნით (ახალი კომპანიების მოზიდვისა და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდის მიზნით). ისინი ასე მოიქცევიან თუკი რაღაცა მიზეზით დანტერესებულნი არიან თავიანთ ტერიტორიაზე კორპორაციის საქმიანობით (მაგ., თუ კორპორაციას არსებითი პოზიტიური ზეგავლენა აქვს რეგიონის ცხოვრებაზე საგადასახადო გადარიცხვებით ან რაიონის მაცხოვრებელთათვის სამუშაო ადგილების უზრუნველყოფით).

მესაკუთრეები - თანამშრომლები, დაქირავებული მენეჯერები-თანამშრომლები.

„მესაკუთრებსა“ და „თანამშრომლებს“ შორის არსებობს ინტერესთა თავისებური კონფლიქტი. ამ ურთიერთობის მთავარი თავისებურება ასე ვთქვათ, „თოკის გადაძალვას“ მოგვაგონებს, თანამშრომელთა ხელფასის ოდენობის საბაზით. თანამშრომლები ყოველთვის უკმაყოფილონი არიან ხელფასის ოდენობით და დაინტერესებულნი არიან მის გაზრდაში, რაც აქციონერთა შემოსავლების შემცირებას მოასწავებს.

თანამშრომელთა მისწრაფება მათი შრომის ანაზღაურების გაზრდისკენ ასევე წინააღმდეგობაში მოდის მენეჯერის მიზანთან, ფინანსური რესურსების ეკონომია გააკეთოს სახელფასო ფონდის ხარჯზე. ინტერესთა ბალანსის დაცვის მიზნით მენეჯერი უნდა ისწრაფოდეს შექმნას შრომის მოტივაციისა და სტიმულირების ეფექტური სისტემა, რომელიც თანამშრომლებს საშუალებას მისცემს, გაზარდონ თვითნაირი ხელფასი შრომის ნაყოფიერების მნიშვნელოვნად ამაღლების ხარჯზე.

მთავრობა - მესაკუთრეები. სახელმწიფო თავისი ფუნქციით დაინტერესებულია მათ მიერ ინიცირებული კანონების საყოველთაოდ აღიარებაში, სახელმწიფო ინსტიტუტების ეფექტიან ფუნქციონირებაში (მათ შორის იმ ინსტიტუტებისაც, რომლებიც სამეურნეო სუბიექტების საქმიანობას აკონტროლებენ) და მთლიანად საზოგადოების ცხოვრების სტაბილურობაში. მესაკუთრეებიც ასევე დაინტერესებულნი არიან კორპორაციის მუშაობით სტაბილურ (და მზარდ) მომგებიანობაში, ხოლო საზოგადოებრივი სტაბილურობა მათი პრიორიტეტი არაა. მაგრამ რაც უფრო მსხვილია კორპორაცია, მით მეტი ხარისხით ზემოქმედებს იგი სოციალური ცხოვრებაზე (სამუშაო ადგილები, მოთხოვნის დაკმაყოფილება, საგადასახადო გადარიცხვები ხაზინაში და სხვ.). ამ „ნიადაგზე“ შეიძლება წარმოიშვას აღნიშნული პრიორიტეტების წინააღმდეგობრიობა. გარდა ამისა არსებული წინააღმდეგობრიობა ამ წყვილის წარმომადგენლებს შორის სააშკარაოზე გამოდის სააქციო კაპიტალის მქონე კომპანიებში სახელმწიფო საკუთრების მართვის საკითხების გადაწყვეტისას.

მონოპოლიზაციას მივყავართ კონკურენციის გაქრობისკენ, ბაზარზე ფასების დიქტატისკენ და როგორც ამის შედეგი - აღნიშნული პროდუქტის წარმოებაში ტექნიკური პროგრესის ტემპების შენელებისკენ და რამდენადაც საბოლოო პროდუქტის დამზადება დამოკიდებულია ნახევარფაბრიკატების დამზადებაზე, რომელიც შვილობილ კომპანიებში მზადდება, შედეგად ეს ნეგატიური პროცესები შეეხება მთელ რიგ წარმოებებს და სოციალურ-ეკონომიკურ სტაბილურობას „ძირს უთხრის“.

მთავრობა - დაქირავებული მმართველები. ყოველი მხარე დაინტერესებულია მეურნეობრიობის წესების სტაბილურობაში. მაგრამ მთავრობა მიისწრაფის, რომ გააძლიეროს სახელმწიფო ზემოქმედება კომპანიის მართვისას, განსაკუთრებით მაშინ, როცა საქმე ეხება ნაციონალურ ინტერესებს. ბუნებრივია, კორპორაციის მმართველები არ არიან დაინტერესებულნი დამატებითი შეზღუდვებსა და გავლენებში მთავრობის მხრიდან, რამდენადაც ეს დაანგრევს კორპორაციის სტრატეგიული ჩანაფიქრების რეალიზაციას განვითარებისა და მოგების გაზრდის კუთხით. დაქირავებულ მმართველებს უნდათ ჰქონდეთ მოქმედების მეტი თავისუფლება და დამოუკიდებლობა სახელმწიფო მეურვეობისგან. კორპორაციის გასვლა ტრანსნაციონალური კორპორაციის დონეზე არ შეიძლება არ შეეხოს მთლიანად სახელმწიფო ინტერესებს, ხოლო დაქირავებული მმართველების პოლიტიკა მსოფლიო ბაზარზე კორპორაციის ქმედებებთან მიმართებაში შეიძლება წინააღმდეგობაში მოვიდეს მთავრობის პრიორიტეტებთან.

დაქირავებული მენეჯერები - მიმწოდებლები. ურთიერთობას კორპორაციის მენეჯერებსა და მიმწოდებლებს შორის აქვს საბაზრო გაცვლის ხასიათი. მმართველები დაინტერესებულები არიან მაქსიმალურად დაბალ ფასებში ნედლეულზე, მასალებზე, მაკომპლექტებელ ნაკეთობებზე და ა.შ., მაშინ, როცა მიმწოდებლები, იგივე სამეწარმეო ლოგიკით ისწრაფიან იმავე მასალებზე ფასების აწევისკენ. კორპორაცია უფრო მოწყვლადი (დაუცველი) ხდება მსხვილ

მიმწოდებლებთან ურთიერთობაში, რომლებიც მზად არიან აწიონ ფასები ყველა ხელსაყრელ შემთხვევაში. თუმცა მარაგების შექმნა, ხელშეკრულების დადება ფიქსირებული ფასით, მრავალრიცხოვანი მიმწოდებლების მოზიდვა ანდაც სარეზერვო მიმწოდებლების მოძიება ყოველთვის არ არის მიმზიდველი ხერხი მიწოდების პირობებში გაურკვევლობის შემცირების ანდაც მსხვილ მიმწოდებლებთან ურთიერთობების შემსუბუქების. კორპორაციები, რომლებიც მსხვილი მიმწოდებლების პრიორიტეტული სიის ბოლო როგებში დგანან, ხშირად უწევთ დიდხანს ლოდინი, როდესაც მიმწოდებლებს სიძნელეები ექმნებათ. თავის მხრივ მიმწოდებლებიც დამოკიდებულები არიან მენეჯერებზე, იმდენად, რამდენადაც მსხვილი კორპორაციები მათი პროდუქციის მსხვილი მყიდველები არიან. რადგანაც მიმწოდებლებსაც ყავთ კონკურენტები, ისინი არ არიან დაინტერესებულნი მათი პროდუქციის მსხვილ მომხმარებლებთან ურთიერთობების გაფუჭებაში. კორპორაციის საქმიანობისათვის მასალებისა და მაკომპლექტებელი დეტალების შეძენაში ოპტიმიზაციის გზა დევს მიმწოდებლებთან პარტნიორული გრძელვადიანი ურთიერთობები სტაბილიზაციასა და გაღრმავებაში.

დაქირავებული მმართველები - ბითუმი მყიდველები (მომხმარებლები). ანალოგიურია ურთიერთობა (ოღონდ საპირისპიროდ) კორპორაციის მენეჯერებსა და მომხმარებლებს (ბითუმი და ცალობითი), სავაჭრო აგენტებს, დილერებს და სხვათა შორის. მენეჯერები დაინტერესებულნი არიან თავიანთ პროდუქციაზე არა მხოლოდ მაღალი ფასებით და გასაღების დიდი მოცულობით, არამედ თავიანთი საქონლის რეალიზაციის სტაბილურობაში. მაგრამ როგორც აღნიშნავენ ა. ტომპსონი და ა. სტრიკლენდი, დამოუკიდებელი სავაჭრო აგენტები, ბითუმი და საცალო ვაჭრები ყიდიან, როგორც წესი, არა მხოლოდ მოცემული კორპორაციის, არამედ მისი კონკურენტების პროდუქციასაც. მათ არა აქვთ მიკერძოებული ურთიერთობა ერთ მწარმოებელთან, მათი მიზანია გაყიდონ ყველაფერი მაქსიმალური მოგების მიღების მიზნით. გასაღების

დამოუკიდებელმა არხებმა შეიძლება შექმნან ძვირადღირებული „საცოხები“ მარაგების მოძრაობისას და, როგორც შედეგი, კორპორაციის საწარმოო სიმძლავრეების ბოლომდე დაუტვირთაობა.

დაქირავებული მმართველები - საზოგადოება. კორპორაციის საქმიანობის მასშტაბები საშუალებას არ აძლევს მას გადაუხვიოს, აცდეს საზოგადოებასთან ამა თუ იმ ურთიერთობებისგან. მენეჯერებსა და საზოგადოებას შორის ურთიერთობებში დაპირისპირება შეიძლება წარმოიშვას და გამწვავდეს კორპორაციის მიერ მორალურ-ეთიკური ნორმების იგნორირების შემთხვევაში, ნარჩენებით ეკოლოგიის დაბინძურების შემთხვევაში და სხვ. საზოგადოებრივი ცხოვრების ამგვარმა დესტაბილიზაციამ შეიძლება წარმოშვას კორპორაციის საქმიანობისადმი უარყოფითი საზოგადოებრივი აზრი, მართვის არასასურველი შედეგებით. ამგვარ შემთხვევებში კორპორაციამ უნდა განახორციელოს PR ღონისძიებები მიმართული იქით, რომ ხელი შეუწყოს საზოგადოებასთან კონსტრუქციულ ურთიერთობებს.

ამგვარად, კორპორაციის მონაწილეთა განხილული ჯგუფების უშუალო ინტერესები ერთმანეთს ემთხვევა. მათ შეიძლება ჰქონდეთ სხვადასხვა წარმოდგენა კორპორაციის ოპტიმალურ პოლიტიკაზე. მაგრამ ინტერესთა განხილული ანტაგონიზმები არ არის ფატალური. კონფლიქტების აღმოფხვრა შეიძლება კორპორაციისა და მისი სუბიექტების შიგა და გარე შეთანხმებების მიმართ გახსნილობის პირობებში, რადგან ურთიერთობათა ყველა მონაწილე სუბიექტს აქვს საერთო ინტერესი - ყველას უნდა სტაბილურობა, ყველა დაინტერესებულია კორპორაციის კეთილდღეობაში [42].

2.3. ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების მექანიზმების

გამოკვლევა და კლასიფიცირება

ნებისმიერ კრიტიკულ მდგომარეობაში მყოფ საწარმოს აქვს მნიშვნელოვანი ინოვაციური პოტენციალი, რისი წყალობითაც მათ შეუძლიათ დამოუკიდებლად თავადვე გადალახონ ეს მდგომარეობა. საწარმოთა განვითარების სტრატეგია უნდა აიგოს მონაწილეთა შემდეგი ჯგუფების ინტერესთა გათვალისწინებით:

- აქციონერები, რომელთა ინტერესებია მიიღონ საკმაოდ დივიდენდები და მათ აქციებს ჰქონდეთ მაღალი ღირებულება გაყიდვის შემთხვევაში;

- ტოპ-მენეჯერები, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან, რომ აკონტროლონ და მართონ ფინანსური ნაკადები, რომელთა სიმძლავრე მოწმობს საწარმოს ფინანსურ სიძლიერეზე;

- რიგითი თანამშრომლები, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან საკმარისი შრომის ანაზღაურებით, პროფესიონალური ზრდითა და კარიერის აგების შესაძლებლობით, ჯანსაღი მორალური ატმოსფეროთი, შრომის მისაღები რეჟიმითა და პირობებით;

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ადმინისტრაციები, რომლის ინტერესები დაკავშირებულია ბიუჯეტის შევსებასთან საგადასახადო შემოსავლებით და რეგიონის მოსახლეობისათვის სამუშაო ადგილების შენარჩუნებასთან;

- კრედიტორები.

კორპორაციული მექანიზმების შემოტანა მიზნად ისახავს სრულად გაითვალისწინოს და შეუთანხმოს სხვადასხვა ჯგუფის ადამიანთა ინტერესები, რომლებიც ამა თუ იმ გზით დაკავშირებული არიან საწარმოს საქმიანობასთან.

კორპორაციული ინტერესების შეთანხმების პრობლემის კვლევის აქტუალობა გამოწვეულია, სულ მცირე, ორი მიზეზით. პირველი

დაკავშირებულია იმასთან, რომ ჩამოყალიბდეს ნორმალური ურთიერთობები აქციონერებსა და დაქირავებულ მენეჯერებს შორის, უზრუნველყოფილ იქნას სააქციო კაპიტალის ეფექტური მართვა და მიღწეულ იქნას ინტერესთა ბალანსი მესაკუთრეებსა და დაქირავებულ პერსონალს შორის. ესაა შიდაკორპორაციული ურთიერთობების პრობლემები. მეორე მიზეზი კი უკავშირდება ინტეგრაციულ პროცესებს არა მარტო საწარმოებს შორის კოოპერაციული თანამშრომლობის, არამედ საკუთრებითი ურთიერთობების ბაზაზე, როცა ფორმირდება ჰოლდინგები, საფინანსო-სამრეწველო ჯგუფები და საწარმოთა სხვა სახის გაერთიანებები. ეს მიზეზი დაკავშირებულია კორპორაციათაშორისი ურთიერთობების პრობლემებთან [8].

კორპორაციული ანალიზისა და რეგულირების საგანია ეკონომიკური და ორგანიზაციულ-მმართველობითი ურთიერთობები სააქციო კაპიტალის (საკუთრების) ფორმირებასა და გამოყენებასთან დაკავშირებით, კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა შორის ძალაუფლების განაწილების ხასიათი, მათი ინტერესების შეთანხმებისა და კორპორაციების მიერ გამოყენებული განვითარების მოდელების ინსტიტუციონალური მექანიზმები.

თანამედროვე კორპორაციები განიხილება როგორც მიკროსისტემები, რომლებიც ხასიათდებიან არახაზობრიობით, გახსნილობით და სხვა მახასიათებლებით, რომლებიც დამახასიათებელია რთული სოციალურ-ეკონომიკური სისტემებისთვის, რომლებიც ვერ იარსებებენ აბსოლუტურად ინსტიტუციონალურ ვაკუუმში.

კორპორაციული ურთიერთობები - ესაა ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი ურთიერთობები, რომელიც წარმოიშობა ყველა დაინტერესებულ მხარეს შორის მიღებული კორპორაციული მოდელის ფორმირებასა და რეალიზაციასთან დაკავშირებით. ვინაიდან კორპორაციული ურთიერთობები ვითარდება სხვადასხვა დონეზე, მათი ჰარმონიზაცია დამოკიდებულია როგორც კორპორაციის გარე გარემოს,

ასევე შიდა გარემოს მიერ წაყენებულ პირობებზე. იგი მოიცავს: შიდაკორპორაციულ ურთიერთობებს, რომელშიც შედის მესაკუთრეებსა (აქციონერებს) და მენეჯერებს, მენეჯერებსა და დაქირავებულ მუშაკებს შორის ურთიერთობები; ფირმის გარეთა კორპორაციული ურთიერთობები, რომელიც მოიცავს კორპორაციის საპარტნიორო და საქმიანი თანამშრომლობის ურთიერთობებს კონტრაგენტებთან (მიმწოდებლები, მომხმარებლები, კრედიტორები, კლიენტები, დამკვეთები) და გარე გარემოს ინსტიტუტებთან (სახელმწიფო, ხელისუფლების რეგიონული და მუნიციპალური ორგანოები, მეწარმეთა გაერთიანებებთან, პროფკავშირებთან, მთლიანად საზოგადოებასთან და მის წარმომადგენლებთან).

კორპორაციული მართვის სტრუქტურამ უნდა აღიაროს დაინტერესებულ პირთა კანონით გათვალისწინებული უფლებები და წახალისოს კორპორაციებსა და დაინტერესებულ პირთა შორის აქტიური თანამშრომლობა სიმდიდრისა და სამუშაო ადგილების შექმნის, აგრეთვე ფინანსურად წარმატებულ საწარმოთა მდგრადობის უზრუნველყოფის მიმართულებით.

კორპორაციული მართვის საკვანძო ასპექტად მიჩნეულია ფირმებში გარედან კაპიტალის მოზიდვის უზრუნველყოფა. კორპორაციული მართვა ითვალისწინებს აგრეთვე გზების ძიებას, რათა უბიძგონ ფირმით დაინტერესებულ პირებს განახორციელონ სოციალურად ეფექტიანი ინვესტიციები მის ადამიანურ და მატერიალურ კაპიტალში. კონკურენტუნარიანობასა და კორპორაციის საბოლოო წარმატებაში თავისი ღვაწლი შეაქვთ ინვესტორებს, დაქირავებულ მუშაკებს, კრედიტორებსა და მიმწოდებლებს. კორპორაციებმა უნდა აღიარონ, რომ დაინტერესებულ პირთა ღვაწლი წარმოადგენს ძვირფას რესურსს კონკურენტუნარიანი და მომგებიანი კომპანიების შესაქმნელად. ყველა განვითარებულ ქვეყანაში დაინტერესებულ პირთა უფლებები დადგენილია კანონმდებლობით: შრომის სამართლით, სავაჭრო სამართლით, მოლაპარაკებათა სამართლით

და კანონმდებლობით უუნარობის შესახებ. იმ სფეროებშიც კი, რომელშიც დაინტერესებულ პირთა ინტერესები არაა გამაგრებული კანონმდებლობით, ბევრი ფირმა დამატებით ვალდებულებებს იღებს თავის თავზე ამ პირთა მიმართ; სამართალწარმოება ღია უნდა იყოს და წინააღმდეგობას არ უნდა უქმნიდეს დაინტერესებულ პირებს კონტაქტების დამყარებასა და მათი უფლებების დარღვევისას დაცვის მიღებაში; კორპორაციული მართვის სტრუქტურა უნდა ითვალისწინებდეს დაინტერესებულ პირთა მონაწილეობის ეფექტიანობის ზრდის მექანიზმებს (გამგეობაში დაქირავებულ მუშაკთა წარმომადგენლობა, ფირმის დაქირავებულ მუშაკთათვის აქციების გამოყოფის გეგმები და მოგების გაყოფის სხვა მექანიზმები და ა.შ.), ეს კი დამოკიდებულია ეროვნულ კანონებსა და პრაქტიკაზე, რომლებიც მიღებულია სხვადასხვა ქვეყანაში, აგრეთვე შეიძლება იცვლებოდეს კომპანიების მიხედვით; თუ დაინტერესებული პირები მონაწილეობენ კორპორაციული მართვის პროცესში, მათ უნდა ჰქონდეთ საჭირო ინფორმაციის მიღების უფლება, ეს კი საჭიროა მათი მოვალეობების აღსრულებისათვის [17].

კორპორაციები მოქმედებენ რთული ურთიერთობების პირობებში, რომლებიც მოითხოვენ მუდმივ ყურადღებას მენეჯერებისგან. მათი რეგულირებისათვის გამოიყენება კორპორაციული მართვის სხვადასხვა ინსტიტუტები. ყველაზე უფრო კონკურენტუნარიან კორპორაციებში (მათი ზომებიდან, ნაციონალური თუ დარგობრივი კუთვნილებიდან დამოუკიდებლად), ფორმირდება მოგების მიღებისგან განსხვავებული მიზნები, რომლებიც ამართლებენ მის არსებობას. აქცენტი კეთდება საზოგადოებრივი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაზე, პროდუქციის ხარისხზე, ბიზნესის ღირებულების გაზრდაზე, საბაზრო სიტუაციის ცვლილებაზე მოქნილ რეაგირებაზე.

განვითარების ახალ (ინოვაციურ) კონცეფციას ტრადიციულისგან (მობილიზაციური) განასხვავებს ინფორმაციული ნაკადების ფორმირებისადმი სხვაგვარი მიდგომა. ადმინისტრაციისა და

თანამშრომლების მუდმივ ინფორმაციულ ურთიერთქმედებას შეიძლება მოყვეს ე. დემინგის რეაქცია: გაუმჯობესდეს პროდუქციის ხარისხი - შემცირდეს შიდა დანახარჯები - ამაღლდეს შრომის ნაყოფიერება - შემცირდეს პროდუქციის ფასი - კომპანია დარჩეს ბიზნესში და შეინარჩუნოს სამუშაო ადგილები - დაიქირაოს ახალი თანამშრომლები - აამაღლოს უკუგება ინვესტიციებიდან - ამაღლდეს ბიზნესმენის, მისი თანამშრომლების, მთლიანად საზოგადოების მატერიალური მდგომარეობა და ცხოვრების ხარისხი [37].

ასეთი ურთიერთობების ფარგლებში იქმნება კოლექტივისა და კორპორაციის ინტერესების ინტეგრაციის წინაპირობები. კორპორაციის ინტერესი ესაა, უპირველეს ყოვლისა, მისი მესაკუთრეების ინტერესი, რომელსაც ახორციელებს მენეჯმენტი. კორპორაციის მართვის კონცეფცია, რომელიც დაფუძნებულია კორპორაციის ახალი საზოგადოებრივი ფუნქციის და მისი შიდა სოციალურ-ეკონომიკური ორგანიზაციის პრინციპის გაცნობიერებაზე, მიიღო „ტოიოტიზმის“ სახელწოდება, „lean manufacturing“ ან „lean production“ – „მოწესრიგებული, გამართული წარმოება“.

