



სამეცნიერო ჟურნალი „ხელისუფლება და საზოგადოება“  
(ისტორია, თეორია, პრაქტიკა)“

*Scientific magazine*

**“AUTHORITY AND SOCIETY**

(History, Theory, Practice)“

**Научный журнал “ВЛАСТЬ И ОБЩЕСТВО**

(История, Теория, Практика)“

№ 3 (27) 2013

ღია ღიკლომატიის ასოციაციის  
სამეცნიერო ჟურნალი

**Scientific magazine of  
The Open Diplomacy Association**

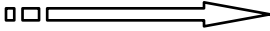
Научный журнал  
АССОЦИАЦИИ ОТКРЫТОЙ ДИПЛОМАТИИ

**EISSN 1512-4029**

ჟურნალი დაარსებულია 2005 წელს საქართველოს ტექნიკური  
უნივერსიტეტის სახელმწიფო მართვის კათედრის მიერ

**UDC 378(479.22)(051.2)**

ბ. 402



## სარედაქციო კოლეგია:

შოთა დოღონაძე

მთავარი რედაქტორი

ოთარ ქონორაძე

მთავარი რედაქტორის მოადგილე

ოთარ ბალათურია

პასუხისმგებელი მდივანი

ნანა ავალიანი, რუდიგერ ანდრესენი, მეუფე აბრამი (გარმელია), ეგვენი ბარათაშვილი, გიორგი ბალათურია, ოთარ ბალათურია, რასა ბელოკაიტე, ანასტასია განიჩი, იური გორიცი, ვასტანგ გურული, შოთა დოღონაძე, ელუნ დრაკე, ჰარალდ ვერტცი, გენადი იაშვილი, სერჯო კამიზი, რინარდ მასი, როინ მეტრეველი, იოშიკა მიცუი, ბადრი ნაკაშიძე, ლიზავეტა ჟახანიანი, ბუდი ნურანი რუჩჯანა, რამონ პიეტრო-სუარესი, გერტ სურმიულენი, ქეთი ქოქრაშვილი, ოთარ ქონორაძე, რუსუდან ქუთათელაძე, მაია ჩხეიძე, ენდრიუ ლენუქს ჰარდინგსი



ჟურნალი ხელმძღვანელობს თავისუფალი პრესის პრინციპებით. გამოქვეყნებული მასალების სიზუსტეზე პასუხისმგებელია ავტორი. გამოქვეყნებული მასალები გამოხატავს მხოლოდ ავტორთა პოზიციას და შესაძლოა არ ემთხვეოდეს რედაქციის შეხედულებებს.

რედაქციის მისამართი:

საქართველო, თბილისი, 0175, კოსტავას ქ. 77, VI კორპუსი,

I სართული, ტელ. 236-45-14,

77 Kostava st., 0175 Tbilisi, Georgia.

Tel. [+995 32] 2364514

e-mail: [geoandependip@yahoo.com](mailto:geoandependip@yahoo.com)

გარეკანის გაფორმება: დავით ბალათურია

ჟურნალი გამოდის კვარტალში ერთხელ, 4 ნომერი წელიწადში

ჟურნალის ელექტრონული ვერსია განთავსებულია ვებგვერდზე:

<http://odageorgia.ge/?page=gamocemebi>

ჟურნალის რეფერირებული მასალა განთავსებულია საერთაშორისო სამეცნიერო

ელექტრონულ ბიბლიოთეკაში: <http://www.eLIBRARY.ru>

ს ა რ ჩ მ ვ 0

თეორია

ოთარ ქონორაძე  
ორგანიზაციული ქცევა (ნაწილი I)----- 5

დავით შამოგვი  
ელექტრონული მმართველობის განვითარების ზოგადი  
ტენდენციები საქართველოში----- 20

ნიკოლოზ ორლოვი  
სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია უკრაინაში  
ადმინისტრაციული ხელისუფლების რეგიონალური  
ორგანოების ურთიერთქმედების სრულყოფის მეშვეობით  
საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის სფეროში 29  
(რუსულად) -----

გიორგი კალანდაძე  
ეროვნული უშიშროების სისტემა და ინფორმაციული  
საზოგადოება ----- 44

ისტორია

ნათელა ფოფხაძე  
მდინარე ეფფრატის სათავესთან – ქარდუ/ქარდუნია  
სამეფოს ძირძველ მიწაზე----- 50

ეკონომიკა

ნინო კობაიძე, დინა ასლამაზიშვილი  
ორგანიზაციული კულტურის მამოძრავებელი  
ძალები ქართულ მენეჯმენტში (ინგლისურად)----- 62

ეკა ნადარეიშვილი, ნინო კობაიძე  
ჰოლისტიკური მარკეტინგი და მისი მნიშვნელობა  
ქართული სამკერვალო სექტორის განვითარებისათვის  
(ინგლისურად)----- 71

ეკა აბესაძე  
საგარეო ვაჭრობის რეჟიმების ინფორმაციული  
უზრუნველყოფა----- 77

ეკა აბესაძე  
იმპორტ-ექსპორტის რეჟიმების ინფორმაცია მონაცემთა  
ბაზისთვის----- 83

მიხაილო მედვიდი  
სამსახურეობრივ-საბრძოლო ამოცანების შესრულები-  
სათვის შრომითი ბაზრის სეგმენტის ეროვნული და  
საერთაშორისო დონეების ურთიერთზეგავლენის  
ანალიზი (რუსულად) ----- 93  
საზოგადოება

ნინო ჯანჯღავა  
პრაგმატიკულ კატეგორიათა სისტემა და ჰორიზო-  
ნტალური სინთეზი როგორც კილოს კატეგორიის  
ადეკვატური ინტერპრეტაციის საფუძველი: გამჭვირვა-  
ლობა/გაუმჭვირვალობის კატეგორია და მისი  
ფუნქციური არსი----- 106

# თ ე ო რ ი ა

ოთარ ქოჩორაძე  
ორბანიზაციული ქვევა  
(ნაწილი I)

მსოფლიოს ქვეყნები განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან ეკონომიკური განვითარების დონით, პოლიტიკური მოწყობის ფორმით, კულტურით, ისტორიული გამოცდილებით, ბუნებრივ-კლიმატური პირობებით და სხვა მრავალი პარამეტრებით. აქდან გამომდინარე შევეცდებით დავადგინოთ, თუ როგორ აისახება ეს ფაქტები ადამიანთა ქცევაზე და, შესაბამისად, საორგანიზაციო კულტურათა თავისებურებებზე.

დღეისათვის არსებულ საორგანიზაციო კულტურათა ტიპოლოგიაში ყველაზე ცნობილია გ.ჰოფსტედეს, ჩ.ჰენდის, ჯ.მოუტონის, ტ.დილის, ა.კენედის, რ.ბლეიკის, კ.კამერონის, რ.კუინის, გ.ჯონსონის, ფ.ჰარისისა და რ.მორანის, ს.რობინსისა და მ.კუბრას და სხვათა ტიპოლოგიები.

ამერიკელი მკვლევარების კ.კამერონის და რ.კუინის აზრით არსებობს ორგანიზაციული კულტურის შემდეგი ტიპები: კლანური, ადხოკრატიული, იერარქიული და საბაზრო. [1]

კლანური ტიპის კულტურის მქონე ორგანიზაციის ყურადღება ფოკუსირებულია ორგანიზაციის შიგნით გადაწყვეტილების მიღების მოქნილობაზე, ადამიანებზე ზრუნვის ხარისხზე, მომხმარებლებისადმი კეთილგანწყობაზე, ლიდერები – აღმზრდელები არიან. ორგანიზაციას აერთიანდებს ერთგულება და ტრადიციები. დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მორალურ კლიმატს, პერსონალის მონოლითურობას. წარმატება განისაზღვრება მომხმარებლებისადმი კეთილი განწყობით და ადამიანებზე ზრუნვით.

ადხოკრატიული ტიპის კულტურის მქონე ორგანიზაციის ყურადღება ფოკუსირებულია საგარეო პოზიციებზე შერწყმული ადამიანებისადმი მოქნილ და ინდივიდუალურ მიდგომაზე. ადამიანები მზად არიან რისკზე წასასვლელად, ლიდერები – ნოვატორები არიან. ორგანიზაციას აერთიანებს ექსპერიმენტირებისა და ნოვატორობისადმი ერთგულება. წარმატების აღმნიშვნელია ახალი უნიკალური პროდუქტების წარმოება. წახალისებულია პირადი ინიციატივები და თავისუფლება.

იერარქიული ტიპის კულტურა დამახასიათებელია ორგანიზაციებისათვის, რომლებიც ყურადღების ფოკუსირებას ახდენენ შიდა მხარდაჭერაზე საჭირო სტაბილურობასა და კონტროლთან კომბინაციაში. მსგავს ორგანიზაციებში სამუშაო ადგილი ფორმალიზებული და სტრუქტურირებულია. ლიდერები – რაციონალურად მოაზროვნე კოორდინატორები და ორგანიზატორები არიან. ორგანიზაციას აერთიანებს ფორმალური წესები და ოფიციალური პოლიტიკა. წარმატება განისაზღვრება კალენდარული გრაფიკების შესრულებით და დაბალი დანახარჯებით. პერსონალის მართვა კონცენტრირებულია დასაქმების გარანტიასა და გრძელვადიანი პროგნოზირებადობის უზრუნველყოფაზე.