რაც მეტადაა განვითარებული ადამიანური ურთიერთობა თანამშრომლებთან, მით მეტად ისწრაფიან ისინი გააიგივონ თავიანთი ინტერესები კორპორაციის, ადმინისტრაციისა და აქციონერთა ინტერესებთან. მაგრამ შესაძლებლობა, რომ მონაწილეობა მიიღონ მართვაში ჩნდება მხოლოდ მაშინ, როცა თანამშრომლები ორგანიზებული არიან და აქვთ დამოუკიდებელი ინსტიტუტები თავიანთი ინტერესების დასაცავად. იმისათვის, რომ უზრუნველყოთ თანამშრომლების კომპეტენტური მონაწილეობა კორპორაციის განვითარების, მოგების განაწილების ან რთული ფინანსური სიტუაციიდან გამოსვლის გზების პრობლემების განხილვაში, საჭიროა თანამშრომელთა სწავლების სისტემის უზრუნველყოფა. მმართველობითი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების დაგროვება საშუალებას იძლევა გავაცნობიეროთ თანამშრომლის პიროვნული

ღირებულება, ხოლო პრობლემების ერთობლივი განხილვა და გადაწყვეტილებების ერთობლივად მიღება საშუალებას გვაძლევს გავაცნობიეროთ ინტერესთა ერთობის ხარისხი და ვისწავლოთ მათი შენარჩუნება.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო) მონაწილეობის სამ ტიპს გამოყოფს:

- განვითარებაში საზოგადოებრივი მონაწილეობა;
- მონაწილეობა მოგების განაწილებაში;
- თანამშრომელთა მონაწილეობა კომპანიის კაპიტალში.

მათგან თითოეული შეიძლება განვითარდეს დამოუკიდებლად, მაგრამ არ გამოირიცხება ორის ან სამივეს ურთიერთშეთანხმება კორპორაციული მართვის ერთ მოდელად. ამასთანავე გამოიყოფა მიზნების სამი ძირითადი ჯგუფი:

- ეთიკური ანუ მორალური (ფასეულობათა გადაფასება, კორპორაციული მართვის სისტემის გადაფასება, შრომის ჰარმონიზაცია, შრომითი ცხოვრების ხარისხის ამაღლება, ძალაუფლების გათანაბრება);

- სოციალურ-პოლიტიკური სამოქალაქო თვითშეგნების ფორმირება, სოციალური აქტივობისა და სოციალური პასუხისმგებლობის ამაღლება);

- ეკონომიკური (შედეგიანობისა და ეფექტიანობის ამაღლება, ბიზნესის ღირებულების ზრდა, რომელიც დაფუძნებული იქნება დისკონტირებულ ფულად ნაკადებზე; ეკონომიკური დამატებული ღირებულება; აქციებზე სარგებელი; საქმიანობის ან ეფექტიანობის შეფასების სისტემა).

მონაწილეობა ზრდის საქმიანობის ეფექტიანობას და შედეგიანობას, ხელს უწყობს კორპორაციის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას, იმდენად, რამდენადაც მუშაკებს აქვთ სასარგებლო იდეები; ეფექტიანი კავშირი ქვემოდან ზემოთ მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს გადაწყვეტილების მიღებაზე; თანამშრომლებს შეუძლიათ უკეთ გააცნობიერონ

გადაწყვეტილება მასში მონაწილეობის მიღებით; თანამშრომლებს შეუძლიათ იშრომონ უფრო ინტენსიურად, თუ ისინი მონაწილეობენ მათთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღებაში; მათ შეუძლიათ იმუშაონ უფრო კვალიფიციურად, თუკი გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობის საშუალებით ისინი უკეთ ინფორმირებული იქნებიან გადაწყვეტილების მიზეზებსა და მიზნებზე; თანამშრომელთა მონაწილეობა აუმჯობესებს სოციალურ-ფსიქოლოგიურ კლიმატს და ამცირებს კონფლიქტურობას; იგი შეიძლება აღმოჩნდეს სტიმული მართვის ეფექტიანობის ამაღლებისთვის.

მონაწილეობისა და ინტერესთა შეთანხმების ინსტიტუციონალური მექანიზმებიდან შეიძლება გამოვყოთ:

- ინფორმაციულ-საკონსულტაციო და გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოების შექმნა კორპორაციის თანამშრომელთა და მენეჯმენტის მონაწილეობით;
- ხელშეკრულებების (კოლექტიური ხელშეკრულება) დადების სისტემა;
- საკუთარ სამუშაო ადგილზე გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობის სისტემა;
- მუშაკთა წარმომადგენლობა დირექტორთა საბჭოში და მართვის სხვა ორგანოებში (მუშა დირექტორების ინსტიტუტი, რომლებიც შეიძლება შემოთავაზებულ იქნან პროფკავშირების მიერ ან დაინიშნონ სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ, როგორც მაგალითად, გერმანიაში) და სხვ.

გადაწყვეტილების მიღებაში განასხვავებენ შემდეგ საზღვრებს:

- ტექნიკური პრობლემები და სამუშაო პროცესი;
- თანამშრომელთა დაქირავება და პირადი საკითხები;
- ეკონომიკური და ფინანსური პოლიტიკა;
- საერთო პოლიტიკა.

მონაწილეობის უმნიშვნელოვანესი მახასიათებლებია:

- მონაწილეობის ხასიათი (პირდაპირი-არაპირდაპირი, ფორმალური-არაფორმალური, წმინდა-ვირტუალური);

- შიდა და გარე გარემოს მიერ შექმნილი შეზღუდვები (გადაწყვეტილებების მიღებასთან წვდომა, მათი მნიშვნელობა და სირთულე);

- მონაწილეობის სოციალური მასშტაბი;

- კორპორაციული ურთიერთობების ინსტიტუციონალური სტრუქტურა.

საკვანძო ფაქტორები, რომლებიც განსაზღვრავენ მონაწილეობის გაფართოების წარმატებასა და შესაძლებლობებს, ესაა:

- საკანონმდებლო აქტების, ხელშეკრულებებისა და სხვა ნორმატიული დოკუმენტების არსებობა;

- თანამშრომელთა სწავლება და ინფორმირებულობა;

- საწარმოს ზომა, სტრუქტურა და ავტონომიურობის ხარისხი;

- პერსონალის შემადგენლობა;

- ტექნოლოგიური სირთულის ხარისხი;

- კრებების (კონსულტაციების) ჩატარების სიხშირე და წესრიგი, დღის წესრიგისა და სხვა დოკუმენტების დროულად მომზადება, გადაწყვეტილებების პროტოკოლირება და შესრულების კონტროლი;

- თანამშრომელთა ინტერესების დაცვის სისტემა და საქმიანობისათვის ხელსაყრელი პირობების შექმნა და სხვ.

კორპორაციისა და მისი სუბიექტების ქცევის წესების შეცვლის წინაპირობებია:

- გარემო ფაქტორების შეცვლის მჩქაროვლური, „ტურბულენტური“ ხასიათი როგორც ნაციონალურ, ისე გლობალურ დონეზე;

- გარდამავალი მოვლენები ქვეყნის ტრანსფორმირებად ეკონომიკაში;

- ფასეულობათა სისტემის გადაფასება;

- კორპორაციის სუბიექტებს შორის, ასევე კორპორაციასა და გარემოს შორის დადებითი და უარყოფითი უკუკავშირების არსებობა;

- განვითარების არასტაბილურობა დაკავშირებული ეკონომიკაში ციკლურ რყევებთან, კონკურენციასთან, პროფკავშირების საქმიანობასთან, ეკონომიკის სახელმწიფო რეგულირების ლიდერებთან;

- საკუთრების მართვის სტრუქტურის შეცვლა, იმ კავშირების შეცვლა, რომლებიც განაპირობებენ სისტემების წონასწორობის დარღვევას, რომლებიც გადიან განვითარების კრიტიკულ პერიოდებს;

- თვითორგანიზაციის პროცესები, რომლებიც ხელს უწყობენ ინტერესთა შეთანხმებისა და ოპტიმიზაციის ახალი ინსტიტუციონალური ფორმების წარმოშობას და განმტკიცებას.

კორპორაციული მართვის სისტემა ორიენტირებულია ახალი კორპორაციული კულტურის, როგორც ფასეულობათა სისტემის, ქცევის ნორმების, მათი რეალიზაციის პროგრამებისა და მეთოდების ფორმირებაზე. დასავლეთის ქვეყნებში, ისეთ კორპორაციებში, რომლებშიც მსგავს სისტემებს იყენებენ გაჩნდა სამი ტენდენცია:

- საწარმოო პროცესიდან და მისი შედეგიდან თანამშრომლის გაუცხოების დაძლევის (შერბილების) ტენდენცია. ეს მიიღწეოდა წარმოების სრულყოფაში მუშაკთა დაინტერესებით არა მხოლოდ მატერიალური, არამედ სოციალურ-ფსიქოლოგიური და შემოქმედებითი ხასიათის მოტივაციების საფუძველზე;

- საწარმოებში შრომის ახალი სოციალურ-პროფესიონალური დანაწილების ტენდენცია, რაც იმას ნიშნავს, რომ მმართველობითი საქმიანობა განახორციელონ მხოლოდ სპეციალისტმა-პროფესიონალებმა. გადაწყვეტილებების მიღებაში მონაწილეობა ქვედა დონეზე ხელს უწყობს უნარების განვითარებას, თვითშეფასების ზრდას და მუშაკები მიჰყავს მენეჯმენტზე კონტროლის განხორციელებამდე.

- შემოსავლების განაწილების ტენდენცია (მოგებაში მონაწილეობა), რითაც მესაკუთრე ადასტურებს თანამშრომლის უფლებას, განაგოს თავისი

შრომის შედეგები სრულად და არა მხოლოდ ნაწილი - მესაკუთრის ნება-სურვილით.

ამ სამი ტენდენციის მჭიდრო კავშირი და რეალიზაცია საშუალებას იძლევა, რომ გავზარდოთ კორპორაციის კონკურენტუნარიანობა, ჩამოვყალიბოთ ახალი ქცევითი სტერეოტიპები, მოვახდინოთ ინდივიდების შრომის მოტივაციის სისტემის ოპტიმიზაცია. ამ პროცესს მოსდევს ფასეულობების რადიკალური გადაფასება და საშუალებას იძლევა ჩამოვყალიბოთ განვითარების ქმედითი პროგრამები, რომლებიც აერთიანებს წარსულ გამოცდილებას ახალ ცოდნასთან [44].

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, კორპორაციის საქმიანობაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ურთიერთობები აქციონერებსა და მენეჯერებს შორის – კორპორაციული ურთიერთობები. სწორედ კორპორაციული ურთიერთობების მდგომარეობაზეა დამოკიდებული საწარმოს არსებობა, მისი განვითარების მიმართულების არჩევა. ამიტომ გვევლინება კორპორაციული ურთიერთობები ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად საწარმოს წარმატებული საქმიანობისა.

იმისდა მიხედვით, თუ რას წარმოადგენს კორპორაციული ურთიერთობები, ბაზრის ბევრი სუბიექტი – თავისუფალი ფულადი სახსრების მფლობელები აკეთებენ თავიანთ არჩევანს საინვესტიციო ობიექტების მიმართ. ეს განსაკუთრებით აქტუალური ხდება საინვესტიციო რესურსების შეზღუდულობის პირობებში. საფონდო ბირჟებზე გასვლა, აქციების საჯაროდ განთავსება, შერწყმის, შთანთქმის, ბიზნესის ყიდვა-გაყიდვის პროცესების აქტივიზაცია, ჯგუფური ინვესტიციების ბაზრის განვითარება, კერძო ინვესტორების როლის გაზრდა – ყოველივე ეს უბიძგებს კორპორაციას, გაზარდოს ინვესტიციური მიმზიდველობა, რომლის ერთ-ერთი მთავარი კომპონენტია კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა ინტერესების დაცვა. იმის გაცნობიერება, რომ ინტერესთა კონფლიქტი ანგრევს ფირმას, მივყავართ იქამდე, რომ

საწარმო კორპორაციული კონფლიქტის მდგომარეობიდან გადადის ინტერესთა ბალანსის დამყარებამდე.

არის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ტენდენცია – ხდება მესაკუთრეთა ჩამოშორება კორპორაციის ოპერატიული მართვის სადავეებიდან. ანუ ადგილი აქვს ფლობისა და მართვის ფუნქციების თანაბარ გადანაწილებას.

აქციონერებისა და მენეჯერების საბაზო ინტერესების განსაზღვრისა და მათი შეფასების სხვადასხვა მიდგომა არსებობს. საწარმოს მფლობელებისა და მათ მიერ დაქირავებული მენეჯერების ფინანსური და სხვა სახის ინტერესთა მრავალფეროვნება კორპორაციული ურთიერთობების შეთანხმების ძირითადი პრობლემაა.

საწარმოს კორპორაციული ფორმა გულისხმობს, უპირველეს ყოვლისა, კორპორაციის ფლობასა და მართვაში ფუნქციათა დანაწილებას. სწორედ კომპანიის მესაკუთრეებსა და მენეჯმენტს შორის ურთიერთობები გვევლინება კორპორაციული მართვის განმსაზღვრელ ნიშნად. როდესაც საწარმოს ქვეგანყოფილებებს და მათ ხელმძღვანელებს გადასცემენ ფართო უფლებამოსილებებს, ჩნდება პრობლემა პირადი ინტერესების შეთავსებისა კორპორაციულ ინტერესებთან. მართვის ზედა დონის ინტერესები უფრო დაბალი დონის ინტერესებთან ყოველთვის არ არის თავსებადი. თანამედროვე კორპორაციებში მესაკუთრეთა და მმართველთა განცალკევებას მივყავართ “მესაკუთრე-აგენტის” პრობლემამდე, რომლის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ აქციონერები განიხლებიან მეპატრონეებად, რომლებიც ქირაობენ მენეჯერ-აგენტებს. აგენტის საქმიანობა მიმართული უნდა იყოს აქციონერთა კეთილდღეობის ამაღლებისკენ, რაც გამოიხატება, მაგალითად, კომპანიის ღირებულების გაზრდაში. პრაქტიკაში მენეჯერთა ძალისხმევა ყოველთვის არაა მიმართული აქციონერთა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისკენ. ეს ძირითადად დაკავშირებულია ისეთ ალტერნატიულ გადაწყვეტილებებთან, რომელთაგან ერთნი უზრუნველყოფენ სწრაფ მოგებას, მეორენი ატარებენ გრძელვადიან ხასიათს.

კორპორაციულ მართვაში ინტერესთა შეუთავსებლობა იმალება ფირმის აღმასრულებელი ორგანოს წევრების პირადი დაინტერესების მიღმა. ამ დაინტერესებას შეიძლება ჰქონდეს დადებითი ხასიათიც.

უმაღლესი დონის მენეჯერები უპირატესობას ანიჭებენ, მართონ მსხვილი ფირმები ან მნიშვნელოვანი ფინანსური რესურსები. აქედან გამომდინარე, ისწრაფიან, მოგების დიდი ნაწილი დატოვონ საწარმოს განკარგულებაში და არ გადაუხადონ დივიდენდები მის მფლობელებს, რაც შეიძლება არ აწყობდეთ აქციონერებს. ანდაც, მაგალითად, პერსონალის სოციალურ დაცვაზე ზრუნვა და სურვილი, იმუშაონ მაღალკვალიფიციურ თანამშრომლებთან, მენეჯერს უბიძგებს გაზარდოს კომპანიის დანახარჯები და ამასთან დაკავშირებით შეამციროს მოგება და ა.შ. თუმცა ამ დონისძიებებს, რომლებიც არაა მომგებიანი მფლობელებისთვის მოკლევადიან პერსპექტივაში, ხშირად მივყავართ ეფექტიანობის ზრდისკენ გრძელვადიან პერსპექტივაში, საბოლოოდ კი, კომპანიის ღირებულების ზრდისა და აქციონერთა კეთილდღეობისკენ. ამასთან, ამგვარი ქმედებები არ აყენებენ პირდაპირ ზარალს მესაკუთრეებს, რადგანაც დივიდენდების მიუღებლობის შემთხვევაში თავიანთი კეთილდღეობა მათ შეუძლიათ გაზარდონ ბიზნესის კაპიტალიზაციის ზრდით.

ხელფასი წარმოადგენს მენეჯერთა დაჯილდოების ძირითად ფორმას, სხვა ფორმები - ნაკლებადმნიშვნელოვანია. ამიტომ კორპორაციის მენეჯერები ცდილობენ გაიხანგრძლივონ გარანტირებულ შემოსავლის მიღების პერიოდი. ყველაფერს აკეთებენ იმისათვის, უზრუნველყონ კომპანიის მდგრადობა და მინიმუმამდე დაიყვანონ გაუთვალისწინებელი გარემოებების წარმოშობის საშიშროება. აქციონერთა ინტერესები ხომ მრავალფეროვანია და ისინი მზად არიან მონაწილეობა მიიღონ მაღალშემოსავლიან პროექტებში, რომლებიც დაკავშირებულია მაღალ რისკებთან, იმდენად, რამდენადაც ახდენენ თავიანთი დაბანდებების დივერსიფიცირებას რამდენიმე კომპანიაში.

თუმცა, გამორიცხული არ არის, რომ მენეჯერთა დაინტერესება ასევე გამოვლინდეს უარყოფითი მიმართულებითაც: აქციონერთა საკუთრების მითვისება, ნათესავთა დასაქმება, ქრთამის აღება რომელიმე გადაწყვეტილების მხარდაჭერის სანაცვლოდ, პირადი გამდიდრება, ფირმის საქმიანობის შედეგებზე არასწორი ინფორმაციის მიწოდება ან დამალვა და ა.შ. ბევრი ჩამოთვლილი ქმედება კანონდარღვევაა, თუმცა როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს, ასეთი რამ ხშირად ხდება ისეთ ქვეყნებშიც კი, სადაც მენეჯმენტის მყარი ტრადიციებია, რომ აღარაფერი ვთქვათ საბაზრო ურთიერთობებზე გარდამავალი ქვეყნების ეკონომიკაზე.

“მესაკუთრე-აგენტის” პრობლემას სპეციალისტები ძირითადად სამართლებრივ ჭრილში განიხილავენ. მართლაც, სამართლებრივი ფაქტორები არის კორპორაციის არსებობისა და ფუნქციონირების ერთ-ერთი მთავარი პირობა, მაგრამ აქციონერთა უფლებების დაცვა სრულად ვერ დააკმაყოფილებს მათ ინტერესებს, რადგანაც პირდაპირ არ ზრდის მათ კეთილდღეობას. ინვესტორთა უფლებების დაცვამ და მათმა წვდომამ ინფორმაციაზე შეიძლება არც კი მიგვიყვანოს კომპანიის ღირებულებისა და ეფექტიანობის გაზრდამდე. ეს კი ნიშნავს, რომ შემოსავლიანობის პოზიციიდან დაბადნებები არ დააინტერესებს კერძო ინვესტორს. კაპიტალის ძირითადი თვისება – მოუტანოს შემოსავალი მის მფლობელს – უნდა იყოს უმთავრესი მამოძრავებელი მოტივი კორპორაციული ურთიერთობების რეგულირებისას.

ყველა კოლიზიის მიუხედავად კორპორაციის მესაკუთრეებსა და დაქირავებულ მენეჯერებს შორის, არსებობს პირობა, რომელიც აიძულებს უკანასკნელთ, ნაწილობრივ მაინც იმოქმედონ მესაკუთრეთა ინტერესებიდან გამომდინარე. ასეთი პირობაა ე.წ. “მკაცრი ფინანსური შეზღუდვა”, რაც ნიშნავს, რომ კომპანიას ნებისმიერი სასურველი მოცულობის ფინანსური რესურსების მოზიდვის იმედი ვერ ექნება. რესურსების მოზიდვა განპირობებულია კონრაგენტების მხრიდან სრულიად განსაზღვრული მოთხოვნებით. მენეჯერებმა უნდა შეასრულონ

ეს მოთხოვნები, თორემ ფირმას ელოდება სანქციები, რაც მიუღებელია მესაკუთრეთათვის. მენეჯერებმა კი ეს მხედველობაში უნდა მიიღონ.

“მესაკუთრე-აგენტის” პრობლემა კორპორაციული ურთიერთობების სფეროს განუყოფელი ნაწილია, ამიტომ კორპორაციული მართვა წარმოადგენს მენეჯერთა და აქციონერთა ურთიერთდაინტერესების შეთანხმების სისტემას, ეს კი განაპირობებს ფირმის წარმატებულ ფუნქციონირებას. ინტერესთა შეთანხმების პროცედურები უნდა იყოს ღია და გასაგები დაინტერესებული ჯგუფისთვის, რაც მას საშუალებას მისცემს ჩამოაყალიბოს თავისი დაინტერესება კორპორაციის მიმართ. კორპორაციული ბიზნესის გამჭვირვალობა, მკაცრი კონკურენტული ბრძოლის პირობებშიც კი, საბოლოოდ მას მრავალ პოტენციურ ინვესტორს შორის გაფანტული მნიშვნელოვანი საინვესტიციო რესურსების აკუმულირების საშუალებას მისცემს.

კორპორაციის აქციონერთა წინაშე მენეჯერთა პასუხისმგებლობის გაზრდა მკაცრი ფინანსური შეზღუდულობის პირობებში შესაძლებელია შიდაკორპორაციული კონტროლის მექანიზმის სრულყოფის გზით.