საბაზრო ტიპის კულტურა ყურადღების აქცენტირებას ახდენს საგარეო პოზიციებზე საჭირო სტაბილურობასა და კონტროლთან კომბინაციაში. ორგანიზაციის მთავარ საზრუნავს წარმოადგენს დასახული ამოცანის შესრულება და მიზნის მიღწევა. ლიდერები – მტკიცე ხელმძღვანელები და ხისტი კონკურენტები არიან. ორგანიზაციას აერთიანებს გამარჯვების სურვილი. დიდი ყურადღება ექცევა ფირმის რეპუტაციასა და წარმატებას. წარმატება განისაზღვრება ბაზრის სეგმენტით, ბაზარზე შეღწევის ხარისხით.

ორგანიზაციული კულტურის დონეები ედგარ შაინის მიხედვით [2]

არტეფაქტები  
ხილული ორგანიზაციული სტრუქტურები და პროცესები

აღიარებული ფასეულობები  
სტრატეგიები, მიზნები, ფილოსოფია

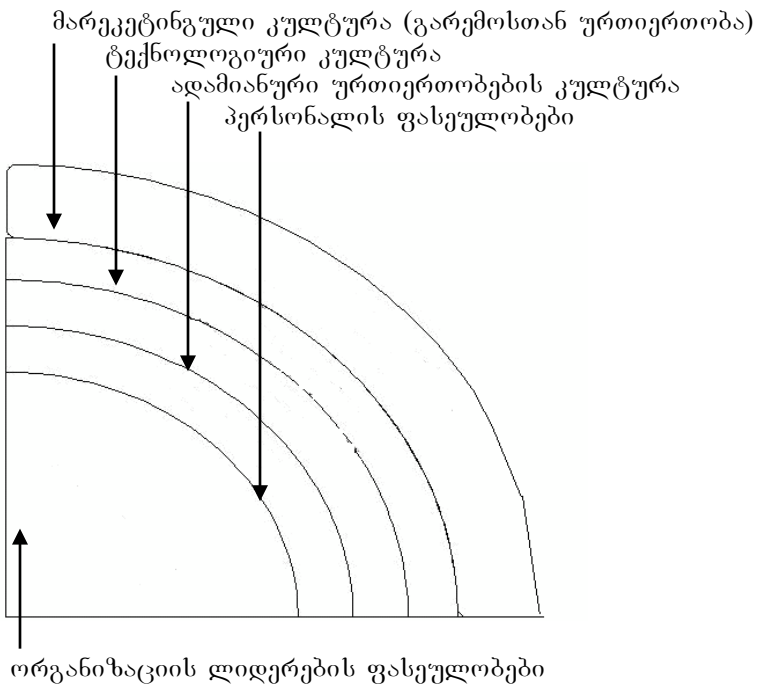
საბაზო წარმოდგენები  
ქვეცნობიერი, რწმენაზე დამყარებული მრწამსი, აღქმა, იდეები  
და გრძნობები  
(ფასეულობებისა და ქმედებების საბოლოო წყარო)

წარმოდგენილი მოდელი საკმაოდ უნივერსალური (ინვარიანტულია ორგანიზაციის დარგობრივი კუთვნილები-სადმი, მისი განვითარების სასიცოცხლო ციკლის ეტაპისადმი, საკუთრების ფორმისადმი მიმართებაში). თეორიული ხასიათის

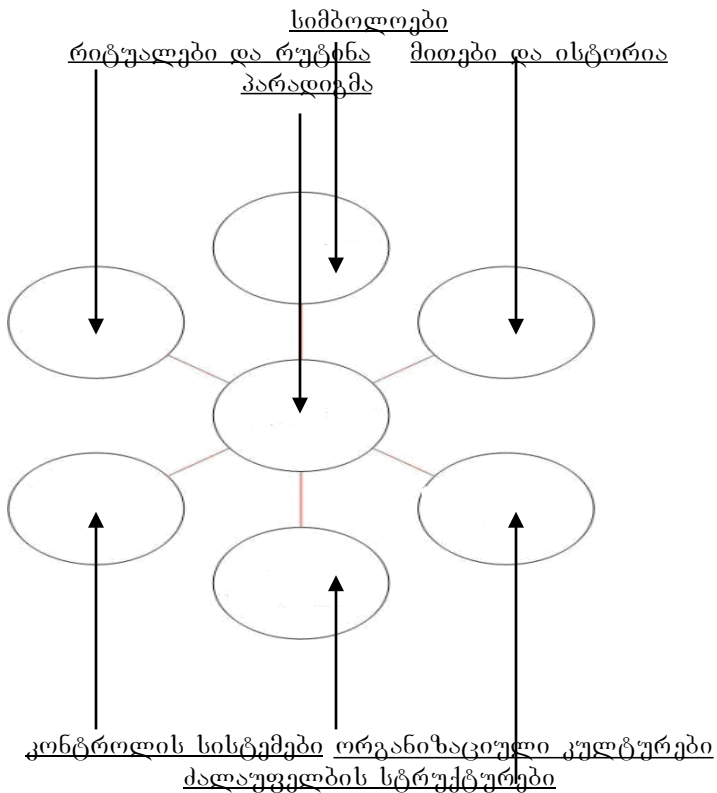
გამო მმართველობით პრაქტიკაში მისი გამოყენება მოუხერხებელია.

არსებობს, აგრეთვე, ეგრეთ წოდებული “მრავალფენიანი ბოლქვის” მოდელი. აქ ორგანიზაციული კულტურა მთლიანია და ატარებს ყოველისგამყოფ ხასიათს, ამიტომაც მისი ნიშნები შეინიშნება ყველა ორგანიზაციულ პროცესსა და პროექციაში. ეს მოდელი ასდენს იმის დემონსტრირებას, რომ კულტურის დონეები უნდა იყოს ურთიერთშეთანხმებული. წინააღმდეგ შემთხვევაში ადამიანები ორგანიზაციაში გრძნობენ დისკომფორტს, ხოლო კულტურა იწვევს ორგანიზაციის ნგრევას, იწვევს ტექნოლოგიურ და ბიზნეს-გარემოსთან ურთიერთქმედების მოშლას.

“მრავალფენიანი ბოლქვის” ორგანიზაციული კულტურის მოდელი



სტრატეგიული მენეჯმენტის სფეროს ცნობილი სპეციალისტის გერი ჯონსონის მიერ შემოთავაზებული იყო ორგანიზაციის “კულტურული ქსელის” მოდელი. იგი ასახავს ორგანიზაციის უმნიშვნელოვანეს ელემენტებს დაფუძნებულს პარადიგმაზე (საბაზო წარმოდგენების ყველაზე კონცენტრირებული გამოხატულება ე.შაინის მიხედვით). ნაკლად შეიძლება ჩაითვალოს ის, რომ “ქსელის” ელემენტები არ არიან მოწესრიგებული იერარქიულად. (მაგალითად, რიტუალები და სიმბოლოები იმყოფებიან იმავე დონეზე, რაზეც ძალაუფლების სტრუქტურები და კონტროლის სისტემები).[3]





ს. რობინსისა და მ. კუბრას შრომებში ორგანიზაციული კულტურის მახასიათებლებში გამოყოფილია შემდეგი პარამეტრები (ორგანიზაციის შიდა კულტურული ფასეულობები):

ორგანიზაციისა და მისი “სახის” დანიშნულება და ამოცანები (უმაღლესი ხარისხი, ლიდერობა დარგში, ნოვატორობის სულისკვეთება);

უფროს-უმცროსობა და ძალაუფლება (თანამდებობისა და პირისათვის დამახასიათებელი უფლებამოსილება, უფროს-უმცროსობისა და ძალაუფლების პატივისცემა);

სხვადასხვა ხელმძღვანელი თანამდებობებისა და ფუნქციების მნიშვნელობა (კადრების განყოფილების უფლებამოსელება, სხვადასხვა ვიცე-პრეზიდენტების პოსტების მნიშვნელობა, სხვადასხვა განყოფილებების პოლი);

ადამიანებისადმი ქცევა (ადამიანებსა და მათ საჭიროებებზე ზრუნვა, ინდივიდუალური უფლებების პატივისცემა, სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობა, სამართლიანი ანაზღაურება, მოტივაცია);

მართვასა და სხვა თანამდებობებზე ქალების როლი;

ხელმძღვანელ და მაკონტროლებელ თანამდებობებზე შერჩევის კრიტერიუმები;

მუშაობის ორგანიზაცია და დისციპლინა; მუშაკების მიერ

რისკის მიღების ხარისხი; ხელმძღვანელობისა და

მართვის ხარისხი

(ავტორიტარული, კონსულტატიური ან თანამშრომლობის სტილი, კომიტეტებისა და მიზნობრივი ჯგუფების გამოყენება, სოციალური პარტნიორობა);

გადაწყვეტილების მიღების პროცესები (ვინ იღებს გადაწყვეტილებას, ვისთან ტარდება კონსულტაციები);

ინფორმაციის გავრცელება და გაცვლა (როგორ არიან ინფორმირებულნი თანამშრომლები);

კონტაქტების ხასიათი (პირადული ან წერილობითი კონტაქტების უპირატესობა);

სოცალიზაციის ხასიათი (ვინ ვისთან ურთიერთობს მუშაობის დროს და მის შემდეგ, განსაკუთრებული პირობები, ისეთი, როგორიცაა ცალკე სასადილო და სხვა);

კონფლიქტების გადაწყვეტის გზები (კონფლიქტის თავიდან აცილების ან კომპრომისზე წასვლის სურვილი, უმაღლესი ხელმძღვანელობის მონაწილეობა);

შიდა კონტროლის თავისებურებები;

სამუშაოს ეფექტიანობის შემოწმება (ფარული ან ღია, ვინ ახორციელებს, როგორ იყენებენ შედეგებს);

დაჯილდოების სისტემა;

ორგანიზაციისთან გაიგივება (ლოიალობა და მთლიანობა, ერთობის სული, ორგანიზაციაში მუშაობით გამოწვეული გრძნობა).

არსებობს აგრეთვე სხვა მიდგომები სხვადასხვა ატრიბუტების გამოსავლენად, რომლებიც ახაასიათებენ და იდენტიფიცირებას უკეთებენ ორგანიზაციულ კულტურას.

ფჰარისი და რ.მორანი [4] გულისხმობენ, რომ რომ კონკრეტული ორგანიზაციული კულტურა განხილული უნდა იყოს შემდეგი ათი მახასიათებლის საფუძველზე. თითოეულ კატეგორიაში გამოყოფილია ორი ურთიერთდაკავშირებული, მაგრამ განსხვავებული კულტურის თავისებურებები.

ეს თავისებურებები შეიძლება გახდეს საფუძველი კულტურის სხვადასხვა ასპექტების გამოკვლევისა, იმისდა მიუხედავად ეს კულტურა ეროვნულია თუ ორგანიზაციული, მუშა კულტურაა თუ გუნდის კულტურა.

იდენტიფიკაცია და მიზანი: იდენტიფიკაცია საშუალებას აძლევს ადამიანს განიცადოს იდენტურობა ჯგუფისადმი და რაღაც გარკვეულ ხარისხამდე განსაზღვროს მათი როლი ცხოვრებაში: “მე”-ს აზრი, საკუთარი თავის და ორგანიზაციაში საკუთარი ადგილის გაცნობიერება (მუშაკის მირ საკუთარი შინაგანი განწყობის ან მათი გარეგნული გამოვლენის დაფარვა, დამოუკიდებლობის ან შემოქმედობითობის გამოვლენა თანამშრომლობის ან ინდუვიდუალიზმის მეოხებით). საზვრები, რომლებიც აღნიშნავენ ან განსაზღვრავენ ჯგუფს, შეიძლება იყოს კონკრეტული ან აბსტრაქტული, ნათელი ან დაფარული. კულტურა, აგრეთვე, ხელს უწყობს მისიებისა და ამოცანების საშუალებით არსის განსაზღვრის მიზნით ადამიანთა ჯგუფებად გაერთიანებას.

კომუნიკაცია და ენა: ჯგუფი გამოირჩევა საკუთარი სისტემებით, როგორც ვერბალური, ასევე არავერბალურით: ზეპირი, წერილობითი, არავერბალური კომუნიკაცია. ურთიერთქმედების პროცესები ვითარდებიან სიტყვათა სპეციალური ერთობის, განსაკუთრებული ტერმინოლოგიისა და კოდების, დიალექტის, სლენგის, ჟარგონის, აბრევიატურის, ექსტიკულაციის გამოყენებით, რომლებიც ვარირებენ დარგის,

ფუნქციონალურობის ან ორგანიზაციის ტერიტორიული კუთვნილების მიხედვით და სხვა.

ტანსაცმელი და გარეგნობა: კულტურა თავის თავს აელენს ტანისამოსის, ნივთების, მხატვრული გაფორმების, სამკაულების და სხათა მეშვეობით. თმის სიგრძემ და ვარცხნილობამ, მაკიაჟმა ან მისი არქონამ, ძვირფასეულობამ, სპეცტანსაცმელმა ან უნიფორმამ შეიძლება დაახასიათოს როგორც ჯგუფი, ტომი ასევე კომპანიის ქვეგანყოფილებები (მეკობრეები, მოსუცები, მოზარდები, ტერორისტები, სამხედროები, მედპერსონალი, რკინიგზელები და სხვა).

საკვები და მისი მიწოდების საშუალებები: მომზადება, მომსახურება, უპირატესობები საკვებში, რას და როგორ მიირთმევენ ადამიანები, ამ სფეროს ტრადიციები და ჩვევები, შიდასაფორმო კვების ორგანიზაცია.

დრო და დროის გაცნობიერება: ადამიანის ბიოლოგიურ და სადღეღამისო რიტმზე ზეგავლენას ახდენს ბუნება და კლიმატი. კულტურული ფაქტორები ზემოქმედებენ იმაზე, რომ რიგი ადამიანებისა იყენებენ დროს უფრო ზუსტ, ხოლო სხვები შედარებით აზრს, იყენებენ მუშაობის სხვადასხვა რიტმს, ინტერვალების ხანგრძლივობას. სპეციალური საპროექტო სამუშაოების შესრულებისას ჩვეულებრივ მიუთითებენ მხოლოდ საბოლოო ვადას. არადა, მუშაობის კულტურის ახალი ტექნოლოგია ხშირად ფუნქციონირებს სადღეღამისო რეჟიმში, სადაც ყოველი ოპერაცია გაწერილია წუთებში.

ადამიანების სხვაობა და ურთიერთობები: კულტურა ადგენს ადამიანურ და ორგანიზაციულ დამოკიდებულებას ასაკისადმი, სქესისადმი, სტატუსისა და ნათესაობის ხარისხისადმი, სიმდიდრისადმი, ძალაუფლებისა და სიბრძნისადმი, პროტოკოლისადმი, რელიგიისა და მოქალაქეობისადმი, გვარისადმი, ჯილდოებისა და აღიარებისადმი.

ფასეულობები და ნორმები: კულტურა ზემოქმედებს იმაზე, თუ როგორ აღიქვამენ ადამიანები თავიანთ მოთხოვნილებებს და როგორ ახდენენ მათ რანჟირებას პრიორიტეტების მიხედვით. გადარჩენის მოთხოვნილებების დონეზე ფასდებიან ისეთი საბაზო მოთხოვნილებები, როგორცაა საცხოვრებელი, საკვები, ტანსაცმელი; თვითდამკვიდრებისა და თვითაქტუალიზაციის დონეზე – აღიარების, მნიშვნელოვნების, ცხოვრების ხარისხის და თვითსრულყოფის მოთხოვნილება. საზოგადოებაში კულტურის ფასეულობები და ქცევის ნორმები

გამოხატულია ღიად ან ფარულად. ქცევის ეს მისაღები სტანდარტები შეიძლება წარმოდგენილი იყოს სამუშაო ეთიკის ფორმით, ეტიკეტის პრინციპებში, ქცევის კოდექსებში, ნორმატივებსა და კანონებში. ნორმებისა და ფასეულობების ათვისების პროცესი იწყება ოჯახში და გრძელდება ორგანიზაციულ ცხოვრებაში, სადაც მოსამსახურის ქცევის სტანდარტები გაცხადებულია ფორმალურად ან არაფორმალურად.

მრწამსი და ურთიერთობები: კულტურა საშუალებას იძლევა ვუხელომდვანელოთ ადამიანებს, აყალიბებს მათ შეხედულებებს ცხოვრების ისეთ ფუნდამენტალურ საკითხებზე, როგორცაა: ადამიანური არსობის თავისებურებები; ადამიანის ცხოვრების აზრი; ადამიანების დამოკიდებულება ბუნებისადმი; ცხოვრების დროებითი ფოკუსირება (წარსულზე, აწმყოზე ან მომავალზე); ადამიანური მოღვაწეობის მოდალურობა (უშუალო გამოხატვა, თვითგანვითარება, შეფასებადი მიღწევა); ერთი ადამიანის მეორესადმი დამოკიდებულება.

ორგანიზაციულ კულტურებში დომინანტური საქმიანი ფილოსოფია აისახება დოკუმენტებში, პროცედურებსა და პუბლიკაციებში. ორგანიზაციული მრწამსი და ურთიერთობები განსაზღვრავენ აღიარებისა და დაჯილდოების სისტემებს ცერემონიებისა და რიტუალების მეშვეობით, ასევე ჩართულნი არიან მითებში, ტრადიციებში, ლეგენდებში. ორგანიზაციებში მრწამსი შეიძლება გამოვლინდეს ახალგაზრდებისადმი, ვეტერანებისადმი, ქალებისადმი, ხელმძღვანელობისადმი მიმართებაში.

მენტალური ჩვევები და სწავლება: ინფორმაციის გააზრების, შესწავლის, ორგანიზაციისა და დამუშავების საშუალებები ყველა ადამიანისათვის უნაკალურია და ხშირ შემთხვევაში – განსხვავებული. ასევე განსხვავებულია განათლებისა და სწავლების ფორმები.

მუშაობის თავისებურებები და მეთოდები: კულტურები განსხვავდება მუშაობისადმი დამოკიდებულებით და აღქმის საშუალებებით: მოსაწონი სამუშაოს ტიპები, მუშაობის მეთოდები და მიმართულება, მუშა პარტნიორები და პროცედურები, შრომითი ეთიკა და მოტივირება, პასუხისმგებლობა, თანამდებობების გაყოფა და შეთავსება; შეფასება, კონტროლი და დაჯილდოება.