შიდაკორპორაციული კონტროლი არის პროცესი, მიმართული ინფორმაციის მიღებისკენ შემდეგი სახის დავალებათა შესრულების თაობაზე: საქმიანობის ეფექტიანობა და რაციონალურობა; ფინანსური აღრიცხვის სარწმუნოობა; კანონებისა და ნორმატიული აქტების დაცვა [45].

შიდაკორპორაციული კონტროლის ორგანიზაცია ეფუძნება ინფორმაციის ღიაობისა და გამჭვირვალობის წესს კორპორაციულ მართვაში. თუ აქციონერისათვის ხელმისაწვდომი არ იქნება სანდო ინფორმაცია ფირმის საქმიანობის შედეგებზე, საკუთრებითი კონტროლი ან შეუძლებელია ანდაც მისი შედეგები არსებული სიტუაციის არაადეკვატური იქნება და ამ შემთხვევაში ის აზრს კარგავს. ამიტომ კორპორაციული მართვის მნიშვნელოვანი ასპექტია მენეჯერების მიერ დროული და სრული ინფორმაციის მიწოდება კომპანიის ყველა არსებით საკითხთან დაკავშირებით. მას მიეკუთვნება, მაგალითად, ფინანსური

მდგომარეობა, საქმიანობის შედეგები, საკუთრებისა და მართვის საკითხები, პროგნოზირებადი რისკები, ინფორმაცია პერსონალის რაოდენობასა და კვალიფიკაციაზე და სხვ. სხვაგვარად ვერც აქციონერები, ვერც პოტენციური ინვესტორები შეძლებენ შეაფასონ კორპორაციის მართვის ხარისხი, რაც, თავის მხრივ, „მკაცრი ფინანსური შეზღუდვის“ პირობებში მიგვიყვანს საწარმოს საქმიანობის დაფინანსების გარე წყაროების უკმარისობამდე და, როგორც შედეგი, არსებით შეზღუდვამდე თვით მენეჯერების საქმიანობაში. საწარმოს საქმიანობის შედეგებზე ბევრადაა დამოკიდებული მენეჯერთა ღირებულება შრომის ფაზარზე. აქედან გამომდინარე მენეჯერები უნდა ისწრაფოდნენ ყველანაირად უზრუნველყონ კორპორაციის ფუნქციონირების მოსალოდნელი შედეგები, მაგრამ აქ ისინი იოლად ვერ გავლენ გარე დაფინანსების გარეშე. ამის გამო მენეჯერები ერთის მხრივ მოტივირებულნი არიან მიაწოდონ სრული და სარწმუნო ინფორმაცია ფირმის საქმიანობაზე, თუმცა ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ყველანაირი ინფორმაცია შეიძლება იყოს თავისუფლად ხელმისაწვდომი, თორემ ორგანიზაციის საქმიანობის ცალკეულ მიმართულებებზე ცნობებს, რომელიც უზრუნველყოფს კონკურენტულ უპირატესობებს, სწრაფად მოიპოვებდა ბაზრის სუბიექტების ფართო წრე, მათ შორის პირდაპირი კონკურენტები და აღნიშნული უპირატესობები ძალას დაკარგავდა. შედეგად საწარმო, უკეთეს შემთხვევაში, გაირთულებდა დასახული მიზნების მიღწევას, უარეს შემთხვევაში - თავის ინტერესებს მიაყენებდა ზიანს. ამის გათვალისწინებით სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვაგვარი მიდგომა გამოიყენება საკითხის გადაწყვეტისათვის და კორპორაციულ საქმიანობაზე ინფორმაციის მიწოდებაზე [46].

გერმანიაში აქციონერებს მიეწოდებათ მხოლოდ ის ინფორმაცია, რომელიც ხელს შეუწყობს საერთო კრების დღის წესრიგის საკითხების სათანადო შეფასებისათვის. ზოგ შემთხვევაში კორპორაციის ხელმძღვანელობამ შეიძლება უარი თქვას ინფორმაციის მიწოდებაზე. საფრანგეთშიც ანალოგიური სიტუაციაა. ამასთან აქციონერებმა შეიძლება

მიმართონ დამატებითი ინფორმაციისთვის წინასწარ და წერილობითი ფორმით. პასუხი ამ შემთხვევაში მიღებულ იქნება მხოლოდ კრების მიმდინარეობის დროს, წლიური ანგარიშის, ინვენტარიზაციის აქტის, მმართველთა სიების და სხვათა გამოკლებით. აშშ-ში აქციონერი მიმართავს რა ინფორმაციისთვის უნდა დაასაბუთოს მისი გაცნობის მიზნები. თუ ტოპ-მენეჯერები მიზანს ჩათვლიან არასაკმარისად დასაბუთებულად, უფლება აქვთ არ მიაწოდონ ინფორმაცია. ამ შემთხვევაში კონკურენტი კომპანია ან ადამიანი, რომელსაც არაკეთილსასურველი განზრახვები აქვს, არ შეუძლია, რომ აქციათა მცირე რაოდენობის შეძენით მოიპოვოს ბუღალტრულ ან სხვა ინფორმაციაზე წვდომა, რომ შემდეგ ის გამოიყენოს ანგარების მიზნით.

შიდაკორპორაციული კონტროლი წარმოადგენს კორპორაციის მფლობელთა საქმიანობას, რომელიც მიმართულია, ხელი შეუწყოს ინტერესთა ბალანსს კომპანიის მესაკუთრეებსა და მენეჯერებს შორის. ეს ნიშნავს, რომ კორპორაციული ურთიერთობების ფორმირებამ უნდა დააკმაყოფილოს არა მხოლოდ ინვესტორთა ინტერესები, ასევე უნდა უზრუნველყოს საკმარისი დამოუკიდებლობა მენეჯერებისთვის და შექმნას პირობები მათი ინიციატივებისთვის.

ნებისმიერი გადახრა ბალანსში ამა თუ იმ მხარეს, წარმოშობს სერიოზულ პრობლემებს. მენეჯერთა საქმიანობის გადაჭარბებული დარეგულირების შემთხვევაში, კორპორაცია კარგავს მოქნილობას, რაც იწვევს მისი კონკურენტული პოზიციების შესუსტებას სწრაფად ცვალებად გარემოში. თუკი ინტერესთა დისბალანსი გადაწონილია მენეჯერთა მხარეს, წარმოიშობა აქციონერთა დაუკმაყოფილებლობა, რომლებიც იწყებენ შესაბამისი ზომების მიღებას - მათი გათავისუფლებიდან საწარმოს ლიკვიდაციამდე, რაც მომგებიანი არაა არც მენეჯერებისთვის, არც მესაკუთრეთათვის.

კორპორაციული კონტროლის ფუნქცია იმაში მდგომარეობს, რომ:

- 1) შეფასდეს მენეჯერთა ქმედების გადახრა აქციონერთა ინტერესებიდან;

2) გადახრებიდან გამომდინარე დადგინდეს არსებული სიტუაციის ის შესაძლო გაუარესებები, რამაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს ინტერესთა ბალანსზე;

3) განისაზღვროს ქმედებები, რომლის მეშვეობითაც შევძლებთ აღმოვფხვრათ წარმოშობილი პრობლემები და შეძლებისდაგვარად აღვადგინოთ ეს ბალანსი;

4) გადაიხედოს ინტერესთა ბალანსის შესაძლო ძირითადი პარამეტრები.

ამ ფუნქციების რეალიზაცია უზრუნველყოფს კორპორაციის მფლობელთა მიერ დაქირავებული მენეჯმენტის საქმიანობის კონტროლის შედეგიანობას და, როგორც შედეგი, ფირმის წარმატებულ ფუნქციონირებას.

შიდაკორპორაციული კონტროლის სისტემის ორგანიზაციისას უნდა გავითვალისწინოთ კონტროლის შემდეგი პრინციპები:

1) კორპორაციულ კონტროლთან დაკავშირებულმა დანახარჯებმა არ უნდა გადააჭარბოს მის მოგებას;

2) კორპორაციულმა კონტროლმა ფირმის აღმასრულებელი ორგანოებისთვის უნდა უზრუნველყოს შესაძლებლობა, განახორციელოს საწარმოს მიმდინარე საქმიანობა აქციონერთა ინტერესებიდან გამომდინარე;

3) შიდაკორპორაციულმა კონტროლმა უნდა დააკმაყოფილოს (უზრუნველყოს) კორპორაციის რაც შეიძლება ბევრი მესაკუთრის ძირითადი ინტერესები;

4) შიდაკორპორაციული კონტროლის ინსტრუმენტები სრულად და სარწმუნოდ უნდა ახასიათებდეს კომპანიის განვითარებას სწრაფად ცვალებად გარემოში;

5) შიდაკორპორაციული კონტროლი ხორციელდება კომპანიის საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის შეზღუდულობის პირობებში და ამასთანავე უზრუნველყოფს როგორც არსებული, ასევე პოტენციური

ინვესტორების მიერ დასაბუთებული გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას.

უნდა აღვნიშნოთ, რომ შეუძლებელია კორპორაციის საქმიანობის ყველა ასპექტის გათვალისწინება. ეს, უპირველეს ყოვლისა, დაკავშირებულია საკუთრებაზე ფლობისა და მართვის ფუნქციების დანაწილებასთან. მესაკუთრე მონაწილეობას არ იღებს კორპორაციის ოპერატიულ მართვაში, ამიტომ მას ხელი არ მიუწვდება საწარმოს საქმიანობის სრულ ინფორმაციაზე. უფრო რთულადაა საქმე, თუკი აქციები გაბნეულია მრავალრიცხოვან აქციონერთა შორის, მათგან არავის შეუძლია არსებითი ზეგავლენა მოახდინოს კორპორაციის საქმიანობაზე. ფინანსური ანგარიშგება, რომელზეც ხელი მიუწვდებათ რეალურ და პოტენციურ აქციონერებს და ინვესტორებს, მოიცავს საკმაოდ შეზღუდულ ინფორმაციას კორპორაციის საქმიანობის შედეგებზე. შესაბამისად, ფირმის საქმიანობის ანალიზისათვის კი ეს საკმარისი არაა, ამიტომ იგი უფრო ღია უნდა იყოს, განსაკუთრებით პოტენციური ინვესტორისთვის.

კორპორაციის საქმიანობის ანალიზში თანამედროვე მეთოდოლოგიური მიდგომების კიდევ ერთი ნაკლია ის, რომ რთულია სხვადასხვა დარგის საწარმოთა კორპორაციათაშორის შედარებები, მათ შორის ერთი და იმავე კორპორაციული გაერთიანების შიგნით. პრაქტიკა ნაკლებად ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ აუცილებელია ინსტრუმენტები, რომლებიც საშუალებას მოგვცემს, რომ მოვახდინოთ სხვადასხვა დარგის საწარმოთა შედარება. მეტიც, ინსტიტუციონალური და ინდივიდუალური ინვესტორები რისკების დივერსიფიკაციის მიზნით ისწრაფიან, ფული ჩადონ სხვადასხვა დარგის კორპორაციებში და სხვადასხვა დარგის საწარმოთა კორპორაციათაშორისი შედარების ინსტრუმენტი გამოსადეგი იქნებოდა ეკონომიკის ასეთი სუბიექტებისთვის.

2.4. საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების მექანიზმის სრულყოფის მიმართულებების დადგენა

ინფორმაციის შეზღუდულობის პირობებში აქციონერები, როგორც წესი, მფლობელური კონტროლის საჭიროებისათვის იყენებენ ოფიციალური ფინანსური ანგარიშგების მონაცემებს, კერძოდ ბალანსის მონაცემებს და ანგარიშგებას მოგებასა და ზარალზე. ამასთან, სხვადასხვა აქციონერები იყენებენ განსხვავებულ მაჩვენებლებს მენეჯმენტის საქმიანობის შეფასებისთვის. მეტიც, ყველა აქციონერს თავისი ინტერესები და პრიორიტეტები აქვს, რომლებიც ყოველთვის არ ემთხვევა სხვა აქციონერთა ინტერესებს. ამან შეიძლება წარმოშვას გაურკვევლობა მენეჯერთა საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმებთან მიმართებაში. იქმნება სიტუაცია, რომ მენეჯერები ცდილობენ იმოქმედონ აქციონერთა ინტერესებიდან გამომდინარე, მაგრამ მათი მოთხოვნები ბუნდოვანია. აუცილებელია, ისე შეათანხმონ მოთხოვნები ერთმანეთში, რომ დაცული იყოს რაც შეიძლება მეტი მესაკუთრის ინტერესი.

კორპორაციული მართვის პროცესში კორპორაციის აქციონერები მენეჯერებს სხვადასხვა მიზანს უსახავენ, რომელთაგან თითოეულს თავისი პრიორიტეტულობა გააჩნია. კორპორაციამ უნდა იმუშაოს ისე, რომ უზრუნველყოს მაქსიმალური შემოსავალი მისი მფლობელებისთვის. მთლიანობაში არსებობს მაქსიმიზაციის შემდეგი სფეროები - გაყიდვები, მოგება, აქტივების ზრდის ტემპი და აქციონერთა სიმდიდრე.

ცალკეული სამეურნეო სტრუქტურების მოგების მაქსიმიზაციას მიყვავართ კომპანიის მფლობელთა სიმდიდრის მაქსიმიზაციისკენ. მაგრამ ასეთ მიზანს არ შეუძლია დააკმაყოფილოს აქციონერთა უმეტესობა. მიღებული დიდი მოგება შეიძლება მთლიანად დაიხარჯოს საწარმოს მიმდინარე საჭიროებებზე. შედეგად ფირმას არ ექნება შესაძლებლობა შექმნას ფინანსური რესურსები, რომელიც საკმარისი იქნება გრძელვადიანი

განვითარების ხელშეწყობისთვის, რაც მომავალში მიგვიყვანს მიღწეული კონკურენტული უპირატესობების დაკარგვამდე. მეტიც, უმაღლესი მოგების მიღება შესაძლებელია მხოლოდ რისკის მაღალი დონის პირობებში, რომლის რეალიზაციის შემთხვევაშიც გარდაუვალია საწარმოს ფუნქციონირების შედეგების გაუარესება - გაკოტრებაც კი. ამიტომ მოგების მაქსიმიზაციის პირობა შეიძლება განიხილებოდეს როგორც არა ერთადერთი, თუმცა მნიშვნელოვანი მიზანი საწარმოს ფუნქციონირებისა.

აქციონერები, რომლებიც მომხრეები არიან გაყიდვების მოცულობის მაქსიმიზაციის, ასაბუთებენ შემდეგ მოსაზრებებს. ეს კრიტერიუმი ასახავს საწარმოს საქმიანი აქტივობის შედეგებს: რაც მეტია გაყიდვები, მით მაღალია მენეჯერთა ძალისხმევა ამის მისაღწევად. რეალიზაციიდან ამონაგები ასევე გვიჩვენებს, რამდენად მოთხოვნადია საწარმოს პროდუქცია და აქედან გამომდინარე - მისი საქმიანობის პერსპექტივები. მიიჩნევა, რომ რეალიზაციის მოცულობა ასახავს კომპანიაში მიმდინარე ყველა დადებით ცვლილებას. გაყიდვების მაქსიმიზაციის კრიტერიუმები გამოხატავს არა მხოლოდ კომპანიის მფლობელთა, არამედ მენეჯერების ინტერესებსაც, რომლებიც საზოგადოებაში თავიანთ მდგომარეობას აიგივებენ საწარმოს ზომებთან და არა მის შემოსავლიანობასთან.

მაგრამ ასეთი მიზანი პრაქტიკულად არაა კავშირში დანახარჯების ეკონომიასთან. გაყიდვების ზრდის უზრუნველყოფისათვის დანახარჯების ტემპებმა შეიძლება გაუსწროს რეალიზაციიდან შემოსავლების ზრდის ტემპებს, რაც ამცირებს მოგების ნორმას და საკმარისი ფინანსური რესურსების ფორმირების შესაძლებლობას. ამიტომ მოგების ანალოგიურად გაყიდვების მოცულობაც შეიძლება მივიჩნიოთ მენეჯერთა საქმიანობის ერთ-ერთ კრიტერიუმად და არ წარმოადგენს ყოვლისმომცველ მაჩვენებელს, რომელიც გამოხატავს აქციონერთა უმეტესობის ინტერესებს.

აქტივების ზრდის ტემპების მაქსიმიზაციის მოდელი გვიჩვენებს საწარმოს საქმიანობას დინამიკაში. მოცემული მოვლენის დამახასიათებელ მაჩვენებლად განიხილება საწარმოს აქტივების სიდიდის ცვლილება

დროში, ანუ რაც მეტად გაიზრდება აქტივები წინა პერიოდთან შედარებით, მით წარმატებულად მუშაობს კორპორაცია. თუმცა ფირმის ქონების ღირებულების გაზრდას ყოველთვის არ მოსდევს ეფექტიანობის ზრდა. ამგვარად, დამატებითი მოწყობილობების შეძენას ყოველთვის არ მიყვავართ მოგების ან ამონაგების ზრდამდე და აქტივების ღირებულების მაქსიმიზაცია ამ კონტექსტში არ შეიძლება განიხილებოდეს, როგორც კომპანიის აქციონერთა მთავარი პრიორიტეტი. მიუხედავად ამისა, ამ მოდელის უპირატესობები გამოიხატება იმაში, რომ გათვლილია სტრატეგიულ პრესპექტივაზე, დროთა განმავლობაში საწარმოს განვითარების უზრუნველყოფაზე და საშუალებას გვაძლევს გამოვიყენოთ იგი აქციონერთა ინტერესებიდან გამომდინარე საწარმოს ფინანსური საქმიანობის მიზანთა სისტემაში [37].

კორპორაციის აქციების საბაზრო ღირებულების მაქსიმიზაციის მიდგომაში ჩადებულია წინაპირობა იმასთან დაკავშირებით, რომ კორპორაციის მფლობელთა კეთილდღეობის გაუმჯობესება მდგომარეობს არა დივიდენდების სახით მიღებული მიმდინარე შემოსავლების ზრდაში, არამედ აქციების საბაზრო ფასის ზრდაში. თუ გავითვალისწინებთ, რომ ეს მიდგომა ფართოდ გავრცელდა თანამედროვე საბაზრო ეკონომიკაში, ასევე იმასაც, რომ ის კომპანიის კაპიტალით უზრუნველყოფის გარანტიას იძლევა გრძელვადიან პერსპექტივაში, შეიძლება მივიჩნიოთ მფლობელთა ინტერესებიდან გამომდინარე მენეჯერების საქმიანობის მთავარ, მაგრამ არა ერთადერთ მიზნად. მაგრამ ინვესტორებს ყოველთვის არ აინტერესებთ კომპანიის ღირებულების გაზრდა პერსპექტივაში. ზოგჯერ აქციონერთა ძირითად ნაწილს აინტერესებს სწორედ მიმდინარე დივიდენდები.

ზემოთ აღვწერეთ აქციონერთა ძირითადი მოთხოვნები, რომლებსაც ისინი უყენებენ დაქირავებულ მენეჯერებს. მაგრამ საწარმოს მესაკუთრეთა შემადგენლობაში შეიძლება მოიძებნოს სუბიექტები, რომელთაც აინტერესებთ კორპორაციული საქმიანობის სხვა ასპექტები. მაგალითად, აქციონერთა პრიორიტეტებს შორის შეიძლება იყოს ფინანსური

მდგრადობის მიღწევა, თუნდაც არც ისე დიდი შემოსავლის პირობებში, ლიკვიდურობა, რესპექტაბელური იმიჯი, კორპორაციის მართვაში მონაწილეობის უფლების მიღება და სხვ.

როგორც ჩანს, აქციონერთა ინტერესები ძალიან მრავალფეროვანია, სწორედ ამ მიზეზით მენეჯერებისთვის შეუძლებელია მათი უმრავლესობის ინტერესების დაკმაყოფილება. უნდა შევნიშნოთ, რომ ნებისმიერი მიდგომის განხორციელება დაფუძნებულია საქმიანობის ცალკეული მაჩვენებლების ზრდაზე. აქედან გამომდინარეობს, რომ აქციონერებს, უპირველეს ყოვლისა, აინტერესებთ მათი ფირმის განვითარება, რომელიც, მათი აზრით, გამოიხატება ამა თუ იმ მაჩვენებლების გაზრდაში.

კორპორაციულ ურთიერთობებში ინტერესთა შეთანხმება გულისხმობს არა მხოლოდ მფლობელთა ნაირგვაროვანი მასის მოლოდინების გამართლებას, არამედ კორპორაციის მენეჯერების საკუთარი შრომის შედეგებით დაკმაყოფილება არის არანაკლებ მნიშვნელოვანი პირობა ფირმის წარმატებული ფუნქციონირებისათვის, რამდენადაც სწორედ მათზეა დამოკიდებული ოპერატიული მართვის შედეგიანობა და, აქედან გამომდინარე, ბიზნესის ძირითადი მახასიათებლები, რაზეც დამყარებულია აქციონერთა სურვილები. ამიტომ კორპორაციულ ურთიერთობებში ინტერესთა ბალანსის მიღწევაში აუცილებელია გამოიყოს მისი ის ნაწილი, რომელიც ასახავს მენეჯერთა მოლოდინებს.

ზემოთაც აღვნიშნეთ, რომ მენეჯერთა შრომის ძირითადი მასტიმულირებელი ფაქტორია მათი ხელფასი. როდესაც აფორმებენ შრომით ხელშეკრულებას გარკვეული დროით, ეს ნიშნავს, რომ მხარეებმა მიაღწიეს ინტერესთა სასურველ ბალანსს ამ საკითხში უფრო ადრე, ვიდრე ჩამოყალიბდებოდა ურთიერთობა „ბიზნესის მფლობელი-დაქირავებული მენეჯერი“. კონტრაქტის პირობები საშუალებას იძლევა შენარჩუნდეს ეს ბალანსი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე. აქედან გამომდინარე, ხელფასის დონე უმთავრესი არაა კორპორაციულ ურთიერთობებში. მენეჯერთა უკმაყოფილება უნდა ვეძებოთ საკონტრაქტო

ხელშეკრულებების მიღმა - რა ხასიათის სარგებლიანობა ახდენს მათ მოტივირებას შედეგიანი საქმიანობისათვის.