ამერიკელმა მკვლევარებმა ტ.პიტერსმა და რ.უოტერმანმა გამოავლინეს ორგანიზაციული კულტურის რიგი

მასხასიათებლები, რომლებიც ორგანიზაციის წარმატებას უწყობენ ხელს: გადაწყვეტილებები მიიღება თვით ინფორმაციის უკმარისობის პირობებშიც კი; ორგანიზაციული კულტურის ცენტრალურ მომენტს წარმოადგენს მომხმარებლის დაკმაყოფილება; დამოუკიდებლობისა და ინიციატივის წახალისება; ადამიანი აღიქმება, როგორც ორგანიზაციის ყველაზე მნიშვნელოვანი ღირებულება და აქტივი; ორგანიზაციის ხელმძღვანელები მუდმივად ეწვევიან მათი მართვის ქვეშ მყოფ ობიექტებს და პირდაპირ ურთიერთობენ ხელქვეითებთან სამუშაო ადგილზე; მკაცრი ორიენტაცია ძირითად საქმიანობაზე, დივერსიფიკაცია არ წახალისდება; მარტივი ორგანიზაციული სტრუქტურა, მართვის მცირერიცხოვანი პერსონალი; ორგანიზაციაში მოქნილობისა (ხელმძღვანელობის მხრიდან მინიმალური კონტროლისა და ჩარევის ხარჯზე) და სიხისტის (საერთო ღირებულებების ხარკზე) კომბინაცია. [5]

ვ.სათმა შექმნა ორგანიზაციული კულტურის ზეგავლენის მოდელი, სადაც კულტურის ზეგავლენა ორგანიზაციაზე განიხილება შემდეგი პროცესების მეშვეობით: გადაწყვეტილების მიღება; კონტროლი; კომუნიკაცია; ორგანიზაციისადმი ზიარება; ორგანიზაციული გარემოს აღქმა; საკუთარი ქცევის გამართლება. ამასთან, ის გამოყოფს ორგანიზაციული კულტურის ორ დონეს: ზედაპირულს (ორგანიზაციული ქცევის ნიმუშები: გადაწყვეტილების მიღება, კონტროლი, კომუნიკაცია) და სიღრმისეულს (ღირებულებები: დანარჩენი სამი). ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირება დამოკიდებული არის იმაზე, თუ როგორ მიმდინარეობენ ეს პროცესები. [6]

ერთ-ერთი ყველაზე პოპულარული და ყოველისმომცველი არის ნიდერლანდელი სოციოლოგის გერტ ჰოფსტედეს ტიპოლოგია. [7]

ორგანიზაციული კულტურის გერტ ჰოფსტედეს ტიპოლოგია შემუშავებული იყო გასული საუკუნის 80-იან წლებში IBM ტრანსნაციონალური კორპორაციის ქვედანაყოფების მასშტაბური კვლევის (40 ქვეყნა, 116 ათასი მოსამსახურე) შედეგებზე დაყრდნობით. ჰოფსტედესეული ტიპოლოგიის ცნობადობა და პოპულარობა, უპერველეს ყოვლისა, განპირობებულია წარმატებულად მოძებნილი უნივერსალური პარამეტრების კომპლექტით, რომელთა გამოყენება შეიძლება

ორგანიზაციათა კულტურის ანალიზისათვის, მიუხედავად იმისა, თუ რომელ ქვეყანაში არიან ეს ორგანიზაციები.

გერტ ჰოფსტედე შეფასებას აწარმოებდა 5 პარამეტრის მიხედვით:

1. ძალაუფლებისაგან დისტანცირება - ძალაუფლების აღქმა, ხარისხი, რომლითაც შედარებით ნაკლები ძალაუფლებით აღჭურვილი საზოგადოების, ინსტიტუტის ან ორგანიზაციის წევრები მოელის და უშვებენ ძალაუფლების არათანაბარ განაწილებას; ძალაუფლებისაგან დიდად დისტანცირებული კულტურებისათვის (არაბული ქვეყნები, ლათინური ამერიკა, სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზია, რუსეთი) დამახასიათებელი არის ძალაუფლების, როგორც ცხოვრების ნიშნელოვანი ნაწილის აღქმა, უფროსობის წინაშე ქედის მოხრა; ძალაუფლებისაგან ნაკლებად დისტანცირებული კულტურებისათვის (ავსტრია, დანია, აშშ, გერმანია) დამახასიათებელია ურთიერთობების აგება თანასწორობისა და პიროვნებისადმი პატივისცემის საფუძველზე.

2. განცალკევებულობა (ინდივიდუალიზმი) - როგორც ერთიანობის (კოლექტივიზმის) საპირისპირო - პირადი მიზნებისაკენ ლტოლვა, საკუთარი თავის, როგორც „მე“-ს აღქმა, კერძო ინტერესებისა და იმ ცალკეულ პიროვნებებს შორის კავშირების დაცვა, რომლებიც არ არიან დატვირთული ერთობლივი მოქმედების ძლიერი ვალდებულებებით (აშშ); კოლექტიური კულტურისთვის დამახასიათებელია ჯგუფური ინტერესები, საკუთარი თავის, როგორც „ჩვენ“-ის აღქმა, ურთიერთობებისა და ნორმების მხარდაჭერა (ლათინური ამერიკა).

3. უნიანობა - სწრაფვა მიზნის მიღწევისკენ ნებისმიერი საშუალების გამოყენებით; ამ მაჩვენებლისათვის დიდი მნიშვნელობის მიმნიჭებელი ქვეყნები მიეკუთვნებიან „მამაკაცურ ტიპს“ (იაპონია, იტალია, ავსტრია, მექსიკა, ფილიპინები), მათთვის დამახასიათებელია ისეთი თვისებები, როგორიცაა პაექრობა, თავდაჯერებულობა, მიზანმიმართულობა, მატერიალური ფასეულობებისადმი მიდრეკილება; დაბალი მნიშვნელობის მქონე ქვეყნები (დანია, ნორვეგია, შვედეთი) - განეკუთვნებიან „ქალურ ტიპს“, მათთვის დამახასიათებელია ურთიერთობებისა და კულტურული ფასეულობების პატივისცემა, ზრუნვა ცხოვრების ხარისხზე.

4. გაურკვეველობისათვის თავის არიდება (გაურკვეველობის მიუღებლობა) - უცნობი სიტუაციების აღქმისა და მათზე

რეაგირების ხარისხი; ამ მანქანების დიდი მნიშვნელობის მიმნიჭებელი ქვეყნებისათვის ტიპურია გაურკვეველი და ბუნდოვანი სიტუაციების დაუშვებლობა, მკაფიო ქცევითი წესების დამყარებისადმი სწრაფვა, ტრადიციებისა და წესებისადმი ნდობა, შიდაგუნდური თანხმობისაკენ გადახრა, განსხვავებული ცხოვრებისეული პოზიციისა და აზროვნების წესის მქონე ადამიანებისადმი შეუწყნარებლობა; დაბალი მანქანების მქონე ქვეყნებისათვის დამახასიათებელია პირადი ინიციატივის გამოჩენა, რისკის დაშვება უთანხმოებისა და განსხვავებული აზრის მშვიდად მიღება.

5. სტრატეგიული აზროვნება (მომავალზე ხანმოკლე და გრძელვადიანი ორიენტაცია) - სტრატეგიული, გრძელვადიანი ამოცანების გადაწყვეტაზე ორიენტაცია, მომავლის ხედვის სურვილი; ამ პარამეტრის დიდი მნიშვნელობის ქვეყნებისთვის (სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზია) დამახასიათებელია ანგარიშიანობა, შეუპოვრობა მიზნის მისაღწევად, სიმტკიცე; დაბალი მნიშვნელობის მქონე კულტურებისთვის (ევროპა) - ტრადიციებისადმი ერთგულება, სოციალური ვალდებულებების შესრულება.

გერტ ჰოფსტედესათვის „კულტურა განისაზღვრება, როგორც ადამიანური გონების კოლექტიური ფსიქოლოგიური პროგრამირება, რითაც ადამიანთა ერთი ჯგუფი განსხვავდება მეორისაგან“ (Culture is defined as the collective mental programming of the human mind which distinguishes one group of people from another). ეს პროგრამირება გავლენას ახდენს აზროვნების სტერეოტიპებზე, რომლებიც კრისტალიზებული არიან საზოგადოებრივ ინსტიტუტებში.

ეროვნული კულტურების, როგორც ორგანიზაციული ქცევის საბაზო ფაქტორის, შესწავლისათვის ჰოფსტედემ შემოგვთავაზა იმ უნივერსალური პარამეტრების გამოყენება, რომლებიც წარმოადგენენ ქცევის შემდეგი მახასიათებლების კონტინუუმებს:

ინდივიდუალიზმი - კოლექტივიზმი;

ძალაუფლების დისტანცია (გადაწყვეტილების, რომელიც ეხება ყველას, მიღებაში მონაწილეობის ხარისხი) (დიდი - მცირე);

გაურკვეველობის დაშვება (ძლიერი - სუსტი);

მამაკაცურობა - ქალურობა (მასკულინობა - ფემინურობა);

მომავალზე ორიენტაციის დროული ჰორიზონტი (მოკლე - გრძელი)

პარამეტრი „ინდივიდუალიზმი-კოლექტივიზმი“ ახასიათებს იმ ხარისხს, რომლითაც მოცემული ქვეყნის მოქალაქეები ან ორგანიზაციის თამანშრომლები ამჯობინებენ იქმოქმედონ დამოუკიდებლად, და არა როგორც ამა თუ იმ ჯგუფის წევრებში.

ამ შკალის მნიშვნელობა მდგომარეობს შემდეგში: საკუთარი პირადი ინტერესების აბსოლუტიზაცია და სრული დაქვემდებარება ჯგუფის ან საზოგადოების ინტერესებისადმი. ამგვარად, მოცემული პარამეტრის მნიშვნელობის განსაზღვრით, შესაძლებელია განისაზღვროს სოციალურ-ფსიქოლოგიური კავშირის სიმჭიდროვე საზოგადოების წევრებს ან ორგანიზაციის წევრებს შორის. ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში მოცემულია ინდიკატორები, რომლებიც ამის განხორციელების შესაძლებლობას იძლევიან.

ცხრილი 1.

კოლექტივიზმის მაღალი ღირებულების მქონე ქვეყნები	ინდივიდუალიზმის მაღალი ღირებულების მქონე ქვეყნები
კომპანიის მხრიდან მუშაკის მომზადების პრიორიტეტი (ტრენინგი, ფიზიკური მდგომარეობა და სხვა)	მუშაკის პირადი ცხოვრების პრიორიტეტი (თავისუფალი დროის დანახარჯების მიხედვით)
ემოციური დამოკიდებულება კომპანიაზე	კომპანიისაგან ემოციური დამოუკიდებულება
მსხვილ კომპანიებში მუშაობისადმი სწრაფვა	პატარა კომპანიებში მუშაობისადმი სწრაფვა
დომინირებს მორალური ვალდებულებები კომპანიასთან ურთიერთობაში	დომინირებს საღი გათვლა კომპანიასთან ურთიერთობაში
სტუდენტებს სოციალურად ნაკლებად მისაღებად მიაჩნიათ საკუთარი მიზნების განხორციელება სხვებზე ზრუნვის გარეშე	სტუდენტებს სოციალურად გამართლებულად მიაჩნიათ საკუთარი მიზნების განხორციელება სხვებზე ზრუნვის გარეშე
მენეჯერები ისწრაფვიან მორჩილებისა და წესრიგისაკენ	მენეჯერები ისწრაფვიან ლიდერობისა და მრავალფეროვნებისაკენ



მენეჯერები აფასებენ თავიანთ მდგომარეობას, თავდაჯერებულობისა და სტაბილურობის პირველ ადგილზე დაყენებით	მენეჯერები აფასებენ თავიანთ მდგომარეობას, საკუთარი დამოუკიდებლობის პირველ ადგილზე დაყენებით
მენეჯერები ტრადიციულ შეხედულებებს ემხრობიან, არ მოსწონთ მუშაკთა ინიციატივა ან ჯგუფური აქტივობა	მენეჯერები მხარს უჭერენ მუშაკთა ინიციატივის ან ჯგუფური აქტივობის სტიმულირების თანამედროვე შეხედულებებს
ჯგუფური გადაწყვეტილებები უფრო მიმზიდველია, ვიდრე ინდივიდუალური	ინდივიდუალური გადაწყვეტილებები უფრო მიმზიდველია, ვიდრე ჯგუფური
სტუდენტები ცხოვრებაში ხელმძღვანელობენ ვალდებულების გრძნობით	სტუდენტები ორიენტირებული არიან ხალისიანი ცხოვრებისაკენ
მენეჯერები ცხოვრების მთვარ მიზნად ასახელებენ ვალდებულებას, გამოცდილებას და პრესტიჟს	მენეჯერები ცხოვრების მთვარ მიზნად ასახელებენ სიამოვნებას, ლტოლვას და უსაფრთხოებას
ინდივიდუალური ინიციატივა იკიცხება საზოგადოების მიერ: ფატალიზმი	საზოგადოება მოესალმება ინდივიდუალურ ინიციატივას
ადამიანები მსჯელობენ ტერმინებით ჩვენიანი-უცხო: პარტიკულარიზმი	ადამიანები მსჯელობენ საერთო ტერმინებით: უნივერსალიზმი
სოციალური ურთიერთობები განისაზღვრება საკუთარი ან სხვა ჯგუფისადმი კუთვნილებით	ადამიანები განიცდიან პიროვნული, მეგობრული ურთიერთობების მოთხოვნილებას
შეგირდობის უფრო ხანგრძლივი პერიოდი (დრო თანამდებობრივ დაწინაურებამდე)	შეგირდობის უფრო ნაკლები პერიოდი (დრო თანამდებობრივ დაწინაურებამდე)
დროსტარების ტრადიციული საშუალებების დომინირება	დროსტარების თანამედროვე საშუალებების დომინირება

კვლევის პროცესში ჰოფსტედე იკვლევდა დამოკიდებულებას ქვეყნის კეთილდღეობის დონესა (მანქანებელი – საერთო ეროვნული პროდუქტის მოცულობა ერთ სულ მოსახლეზე) და მის ადგილზე ინდივიდუალიზმი – კოლექტივიზმის შკალაზე. მიღებული მონაცემების თანახმად მდიდარი ქვეყნებისათვის დამახასიათებელია ინდივიდუალიზმის მაღალი ინდექსი (აშშ და დასავლეთ ევროპის ქვეყნები), ხოლო კეთილდღეობის დაბალი მანქანებლების მქონე ქვეყნებში (კოლუმბია, პაკისტანი, რუსეთი და სხვა) ჰქონდათ კოლექტივიზმის მაღალი მანქანებლები.

გერტ ჰოფსტედეს გამოკვლევა საშუალებას გვაძლევს შევხედოთ კულტურას, როგორც ეკონომიკური ცხოვრების ელემენტს. მართლაც და ძნელია, თუ შეუძლებელი არა, შევცვალოთ ეკონომიკური გარემო ადამიანთა ღირებულებითი პრიორიტეტების შეცვლის და განვითარების გარეშე, ვინაიდან სწორედ ისინი განსაზღვრავენ ადამიანთა მენტალურ დაპროგრამებას.

ლიტერატურა

**References:**

1. Камерон К., Куинн Р.. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой. – СПб: Питер, 2001 – 320 с.
2. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. -336 с
3. [http://www.mindtools.com/pages/article/newSTR\\_90.htm](http://www.mindtools.com/pages/article/newSTR_90.htm)
4. Harris P.R., Moran R.T. Managing cultural differences. – Houston: Gulf Publishing Co., 1991.
5. Peters T.J., Waterman R.H. In search of excellence. - N.Y.: Harper and Row, 1982.
6. Sathe V. Culture and related corporate realities. Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1985.
7. <http://geert-hofstede.com/countries.html> –
8. [http://www.elitarium.ru/2013/01/18/kultura\\_organizacionnoe\\_povedenie\\_metodika\\_hofsteda.html](http://www.elitarium.ru/2013/01/18/kultura_organizacionnoe_povedenie_metodika_hofsteda.html)
9. <http://westwood.wikispaces.com/file/view/Hofstede.pdf>
10. Тихомирова О.Г. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: ФОРМИРОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ И ОЦЕНКА. Санкт-Петербург. 2008
11. Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 1999. 690с.

**Otar Kochoradze**  
**Organisational Behavior (Part 1)**

**Summary**

Describes the main parameters of organizational behavior.

**Keywords:** parameters, method, organizational behavior.

**Reviewer:** Professor Shota Dogonadze, Georgian Technical University

**Отар Кочорадзе**  
**Организационное поведение (1-я часть)**

**Резюме**

Рассмотрены основные параметры организационного поведения.

**Ключевые слова:** параметры, метод, организационное поведение.

**Рецензент:** Профессор Шота Догонадзе, Грузинский технический университет.

დავით შამოყვი  
ელექტრონული მმართველობის ბანკოთარმის ზოგადი  
ტენდენციები საქართველოში

შესავალი

თუ კარიერის გაკეთებას საჯარო სამსახურში ვიქრობთ, კარგად დაფიქრდით საკუთარი მოტივაციის შესახებ, რადგან არსებობს სწორი და არასწორი მიზეზები. მიზეზი სწორია, თუ სოციალური პრობლემების გადაჭრაში მონაწილეობა, მთავრობის მიერ ძალაუფლების გამოყენებისას დემოკრატიული ღირებულებების და ეთიკური სტანდარტების დაცვა გსურთ და საზოგადოების კეთილდღეობის სამსახური თქვენი მისწრაფებაა. თქვენი მოტივაცია არასწორია, თუ ხალხისაგან აღტაცებასა და თქვენი მიღწევების აღიარებას მოელოთ, ძალაუფლების ხელში ჩაგდებას მოლოდინი გაქვთ, რომ სამყარო საკუთარი გეგმის მიხედვით შეცვალოთ. არასწორი მიზეზების გამო მწარედ იმედგაცრუებული დარჩებით. თუმცა, მათთვის, ვისი მოწოდებაც საზოგადოებრივ კეთილდღეობაში წვლილის შეტანაა, სახელმწიფო სამსახური შეიძლება ერთადერთი ყველაზე დამაკმაყოფილებელი გზა იყოს საკუთარი მისწრაფებების იმ იდეებად და მოვლენებად გადაქცევაში, რომელიც მრავალი ადამიანის ცხოვრების ხარისხს აამაღლებს. ასეთ შესაძლებლობას ძალიან ცოტა პროფესია იძლევა და სწორედ ამიტომ საჯარო სამსახური ყოველთვის მომხიბლავი, გამომწვევი და დამაკმაყოფილებელი წამოწვევა იქნება.

გამოწვევები, რომლებიც მოსალოდნელია საჯარო სამსახურში მომდევნო წლების განმავლობაში, არსებითია, რადგან ისინი მოითხოვს არა უბრალოდ მნიშვნელოვანი საჯარო პოლიტიკის პრობლემების გადაჭრას, არამედ ისეთი გზით გადაჭრას, რომ საზოგადოების ნდობა აღდგეს და შენარჩუნდეს. ჩვენს და მსოფლიოს სხვა ქვეყნების საზოგადოებებს ესაჭიროებათ საჯარო სამსახურის არსისა და კეთილსინდისიერების აღდგენის ძალისხმევა, მაგრამ ამ პროცესს თან უნდა ახლდეს გაცნობიერება ჩვენს სფეროში არსებული რამდენიმე მნიშვნელოვანი ტენდენციისა, რომლებიც საჯარო სამსახურის ღირებულებებს და ვალდებულებებს გარდაქმნის.

### ელექტრონული მმართველობის ცნება

იუნესკოს განსაზღვრებით ([www.unesco.org](http://www.unesco.org)) - ელექტრონული მმართველობა გულისხმობს საჯარო სექტორის მხრიდან ინფორმაციისა და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებას მომსახურებისა და ინფორმაციის მიწოდების გაუმჯობესებისათვის, გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში მოქალაქეთა მონაწილეობის მხარდასაჭერად, ასევე, როგორც ხელისუფლების უფრო ანგარიშვალდებულის, გამჭვირვალე და ეფექტური ფუნქციონირებისათვის.