ადრე ისიც აღვნიშნეთ, რომ მენეჯერებისთვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია მათი მდგომარეობა საზოგადოებაში, რასაც ისინი ხშირად უკავშირებენ მათთვის მინდობილი საწარმოს სიდიდეს. მართლაც, ყველას ესმის მსხვილი კორპორაციების ხელმძღვანელთა სახელები, ისინი ხშირად ცნობილია იმ ადამიანებისთვისაც კი, რომლებიც ბიზნესიდან შორს არიან. შესაბამისად, მათი სოციალური სტატუსი ძალიან მაღალია. გარშემომყოფთა მხრიდან დამოკიდებულება ძირითადად პატივსაცემი და მოწიწებულია; ისინი შეადგენენ საზოგადოების ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ელიტას, მიღებული არიან ხელისუფლების მაღალ წრეებშიც; მათი აზრი ავტორიტეტულია, შეუძლებელია მათი იგნორირება; მათ მიერ ყველა სახის დახმარების გაწევის (მათ შორის საქველმოქმედო და სოციალური) შესაძლებლობები საკმაოდ მაღალია და ა.შ. სულ სხვა საქმეა მცირე ზომის კორპორაციის ხელმძღვანელი პატარა ქალაქში. ის უცნობი რჩება თავისი ქალაქის მცხოვრებთათვისაც და არა აქვს ის სოციალური სარგებელი, რომელიც დამახასიათებელია მსხვილი საწარმოების ტოპ-მენეჯერებისთვის.

კორპორაციული მართვის პრაქტიკაში ინტერესთა შეთანხმების პრობლემა, როგორც წესი, იჭრება მენეჯერთა მიერ მართული კომპანიების აქციათა შესყიდვაზე ოპციონების საშუალებით. რაც მეტია აქციის საბაზრო ფასი ოპციონის შესრულების მომენტში, მით მეტ მოგებას იღებენ მენეჯერები შეძენის უფლების რეალიზაციიდან. ითვლება, რომ ამით მმართველები და მესაკუთრეები ერთ ფინანსურ ნავში სხდებიან. მაგრამ რეალურად ეს ნავები ძალიან ცილდებიან ერთმანეთს. ამგვარად გამოჩენილი ინვესტორი, უორენ ბაფეტი თავის წიგნში კრიტიკით გამოდის ამგვარი სისტემის მიმართ, გამოთქვამს რა შემდეგ მოსაზრებას: კორპორაციის შემოსავლების გაზრდისთვის მენეჯერები მოქმედებენ პრინციპით: „ჩადებ მეტს მიიღებ მეტს“ [47].

ანუ ამისთვის საჭირო არაა რაღაცა ექსტრაორდინალური ძალისხმევა, საკმარისია, უბრალოდ გაზარდო კაპიტალი. ეს ყველაზე იოლია გაუნაწილებელი მოგების ხარჯზე: რაც მეტი გაუნაწილებელი მოგება რჩება საწარმოს, მით მეტია კაპიტალის ზრდა და შედეგად - მოგება. გაუნაწილებელი მოგება - ეს კორპორაციის შემოსავალია, რომელიც მესაკუთრის ჯიბეში არ ხვდება. გამოდის, რომ საწარმოს მენეჯერი მით უფრო წარმატებულად მუშაობს, რაც მეტად უძვრება ჯიბეში მესაკუთრეს. ამ შემთხვევაში მმართველები მოგებას ნახულობენ ოპციონის ღირებულებაში გაუნაწილებელი მოგების ხარჯზე და არა იმიტომ, რომ კარგად განაგებენ კაპიტალს, რომელიც მათ ხელშია. მენეჯერი იღებს არსებით დანამატს ხელფასზე აქციონერის ხარჯზე, უბრალოდ შეინახავს რა მესაკუთრის მოგების დიდ ნაწილს, ამასთან, როგორც წესი, თავისი საქმიანობის შედეგიანობიდან დამოუკიდებლად. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ კორპორაციის ხელმძღვანელთა და აქციონერთა ინტერესების კოორდინაცია საფონდო ოპციონების მიცემით აშკარად აძლიერებს ინტერესთა დაყოფას, რომელიც გამოწვეულია ამ ოპციონებით.

ამგვარად, აუცილებელია კორპორაციული ურთიერთობების კოორდინაციის არსებულისგან განსხვავებული ინსტრუმენტი, რომელიც საშუალებას მოგვცემს განვახორციელოთ შედეგიანი მმართველობითი კონტროლი მენეჯერთა საქმიანობაზე მრავალგვაროვანი ინტერესების ფართო სპექტრის შეთანხმების გათვალისწინებით.

მესაკუთრეთა მიერ დაქირავებულ მენეჯერებზე ფინანსური კონტროლის ქმედითი მექანიზმის აგება უნდა დაიწყოს კორპორაციულ ურთიერთობებში ინტერესთა დაბალანსების გაზომვის სისტემის კონსტრუირებით. წინააღმდეგ შემთხვევაში შეუძლებელია გადაწყვეტილების მიღება და მათი რეალიზება მიღწეული შედეგების განსაზღვრის გარეშე, რომლებიც გვევლინება ამოსავალ პუნქტად ინტერესთა ბალანსის დამყარებაში. სწორედ კორპორაციული ურთიერთობების დაინტერესებული მონაწილეების მთხოვნათა სიმრავლის

დაბალანსებულობის ხარისხის შეფასება არის აუცილებელი ინფორმაცია მათი რეგულირებისას. ინტერესთა დაბალანსებულობის გაზომვის სისტემა უზრუნველყოფს დასაბუთებული გადაწყვეტილებებისა და ზომების მიღებას, ვინაიდან ის რაოდენობრივ გამოხატულებაში განსაზღვრავს შესრულებული ქმედებების შედეგიანობას შესაბამისი მონაცემების შეკრების, შედარების, დახარისხების, ანალიზისა და ინტერპრეტაციის საფუძველზე.

ქირობენ რა მენეჯერს საკუთარი კეთილდღეობის ამაღლების მიზნით, ფირმის მესაკუთრეები მათ წინაშე აყენებენ განსაზღვრულ მიზნებს. შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ დასახული ორიენტირების მიღწევა თავად მეტყველებს მმართველთა საქმიანობაზე, რომელიც სრულად შეესაბამება აქციონერთა მისწრაფებებს. თავის მხრივ, გეგმიური მაჩვენებლების შესრულების ან გადაჭარბების დონეს შეიძლება დაეხასიათებინა კორპორაციის ინტერესების დაბალანსების ხარისხი, განსაკუთრებით თუკი დასახულ მიზნებს შორის არის მენეჯერების სურვილების ადეკვატური მიზნებიც. საკმაოდ უბრალო და გასაგებია შიდაკორპორაციული კონტროლის მექანიზმი, ადვილად განსახორციელებელი პრაქტიკაში ინსაიდერი აქციონერების მიერ, რომლებიც უშუალოდ მონაწილეობენ კორპორაციის მუშაობაში. მაგრამ მისი გამოყენებისას შეიძლება წარმოიშვას სიძნელებები. ვაჩვენოთ ეს მარტივ მაგალითზე.

დავუშვათ მთავარ პრიორიტეტად აქციონერები თვლიან მიღწევებს გარკვეული მაჩვენებლების მიხედვით: რეალიზაციიდან ამონაგები, წმინდა მოგება და ჯამური აქტივები. ამ მოთხოვნებში არის ასევე მენეჯერთა საჭიროებებზე ზრუნვა, რომლებიც უპირატესობას ანიჭებენ მართონ მსხვილი კომპანიები და ისწრაფიან ამონაგებისა და აქტივების გაზრდისკენ. დავუშვათ ასევე, რომ ყველა მაჩვენებელი გაიზარდა, ხოლო მაჩვენებელთა ზრდის ტემპებმა სამ წელიწადში შეადგინა (ცხრილი 2.4.1)

ცხრილი 2.4.1

**კორპორაციული ურთიერთობების დაბალანსებულობის
მაჩვენებელთა ზრდა სამი წლის განმავლობაში**

მაჩვენებელი	ზრდის ტემპი %		
	1 წელი	2 წელი	3 წელი
რეალიზაციიდან ამონაგები	107	109	116
ჯამური აქტივები	103	110	121
წმინდა მოგება	111	113	115

ინფორმაციის ასეთი წარმოდგენა საფუძველი იქნება იმის მტკიცების, რომ ბოლო წლებში მენეჯერთა საქმიანობა კორპორაციის ინტერესების დაბალანსების მიმართულებით მაღალ დონეზეა და მეტიც, გაუმჯობესების ტენდენცია შეინიშნება. წარმოდგენილი მაჩვენებლების ზრდის ტემპები მხოლოდ ამაზე მეტყველებენ. მოვახდინოთ ცხრილის უბრალო გარდაქმნა. შევცვალოთ ზრდის ტემპების მნიშვნელობები ამ მახასიათებლების რანგებით. რანჟირება საშუალებას მოგვცემს შევადაროთ, რომელი მაჩვენებელი იზრდება უფრო დიდი ტემპით, რომელი ნაკლებად. რანჟირების შედეგები მოცემულია ცხრილი 2.4.2.

ცხრილი 2.4.2

**კორპორაციული ურთიერთობების დაბალანსებულობის მაჩვენებელთა
ზრდის ტემპების რანგები სამი წლის განმავლობაში**

მაჩვენებელი	ზრდის ტემპების რანგები		
	1 წელი	2 წელი	3 წელი
რეალიზაციიდან ამონაგები	2	3	2
ჯამური აქტივები	3	2	1
წმინდა მოგება	1	1	3

კორპორაციული ფინანსების დარგის სპეციალისტები აღიარებენ ე.წ. „ოქროს“ წესს: „მოგების ზრდის ტემპი უნდა იყოს უფრო მეტი ამონაგების ზრდის ტემპზე, უკანასკნელი კი მეტი უნდა იყოს აქტივების ზრდის ტემპზე“ [48].

აქედან გამომდინარე, არ გვჭირდება სპეციალური გამოთვლები, შეიძლება შევნიშნოთ, რომ მიუხედავად ყოველწლიური გეგმის გადაჭარბებისა კორპორაციული ინტერესების ცალკეულ მაჩვენებლებზე, ასევე მიუხედავად მათი ზრდის ტემპების დაჩქარებისა, მეორე წელს მდგომარეობა გაუარესდა, მესამე წელს კი კიდევ უფრო გაღრმავდა.

ანალოგიური სიტუაციაა დასახული მიზნების მიუღწევლობის შემთხვევაშიც. დავუშვათ, რომ საბაზრო კონიუნქტურის ცვლილებასთან დაკავშირებით ან იმ ფაქტორების ზემოქმედების შედეგად, რომლებიც გათვალისწინებული არაა მენეჯერთა საქმიანობის მიზნობრივი ნორმატივების შედგენისას, მოხდა გეგმიური მაჩვენებლების შეუსრულებლობა. ამ ფაქტით შეწუხებულმა აქციონერებმა შეიძლება ეს მიიღონ მენეჯერთა საქმიანობის სიგნალად, მიმართული მათი ინტერესების წინააღმდეგ. დაგეგმილი და ფაქტიური შედეგების ერთმანეთისგან დაშორების ხარისხზე იქნება დამოკიდებული ფირმის მესაკუთრეთა რეაქცია და მათი ქმედებები: მენეჯერთათვის ბონუსის ჩამორთმევიდან მათ გათავისუფლებამდე. მაგრამ სინამდვილეში ამგვარი სიტუაცია შეიძლება შეიქმნას არა მხოლოდ მენეჯერთა ბრალით, არამედ მაგალითად, ბაზრის კონიუნქტურის გაუარესების ან საწარმოს მესაკუთრეთა მიერ ბიზნესის ძირითადი პარამეტრების დაგეგმვაში ხარვეზების გამო. ამიტომ შედეგების მოცულობითი მახასიათებლები, ცალკე აღებული იზოლირებულად, ვერ გამოხატავენ იმას, რის გამოხატვასაც ცდილობენ მათი დახმარებით.

ამ მიდგომას აღნიშნული ნაკლისა, სხვა უარყოფითი მომენტებიც აქვს:

- ის არ აძლევს საშუალებას აუტსაიდერ აქციონერებს, რომლებიც არ მონაწილეობენ კორპორაციის უშუალო საქმიანობაში, მოახდინონ კორპორაციული ინტერესების დაბალანსებულობის შეფასება. მიზნები, რომლებსაც უსახავენ საწარმოს მესაკუთრეები მმართველებს, საჯარო არაა ეს კი ართულებს საქმიანობის ფაქტიური შედეგების დაგეგმილ ორიენტირებთან შესაბამისობის ხარისხის შეფასებას.

- ზემოთაღნიშნული მომენტების გამო ეს მიდგომა ვერ გამოიყენება კორპორაციათაშორისი შედარებებისთვის;

- საწარმოს მესაკუთრეთა პროგნოზები მის განვითარებასთან დაკავშირებით, როგორც წესი, ზედმეტად ოპტიმისტურია. ფინანსური მაჩვენებლების პროგნოზის აცდენას რეალურად მიღწეულისგან მიყვავართ საფონდო ბაზარზე კომპანიის აქციების დაცემისკენ. აქციის კურსის დაცემას

- აქციონერთა დაუკმაყოფილებლობისკენ, ამის მიზეზებს მესაკუთრეები ეძებენ მენეჯერთა საქმიანობაში, თუმცა თავდაპირველად ამგვარი სიტუაცია ჩადებულია დაგეგმვის ნაკლოვანებებში. ამიტომ კორპორაციული ურთიერთობების დარეგულირება საქმიანობის მიზნობრივი მაჩვენებლების დადგენის საფუძველზე, თუნდაც შეთანხმებული იყოს კორპორაციული მართვის ყველა დონეზე, გაუთვალისწინებელი შედეგები შეიძლება მოყვეს როგორც საწარმოს მესაკუთრეებისთვის, ასევე მათ მიერ დაქირავებული მენეჯერებისათვის. თუ გავითვალისწინებთ, რომ პროგნოზირების დროს შეუძლებელია მთლიანად აღმოფხვრა გაუთვალისწინებლობა, ინტერესთა კოორდინაცია კორპორაციულ მართვაში, დაფუძნებული აღნიშნულ მიდგომაზე, თავის თავში მოიცავს კონფლიქტის მარცვალს, ყველა დაინტერესებული მხარის ინტერესთა შელახვით. აქედან გამომდინარე კორპორაციული ურთიერთობების დაბალანსებულობის ნორმატივები განსაზღვრული უნდა იყოს სხვა მიდგომის საშუალებით.

თუკი მაჩვენებლებს იზოლირებულად განვიხილავთ, როგორც ეს ზემოთ იყო ნაჩვენები, კორპორაციული მენეჯმენტის საქმიანობის შეფასებამ შეიძლება მოგვცეს არაერთგვაროვანი შედეგები. აქედან გამომდინარეობს, ინვესტორებისა და აქციონერების მხრიდან კომპანიის საქმიანობის ცალკეული შედეგების განმაზოგადებელი ინტეგრალური მაჩვენებლების საჭიროება, სრულიად გასაგებია. გარდა ამისა, საბაზრო ურთიერთობების სუბიექტების უმრავლესობა - მესაკუთრეები, კრედიტორები, ინვესტორები, ბანკები, სახელმწიფო ორგანოები -

დაინტერესებულნი არიან კომპანიის მენეჯმენტის მიერ განხორციელებული ქმედებების ერთგვაროვან შეფასებაში. ამგვარი შეფასება შეიძლება მივიღოთ სხვადასხვა მეთოდით და სხვადასხვაგვარი კრიტერიუმების გამოყენებით.

ერთ-ერთი ასეთია დუპონის ფორმულა (ასახულია განმაზოგადებელი მაჩვენებლები)

$$ROE = \frac{Pn}{A} = \frac{Pn}{S} \cdot \frac{S}{A} \quad (1)$$

ROE - აქტივების რენტაბელობა

Pn - წმინდა მოგება

A - ჯამური აქტივები

S - რეალიზაციიდან ამონაგები

აქტივების რენტაბელობა განხილულია, როგორც პროდუქციის რენტაბელობის და კაპიტალბრუნვის (საქმიანი აქტივობის) მაჩვენებლების და ასევე მათგან წარმოებული მახასიათებლების ფუნქცია. თუ კიდევ უფრო გავშლით ამ ფორმულას, შევძლებთ შევაფასოთ როგორ მოქმედებს საწარმოს საქმიანობის ცალკეული ასპექტები საბოლოო შედეგებზე, რომელიც რენტაბელობის მაჩვენებლითაა გამოხატული. აქტივების რენტაბელობა არის მენეჯერების მიერ საწარმოს საქმიანობაში ინვესტირებული კაპიტალის გამოყენების მნიშვნელოვანი მახასიათებელი. ამიტომ ის შეიძლება გამოვიყენოთ, როგორც მენეჯერთა საქმიანობის შეფასების ერთ-ერთი შესაძლო მაჩვენებელი, მაგრამ ის ასახავს კორპორაციული ურთიერთობების მხოლოდ უმნიშვნელო ასპექტს და ვერ გამოვიყენებთ აქციონერთა და მენეჯერთა ინტერესების დაბალანსებულობის კრიტერიუმად. ამის რამდენიმე მიზეზია:

1. აღნიშნული მაჩვენებელი არ გამოხატავს მენეჯერთა ინტერესებს;
2. სხვადასხვა დარგისთვის რენტაბელობის მაჩვენებელი განსხვავებულია;
3. კომპანიის აქციონერებს შეიძლება სხვადასხვა მოთხოვნა ჰქონდეთ განხილულ მახასიათებლებთან მიმართებაში;

4. აღნიშნული მახასიათებლის მნიშვნელობით ადვილია მანიპულირება ბუღალტრული აღრიცხვის დახმარებით, რაც ძალიან აქტუალურია ამერიკულ ეკონომიკაში კორპორაციული სკანდალების სამყაროში.

იგივე შეიძლება ითქვას სხვა ინტეგრალურ მაჩვენებლებზეც.

მრავალი სპეციალისტი აღნიშნავს, რომ კორპორაციის ეფექტიანობის მთავარი ინტეგრალური მაჩვენებელია მისი საბაზრო ღირებულება. კორპორაციული მართვის თანამედროვე პრაქტიკაში ამგვარი მიდგომის გაბატონების მიუხედავად უნდა აღვნიშნოთ, რომ მას კორპორაციული ინტერესების დაბალანსებულობის ერთადერთ მთავარ განმაზოგადებელ კრიტერიუმად ვერ გამოვიყენებთ. საჭიროა სხვა საზომი.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ კორპორაციულ მართვაში ინტერესთა დაბალანსებულობის შეფასება დაფუძნებული უნდა იყოს კაპიტალის შესაძლებლობაზე, მოიტანოს შემოსავალი და არა კორპორაციის საქმიანობის სამართლებრივ ფაქტორებზე. საწარმოებს, რომელთაც კორპორაციული მართვის დაბალი რეიტინგი აქვთ, თავიანთ აქციონერებს შეიძლება მნიშვნელოვანი შემოსავალი მოუტანონ და პირიქით, მაღალი რეიტინგის მქონე ფირმებმა ვერ გაამართლონ მფლობელთა მოლოდინები ფინანსურ შედეგებთან მიმართებაში. ამ კონტექსტში პირველ კომპანიას მოაქვს დიდი მოგება მესაკუთრეთათვის და უფრო მაღალი შეფასება აქვს მათი მხრიდან. ამიტომ მენეჯერთა საქმიანობის ანალიზი კორპორაციის მესაკუთრეთა ინტერესებიდან გამომდინარე, აუცილებელია განხორციელდეს ფინანსური და არა ორგანიზაციულ-იურიდიული მაჩვენებლების სიბრტყეში.

საწარმოს საქმიანობის მაჩვენებლები, რომლებიც ახასიათებენ კორპორაციულ ინტერესებს, იცვლება დროში, შეიძლება იყოს უკეთესი ან უარესი, მისაღები იყოს ან არ იყოს სხვადასხვა დაინტერესებული ჯგუფებისთვის. მეტიც, ერთობლივი კორპორაციული ინტერესები თავად შეიძლება შეიცვალოს დროთა განმავლობაში. ამიტომ კორპორაციის

საქმიანობის შეფასებისას აუცილებელია ერთის მხრივ, ინტერესთა ბალანსის კრიტერიუმს მივცეთ დინამიკური სახე, მეორე მხრივ გავზომოთ ფუნქციონირების რეალური მაჩვენებლების გადახრის ხარისხი მოცემული კრიტერიუმიდან. ამასთან, აუცილებელია გავითვალისწინოთ, რომ ინტერესთა შეთანხმების მიზნით ისინი (ინტერესები) გარკვეულწილად დავალაგოთ იმ პრიორიტეტულობის მიხედვით, რომელიც აწყობთ კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილეთა უმეტესობას. ინტერესთა მრავალფეროვნება ართულებს ამ ამოცანას არსებული მიდგომების ჩარჩოებში. ამასთან, მაჩვენებლებს უნდა ჰქონდეთ დინამიკური შედარებისა და დაქვემდებარებულობის თვისება, რომ შეგვეძლოს მათი შედარება დროსა და სივრცეში ნებისმიერი, არაერთგვაროვანი მაჩვენებლებისა ცი.

ეკონომიკური სისტემის დინამიკის მაჩვენებლების მოწესრიგების იდეა ეკუთვნის ი.მ. სიროუჟინს. მან აღნიშნა, რომ მეურნეობრიობის მახასიათებლები, რომლებიც შეჯერებულნი არ არიან სტატიკაში, შეჯერებული ხდებიან დინამიკაში. მოვახდინოთ ამის ილუსტრირება მაგალითით [49].