ელექტრონული მმართველობა ხელს უწყობს ინფორმაციის მიწოდებისა და სერვისების ახალი ფორმების დანერგვას, მას შეუძლია დაამკვიდროს უფლებებისა და ვალდებულებების მხრივ მოქალაქეობის ცნების ახალი მოდელი. მისი მიზანია ჩართოს მოქალაქე გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, აღჭურვოს იგი რეალური ძალაუფლებით, გაზარდოს მისი, როგორც საზოგადოებრივ პროცესებში მონაწილის შესაძლებლობები.

ელექტრონული მმართველობა მსოფლიო საზოგადოების განვითარების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტრუმენტად შეგვიძლია მივიჩნიოთ. ის 21-ე საუკუნის ინფორმაციული საზოგადოების შემადგენელი ნაწილია.

დღესდღეობით არსებობს ელექტრონული მმართველობის რამდენიმე დეფინიცია: ციფრული მმართველობა, ონლაინ მმართველობა, ინტერნეტ მმართველობა და სხვა. რა ტერმინითაც არ უნდა აღვნიშნოთ სახელმწიფო მმართველობის ეს ახალი და ნოვატორული საშუალება, ფაქტია, რომ გლობალური მასშტაბით ის აქტიურად იმკვიდრებს ადგილს, როგორც სახელმწიფო ადმინისტრირების მნიშვნელოვანი მექანიზმი.

აღსანიშნავია, რომ ელექტრონული მმართველობის პრაქტიკული დანერგვა და განვითარება ოთხი ძირითადი მიმართულებით ხორციელდება:

- ელ-მმართველობა მოქალაქეებისათვის;
- ელ-მმართველობა ბიზნესისათვის;
- ელ-მმართველობა სახელმწიფო ორგანოებისათვის;
- ელ-მმართველობა საჯარო მოხელეებისათვის.

ელექტრონული მმართველობის განვითარების ჩამოთვლილი მიმართულებები საკმაოდ ბევრ ქვე-ელემენტს მოიცავს: საჯარო ინფორმაციის ონლაინ გამოქვეყნება,

საზოგადოებრივი გამოკითხვები, აქტიური ორმხრივი ინტერაქტივი სახელმწიფო სტრუქტურებსა და მომხმარებლებს შორის, სხვადასხვა ონლაინ სერვისების არსებობა, ხმის მიცემის ელექტრონული ფორმატი და სხვა.

შესაძლებელია გამოგვეთოთ ელექტრონული მმართველობის რამდენიმე გლობალური ტენდენცია:

- იზრდება ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნებისა და მისი გამოყენების ხარისხობრივი მაჩვენებლები;

- ელექტრონული ფოსტა მკვიდრდება კომუნიკაციის მნიშვნელოვან ინსტრუმენტად;

- იქმნება სამთავრობო პორტალები, რომლებიც არსობრივად განსხვავდება ჩვეულებრივი სამთავრობო ვებ-გვერდებისგან, იქმნება ინტერნეტ-საზოგადოებრივი ჯგუფები;

- ონლაინ სერვისები ქმნიან ახალ კიბერ სივრცეს;

- ყოველდღიურად მკვიდრდება ახალი ელექტრონული ინოვაციები და უმჯობესდება მომხმარებელთა მოთხოვნებზე რეაგირების ხარისხი;

- ინტერნეტი იქცევა იდეებისა და მოსაზრებების გაცვლის უნივერსალურ სივრცედ, სადაც მოქალაქეებს შეუძლიათ გამოხატონ საკუთარი დამოკიდებულება დემოკრატიული პროცესების განვითარებაზე (ონლაინ დებატები, პროტესტები, პეტიციები, გამოკითხვები, განხილვები და ა.შ.);

- ინტერნეტ-გამჭირვალობა ხელს უწყობს საერთო დემოკრატიული ხარისხის გაუმჯობესებას;

- ელექტრონულ მმართველობაში დაბანდებული თანხები უზრუნველყოფს ადმინისტრაციული ხარჯების შემცირებას და მმართველობის ეფექტურობის გაუმჯობესებას;

- ჩნდება ინტერნეტ-საზოგადოების ლიდერები (ბლოგერები, სოციალური ქსელების აქტიური მომხმარებლები და ა.შ.), რომლებიც გარკვეულ ზეგავლენას ახდენენ საზოგადოებრივი აზრის ფორმირებაზე და პოლიტიკურ პროცესებზე;

- სახელმწიფო უწყებები ცდილობენ საჯარო პოლიტიკის ფორმირებისას მეტი ინტერაქტივის გამოყენებას და გარკვეული სოციალურ-ეკონომიკური მიმართულებების კორექტირებას.

საინფორმაციო ტექნოლოგიების საჯარო და არაკომერციულ მენეჯმენტში ფართოდ გავრცელების გამო, ბევრი ელექტრონული მმართველობის ეპოქის შესახებ საუბრობს. ელექტრონული მმართველობა შეიძლება განიპარტოს, როგორც საინფორმაციო ტექნოლოგიების

გამოყენება ინფორმაციის მოპოვებაში, მომსახურების მიწოდებაში, ორგანიზაციული მენეჯმენტის სისტემების მხარდაჭერაში და დიალოგისა და მოქალაქის წვლილის შესაძლებლობების შეთავაზებაში.

ქსელების დღევანდელ ეპოქაში მოქალაქეები საკუთარ თავს ეხმარებიან. თვითმომსახურების ჯიხურები, საინფორმაციო ან ინტერაქტიული ვებ-გვერდები და უფასო სატელეფონო ხაზები საჯარო ორგანიზაციებს ეხმარება საზოგადოების მომსახურების გზები გააუმჯობესოს. და, უმეტესწილად, ადამიანებს ეს მოსწონთ. ექსპერტების აზრით, ელექტრონული მთავრობა უნიკალურია იმით, რომ ორივე მხარე სარგებელს იღებს. მომხარებელი იღებს ხელისუფლების გაზრდილი ხელმისაწვდომობითა და უფრო სწრაფი რეაგირების დროით, ხოლო მთავრობებს შეუძლიათ შეკვეცონ ხარჯები და გაზარდონ საიმედოობა.

### გამოწვევები

სახელმწიფოს ერთ-ერთი მთავარი მიზანია ინფორმაციულ საზოგადოებაში მაღალი სასიცოცხლო სტანდარტების გავრცელება. სახელმწიფო ორგანოებსა და მოსახლეობას შორის ურთიერთქმედებების პროცესებში ინფორმაციულ-კომუნიკაციური ტექნოლოგიების დანერგვა ყოველ მოქალაქეს საშუალებას აძლევს დაზოგოს დრო სტანდარტულ ოპერაციებზე: სხვადასხვა ცნობების მიღება, კომუნალური გასახადების გადახდა, სახელმწიფო გრანტებისა და სუბსიდიების მიღება, სახელმწიფო მოხელეებთან ვიდეოკონფერენციები და სხვა.

მთლიანობაში კომუნიკაციის ახალი ხერხები საშუალებას იძლევა: მიღწეული იქნას ხელისუფლების სრული გამჭვირვალობა და მისი გადაწყვეტილებების საჯაროობა; ხელმისაწვდომი გახდეს მოსახლეობისათვის ყველა სახელმწიფო ნორმატიული აქტი; მოხდეს მაღალხარჯიანი სტრუქტურების რეფორმირება; ამაღლდეს ყოველდღიური ცხოვრების კონფორტი; გაიზარდოს თავისუფალი დროის რაოდენობა.

ელექტრონული მმართველობა ინფორმაციის უკეთ გაცვლის, ეფექტურობისა და მოქალაქეების უკეთ მომსახურების ბევრ შესაძლებლობას გვთავაზობს. იგი აგრეთვე არსებით გამოწვევებს წამოჭრის. სიახლემ შეიძლება გაართულოს არჩევანი უამრავ ვარიანტს შორის, რომელთაგან

ზოგი მოითხოვს დრმა ცვლილებებს ორგანიზაციულ პროცესებში, ურთიერთობებში და კულტურაში. საუკეთესო ვებ-გვერდები შექმნილია მოქალაქეების მოთხოვნილებების და არა ორგანიზაციების სტრუქტურის ირგვლივ. მოქალაქეებს არ უნდა დაჭირდეთ და არც უნდა – გაიგონ ორგანიზაციული სტრუქტურები, თუ როგორ ემსახურება მათ მთავრობა, საბოლოოდ, ჩვენ უნდა ვუზრუნველყოთ მისასვლელი ხელისუფლებამდე, ისე, რომ მოქალაქემ მიიღოს რაც უნდა და არ დაჭირდეს სისტემის შესწავლა.

ზოგადად, საჯარო პროდუქტიულობა დაკავშირებულია იმასთან, როგორ შეიძლება მიადწიოს ორგანიზაციამ თავის მიზნებს მაქსიმალურად ეფექტიანად – როგორ შეუძლია მას შესრულების გაუმჯობესება. ზოგიერთი აქცენტს აკეთებს ტექნოლოგიურ ინოვაციაზე, სხვები კი ადამიანური რესურსების მენეჯმენტზე. მიუხედავად იმისა, რომ ტექნიკური სიახლეები ხშირად შთამბეჭდავ შედეგებს იძლევა, ტექნოლოგიური სიახლეები არ ხდება ორგანიზაციის თანამშრომლების უნარ-ჩვევებისა და განწყობისაგან დამოუკიდებლად. სიახლეები იფურჩქნება გარემოში, სადაც ადამიანის შემოქმედებით პოტენციალს უწყობენ ხელს და ჩვეულებრივ, მოითხოვს ცვლილებებს ადამიანებში.

არსებობს სხვა გამოწვევებიც. საინფორმაციო ტექნოლოგიები მოითხოვს მნიშვნელოვან რესურსებს. საბიუჯეტო შეზღუდვები ართულებს ბევრი იურისდიქციისთვის ქსელზე დაფუძნებული ვებ-გვერდების შექმნის პროცესს. პრობლემური შეიძლება იყოს ფართო ხელმისაწვდომობაც, რადგან ბევრს არ მიუწვდება ხელი ინტერნეტზე. ინტერნეტის გამოყენება შეზღუდულია აგრეთვე მათთვის, ვინც არ ლაპარაკობს ინგლისურად ან ინვალიდებისათვის, თუმცა სამთავრობო ორგანიზაციები ამ მიმართულებით მუშაობენ და გარკვეული პროგრესიც შეინიშნება. საბოლოოდ, უნდა განვიხილოთ უშიშროებასთან დაკავშირებული პრობლემებიც. სისტემები დაცული უნდა იყოს ვირუსებისა და ჰაკერებისაგან, ხოლო მნიშვნელოვანი ინფორმაცია და ტრანზაქციები – არასათანადო მიზნით გამოყენებისაგან.



## ელექტრონული მმართველობისათვის მზადყოფნა (საქართველოს მაგალითზე)

ელექტრონული მმართველობის განვითარების კუთხით საქართველოში დადებითი ტენდენციები შეიმჩნევა. პრაქტიკაში ინერგება თანამედროვე IT ტექნოლოგიები და იგეგმება მნიშვნელოვანი ელექტრონული პროექტები. 2007 წლიდან ფუნქციონირებს ელექტრონული მმართველობის განვითარების ხელშემწყობი სამთავრობო კომისია და ჩართულია იგი საქართველოში ელექტრონული მმართველობის დანერგვის პროცესში.

რაც შეეხება საქართველოში ელექტრონული სერვისების განვითარებას, 2010 წლიდან ამ კუთხით ნამდვილად პოზიტიური ტენდენციები შეინიშნება, საქართველოში ამ სფეროს განვითარების ღოდერებად აღმასრულებელი ხელისუფლების ორი დაწესებულება გვევლინება - ფინანსთა და იუსტიციის სამინისტროები.

ფინანსთა სამინისტროს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე ([www.mof.gov.ge](http://www.mof.gov.ge)) თავმოყრილია საკმაოდ ბევრი ელექტრონული სერვისი: ავტომობილის განბაჟების ღირებულების გამოთვლა, დეკლარაციის ონლაინ შევსებისა და გაგზავნის საშუალება, საჯარო სამსახურის დეკლარაციის შევსება, ონლაინ აუქციონი და სხვა. მეტი ინტერაქტივისთვის საიტზე ინტეგრირებულია აუდიო/ვიდეო განმარტებები. ამავე დროს აღსანიშნავია ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის ელექტრონული სერვისების ცალკე ვებ-პორტალის ამოქმედება ([www.rs.ge](http://www.rs.ge)), რაც გადასახადის გადამხდელს საქმიანობას მნიშვნელოვნად გაუადვილებს.

ელექტრონული მომსახურებები დაინერგა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაშიც. ახალი ინიციატივის განხორციელების შემდეგ შესაძლებელი გახდა პროგრამა სკაიპის გამოყენებით ონლაინ რეჟიმში ნებისმიერი სახის თანხმობის, განცხადების, მინდობილობისა და რწმუნებულების ნოტარიალური დამოწმება. ნოტარიუსთა პალატის ვებ-გვერდზე ([www.notary.ge](http://www.notary.ge)) შესაძლებელია იურიდიული კონსულტაციის მიღებაც. საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს რეგიონულ წარმომადგენლობებთან ინტეგრირებულმა მონაცემთა ელექტრონულმა ბაზამ გაზარდა სხვადასხვა საჯარო ინფორმაციაზე მოსახლეობის ელექტრონული ხელმისაწვდომობის ხარისხი. ფუნქციონირებს აღსრულების

ეროვნული ბიუროს ([www.nbe.gov.ge](http://www.nbe.gov.ge)) მოვალეთა და სააღსრულებო საქმისწარმოების ელექტრონული რეესტრები და სხვა.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი პროექტი, მიმართული ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, საჯარო მმართველობის სფეროში ხორციელდება. საჯარო სამსახურის ბიურომ ელექტრონულ ფორმატში ხელმისაწვდომი გახადა საჯარო მოხელეების მიერ შევსებული ქონებრივი დეკლარაციები ([www.csb.gov.ge](http://www.csb.gov.ge)). იგივე ბიურო ადმინისტრირებას უწევს სპეციალურად შექმნილ ვებ-გვერდს ([www.jobs.gov.ge](http://www.jobs.gov.ge)), რომელიც ხელს უწყობს საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველთა ინფორმირებულობის დონის გაზრდას.

აღსანიშნავია, რომ ელექტრონული მმართველობის ეფექტური დამკვიდრებისათვის დაგეგმვისა და კოორდინაციის ვალდებულება მთავრობიდან უნდა მოდიოდეს. ეროვნული მასშტაბით ელექტრონული მთავრობების შექმნა, ანუ ყველა დონის (ცენტრალური, რეგიონული და ადგილობრივი) და დარგის მმართველობის ორგანოების და საჯარო დაწესებულებების მასობრივი გადაყვანა საქმიანობის საინფორმაციო ტექნოლოგიების ბაზაზე წარმოების პრინციპზე, ცენტრალური ხელისუფლების მხრიდან უმნიშვნელოვანესი და კომპლექსური ხასიათის პოლიტიკური გადაწყვეტილების მიღებას გულისხმობს სულ ცოტა, სამი საკვანძო მიმართულებით, ესენია: ინფორმაციზაციის სახელმწიფო პოლიტიკა; მმართველობის სისტემის დეცენტრალიზაციის სახელმწიფო პოლიტიკა; რაციონალური საჯარო სამსახურის შექმნის სახელმწიფო პოლიტიკა.

სწორედ ცენტრალურმა მთავრობამ უნდა უზრუნველყოს ტექნიკურ-ტექნოლოგიური (ქვეყნის კომპიუტერებით აღჭურვა და ინტერნეტის გლობალურ ქსელში გაერთიანება, სატელეკომუნიკაციო ინფრასტრუქტურის შექმნა), ინსტიტუციური (საჯარო სამსახურების, კომპეტენციების და ურთიერთქმედების ლოგიკური სისტემა) და საინფორმაციო გარემოს (საზოგადოების ჩართულობა) შესაბამისი პირობების შექმნა. მთავრობამ დაგეგმილი პროგრამებითა და გამიზნული ინვესტირებით უნდა უზრუნველყოს რეგიონების ტექნიკურ/IT ჩამორჩენის აღმოფხვრა. შეიმუშაოს საზოგადოებრივი ელ-ჩართულობის პოლიტიკა, დაამკვიდროს ელექტრონული

გამჭირვებულების სტანდარტები, შექმნას შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზა.

ლიტერატურა

**References:**

1. doRonaZe S., oTar baRaTuria o., saxelmwifo marTvis Tanamedrove problemebi. Tbilisi, 2009 w.
2. moqalaqeta Tanamonawileoba TviTmmarTvelobaSi (referati), samoqalaqo sazogadoebis instituti, Tbilisi, 2009 w;
3. adgilobrivi TviTmmarTvelobis servisebis miwodebis standartebi (samagido kvleva da rekomendaciebi), fondi Ria sazogadoeba-saqarTvelo. Tbilisi, 2010 weli.
4. robert b.denharti, jenet v.denharti. sajaro marTva (moqmedebis kursi). Tbilisi, 2012w.
5. <http://www.idfi.ge/uploadedFiles/files/Chapter%20I%20geo.pdf>

**David Shamoev**

**General Trends of Development of E-Governance in Georgia**

**Summary**

Development of Electronic Governance can be regarded as one of the most important instruments of the world society development. This is an integral part of the information society of the 21<sup>st</sup> century. Due to spreading of information technologies widely in public and nonprofit management, many people talk about of the e-government era. E-Governance can be interpreted as the use of information technology in obtaining of information, provision of services, supporting of organizational management systems, and offering of opportunities for dialogue and citizen participation.

E-Governance enables government to achieve full transparency and publicity of its decisions; makes all State Regulatory Acts available to the population; allows to reform cost demanding structures; improves comfort of everyday life; increase duration of free time. Its aim is to involve citizens in decision-making process, equip them with a real power, and increase their opportunities as participants in social processes.

**Keywords:** e-government, e-governance, electronic transparency, information technologies, the Internet.

**Reviewer:** Professor Otar Kochoradze, Georgian Technical University.

**Давид Шамоев**

**Общие тенденции развития электронного управления в Грузии**

**Резюме**

Электронное управление является одним из значительных инструментов мирового общественного развития. В XXI веке оно стало частью информационного общества. Широкое распространение информационных технологий в публичной и некоммерческой сфере дает возможность говорить об Эпохе Электронного Управления.

Электронное управление дает возможность достичь полной прозрачности власти и публичности ее решений; доступности всех государственно-нормативных актов; реформирования дорогостоящих государственных структур; повышения повседневного комфорта; увеличения лимита свободного времени. Ее целью является включение граждан в процесс принятия решений, вооружить их реальной властью, повысить возможности их участия в общественных процессах.