ვთქვათ გვაქვს სამი შეუჯერებელი მახასიათებელი სტატიკაში:

1. დებიტორული დავალიანების ბრუნვის ხანგრძლივობა;
2. თანამშრომელთა საშუალოსიური რაოდენობა;
3. კორპორაციის მთლიანი მოგება.

ამ სიდიდეების შედარება რთულია, თუ მათ განვიხილავთ როგორც სტატიკურს. მართლაც მათ აქვთ სხვადასხვა მნიშვნელობა და ეკონომიკური აზრი, მაგრამ დინამიკაში წარმოიშობა გარკვეული ბუნებრივი თანმიმდევრობა. კერძოდ, დებიტორული დავალიანების ბრუნვის ხანგრძლივობა უნდა შემცირდეს დროში. ასევე ბუნებრივია ჩავთვალოთ, რომ მთლიანი მოგება იზრდება უფრო სწრაფად, ვიდრე თანამშრომელთა რაოდენობა და ამგვარად იზრდება შრომის მწარმოებლურობა. საბოლოოდ გვაქვს:

$$h_1 > h_2 > h_3$$

h_1 - მთლიანი მოგების ზრდის ტემპი;

h_2 - პერსონალის რიცხოვნობის ზრდის ტემპი;

h_3 - დებიტორული დავალიანების ბრუნვის ხანგრძლივობის ზრდის ტემპი.

აღნიშნული წესის დაცვა მოწმობს საწარმოს მართვის ეფექტიანობაზე. მისი დარღვევა მეტყველებს პრობლემების არსებობაზე. ამგვარად, როგორც შეცვლა უტოლობის მეზობელ მაჩვენებლებში მიაწინებს არსებულ ცალკეულ ნაკლოვანებაზე მენეჯერების საქმიანობაში და შედეგად, მესაკუთრეთა დასახული მიზნების მიუღწევლობაზე იმდენად, რამდენადაც არის დარღვევები სამეურნეო ბრუნვაში, რაც ალბათ აისახება მათ საერთო კეთილდღეობაზე. ზემოაღნიშნული წესის საწინააღმდეგო წესი შეიძლება იყოს სერიოზული პრობლემების ნიშანი ურთიერთობაში მესაკუთრე-მენეჯერი.

ამგვარად შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ საწარმოს განვითარება ადეკვატურად აღიწერება დინამიკური მოდელით, რომელშიც სხვადასხვა მახასიათებელი უნდა იყოს გარკვეულ თანადაქვემდებარებაში.

ზრდა უნდა იყოს უპირველეს ყოვლისა ხარისხიანი, შეესაბამებოდეს ეკონომიკური განვითარების ლოგიკას და არა უბრალოდ გამოიხატებოდეს მოცულობითი მაჩვენებლების ზრდით. ამის გათვალისწინებით ჩამოთვლილ პრინციპებთან და თვისებებთან შესაბამისობაში ავსოთ კორპორაციული სისტემების ფუნქციონირების შედეგების შეფასების ინსტრუმენტი, კერძოდ იმისთვის, რათა განვსაზღვროთ, მუშაობს თუ არა საწარმოს მენეჯმენტი კორპორაციული ინტერესებიდან გამომდინარე.

კორპორაციული ინტერესების ბალანსის ძირითად მაჩვენებლებად ავიღოთ უკვე ნახსენები და განხილული მაჩვენებლები: რეალიზაციიდან ამონაგები (S), მოგება დაბეგვრამდე (P), წმინდა მოგება (Pn), პერსონალის რაოდენობა (N), ჯამური აქტივები (A) და გადახდილი დივიდენდები (D).

სწორედ ეს მაჩვენებლები პასუხობენ მოთხოვნებს, რომლებიც წაყენებული აქვს დაქირავებული მენეჯერების საქმიანობის შეფასებას.

პირველი, ეს მაჩვენებლები შეესაბამება მოქმედი საწარმოს პრინციპს; **მეორე,** ისინი ასახავენ საწარმოს განვითარებას, მის ზრდას და ადაპტაციის შესაძლებლობას, იმდენად, რამდენადაც არის შედეგობრივი მაჩვენებლები, მათი ცვლილება გვიჩვენებს საწარმოს შესაძლებლობას, შეეგუოს გარე გარემოს პარამეტრების ცვლილებას, კორპორაციული გაერთიანებების შემადგენლობაში ტრანსფორმაცია საბოლოო ჯამში ასევე გამოხატულია წარმოდგენილი მახასიათებლების ცვლილებით. **მესამე,** ინფორმაციის შეზღუდულობის პირობებში, რომელიც დამახასიათებელია კორპორაციული მართვისთვის, განხილული მაჩვენებლები არის მეტ-ნაკლებად ხელმისაწვდომი, იმის გამო, რომ სავალდებულოა გამოქვეყნება მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებში. **მეოთხე,** ასახავენ უმნიშვნელოვანეს ფინანსურ მახასიათებლებს არსებული და პოტენციური აქციონერებისთვის: ეკონომიკური ზრდა და კორპორაციის ზომა - S და A , ავანსირებული კაპიტალიდან უკუგება - P და Pn , რესურსების გამოყენების ეფექტიანობა და მწარმოებლურობა - N , მესაკუთრეთა კეთილდღეობის ამაღლება - D . **მეხუთე,** ეს მაჩვენებლები ადვილად ექვემდებარება მოწესრიგებას დინამიკაში.

აქედან გამომდინარე, წარმოდგენილი მაჩვენებლების საფუძველზე შეიძლება მივიღოთ საკმაოდ ინფორმაციული ანალიტიკური დასკვნები მენეჯერთა საქმიანობაზე ინტერესთა ბალანსის დამყარებაში.

განვიხილოთ საწარმოს ეკონომიკის „ოქროს წესი“

$$1 < h(A) < h(S) < h(P) \quad (2)$$

სადაც h - მაჩვენებელთა ტემპებია.

უტოლობას აქვს ნათელი ინტერპრეტაცია. მარცხნიდან პირველი უტოლობა აღნიშნავს, რომ ორგანიზაცია იმყოფება ზრდის მდგომარეობაში, მისი საქმიანობის მასშტაბები იზრდება. კომპანიის აქტივების ზრდა როგორც კომპანიის მესაკუთრეთა ისე მისი მმართვეობითი პერსონალის

ერთ-ერთი ძირითადი მიზანია. ამასთან, ეს შეიძლება მოხდეს როგორც აშკარა, ისე ფარულად. მეორე უტოლობიდან ჩანს, რომ ფირმის რესურსები აქტივების ფორმით გამოიყენება უფრო ეფექტურად, ანუ ხდება დაჩქარება მათი ბრუნვალობისა. ეს გამომდინარეობს აქტივების ბრუნვალობის ფორმულიდან:

$$Ta = \frac{S}{A} \quad (3)$$

სადაც Ta - აქტივების ბრუნვის რაოდენობაა გარკვეულ პერიოდში.

ბრუნვის ზრდა განიხილება როგორც დადებითი ტენდენცია, გამომდინარე აქედან, მრიცხველი უნდა გაიზარდოს უფრო სწრაფი ტემპით, ანუ $h(S) > h(A)$, h - მაჩვენებელთა ტემპი. ბრუნვალობის დაჩქარება საშუალებას იძლევა გამოთავისუფლდეს ფინანსური სახსრების ნაწილი სამეურნეო ბრუნვიდან და გარკვეულ პირობებში მივიღოთ დამატებითი მოგება.

უტოლობა $h(S) < h(P)$ აღნიშნავს, რომ მოგება იზრდება წინმსწრები ტემპებით, რაც გამოწვეულია მუდმივი დანახარჯების შედარებით შემცირებით გაყიდვების მოცულობის ზრდისას.

(2) უტოლობაში შემოვიტანოთ პერსონალის რაოდენობა და წმინდა მოგების მაჩვენებლები:

$$1 < h(N) < h(A) < h(S) < h(P) < h(Pn) \quad (4)$$

უტოლობა $h(N) < h(A)$ გამომდინარეობს შრომის მწარმოებლურობის ზრდის მოთხოვნიდან, რომლის გამოთვლის ერთ-ერთი გზაა შეფარდება A -სი N -ზე. მართლაც, რესურსების რაც უფრო დიდი მოცულობა გადამუშავდება პერსონალის განსაზღვრული რაოდენობის მიერ, მით უფრო დიდია უკუგება მათი შრომიდან და როგორც შედეგი, იზრდება ორგანიზაციის შემოსავლები. იმისათვის, რომ შრომის მწარმოებლურობა გაიზარდოს, აუცილებელია უზრუნველყოფილ იქნას მრიცხველის უფრო სწრაფად ზრდა მნიშვნელთან შედარებით. $1 < h(N)$ შეესაბამება მენეჯერთა უარყოფით დამოკიდებულებას პერსონალის შემცირებასთან

დაკავშირებით, რათა ამითი დაცულ იქნას მათი ინტერესები. გარდა ამისა, ბიზნესის სოციალური პასუხისმგებლობა ასევე ამას ავალდებულებს.

უტოლობა $h(P) < h(Pn)$ ასევე იოლად ასახსნელია. წმინდა მოგება დასაბეგრი მოგებისაგან განსხვავებით, მთლიანად გადადის აქციონერთა განკარგულებაში. ბუნებრივია ვივარაუდოთ, რომ კომპანიის აქციონერები მოითხოვენ წმინდა მოგების უფრო სწრაფად ზრდას დასაბეგრ მოგებასთან შედარებით. ამიტომ აუცილებელია ამოქმედდეს საგადასახადო დაგეგმვისა და დაბეგვრის ოპტიმიზაციის მეთოდები დაბეგვრის ტვირთის შესამცირებლად.

უტოლობათა ჯაჭვი (4) სამართლიანია ფირმებისთვის, რომელთა საქმიანობაც მომგებიანია, დასაბეგრი მოგება და წმინდა მოგება ნულზე მეტია. სხვაგვარად მახასიათებლების ტემპების გაანგარიშება შეუძლებელია, იმდენად, რამდენადაც მათი გაანგარიშება მხოლოდ დადებითი სიდიდეებისთვის ხდება. მაგრამ არცთუ იშვიათად გვხვდება კორპორაციები, რომელთაც აქვთ უარყოფითი რენტაბელობა. რა ხდება ამ შემთხვევაში? ზარალის მიუხედავად, ასეთი ფირმების საქმიანობის ანალიზის აუცილებლობა ხომ მაინც არსებობს.

ამ პრობლემის გადასაჭრელად შემოვიტანოთ კვაზიტემპების მცნება, რომლებიც თავისი სახით არ განსხვავდება ტრადიციული ტემპებისგან, მაგრამ მათ გამოთვლებში შეიძლება გამოყენებულ იქნას უარყოფითი მნიშვნელობები:

$$h'(a) = \frac{a_2}{a_1} \quad (5)$$

$h'(a)$ - a მაჩვენებლის კვაზიტემპი

a_2 - a მაჩვენებლის მნიშვნელობა მიმდინარე პერიოდში

a_1 - a მაჩვენებლის მნიშვნელობა გასულ პერიოდში

შესაძლებელია სამი შემთხვევა:

1. $a_2 > 0, a_1 < 0$ ასეთი სიტუაცია მისაღებია საწარმოსთვის, იმდენად, რამდენადაც გასულ პერიოდში მოხდა სიტუაციის მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება. ფირმამ შეძლო მაჩვენებლის უარყოფითი

მნიშვნელობის აღმოფხვრა. აქედან გამომდინარე, სიტუაციის გამოსასწორებლად აუცილებელია, რომ $h'(a) = \frac{a_2}{a_1} < 0$.

2. ვთქვათ, რომ კომპანიამ ვერ შეძლო თავისი წინა საქმიანობის არადამაკმაყოფილებელი შედეგის ბოლომდე ლიკვიდირება, მაგრამ ფირმამ მნიშვნელოვნად შეამცირა დანაკარგები. ანუ $a_1 < a_2 < 0$. ამგვარი მდგომარეობა მოწმობს, რომ საწარმო იმყოფება გაჯანსაღების გზაზე, უარყოფითი მაჩვენებლები შემცირდა, რაც შეიძლება განვიხილოთ, როგორც წარმატებული საქმიანობის შედეგი. აქედან, კვაზიტემპისთვის ნორმატიული მნიშვნელობა ამ შემთხვევაში იქნება $h'(a) = \frac{a_2}{a_1} < 1$, იმდენად რამდენადაც $a_1 < a_2 < 0$.

3. თუკი a -ს მნიშვნელობა წინა საანგარიშო პერიოდში იყო დადებითი, ანუ $a_1 > 0$, მაშინ ამ სიტუაციაში აუცილებელია მოთხოვნა, რათა შემდეგი დროის ინტერვალშიც მაჩვენებელი გაიზარდოს: $0 < a_1 < a_2$. ტემპი შესაბამისად იქნება შემდეგი: $h(a) = \frac{a_2}{a_1} > 1$. მაგრამ შეიძლება მოხდეს, რომ $a_2 < 0$. კვაზიტემპი აქ იქნება $h'(a) = \frac{a_2}{a_1} < 0$, რაც განიხილება, როგორც მიუღებელი ფაქტი ორგანიზაციისათვის. გამომდინარე აქედან, იმ შემთხვევაში, თუ $a_1 > 0$, კვაზიტემპისთვის აუცილებელია შესრულდეს პირობა $h'(a) > 0$.

ამგვარად, კვაზიტემპის $h'(a)$ მნიშვნელობისთვის ნორმატიული შეზღუდვა იქნება:

1. იმ შემთხვევაში, თუ საქმიანობის გასულ პერიოდში მაჩვენებლის მნიშვნელობა იყო უარყოფითი ($a_1 < 0$), მაშინ $h'(a) < 0$.

2. წინააღმდეგ შემთხვევაში ($a_1 > 0$), მაშინ $h'(a) > 1$.

დავუბრუნდეთ უტოლობა (4)-ს. წარმოდგენილ მაჩვენებლებს შორის უარყოფითი შეიძლება იყოს Pn და P , ანუ წმინდა მოგების და დასაბეგრი მოგების მაჩვენებლები. სხვა მაჩვენებლები დადებითია თავისი ეკონომიკური არსით. ამიტომ ზარალის შემთხვევაში ანალიზის წინა პერიოდში უტოლობა (4) მიიღებს სახეს:

$$h'(Pn) < h'(P) < 1 < h(N) < h(A) < h(S) \quad (6)$$

შემდეგი ნაბიჯი კორპორაციული მენეჯმენტის ხარისხის საზომის აგებაში არის შედარება და თანადაქვემდებარება განხილული მაჩვენებლებისა დივიდენდების გადახდის მაჩვენებელთან. გავარკვეოთ, თუ რა გავლენას ახდენენ დივიდენდები ინტერესთა ბალანსზე.

დივიდენდების გადახდის მაჩვენებლის ადგილი (4) უტოლობაში დამოკიდებულია საწარმოს დივიდენდური პოლიტიკის ტიპზე. ეს უკანასკნელი კი საწარმოს ფინანსური რესურსების ფორმირების საერთო პოლიტიკის შემადგენელი ნაწილია, რომელიც მდგომარეობს კაპიტალიზირებული და აქციონერებისათვის გადახდილი მოგების ნაწილის პროპორციების ოპტიმიზაციაში. შეიძლება გამოვყოთ მისი შემდეგი ტიპები [50]:

1. დივიდენდების გადახდის ნარჩენი პოლიტიკა გულისხმობს, რომ დივიდენდების გადახდის ფონდი წარმოიქმნება მას შემდეგ, როდესაც მოგების ხარჯზე დაკმაყოფილდება მოთხოვნა საკუთარ ფინანსურ რესურსებზე, რომლებიც სრულად უზრუნველყოფენ საწარმოს ინვესტიციური შესაძლებლობების რეალიზაციას.

2. სტაბილური დივიდენდების პოლიტიკა გულისხმობს ერთი და იმავე რაოდენობის დივიდენდების გადახდას ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში.

3. მინიმალური სტაბილური რაოდენობის დივიდენდების გადახდა ცალკეულ პერიოდებში დანამატებით („ექსტრა-დივიდენდის“ პოლიტიკა) გულისხმობს განსაზღვრული თანხის გადახდას ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, კარგი ფინანსური შედეგების მიღწევის შემთხვევაში გადაიხდება დამატებითი თანხა.

4. დივიდენდების სტაბილური დონის პოლიტიკა გულისხმობს დივიდენდების გადახდის გრძელვადიანი ნორმატიული კოეფიციენტის (K_D) დამყარებას მოგების თანხასთან შედარებით

$$K_D = \frac{D}{P_n} = const \quad (7)$$

D – დივიდენდების თანხა საწარმოების მიხედვით;

Pn – საწარმოს წმინდა მოგება.

5. მუდმივად მზარდი დივიდენდების პოლიტიკა გულისხმობს დროთა განმავლობაში დივიდენდების სტაბილურ ზრდას. ამასთან, ეს ხდება წინა პერიოდთან შედარებით ზრდის მტკიცედ განსაზღვრული პროცენტით. თვალსაჩინოებისთვის, კორპორაციის დივიდენდური პოლიტიკის სხვადასხვა ტიპები წარმოდგენილია გრაფიკზე (ნახ.2.4.1).

დივიდენდური პოლიტიკის ამა თუ იმ ტიპის არჩევას განსაზღვრავენ ფირმის მეპატრონეები და მრავალ ფაქტორზეა დამოკიდებული. დივიდენდური პოლიტიკა ერთ-ერთი ქვაკუთხედი კორპორაციული ინტერესების შეთანხმებისა როგორც აქციონერებს შორის, ისე ურთიერთობაში „მესაკუთრე-მენეჯერი“. ეს ხდება იმ მიზეზით, რომ მოგების რეფინანსირება ფირმის განვითარების არსებითი წყაროა. ამ პოზიციიდან მენეჯერები დაინტერესებულნი არიან დივიდენდების სახით გადახდილი წმინდა მოგების წილის შემცირებაში. მაგრამ მეორე მხრივ, დივიდენდების სიდიდის მიხედვით აქციონერთა უმეტესობა მსჯელობს ინვესტიციების მიზანშეწონილობაზე, სწორედ ამგვარად დივიდენდები უშუალო ზეგავლენას ახდენენ აქციათა კურსზე. საჭირო ხდება გადაწყდეს დივიდენდების გადახდის კოეფიციენტის K_D (7) კომპრომისული მნიშვნელობის განსაზღვრის ამოცანა.

გარდა ამისა, აქციონერებს შეიძლება ჰქონდეთ სხვადასხვა მოსაზრება იმაზე, თუ რა გავლენას ახდენს დივიდენდები მათ შემოსავალზე. ცნობილია ორი შესაძლო მიდგომა.

პირველი გულისხმობს, რომ დივიდენდები მოქმედებენ ფირმის აქციების ღირებულებაზე. მისი მიმდევრები მათი კუთვნილი აქციების ფასის განსაზღვრაში ეყრდნობიან გორდონის ფორმულას:

$$Pa = \frac{D_0(1+g)}{i-g} \quad (8)$$

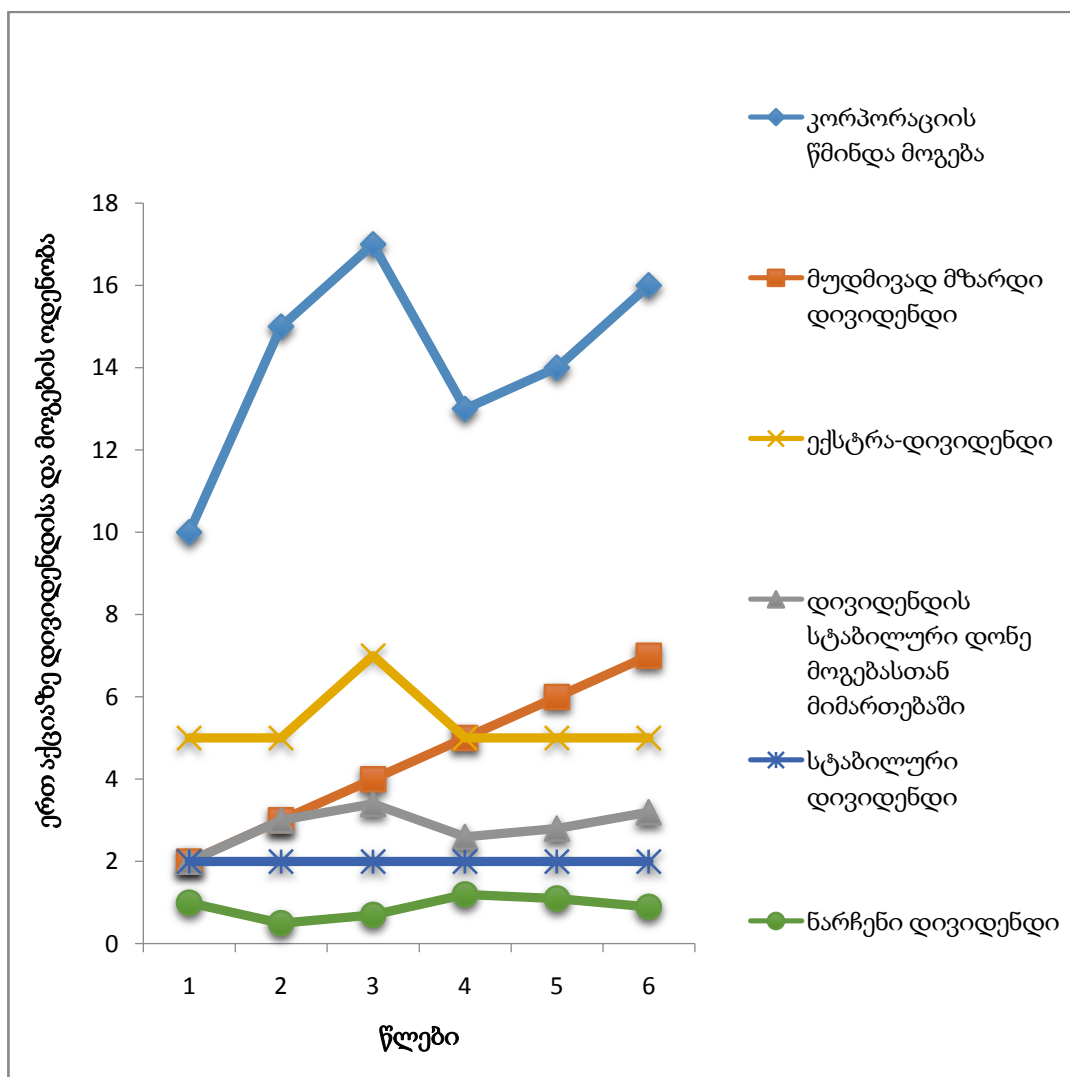
სადაც

Pa - აქციის მიმდინარე ღირებულება;

D_0 - დივიდენდის ოდენობა, გადახდილი დროის საწყის პერიოდში;

g - დივიდენდის ზრდის ყოველწლიური ტემპი;

i - შემოსავლიანობა, რომელსაც ითხოვენ ინვესტორი-აქციონერები.



ნახ.2.4.1 დივიდენდური პოლიტიკის სხვადასხვა ტიპის დროს ერთ აქციაზე დივიდენდის განსაზღვრის დინამიკა

აქედან ჩანს, რომ დივიდენდების შეცვლით შეიძლება ზემოქმედება მოვახდინოთ როგორც აქციის ღირებულებაზე, ისე მესაკუთრეთა კეთილდღეობაზე, რომელიც ამ ღირებულებისგან და მიღებული დივიდენდებისგან შედგება.

მეორე მიდგომის მიმდევრები მოდილიანის და მილერის თეორიას ეყრდნობიან, რომლებიც ვარაუდობენ, რომ დივიდენდები არ

ზემოქმედებენ აქციათა ღირებულებაზე. ეს ეფუძნება შემდეგ მოსაზრებას. თუ მაგალითად გადახდილი დივიდენდები აღმოჩნდა ნაკლები, ვიდრე ელოდებოდნენ ინვესტორები, მაშინ მათ შეუძლიათ გაყიდონ თავიანთი აქციების ნაწილი, რომ მიიღონ სახსრების სასურველი ოდენობა. თუ დივიდენდები აღმოჩნდა მეტი, მაშინ აქციონერები ყიდულობენ აქციათა დამატებით ოდენობას. ამგვარად, აქციონერებს თავიანთი ქმედებით შეუძლიათ ნებისმიერი გადაწყვეტილება დივიდენდების თაობაზე მიიყვანონ ერთსა და იმავე შედეგამდე [51].

ამ მიდგომებიდან მისაღების არჩევისას საჭიროა გავითვალისწინოთ, რომ: პირველი, მოდილიანის და მილერის მოსაზრება დაფუძნებულია იდეალური ბაზრის თეორიულ სქემაზე. მეორე, მრავალი აქციონერი, განსაკუთრებით ისინი, ვისაც დაბალი შემოსავლები აქვს მიმდინარე პერიოდში, არ დათანხმდებიან მოგების რეინვესტირებას, რომელიც შეიძლება გადახდილი ყოფილიყო დივიდენდების სახით. ამგვარი სიტუაცია ძალიან გავრცელებულია, ისეთ კორპორაციებშიც კი, სადაც მფლობელი და მენეჯერი ერთი და იგივე პიროვნებაა.

თუ არჩეულია მოგების მიმართ დივიდენდების სტაბილური დონის პოლიტიკა, მაშინ (4)-ს შემდეგი სახე ექნება:

$$1 < h(N) < h(A) < h(S) < h(P) < h(Pn) = h(D) \quad (9)$$

თუ სტაბილური დივიდენდის, მაშინ:

$$1 = h(D) < h(N) < h(A) < h(S) < h(P) < h(Pn) \quad (10)$$

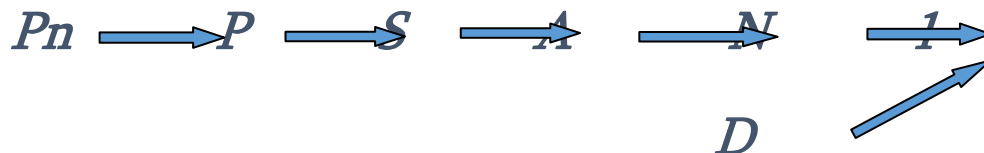
და ა. შ.

ყველა ეს პირობა საკმაოდ მკაცრია და ძალიან განსხვავებული სხვადასხვა ფირმაში. იმისათვის, რომ მოხდეს კორპორაციათაშორისი შედარება ამ ინსტრუმენტებს წაყენებული აქვს ერთიანობის მოთხოვნა ანუ ის გამოყენებადი უნდა იყოს კორპორაციათა ფართო სპექტრში. ამისათვის კომპანიების მაჩვენებლები და მათი თანმიმდევრობა ნორმატიულ უტოლობებში უნდა იყოს უნიფიცირებული. ასევე, ყველა ინსაიდერი-აქციონერი და მით უმეტეს აუტსაიდერი, ფლობს სრულ ინფორმაციას

ფირმის დივიდენდურ პოლიტიკაზე. კორპორაციული ინტერესების დაბალანსებულობის შეფასებისთვის მათთვის ძალიან ღია უნდა იყოს საფინანსო ანგარიშგება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ჩამოვყალიბოთ არამკაცრი მოთხოვნა დივიდენდების გადახდისადმი, რომელიც პასუხობს აქციონერთა უმეტესობის ინტერესებს: $h(D) \geq 1$. ანუ გადახდილი დივიდენდების თანხა, უკიდურეს შემთხვევაში არ უნდა შემცირდეს დროში. აქციონერები დარწმუნებულნი იქნებიან თავიანთ მიმდინარე შემოსავლებში, ხოლო მენეჯერები, არ არის აუცილებელი, რომ დაძაბულები იყვნენ დივიდენდების მაღალი ტემპის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით, რაც შეესაბამება ინტერესთა ბალანსის სიტუაციას. ამგვარად, საბოლოოდ კორპორაციული ინტერესების წყობას ექნება უტოლობათა სისტემის სახე:

$$\begin{cases} 1 < h(N) < h(A) < h(S) < h(P) < h(Pn) \\ 1 \leq h(D) \end{cases} \quad (11)$$

ეს სისტემა შეიძლება აღვწეროთ გრაფების სახით (ნახ. 2.4.2).



ნახ. 2.4.2. კორპორაციული ინტერესების დაბალანსებულობის მაჩვენებლების განლაგება გრაფების სახით

მაგ. $S \rightarrow A$ ნიშნავს, $h(S) > h(A)$

აღნიშნულ მაჩვენებლებში არ არის ფირმის საბაზრო ღირებულება.

იმდენად რამდენადაც:

1. ყველა საწარმოს არა აქვს საბაზრო ღირებულება, მაშინ როცა ჩვენი მიზანია ავაგოთ საზომი, რომელიც გამოგვადგება ფირმების უმრავლესობისთვის.

2. განხილული მაჩვენებლები წარმოადგენენ საწარმოს ღირებულების შეცვლის ძირითად ფაქტორებს, ანუ მაჩვენებელთა დასახული დინამიკის მიღწევა არის ნიშანი კორპორაციული ინტერესების დაბალანსებულობისა, რასაც მივყავართ კორპორაციის კაპიტალიზაციის გაზრდამდე. გამოდის, რომ ამ კონტექსტში ბიზნესის ღირებულება ინტერესთა ბალანსის შედეგია, და არა მისი შემადგენელი ნაწილი.

3. როგორც ზემოთ ვაჩვენეთ, მესაკუთრეები ყოველთვის არ არიან დაინტერესებულნი ბიზნესის ღირებულების გაზრდით, ხოლო ურთიერთობაში „მესაკუთრე-მენეჯერი“ ეს მახასიათებელი მხოლოდ უმატებს უთანხმოებას.

4. ბიზნესის ღირებულება ძალიანაა დამოკიდებული სუბიექტურ ფაქტორებზე, რაც ართულებს მისი ადგილის პოვნას უტოლობათა სისტემაში (11).

მიუხედავდ ნაკლოვანებებისა კომპანიის ღირებულების კონცეფცია შეიძლება იქცეს მიზნად, რომლის გარშემოც შეიძლება შეთანხმდეს სხვადასხვა ჯგუფის ინტერესები. ამისათვის აუცილებელია, რომ ბიზნესის ღირებულების გაზრდა მომგებიანი იყოს არა მხოლოდ აქციონერებისთვის, არამედ კორპორაციული ურთიერთობების სხვა მონაწილეებისთვისაც, ანუ ერთდროულად შესრულდეს თანმიმდევრობა (11). აღნიშნული სისტემა წარმოადგენს კომპანიის განვითარების ეტალონურ დინამიკას და კორპორაციის მართვის საფუძველს როგორც აქციონერთა, ისე მენეჯერთა ინტერესებიდან გამომდინარე. რეალური დინამიკის ეტალონურთან მიახლოების ხარისხი ახასიათებს კორპორაციული სისტემების მენეჯმენტის დონეს და მის შესაბამისობას აქციონერთა მოლოდინებთან [37].

ინტერესთა ბალანსის გასაუმჯობესებლად აუცილებელია შემუშავდეს ზომები ინტერესთა ბალანსში ხარვეზების აღმოსაფხვრელად. მას შემდეგ რაც გამოითვლება ფაქტიური და ეტალონური მიახლოებულობის დონე, აუცილებელია გამოვლინდეს ძირითადი

პრობლემები ბალანსის მართვაში საანალიზო საწარმოების საანგარიშო მაჩვენებლების ნორმატიულების რანგებიდან გადახრის გაზომვის საფუძველზე.

ეტალონური თანმიმდევრობის აგება საშუალებას გვაძლევს შევაფასოთ ინტერესთა ბალანსი, გვაძლევს უშუალო ინფორმაციას შექმნილი სიტუაციის გამოსწორებისთვის და ასაბუთებს საწარმოს დინამიკის მონიტორინგის სისტემას. საწარმოს მენეჯერები განსაზღვრვენ მოქმედების ძირითად მიმართულებებს სიტუაციის გამოსწორებისთვის, რომ შეესაბამებოდნენ თავიანთი დამქირავებლების - აქციონერების მოლოდინებს და მოთხოვნებს.

ამგვარად, შემოთავაზებული მეთოდიკიდან გამომდინარეობს უშუალო ინფორმაცია გადაწყვეტილების მიღებისთვის, ამასთან, განხილული მეთოდიკის მნიშვნელოვანი თავისებურებაა მისი ერთმნიშვნელოვანი (ცალსახა) ხასიათი და ინფორმაციული თვითკმარობა.

სხვადასხვა სამეურნეო სიტუაციაში შეიძლება სხვადასხვაგვარად დალაგდეს პრიორიტეტები, შეიცვალოს ნორმატიული წარმოდგენები მართვის სისტემის პარამეტრებზე, პარამეტრების რაოდენობა და შემადგენლობა, რომლებიც აღწერენ მართვის სისტემას, ასევე შეიძლება შეიცვალოს და შეივსოს სხვადასხვა სამეურნეო სიტუაციაში. მოცემული მიდგომა საშუალებას გვაძლევს ადვილად მოვერგოთ (შევეგუოთ) ასეთ ცვლილებებს და ამიტომ მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში შეიძლება ფართო გამოყენება ჰქონდეს.

კორპორაციული ურთიერთობების რეგულირება წარმოადგენს კორპორაციის საქმიანობაში მონაწილე სხვადასხვა ჯგუფის ინტერესთა კოორდინაციის მექანიზმს. განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს იმ სუბიექტების ინტერესების შეთანხმებას, რომლებიც ახდენენ ფლობისა და მართვის ფუნქციების რეალიზებას - კომპანიის მესაკუთრეები და მათ მიერ დაქირავებული მენეჯერები. ამ ურთიერთობათა მნიშვნელობა იმით აიხსნება, რომ ერთნი დებენ კაპიტალს, ხოლო მეორენი მას განკარგავენ

ხშირად თავიანთი შეხედულებისამებრ. ცხადია, ასეთი სიტუაცია წარმოშობს სხვადასხვა სახის უთანხმოებას ურთიერთობის მონაწილეებს შორის ავანსირებული კაპიტალის გამოყენების მიზანმიმართულობისა და ეფექტურობის თვალსაზრისით, ეს კი ქმნის ნიადაგს ფორმის დამანგრეველი კონფლიქტებისათვის. ეს არ აწყობთ არა მხოლოდ უშუალოდ აქციონერებს და მენეჯერებს, არამედ სხვა დაინტერესებულ სუბიექტებსაც: სახელმწიფოს, თანამშრომლებს, კრედიტორებს, მიმწოდებლებს, მომხმარებლებს და ა.შ. ამიტომ კორპორაციული ურთიერთობები საჭიროებს მათი დარეგულირების ისეთ ინსტრუმენტებს, რომელიც ჩამოაყალიბებს კრიტერიუმს, შეაფასებს მასთან შესაბამისობის ხარისხს, მიაწოდებს პრობლემურ ადგილებზე კორპორაციული ინტერესების ბალანსში.

შევეცადეთ, რომ აგვეგო კორპორაციული ურთიერთობების რეგულირების სწორედ ასეთი ინსტრუმენტი, რომელშიც გათვალისწინებული იქნებოდა როგორც აქციონერების ისე მენეჯერების ყველა ძირითადი ინტერესი. მოტივირებულად დავაკავშირეთ და დავალაგეთ ისინი ისე, რომ არ შეგველაზა რომელიმე მხარის ინტერესები.

განხილულია მიდგომები კორპორაციული ინტერესების შეთანხმების პრობლემის გადაწყვეტისადმი, შეფასებულია მათი პრაქტიკაში გამოყენების შესაძლებლობები და შეზღუდვები. მცდელობა იმისა, რომ მოგვეხსნა გამოვლენილი შეზღუდვები, ჩამოაყალიბებულ იქნა ინტერესთა ბალანსის ეტალონური დინამიკა. ეტალონური და ფაქტიური დინამიკის შესაბამისობის ხარისხი გამოიხატება ერთი მაჩვენებლით, რომელიც ადვილად ინტერპრეტირდება და საშუალებას იძლევა მოვახდინოთ საანალიზო კომპანიების კლასიფიკაცია [37].

მართვის სისტემაში ინტერესთა ბალანსით ვიწრო ადგილების აღმოფხვრის მექანიზმი ემყარება კორექტირებადი ეტალონური დინამიკის აგებას, რის შედეგადაც პირველი რიგის ქმედებები კორპორაციული ურთიერთობების განვითარების ნეგატიური ტენდენციების

ლიკვიდაციისათვის გამომდინარეობს უშუალოდ მეთოდებიდან და მკაფიოდ ფორმალიზებულია და არაა დაფუძნებული მენეჯერის ინტუიციასა და კვალიფიკაციაზე.

ინტერესთა ჰორიზონტალური შიდაკორპორაციული შეთანხმების ამოცანის არსი მდგომარეობს ჰორიზონტალური შიდაკორპორაციული იმ ურთიერთობების ორგანიზაციაში, რომლებიც კორპორაციაში ინტეგრირებული ორგანიზაციების ეფექტიანობის კრიტერიუმების მაქსიმიზაციას ახდენენ. შეთანხმების არე მოიცავს კაპიტალის ნაკადებს, იმ რესურსებისა და საქონლის მიწოდების მოცულობებს, რომლებიც ბრუნავენ კორპორაციის შიგნით. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში მართვის პარამეტრებია შიდაკორპორაციული დაფინანსებისა და საქონელბრუნვის მოცულობები. შეთანხმების ეფექტიანობის კრიტერიუმად გვევლინება ორგანიზაციათა მოგება, რომლებიც შესაბამის კორპორაციაში შედიან.

ინტერესთა ვერტიკალური შიდაკორპორაციული შეთანხმების ამოცანა მდგომარეობს ვერტიკალური შიდაკორპორაციული იმ ურთიერთობების ორგანიზაციაში, რომლებიც კორპორაციული ცენტრისა და ამ კორპორაციაში ინტეგრირებული ორგანიზაციების ეფექტიანობის კრიტერიუმების მაქსიმიზირებას ახდენენ. შეთანხმების არე მოიცავს ინვესტიციათა ნაკადებს და მოგების გადანაწილებას კორპორაციის ფარგლებში. შეთანხმების ეფექტიანობის კრიტერიუმებია ერთი მხრივ მოგება და განვითარების ფონდები, დარჩენილი ორგანიზაციის განკარგულებაში მესაკუთრეთათვის (აქციონერებისათვის) დივიდენდების გადახდის შემდეგ, მეორე მხრივ დივიდენდების თანხა, მიღებული აქციონერების მიერ.

ინტერესთა ჰორიზონტალური კორპორაციათაშორისი შეთანხმების ამოცანა მდგომარეობს ორგანიზაციათა ჰორიზონტალური ურთიერთობების მართვაში, რომლებიც მაქსიმიზირებას ახდენენ იმ ფირმის ეფექტიანობის კრიტერიუმებისას, რომლებიც სხვადასხვა კორპორაციებში შედიან. შეთანხმების არე მოიცავს კორპორაციებს შორის ცირკულირებადი ფინანსების, რესურსების და საქონლის მიწოდების მოცულობებს. ამ

შემთხვევაში მართვის პარამეტრებია კორპორაციათაშორის ბრუნვის მოცულობები. შეთანხმების ეფექტიანობის კრიტერიუმებია ურთიერთ-მოქმედ კორპორაციათა მოგებები, რომლებიც ტოლია იმ ორგანიზაციების ერთობლივი მოგებისა, რომლებიც შესაბამის კორპორაციაში შედიან.

ჰორიზონტალური კორპორაციათაშორის ურთიერთობების შეთანხმების უშუალო რეალიზაციას ახდენს მეტაცენტრი, რომლის როლშიც გამოდიან ინტეგრირებული სტრუქტურები ან ჰოლდინგური კომპანიების სახით ან სხვადასხვა პროფილის მქონე კორპორაციების ასოციაციების სახით. ჰორიზონტალური კორპორაციათაშორის ურთიერთობების შეთანხმება ხორციელდება მეტაცენტრის ურთიერთობით კორპორაციულ ცენტრებთან.

კორპორაციათაშორის ურთიერთობების ეფექტიანობის მახასიათებელია კრიტერიუმი R_0 , რომელიც რაოდენობრივად გამოხატავს ერთობლივ დამატებით ეფექტს ყველა მონაწილე აე-სი მიღებულს ურთიერთობებიდან. გამომდინარე აქედან, არაიერარქიული სისტემა შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ იერარქიულად, რომელშიც არსებობს „წარმოსახვითი“ ცენტრი (მეტაცენტრი), რომლის მიზანია R_0 კრიტერიუმის მაქსიმიზაცია. ცენტრი „წარმოსახვითია“, რადგან მისი ინტერესები არ ეწინააღმდეგება სისტემაში შემავალი ელემენტების ინტერესებს, ხოლო მისი არსებობა გამოვლინდება მხოლოდ მისი ეფექტიანობის კრიტერიუმის არსებობის საშუალებით.

მონაწილეობენ რა კორპორაციათაშორის ურთიერთობებში აე-ბი იღებენ გარკვეულ დამატებით ეფექტს. რამდენადაც სისტემის „წარმოსახვითი“ ცენტრი ფაქტიურად არ არსებობს, მთელი ეკონომიკური ეფექტი, რომელიც გამოწვეულია კორპორაციათაშორის ურთიერთობებით და რაოდენობრივად ტოლია R_0 , გადანაწილდება მონაწილე სუბიექტებს შორის.

პოლიკორპორაციულ სისტემაში ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმების მექანიზმების შემუშავება ხორციელდება შემდეგი მიმართულებებით:

- ვერტიკალურად შეთანხმებული მართვა იერარქიულ სისტემებში;
- ჰორიზონტალურად შეთანხმებული მართვა არაიერარქიულ სისტემებში;
- ვერტიკალურად და ჰორიზონტალურად შეთანხმებული მართვა კვაზიიერარქიულ სისტემებში.

პოლიკორპორაციული სისტემა, რომელიც ორდონიან ქვესისტემას წარმოადგენს, შედგება აქტიური ელემენტებისგან: ორგანიზაციებისგან (კორპორაციებისგან) და ცენტრისგან. ცენტრები ახდენენ მათი აე-ბის კოორდინირებას გეგმიური დავალებების x_n^k -ს საშუალებით, ხოლო აე-ბი ახორციელებენ რა მათ რეალიზაციას, ამავდროულად ახდენენ საკუთარი კრიტერიუმების ოპტიმიზაციას.

ორგანიზაცია, როგორც k -ური ქვესისტემის n -ური აქტიური ელემენტი ირჩევს ეკონომიკური ინდიკატორების ისეთ y_n^k მნიშვნელობებს მათ დასაშვებ Y_n^k მნიშვნელობათა სიმრავლიდან, სადაც y და Y არის I განზომილების ვექტორები.

$$n \in (1, N_k), k \in (1, K)$$

სადაც K - პოლიკორპორაციული სისტემის ქვესისტემების რაოდენობაა, N_k - აე-ბის რაოდენობა k -ურ ქვესისტემაში, I_n - პოლიკორპორაციული სისტემის k -ური ქვესისტემის n -ური აე-ბის მმართველობითი პარამეტრების რაოდენობა.

რადგან y_n^k შედის მართვის ვექტორში, ამიტომ Y_n^k -ს შესაძლო მნიშვნელობების სიმრავლე მართვის შესაძლო სიმრავლეების შემადგენელი ნაწილია.

$$y_n^k \in u, \quad Y_n^k \in \tilde{U} \quad \forall k \in K, n \in N_k$$

მოცემული მიზნობრივი ფუნქციის შემთხვევაში აე-ს ფუნქციონირების მოდელს აქვს სახე:

$$\max_{y \in Y} R_n^k(y_n^k) \quad (2.1)$$

n -ური აე-ს ინდიკატორების სიმრავლე, რომლის დროსაც მიიღწევა მისი მიზნობრივი ფუნქციის მაქსიმუმი, აღვნიშნოთ $P_n^k(R_n^k)$:

$$P_n^k(R_n^k) = \arg \max_{y \in Y} R_n^k(y_n^k)$$

კერძოდ $y_n^k \in P_n^k(R_n^k)$ დროს აე-ს მიზნობრივი ფუნქციები იღებენ მნიშვნელობას $g_n^k \in (R_n^k)$:

$$g_n^k(R_n^k) = \max_{y \in Y} R_n^k(y_n^k) \quad (2.2)$$

$g_n^k(R_n^k)$ წარმოადგენს აე-ს ფუნქციონირების ეფექტიანობის შეფასების მაქსიმალურ მნიშვნელობებს, რომლებიც შეიძლება მიღწეულ იქნას მოცემული რესურსული შეზღუდულობის პირობებში. აე-ს მიზნობრივი ფუნქციების $g_n^k(R_n^k)$ -ს შედარებისას, რომლებიც განსაზღვრულია (2.2)-ით $R_n^k(x_n^k)$ მნიშვნელობებთან, შეიძლება გამოვიტანოთ დასკვნა წინააღმდეგობრიობებზე პოლიკორპორაციული სისტემის k -ურ ქვესისტემაში. ამგვარად,

$$\Delta g_n^k[R_n^k(x_n^k)] = g_n^k(R_n^k) - R_n^k(x_n^k) > 0 \quad (2.3)$$

ამ პირობების შესრულებისას მიზნობრივი ფუნქცია k -ური ქვესისტემის n -ური ელემენტისა ცენტრის გეგმის რეალიზაციისას მცირდება $\Delta g_n^k[R_n^k(x_n^k)]$ სიდიდით. სისტემაში ადგილი აქვს აე-ს და ცენტრის ინტერესების დაბალანსებას. თუ ყოველი აე-სთვის $\Delta g_n^k[R_n^k(x_n^k)]$ მნიშვნელობა აკმაყოფილებს პირობას

$$\Delta g_n^k[R_n^k(x_n^k)] = 0 \forall n \in N_k \quad (2.4)$$

ამგვარად, 2.3-ით განსაზღვრული განსხვავება $\Delta g_n^k[R_n^k(x_n^k)]$ არის რაოდენობრივი გამოხატულება ცენტრისა და მასში შემავალი k -ური აე-ს ინტერესთა წინააღმდეგობებისა.

ცენტრის გეგმიური x_n^k დავალებები შეთანხმებულია ყველა ელემენტისთვის, თუ სრულდება (2.4) პირობა. ამგვარად, შეთანხმებულ მართვად მოიაზრება იერარქიული ქვესისტემის ისეთი მდგომარეობა, რომლის დროსაც გეგმიური ამოცანების რეალიზაცია უზრუნველყოფს

აქტიური ელემენტების მიზნობრივი ფუნქციების მაქსიმუმებს. გამომდინარე აქედან, შეთანხმებული მართვისათვის უნდა შესრულდეს პირობა:

$$x_n^k = y_n^k \in P_n^k(R_n^k) \quad (2.5)$$

ვერტიკალური შეთანხმების მექანიზმი რეალიზდება იერარქიულ კორპორაციულ სისტემაში იმ შემთხვევაში, როცა ცენტრები - კორპორაციის მართვის ორგანოები თავიანთი ზემოქმედებით მათში შემავალი ორგანიზაციების - აქტიური ელემენტების (აე) - კოორდინირებას ახდენენ, ხოლო მართული აე-ბი, ახორციელებენ რა მათ რეალიზაციას, ერთდროულად ახდენენ საკუთარი კრიტერიუმების ოპტიმიზაციის ამოცანის გადაწყვეტას.

იერარქიულ კორპორაციულ ქვესისტემაში მართვა ვერტიკალურად შეთანხმებულია მაშინ, როცა მყარდება ნების წონასწორობა.

ჰორიზონტალური შეთანხმების მექანიზმი რეალიზდება არაიერარქიულ კორპორაციულ სისტემაში იმ შემთხვევაში, როცა კორპორაციათაშორისი ურთიერთობები დაფუძნებულია სუბიექტთა ურთიერთდაინტერესებაზე. ურთიერთობის ეფექტიანობის მახასიათებელია კრიტერიუმი, რომელიც რაოდენობრივად გამოხატავს ყველა აქტიური ელემენტის ერთობლივ დამატებით ეფექტს - მიღებულს ურთიერთობებიდან.

ინტერესთა შეთანხმების ტრაექტორია ჰორიზონტალურ სისტემაში „ორგანიზაცია-ორგანიზაცია“ განისაზღვრება დამატებითი ეფექტის გადაჭარბებიდან გამომდინარე, რომელსაც ორგანიზაცია იღებს კორპორაციათაშორის ბრუნვის მოცულობაზე ზემოთ.

იმასთან დაკავშირებით, რომ კვაზიიერარქიული სისტემის „წარმოსახვითი“ ცენტრი ფიზიკურად არ არსებობს, ურთიერთობით გამოწვეული მთელი ეკონომიკური ეფექტი ნაწილდება მონაწილე სუბიექტებს შორის.

ეფექტის გადანაწილების ასეთმა პრინციპმა მიიღო „დანახარჯების კომპენსაციის პრინციპის“ სახელი. და ამ სიტუაციაში მყარდება ნეშის წონასწორობა. ანუ არაიერარქიულ პოლიკორპორაციულ სისტემაში მართვა ჰორიზონტალურად შეთანხმებულია მაშინ, როცა მყარდება ნეშის წონასწორობა, როცა სისტემის ყველა აე-ს ერთობლივი დანაკარგები გამოწვეული ურთიერთობით არ აჭარბებს ურთიერთობით გამოწვეულ ერთობლივ ეფექტს.

მთლიანად პოლიკორპორაციული სისტემის შეთანხმებულობის მდგომარეობის მიღწევა შესაძლებელია მხოლოდ შიდასისტემურ პროცესებში კომპრომისების და შესაბამის ქვესისტემებს შორის ეკონომიკური ეფექტების გადანაწილების სქემის ფარგლებში.

ამგვარად, პოლიკორპორაციული სისტემა წარმოადგენს ურთიერთდაკავშირებული კორპორაციული ცენტრებისა და ორგანიზაციების კომპლექსს, რომლებიც დამატებით ეფექტს იღებენ კორპორაციული ცენტრისგან ვერტიკალური ურთიერთობისას და სხვა ორგანიზაციებიდან ჰორიზონტალური ურთიერთობისას.

მართვა არაიერარქიულ პოლიკორპორაციულ სისტემაში არის ვერტიკალურად შეთანხმებული, როცა k -ური ქვესისტემის ცენტრის დანაკარგები გამოწვეული აე-ს შესვლით კორპორაციათაშორის ურთიერთობებში არ აჭარბებს აე-ს დანაკარგებს, დაკავშირებულს ცენტრის გეგმების რეალიზაციასთან.

კომპლექსური შეთანხმების მექანიზმი რეალიზდება კვაზიიერარქიულ კორპორაციულ სისტემაში შიდასისტემური ურთიერთობებისა და შესაბამის ქვესისტემებს შორის ეკონომიკური ეფექტის გადანაწილების სქემას შორის კომპრომისის ფარგლებში.

კვაზიიერარქიული პოლიკორპორაციული სისტემა ჰორიზონტალურად და ვერტიკალურად შეთანხმებულია მაშინ, როცა სისტემის თითოეული აე-ს და ქვესისტემების ცენტრების დანაკარგების ჯამი არ აჭარბებს შესაბამისი აე-ს მიერ მიღებულ დამატებით ეფექტს.

2.5. საქართველოს კორპორაციულ სტრუქტურებში ეკონომიკურ ინტერესთა შეთანხმების მოსალოდნელი ეკონომიკური ეფექტის განსაზღვრა

სს „საქართველოს რკინიგზა“ ქვეყნის უმსხვილესი კორპორაციაა. მისი შიდა მენეჯმენტის ეფექტურობა მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული გადაზიდვების მოცულობაზე, რამდენადაც მასთანაა უშუალოდ კავშირში ფირმის შემოსავლები. სტატისტიკურ მასალებზე დაყრდნობით შევადგინოთ სს „საქართველოს რკინიგზის“ შემოსავლების მასზე მოქმედ ფაქტორებზე დამოკიდებულების მათემატიკური მოდელი.

სს „საქართველოს რკინიგზის“ მიერ გადაზიდული ტვირთების მოცულობა წლების მიხედვით მოცემულია ცხრილში 2.5.1, ხოლო შემოსავლები ცხრილში 2.5.2.

ცხრილი 2.5.1

სს „საქართველოს რკინიგზის“ მიერ გადაზიდული ტვირთების
მოცულობა (ათასი ტონა)

წლები მოცულობა	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
გადაზიდული ტვირთის მოცულ.	18986,7	22642,9	22228,9	21181,7	22304	25488,3	23677,5	20076	18185	18401,7

ცხრილი 2.5.2

სს „საქართველოს რკინიგზის“ შემოსავალი (მლნ. ლარი)

წლები შემოსავალი	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
შემოსავალი სულ	251974	307291,6	308735,1	310108,9	293247,1	404687	477377	469819	479846	511570

შემოსავლების ოდენობაზე მოქმედებს როგორც შიდა ასევე გარე მენეჯმენტის თითქმის ყველა ფაქტორი. სს „საქართველოს რკინიგზიდან“ მოძიებული სტატისტიკური მასალების შედეგად, მოგვეცა საშუალება, გავაკეთოთ შედარება მთლიან შემოსავალსა და ყველა იმ მაჩვენებლებს შორის, რომლებიც ჩვენს ხელთ არსებობს. ესენია: ადგილობრივი

შემოსავლების მოცულობა, საგარეუბნო გადაყვანიდან შემოსავლების მოცულობა, მგზავრთა გადაყვანის რაოდენობა, იმპორტირებული გადაზიდვების მოცულობა, ექსპორტირებული გადაზიდვების მოცულობა, ტრანზიტით გადაზიდული ტვირთიდან შემოსავალი და სხვა. იმ მაჩვენებელთა რიცხოვრივი მონაცემები, რომლებიც განიხილება როგორც შემოსავალზე მოქმედი ფაქტორები ნაჩვენებია ცხრილში 2.5.3.

ფუნქციასა და არგუმენტებს შორის, ისე როგორც ეკონომიკური მაჩვენებლების უმეტესობაში, დეტერმინანტული, ან მკაცრად დადგენილი ზუსტი კავშირები არ არსებობს. ასეთი კავშირები, როგორც წესი, სტოქასტური (ალბათური) ხასიათისაა. კავშირის დონის განსაზღვრისათვის სტატისტიკის თეორიაში სარგებლობენ ე.წ. კორელაციის კოეფიციენტით ანუ კავშირები შეიძლება იყოს კორელაციური.

კორელაციის კოეფიციენტის გამოთვლის რამდენიმე მეთოდი არსებობს ჩვენ შემთხვევაში ვისარგებლოთ ე.წ. “პირსონის” კორელაციის კოეფიციენტით. ამ შემთხვევაში კორელაციის კოეფიციენტი (R) ორ x და y სიდიდეებს შორის ($R_{x,y}$) გამოითვლება ფორმულით:

$$R_{xy} = \frac{M[xy] - M[x]M[y]}{\sqrt{M[x^2] - (M[x])^2} \cdot \sqrt{M[y^2] - (M[y])^2}}$$

სადაც M მათემატიკური ლოდინია

$$M[x] = \sum_{i=1}^n x_i p_i$$

სადაც n ჩვენი შემთხვევისათვის სტატისტიკური მონაცემთა რიცხვია, x_i - პერიოდისთვის მონაცემის სიდიდე; R - ცდომილების ალბათობა, ჩვენ შემთხვევაში რადგან სტატისტიკური მონაცემებით ვაკეთებთ გათვლებს $R = 1$, ანუ ხდომილება უკვე დამდგარია.

გადაზიდვისა და შემოსავლების მოცულობაზე მოქმედი ფაქტორების სიდიდეები

წლები მოცულობა	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ადგილობრივი გადაზიდვების მოცულობა (ათასი ტონა)	2109	2531,2	2852,3	2406,8	2708,2	3518,4	3126,7	2974	2525,6	2538
იმპორტირებული გად. მოც. (ათასი ტ.)	2119,6	2663,5	3562,2	3477	3639,4	4795	3881,4	3274,7	2744,7	2807,4
ექსპორტირებული გად. მოც (ათასი ტ.)	1230,1	1267,6	1404,5	1498,0	1580,6	1842,3	1984,1	1711,6	1740,9	1862
ტრანზიტული გად, მოც. (ათასი ტონა)	13528	16180,6	14410,9	13799,4	14375,8	15322,6	14685,3	12115,7	11173,8	11194,3
ტვირთბრუნვა (მლნ ტ/კმ)	6127,1	7393,2	6927,5	6515,7	5417	6227,5	6054,8	5976,6	5525,9	5834,7
მგზავრთა გადაყ. რაოდ. (მლნ. მგზ.)	3,6	3,8	3,9	3,4	3,1	3,2	3,3	3,1	3	3,1
მგზავრთა საგარეუბნო გადაყ. რაოდ. (მლნ. მგზ.)	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,5
მგზავრთა ადგილობრ. გადაყ. რაოდ. (მლნ. მგზ.)	3,2	3,3	3,3	2,8	2,5	2,6	2,7	2,6	2,4	2,6
მგზავრ-ბრუნვა (მლნ. მგზ/კმ)	719,7	808,9	773,9	674,5	626	654,4	651,4	625,4	584,8	630,7
შემოსავალი სულ (ათასი ლარი)	251974	307291,6	308735,1	310108,9	293247,1	404687	477377	469819	479846	511570
სატვირთო გადაზ. შემოს. (ათასი ლარი)	240158	292217,8	292337,6	294363,1	278902	387344	459748	451518	460995	493253
ადგილობრ. გადაზ. შემოს. (ათასი ლარი)	22115,3	22412	22990,2	18296,8	13059,9	30693,3	40871,4	38946,6	41455,3	45234,2
იმპორტ. გადაზ. შემოს. (ათასი ლარი)	23425,3	23187,5	31621,2	30260,5	31829,1	32762,1	41692	40775,3	34095	29953,2
ექსპორტ. გადაზ. შემოს (ათასი ლარი)	11928,9	12434,3	12310,5	14189,5	21106,2	22743,5	20437,3	22123,5	28643,1	30123,5
ტრანზიტ. გადაზ. შემოს. (ათასი ლარი)	185225	199934,4	183769,4	178844,7	175075,4	251773,6	324005,9	311547,4	313476,6	345277,1

ცხრილი 2.5.3-ის გაგრძელება

წლები მოცულობა	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
დამატებითი საფასურიდან შემოსავალი (ათასი ლარი)	24043	34249,6	41646,3	52771,6	37793,1	49371,5	32741,4	38125,2	43325	42665
სამეზავრო გადაადგილებიდან შემოსავალი (მლნ. ლარი)	11816	15073,8	16397,5	15745,8	14345,1	17343	17629	18301	18851	18317
საგარეუბნო გადაყ. შემოს. (ათასი ლარი)	149,4	120,5	235,4	264,7	280	340,3	428,3	421,4	471	405
ადლობრ. გადაყ. შემოს. (ათასი ლარი)	11125,3	13576,7	15535,4	14857,3	15190	16070	16085	16818	17292	16902
პირდაპირი შემოს. (ათასი ლარი)	530,5	764,9	485	510,4	818	717,1	695,3	638	600	589,4
გადაყვანიდან დამატებითი საფასურიდან შემოს. (ათასი ლარი)	520,3	611,7	141,7	113,4	122	215,6	420,4	423,6	488	420,6
ნავთობი და ნავთობპროდ. (ათასი ტონა)	10625	10700,5	11054,8	10062,6	9727,6	10540,3	12060,4	11700	12520	11831
ნედლი ნავთობი (ათასი ტონა)	4325,2	5052,1	4832,5	4907,4	5181,4	4840	4598,2	5117,4	5225,9	5544,5
მშრალი ტვირთები (ათასი ტონა)	7345	7589	8936,2	7685,0	7376,6	7209,2	7025	7246	7333	7837
ალუმინის ოქსიდი (ათასი ტონა)	429	412	356	317,5	319,8	320,5	349,3	398	420,2	489,1
ბოქსიტი (ათასი ტონა)	819	805	452	904,5	539,4	417	342,6	518,1	603	581
შავი ლითონი (ათასი ტონა)	525	523	635	646	563	586	602,1	593,7	643,5	657,8
შავი ლითონის ჯართი (ათასი ტონა)	285,3	333,8	356,8	362,2	393,7	326,4	385	403,5	407	339
სამრეწველო ნედლეული (ათასი ტონა)	925,4	1054,2	965,3	1151,1	930,2	951	850	943,5	720	838,4
სამშენებლო მასალა (ათასი ტონა)	3250	5600,2	4200	5999,9	5032,7	5250	6264	6837	6943	8645
ხორბალი (ათასი ტონა)	735,9	882,6	653,2	794,2	815,8	841,5	789,4	891,8	911,6	1020
შაქარი (ათასი ტონა)	535,9	612,8	458,9	563,2	512,7	618,1	595,9	587,2	603,4	612,5

რკინიგზის ტრანსპორტიდან მიღებული შემოსავალი შეიძლება მივიღოთ მათემატიკური მოდელის ფუნქცია (y), ხოლო მასზე მოქმედი ფაქტორები, რომლებიც აღნუსხულია ცხრილში შეგვიძლია მივიღოთ არგუმენტებად (x_i), მაშინ მათემატიკური მოდელი:

$$y = f(x_i)$$

y - ფუნქცია, x_i - რომელიმე i -ური არგუმენტი.

შემოსავლების მოცულობაზე მოქმედი ფაქტორებს შორის კავშირიც შეგვიძლია გამოვთვალოთ ე.წ. „პირსონის“ კორელაციის კოეფიციენტით. ამ წესით კორელაციის კოეფიციენტის გამოსათვლელად შემოვიღოთ აღნიშვნები:

y - მთლიანი შემოსავალი ლარებში;

x_1 - გადაზიდული ტვირთის მოცულობა ათას ტონებში;

x_2 - ადგილობრივი გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;

x_3 - იმპორტირებული გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;

x_4 - ექსპორტირებული გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;

x_5 - ტრანზიტული გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;

x_6 - ტვირთბრუნვა;

x_7 - მგზავრთა გადაყვანის რაოდენობა მილიონი მგზავრი;

x_8 - მგზავრთა საგარეუბნო გადაყვანის რაოდენობა მილიონი მგზ.;

x_9 - მგზავრთა ადგილობრივი გადაყვანის რაოდენობა მილიონი მგზ.;

x_{10} - მგზავრ-ბრუნვა მილიონ მგზ/კმ.;

x_{11} - სატვირთო გადაზიდვებიდან შემოსავალი ლარებში;

x_{12} - ადგილობრივი გადაზიდვებიდან შემოსავალი ლარებში;

x_{13} - იმპორტირებული გადაზიდვიდან შემოსავალი ლარებში;

x_{14} - ექსპორტირებული გადაზიდვიდან შემოსავალი ლარებში;

x_{15} - ტრანზიტული გადაზიდვიდან შემოსავალი ლარებში;

x_{16} - დამატებითი საფასურიდან შემოსავალი ლარებში;

x_{17} - სამგზავრო გადაადგილებიდან შემოსავალი ლარებში;

x_{18} - საგარეუბნო გადაყვანიდან შემოსავალი ლარებში;

- x₁₉ - ადგილობრივი გადაყვანიდან შემოსავალი ლარებში;
 x₂₀ - პირდაპირი შემოსავალი ლარებში;
 x₂₁ - გადაყვანიდან დამატებითი საფასურიდან შემოსავალი ლარებში;
 x₂₂ - ნავთობპროდუქტების გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₂₃ - ნედლი ნავთობის გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₂₄ - მშრალი ტვირთის გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₂₅ - ალუმინის ოქსიდის გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₂₆ - ბოქსიტის გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₂₇ - შავი ლითონის გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₂₈ - შავი ლითონის ჯართის გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₂₉ - სამრეწველო ნედლ. გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₃₀ - სამშენებლო მასალების გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₃₁ - ხორბლის პროდუქტ. გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;
 x₃₂ - შაქრის გადაზიდვის მოცულობა ათას ტონებში;

y-ისა და x₁ კორელაციის კოეფიციენტი აღვნიშნოთ R₁-ით, y-ის და x₂ კოეფიციენტი R₂ -ით და ა.შ.

ჩატარებულმა გამოთვლებმა მოგვცა ასეთი შედეგები:

R₁=-0.198 R₂=0,4 R₃=0,164 R₄=0,869 R₅=-0,582 R₆=-0,438
 R₇= -0,667 R₈=-0,345 R₉=-0.661 R₁₀=0.65 R₁₁=1 R₁₂= 0,95
 R₁₃=0,676 R₁₄=0,845 R₁₅=0,98 R₁₆=0,521 R₁₇=0,603 R₁₈=0,909
 R₁₉=0,821 R₂₀=0,063 R₂₁=0,273 R₂₂=0,825 R₂₃=0,492 R₂₄=-0,298
 R₂₅=0,362 R₂₆=-0,536 R₂₇=0,560 R₂₈=0,472 R₂₉=-0,637 R₃₀=0,846
 R₃₁=0,673 R₃₂=0,628

სტატისტიკურ გამოთვლებში მიღებულია რომ თუ კორელაციის კოეფიციენტის აბსოლიტური მნიშვნელობა აღემატება 0,5-ს მაშინ არსებობს კორელაციური კავშირი, ანუ არგუმენტის გავლენა ფუნქციაზე

მნიშვნელოვანია. თუ კოეფიციენტის აბსოლუტური მნიშვნელობა 0,5-ზე ნაკლებია არგუმენტსა და ფუნქციას შორის კავშირი უმნიშვნელოა და შემდგომ გამოთვლებში ასეთი ფაქტორები არ გაითვალისწინება.

მათემატიკური მოდელირებისათვის საჭიროა დაზუსტდეს დამოკიდებულების წესი ფუნქციასა და მათზე მოქმედ ფაქტორებს შორის. პრაქტიკაში გამოიყენება ჰიპერბოლა, პარაბოლა და წრფივი დამოკიდებულება, რამდენადაც ფუნქციაზე მოქმედი ფაქტორები ჩვენს შემთხვევაში სიმრავლით გამოირჩევა მიზანშეწონილია ავირჩიოთ წრფივი დამოკიდებულება. ანუ ფუნქციას ექნება სახე:

$$y = a_1X_1 + a_2X_2 + \dots + a_nX_n$$

სადაც a_i - i -ური ფაქტორის შესაბამისი კოეფიციენტი;

x_i - i - ური ფაქტორის სიდიდეა.

თუ მხედველობაში, კავშირების სიმჭიდროვეს, განვსაზღვრავთ, კორელაციის კოეფიციენტით, მაშინ შემოსავლების მოცულობაზე მოქმედი ფაქტორებიდან შემდგომი გამოთვლებისათვის დაგვრჩება:

1. ექსპორტირებული გადაზიდვის მოცულობა ($x_1, R_1 = 0,869$);
2. სატვირთო გადაზიდვებიდან შემოსავალი ($x_2, R_2 = 1$);
3. ადგილობრივი გადაზიდვებიდან შემოსავალი ($x_3, R_3 = 0,95$);
4. იმპორტირებული გადაზიდვიდან შემოსავალი ($x_4, R_4 = 0,676$);
5. ექსპორტირებული გადაზიდვიდან შემოსავალი ($x_5, R_5 = 0,845$);
6. ტრანზიტული გადაზიდვიდან შემოსავალი ($x_6, R_6 = 0,98$);
7. საგარეუბნო გადაყვანიდან შემოსავალი ($x_7, R_7 = 0,909$);
8. ადგილობრივი გადაყვანიდან შემოსავალი ($x_8, R_8 = 0,821$);
9. ნავთობპროდუქტების გადაზიდვის მოცულობა ($x_9, R_9 = 0,825$);
10. სამშენებლო მასალების გადაზიდვის მოცულობა ($x_{10}, R_{10} = 0,846$).

შემოსავლების მოცულობაზე მოქმედი ფაქტორების მიხედვით, დარჩენილი მაჩვენებლებით, შევადგინოთ შესაბამისი ცხრილი 2.5.4.

შემოსავლების მოცულობაზე მოქმედი ფაქტორები

წლები ფაქტორები	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ექსპორტირებული გადაზ. მოცულ. (ათასი ტ.)	1230,1	1267,6	1404,5	1498,0	1580,6	1842,3	1984,1	1711,6	1740,9	1862
სატვირთო გადაზ. შემოს. (მლნ. ლარი)	240158	292217,8	292337,6	294363,1	278902	387344	459748	451518	460995	493253
ადლოზრ. გადაზ. შემოს. (მლნ. ლარი)	22115,3	22412	22990,2	18296,8	13059,9	30693,3	40871,4	38946,6	41455,3	45234,2
იმპორტ. გადაზ. შემოს. (მლნ. ლარი)	23425,3	23187,5	31621,2	30260,5	31829,1	32762,1	41692	40775,3	34095	29953,2
ექსპორტ. გადაზ. შემოს. (მლნ. ლარი)	11928,9	12434,3	12310,5	14189,5	21106,2	22743,5	20437,3	22123,5	28643,1	30123,5
ტრანზიტ. გადაზ. შემოს. (მლნ. ლარი)	185225	199934,4	183769,4	178844,7	175075,4	251773,6	324005,9	311547,4	313476,6	345277,1
საგარეუბნო გადაყ. შემოს. (მლნ. ლარი)	149,4	120,5	235,4	264,7	280	340,3	428,3	421,4	471	405
ადლოზრ. გადაყ. შემოს. (მლნ. ლარი)	11125,3	13576,7	15535,4	14857,3	15190	16070	16085	16818	17292	16902
ნავთობპროდ. გადაზიდვის მოცულობა (ათასი ტონა)	10625	10700,5	11054,8	10062,6	9727,6	10540,3	12060,4	11700	12520	11831
სამშენებლო მასალის გადაზ. მოცულობა (ათასი ტონა)	3250	5600,2	4200	5999,9	5032,7	5250	6264	6837	6943	8645

იმისათვის, რომ ვიპოვოთ a_i კოეფიციენტები, საჭიროა შევადგინოთ განტოლებათა სისტემა სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე, შემდეგ კი აღნიშნული სისტემა წარმოვადგინოთ მატრიცული ფორმით.

მატრიცული ფორმით ჩაწერილი წრფივი განტოლებათა სისტემის ამოხსნის რამდენიმე მეთოდია გავრცელებული. ჩვენს შემთხვევაში გამოვიყენეთ კრამერის მეთოდი. ასეთი ამოცანები კომპიუტერის დახმარებით ავტომატურ რეჟიმში ხორციელდება. ამრიგად ზემოთ მოყვანილი მონაცემების მიხედვით ჩაწერილი განტოლებათა სისტემის ამონახსნი შემდეგია:

$$\begin{aligned} a_1 &= -1,474 & a_2 &= 1.146 & a_3 &= 0.290 & a_4 &= 0.429 & a_5 &= 0.395 \\ a_6 &= -0.222 & a_7 &= -28.745 & a_8 &= -1.262 & a_9 &= 1.460 & a_{10} &= 0.420 \end{aligned}$$

სს „საქართველოს რკინიგზის“ შემოსავლების დამოკიდებულება მასზე მოქმედ ფაქტორებზე ჩაიწერება შემდეგი მათემატიკური მოდელით:

$$\begin{aligned} y &= -1.474x_1 + 1.146x_2 + 0.29x_3 + 0.429x_4 + 0.395x_5 - 0.222x_6 - 28.745x_7 - \\ &\quad - 1.262x_8 + 1.46x_9 - 0.42x_{10} \end{aligned}$$

სადაც:

y - შემოსავლება;

a_1 - ექსპორტირებული გადაზიდვის მოცულობა;

a_2 - სატვირთო გადაზიდვებიდან შემოსავალი;

a_3 - ადგილობრივი გადაზიდვებიდან შემოსავალი;

a_4 - იმპორტირებული გადაზიდვიდან შემოსავალი;

a_5 - ექსპორტირებული გადაზიდვიდან შემოსავალი;

a_6 - ტრანზიტული გადაზიდვიდან შემოსავალი;

a_7 - საგარეუბნო გადაყვანიდან შემოსავალი;

a_8 - ადგილობრივი გადაყვანიდან შემოსავალი;

a_9 - ნავთობპროდუქტების გადაზიდვის მოცულობა;

a_{10} - სამშენებლო მასალების გადაზიდვის მოცულობა.

შემოსავლების მათემატიკური მოდელი საშუალებას იძლევა დავასკვნათ, რომ სს „საქართველოს რკინიგზის“ შემოსავლების სიდიდეს ყველაზე მეტად განსაზღვრავს სატრანზიტო გადაზიდვების მოცულობა, რამდენადაც საქართველოს ეკონომიკა ჯერ კიდევ განვითარებად პროცესშია, ამავე დროს პორტებთან ქართულ ეკონომიკურ სუბიექტთა სიახლოვე ხელსაყრელს ხდის ხშირ შემთხვევაში საავტომობილო გადაზიდვებით სარგებლობას. მნიშვნელოვანია მგზავრთა გადაყვანებიდან შემოსავლებიც, რომელიც ამ ბოლო დროს მომგებიან სფეროდ გარდაიქმნა, რაც გამოწვეულია გადაყვანების სიჩქარის ზრდით და კომფორტულობის ამაღლებით.

ზემოთმოყვანილი კორელაციური დამოკიდებულების გამოკვლევით და რეგრესიული ანალიზით შესაძლებელია „საქართველოს რკინიგზაში“ ძირითად ტექნიკურ-ეკონომიკურ პარამეტრებზე მოქმედი ძირითადი ფაქტორების გამოვლენა და შიგა მენეჯმენტის გაძლიერება უარყოფითი სიმპტომების შესამცირებლად და დადებითი გასაძლიერებლად.

დასკვნა

1. დასაბუთებულია, რომ საქართველოში წარმოქმნილი კორპორაციული სტრუქტურები ერთმანეთისგან განსხვავდებიან ისეთი პარამეტრებით, როგორიცაა ზომა, საქმიანი აქტივობა, ეფექტიანობა, ინვესტიციური მიმზიდველობა და სხვ. კორპორაციული სექტორი, ისევე როგორც დასავლეთის ქვეყნებში, საქართველოშიც შეიძლება იქცეს ეროვნული ეკონომიკის საყრდენად.

2. დადგენილია, რომ ჩვენს ქვეყანაში კორპორაციული მართვის ერთ-ერთი ძირითადი პრობლემაა კორპორაციული ურთიერთობების სუბიექტებს (აქციონერები, მენეჯერები და კომპანიის რიგითი თანამშრომლები, სახელმწიფო მართვის ორგანოები და კრედიტორები) შორის ინტერესთა ბალანსის დაცვა, რადგან მისი დარღვევა შეიძლება კორპორაციული კონფლიქტის მიზეზი გახდეს, რის გამოც საწარმო ინვესტორებისთვისაც კარგავს ნდობას და მიმზიდველობას. შესაბამისად, კონფლიქტების წინასწარ განსაზღვრა, დარეგულირება და თავიდან აცილება წარმოადგენს კორპორაციის სწორი და ეფექტიანი მართვის მთავარ ამოცანას.

3. კორპორაციული მექანიზმების შემოტანის მიზანია მოცემულ საწარმოსთან ამა თუ იმ გზით დაკავშირებული სხვადასხვა ჯგუფის ადამიანთა ინტერესების შემდგომი დაგვარად სრულად გათვალისწინება და შეთანხმება.

4. საწარმოს საქმიანობის მაჩვენებლები, რომლებიც ახასიათებენ კორპორაციულ ინტერესებს, იცვლება დროში, შეიძლება იყოს უკეთესი ან უარესი, მისაღები ან მიუღებელი სხვადასხვა დაინტერესებული ჯგუფებისთვის. ამიტომ კორპორაციის საქმიანობის შეფასებისას აუცილებელია, ერთის მხრივ, ინტერესთა ბალანსის კრიტერიუმს მივცეთ დინამიკური სახე და, მეორე მხრივ, გავზომოთ მოცემული კრიტერიუმიდან ფუნქციონირების რეალური მაჩვენებლების გადახრის ხარისხი. იმდენად, რამდენადაც რთულია სხვადასხვა დარგის კორპორაციათაშორისი

შედარებები, დღის წესრიგში დგება ამგვარი ინსტრუმენტის არსებობის აუცილებლობა.

5. დადგენილია, რომ „აქციონერი-მენეჯერის“ პრობლემა კორპორაციული ურთიერთობების სფეროს განუყოფელი ნაწილია. მესაკუთრეთა მხრიდან შიდაკორპორაციული კონტროლის განხორციელება ხელს უწყობს ამ ორ სუბიექტს შორის ინტერესთა ბალანსსა და ჰარმონიზაციას. ნებისმიერი გადახრა ბალანსში ამათუ იმ მხარეს, სერიოზული პრობლემებს წარმოშობს.

6. დადგენილია, რომ საქართველოში, როგორც გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყანაში ბევრი სამართლებრივი საკითხი ჯერ კიდევ დასარეგულირებელი და ხშირად ურთიერთგამომრიცხავი ხასიათისაა. ამიტომაც ძალიან აქტუალურია კორპორაციული სამართლის, როგორც კორპორაციის მართვის სტრატეგიის საფუძველის, ფორმირების საკითხი. ქვეყანაში უნდა მოქმედებდეს ისეთი ნორმატიულ-საკანონმდებლო ბაზა, რომ წინააღმდეგობაში არ მოდიოდეს კორპორაციის, როგორც ეკონომიკის დამოუკიდებელი კონკურენტუნარიანი რგოლის იდეასთან. ასევე უნდა არსებობდეს და წარმატებით მუშაობდეს კორპორაციული მართვის კოდექსი, რაც აღნიშნულთან ერთად ხელს შეუწყობს კორპორაციული ბიზნესის განვითარებას.

7. ასევე გავრცელებული პრობლემაა ინფორმაციის არასაჯაროობა. არის რამოდენიმე გამონაკლისი წარმატებული კომპანია, რომლებიც აქვეყნებენ წლიურ ანგარიშებს, სხვა კომპანიებში კი ინფორმაცია მცირე აქციონერებისთვისაც ხელმიუწვდომელია, არათუ საჯარო. ინვესტორს, გარდა კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის გამართულობისა, აინტერესებს ინფორმაციის გამჭვირვალობა, რის გარეშეც საკმაოდ რთულია პოტენციურ ინვესტორთან გარიგების წარმოების განხორციელება.

8. დადგენილია, რომ კორელაციური დამოკიდებულების გამოკვლევით და რეგრესიული ანალიზით შესაძლებელია კომპანიების ძირითად ტექნიკურ-ეკონომიკურ პარამეტრებზე მოქმედი ძირითადი

ფაქტორების გამოვლენა და მენეჯმენტის გაძლიერება უარყოფითი სიმპტომების შესამცირებლად და დადებითის გასაძლიერებლად.

9. დამუშავებულია სს „საქართველოს რკინიგზის“ შემოსავლების მათემატიკური მოდელი, რომლის გამოყენებითაც დადგენილია, რომ საქართველოს რკინიგზის შემოსავლების სიდიდეს ყველაზე მეტად განსაზღვრავს სატრანზიტო გადაზიდვების მოცულობა, რამდენადაც საქართველოს ეკონომიკა ჯერ კიდევ განვითარებად პროცესშია, ამავე დროს პორტებთან ქართულ ეკონომიკურ სუბიექტთა სიახლოვე ხელსაყრელს ხდის ხშირ შემთხვევაში საავტომობილო გადაზიდვებით სარგებლობას. მნიშვნელოვანია მგზავრთა გადაყვანებიდან შემოსავლებიც, რომელიც ამ ბოლო დროს მომგებიან სფეროდ გარდაიქმნა, რაც გამოწვეულია გადაყვანების სიჩქარის ზრდით და კომფორტულობის ამაღლებით.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ა. მებონია „ეკონომიკურ სუბიექტთა ბუნებისა და სტრუქტურის სრულყოფა საქართველოს ტრანსპორტსა და მანქანათმშენებლობაში“. სადოქტორო დისერტაცია. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი. 2014 წ. 169 გვ.
2. პ. ჩაგელიშვილი „სამრეწველო საწარმოს (ფირმის) ეკონომიკა და მეწარმეობა“. თბილისი, გამომც. ზეკარი, 2004. – 608 გვ.
3. პროექტის მენეჯმენტი. თბილისი, საგამომცემლო სახლი „ლაბირინთი“, გ. ტყეშელაშვილის რედაქციით. 2014. – 411 გვ.
4. დ. პაპუაშვილი, ბიზნეს უწყვეტობის ეფექტიანი მართვა. ჟურნალი „ეკონომიკა და საბანკო საქმე“. 2013. ტ. I, N2, გვ. 23-39.
5. მ. თეთრუაშვილი, ი. თეთრუაშვილი. „ფინანსური მენეჯმენტი“. გორი, 2007. – 144 გვ.
6. Челенкова И.И. «Корпоративное управление как система социальных взаимодействий» Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Санкт – Петербург, 2014. – 206 с.
7. Прочанкина И.В. «Согласование интересов участников корпоративных отношений как фактор повышения эффективности управления корпорацией» Диссертация кандидата экономических наук. Москва, 2009 - 173 с.
8. Бурков В.Н., Дорохин В.В., Балашов В.Г. «Механизмы согласования корпоративных интересов». М.: ИПУ РАН, 2003. – 73 с.
9. Ионцев М.Г. «Корпоративные захваты: слияния, поглощения, гринмэйл». 2-е изд., перераб. и доп. М., Ось-89. 2006. – 224с.
10. Брижак О.В. «Согласование экономических интересов основных субъектов корпоративных отношений» Дис. ... канд. экон. Наук. Краснодар, 2004. - 161 с.
11. Герасимов Б.И., Шубин А.В., Романов А.П. «Моделирование организационной структуры промышленного предприятия». Монография.

- Тамбов, Издательство ТГТУ, 2005. – 86 с.
12. Россинский В.И. «Основы корпоративного управления». Учебное пособие. М.: Маркет ДС, 2008. – 236 с.
 13. С. Финкельштейн. Ошибки топ-менеджеров ведущих корпораций: анализ и практические выводы /Финкельштейн Сидни; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 394 с.
 14. Гераськин М.И. Согласование экономических интересов в корпоративных структурах. М.: ИПУ РАН. Изд-во «Анко». 2005. 293 с.
 15. Paul Milgrom, John Roberts. “Economics, organization and management”. London, Prentice-Hall International, 1992. – 621 p.
 16. Tricker, R. I. “Corporate Governance – principles, policies and practices”. Oxford University Press, 2012. – 546 p.
 17. ბ. ბიწაძე „კორპორაციული მენეჯმენტის საფუძვლები“. თბილისი, აფხაზეთის მეცნ. აკადემია, 2006. 290 გვ.
 18. საქართველოს კანონი მეწარმეთა შესახებ; თბ. 1995 წ.
 19. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის „საქართველოს სტატისტიკური წელიწდეული“.
 20. გ. შუბლაძე, ბ. მღებრიშვილი, ფ. წოწკოლაური “მენეჯმენტის საფუძვლები“. თბილისი, გამომცემლობა „უნივერსალი“, 2008. – 195გვ.
 21. Антоненков С. «Корпорация как система управления». Реферат. 2006 г. см. на сайте http://revolution.allbest.ru/economy/00008187_0.html
 22. <http://abc.informbureau.com/html/eidiidaoess.html>
 23. <https://ru.wikipedia.org/wiki/Корпорация>
 24. http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=srch&d=3&id_srch=a5b12fca680f04841158ee351a1e8d5c&il=en&p=1
 25. <http://examen.od.ua/corporat/page80.html>
 26. Беляхман Л.С. Корпорации и их роль в российской экономике. Журнал «Проблемы современной экономики», N 2 (22), 2007.
 27. Веснин В.Р. Корпоративное управление. Москва, [Инфра-М](#) 2014 г. 272 с.

28. Цветков В.А. Корпоративный бизнес: теория и практика. – СПб.: Нестор-История, 2011. – 504 с.
29. Корпорация как форма частного предпринимательства
<http://tarefer.ru/works/55/100231/index.html>
30. Чуб Б. А. "Корпоративное управление". Курс лекций. 2009г. - 227 с.
31. Орехов С.А., Селезнев В.А. Теория корпоративного управления. Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. – 216 с.
32. სოციალურ და პოლიტიკურ ტერმინთა ლექსიკონი-ცნობარი. თბილისი, „ლოგოს-პრესი“, 2004.
33. <http://works.doklad.ru/view/Jom9mXBv0jY.html>
34. გ. ბაღიშვილი, „საერთაშორისო შრომის დანაწილების მოდელების შემუშავება“. დისერტაცია დოქტ. აკად. ხარისხის მოსაპოვებლად. თბილისი, 2013.
35. <http://pidruchniki.com/15941024/politekonomiya/ekonomicheskie interesy>
36. Грекова Г. И. Баланс интересов участников корпоративного управления // Вестн. Но вг. гос. ун-та. №67, 2012.
37. Управление рыночной стоимостью: новый взгляд. А.С. Тонких, А.В. Ионов. см. на сайте <http://www.cfin.ru/management/finance/cost/balance.shtml>
38. <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=7096>
39. <http://www.georgianjournal.ge/business/28543-10-largest-companies-in-georgia.html>
40. http://abc.informbureau.com/html/eioadanu_nioeaeuii_yeiiiexane.html
41. ს. ბიწაძე, კორპორაციული მართვა და საქართველო. ჟურნალი „ბიზნესი და კანონმდებლობა“. 2010. N19-20.
42. <http://tarefer.ru/works/55/100550/index.html#>
43. საქართველოს ბანკების ასოციაცია. კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისათვის. 2009 წ.
44. Козина М.В., Институциональные механизмы согласования интересов

- участников корпоративных отношений. см. на сайте <http://kvazar1.ru/publ/15-1-0-152>
45. [https://ru.wikipedia.org/wiki/Внутренний контроль](https://ru.wikipedia.org/wiki/Внутренний_контроль)
46. Козаченко Г.В., Воронкова А.Е. Корпоративное управление. Учебник для вузов. – Киев: Либра, 2004. – 386 с.
47. Баффет У. Эссе об инвестициях, корпоративных финансах и управлении компаниями / Уоррен Баффет; сост., авт. предисл. Лоренс Каннигем; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 268 с.
48. Ковалев В.В. Введение в финансовый менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 2001 г. — 768 с.
49. Сыроежин И.М. Совершенствование системы показателей эффективности и качества. – М.: Экономика, 1980 г. – 192 с.
50. Бланк И.А. Финансовая стратегия предприятия. – К.: Эльга, Ника-центр, 2004 г. – 720 с.
51. Модильяни Ф., Миллер М. Сколько стоит фирма? Теорема ММ: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999 г. – 272 с.
52. Сравнительный менеджмент: Учебное пособие. / Сост.: Васильев С.В.; НовГУ им. Ярослава Мудрого.. – Великий Новгород, 2007. – 165 с.