**Ключевые слова:** электронное правительство, электронное управление, информационные технологии, Интернет.

**Рецензент:** Профессор Отар Кочорадзе, Грузинский технический университет.

УДК 353.9

Николай Орлов

**РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В  
УКРАИНЕ ЧЕРЕЗ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ  
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ  
ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА**

**Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.** Государственная политика Украины строится как относительно стабильная, организованная и целеустремленная деятельность органов государственной власти по отношению к определенному комплексу вопросов, которые осуществляются ими непосредственно или опосредовано и как результат – влияет на жизнь общества [1]. Государственная политика реализуется через государственное управление.

Управление как деятельность существовало на протяжении всей истории развития человечества. Можно сказать, что управление существовало определенной мерой с того времени, как у людей возникла потребность в общей работе.

Следует отметить, что проблема эффективного управления на государственном уровне остается актуальной и в двадцать первом веке, а отсюда возникает логический вопрос относительно роли и места взаимодействия любых субъектов в системе государственного управления. Это связано в первую очередь с проблемой формирования рациональной системы взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых заложены основы решения данной проблемы, показывает на необходимость отдельного рассмотрения вопроса реализации государственной политики в Украине через совершенствование механизма системы взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны общественного порядка.

Проблемами государственного управления занимались такие украинские ученые как А. Мельник, О. Оболонский, А. Васина, Л. Гордиенко [2] и др., а также иностранные ученые Бурное Б, Райт Г [3; 4] и др., которые в указанных работах не касались одного из важных вопросов – взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка в контексте системы государственного управления.

На сегодня для Украины, проблема взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка приобретает особую актуальность, которая связана с состоянием социально-политической и (или) социально-экономической обстановки в государстве и внешними вызовами на которые реагирует система государственного управления.

Определив взаимодействие региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка в контексте системы государственного управления, можно приступить к формированию рациональной системы взаимодействия как совокупности соответствующих органов исполнительной власти, каналов обмена информации взаимодействия и сил охраны правопорядка, которые действуют в едином правовом поле в условиях агрессивной внешней среды.

**Целью статьи** есть обоснование сути взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка в контексте системы государственного управления и утверждением того, что взаимодействие указанных субъектов есть составной частью системы государственного управления и является одним из механизмов реализации государственной политики.

**Изложение основного материала.** Как указано в работе [5] *управление* – это вид общественной деятельности, которая предусматривает систему скоординированных действий субъекта на объект с целью достижения определенных организационных целей. Система скоординированных действий по своей сути – это взаимодействие. В данном случае субъектов и объектов в обществе государства. Субъектами управления являются руководители высших, средних и низших звеньев, элитные группы и организации, а объектами управления – отдельные лица, группы, организации, институты, процессы.

В системе государственного управления субъектами являются органы центральной власти (исполнительной, законодательной и судебной), а объектами – аналогичные органы регионального уровня.

Управление как вид общественной деятельности предусматривает:

- наличие собственных отношений, то есть отношений между руководителями и подчиненными;
- скоординированное влияние (взаимодействие) субъектов управления на групповые действия или действия отдельного лица, подчиненные групповой задаче;
- объединение действий людей разных профессий и специальностей, а также анализ разных факторов влияющих на них

(технических, технологических, организационных и психологических т.п.);

– согласование личных интересов участников процесса с целями и интересами организации или интересами определенных организаций, к которым можно отнести региональные органы исполнительной власти;

– создание и использование нормативной базы, необходимой для реализации целей организации, в том числе и в сфере охраны правопорядка;

– определение перспективных и текущих задач и подчинения имеющихся ресурсов (трудовых, материальных, финансовых, временных) реализации целей организации;

– критерии эффективности управления, в том числе и государственного управления, поддаются как количественным, так и качественным измерениям;

– результаты управленческой работы, выраженные не в материально-вещевой форме, а в информационной.

Последнее поясняется тем, что должностные лица органов управления и взаимодействия в процессе выполнения своих обязанностей работают с информацией: языковой, печатной, видео и графической.

Итак, *управление* – это сложный вид общественной деятельности, которая предусматривает субординацию отношений между субъектами и объектами (руководителями и подчиненными), а также координацию их действий (взаимодействие) в процессе выполнения общей задачи, учитывая их потребности и интересы, для достижения цели организации.

При детальном исследовании такого элемента государственного управления в границах исполнительной власти как координация согласованных во времени, месту и способам действий субъекта и объектов следует отметить, что мы имеем дело с взаимодействием органов исполнительной власти, при этом в роли субъектов выступает высший орган исполнительной власти (например, Президент Украины и его администрация), а в роли объекта – региональные органы исполнительной власти (например, глава областной и районных администраций).

Взаимодействие органов исполнительной власти осуществляется по многим направлениям, одним из которых есть взаимодействие в сфере охраны правопорядка, как составной части внутренней безопасности государства.

При исследовании взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка следует ее рассматривать в контексте системы государственного управления, которая соответствует *существующей государственной политике*. Это связано с тем, что: взаимодействие есть элементом любого управления; в процессе взаимодействия происходит управление подчиненными объектами; взаимодействие на региональном уровне может организовать только высший орган исполнительной власти как основная составляющая системы государственного управления.

Итак, без детального анализа системы государственного управления, которая соответствует государственной политике Украины, невозможно понять сути взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка как механизма построения его системы.

Государственное управление имеет определенные особенности, которые необходимо учесть при создании системы взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка, а именно:

- оно охватывает большие масштабы и разнообразные виды деятельности, в том числе и в государственной политике;
- распространяется на такие объекты, как оборона, национальная безопасность, экологическая безопасность, фундаментальные научные исследования;
- функционирует в рамках жесткого правового поля, которое охватывает и государственную политику;
- эффективность государственного управления не имеет постоянных критериев для измерения своей результативности или полезности;
- на государственное управление влияет больше разнообразных факторов, таких как несовершенство законодательной базы, соотношение политических сил в стране, средства массовой информации, социальные структуры, геополитическое положение и др.

Государственное управление охватывает управление административным персоналом, а также управление общественными сферами жизни. Управление административным персоналом охватывает установление нормативных актов, которые регулируют статус государственного служащего, а также системы отбора и набора административных кадров. Государственное управление относительно общественных сфер охватывает: экономическую, социальную,



гуманитарно-культурную системы, оборону и национальную безопасность, международные отношения.

При формировании системы взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка учитываются определенные аспекты государственного управления, а именно:

- устанавливаются нормативные акты относительно статуса и полномочий старших должностных лиц региональных органов исполнительной власти;
- разрабатывается механизм отбора и набора административных кадров указанных органов;
- система взаимодействия есть составной частью не только государственного управления, а и сектора внутренней национальной безопасности государства.

Государственное управление в общественных сферах осуществляет функции в экономической, социальной, гуманитарно-культурной, а также в сферах обороны и национальной безопасности, права и международной политики. Все эти сферы в той или иной степени касаются проблемы взаимодействия региональных органов исполнительной власти, при решении вопросов охраны общественного порядка.

В пределах государственного управления созданная система взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка решает несколько принципиальных вопросов таких как:

- защита прав человека и гражданина, предотвращение преступлений и правонарушений, охрана общественного порядка;
- содействие защиты конституционных прав граждан.

С этой целью субъектами взаимодействия регионального уровня должны в перспективе быть:

- региональные органы исполнительной власти, которые возглавляют председатели областных и районных администраций (сейчас они относятся к органам местного самоуправления);
- органы местного самоуправления во главе с председателями соответствующих советов;
- единый орган управления региональными силами охраны правопорядка (например, начальник Главного управления МВД Украины в области).

Государственное управление, которое включает вышестоящие органы государственной власти, следует отличать от органов самоуправления как органов территориальных общин. К местному

самоуправлению относятся представительные и исполнительные органы, которые сформированы

на основе выборности и имеют юридическую, организационную и имущественную самостоятельность, определенную законом. Вместе с тем, их деятельность в определенной мере регламентирована государством и той политикой, которая проводится в государстве. Поэтому они являются неотъемлемой частью государственного управления и системы взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка.

Высочайшим органом государственной власти и государственно-административного управления есть институт главы государства – Украина. С точки зрения организации взаимодействия органов исполнительной власти на региональном уровне, только лишь глава государства может ее организовать, как представитель надсистемы и на что они имеет юридическое право.

Государственное управление Украины базируется на Конституции Украины [6], Законах о Кабинете Министров Украины [7], государственных администраций [8], местного самоуправления [9], государственной службе.

В структуру органов государственного управления входят такие институты как: глава государства, Кабинет Министров, неправительственные структуры общегосударственного назначения, а также госадминистрации.

Главой украинского государства есть ее Президент. В границах решения проблемы охраны правопорядка в государстве он выступает гарантом государственного суверенитета, территориальной целостности государства, соблюдения Конституции Украины, прав и свобод человека и гражданина. Он является организатором государственной политики.

С точки зрения организации взаимодействия субъектов регионального уровня Президент Украины выдает указы и распоряжения, которые контрасигнуються (визируются) Премьер-министром Украины.

Вышестоящим органом в системе органов исполнительной власти есть Кабинет Министров Украины. Он подотчетен Президенту Украины и подконтрольный и подотчетный Верховной Раде Украины.

В контексте организации взаимодействия субъектов регионального уровня Кабинет Министров Украины обеспечивает созданную материальную и финансовую систему. При разработке и осуществлении общенациональной программы экономического, научно-технического, социального и культурного развития

государства Кабинет Министров Украины учитывает потребности субъектов взаимодействия регионального уровня, которые органически вписываются в основные положения государственной политики.

Для правоохранительных органов эти потребности осуществляются через соответствующие министерства (например, Министерство внутренних дел).

Региональными органами исполнительной власти, как элементы системы государственного управления, являются органы государственного управления на местах – местные государственные администрации. К местным государственным администрациям относятся районные, областные и городские (Киева и Севастополя), а также Автономной Республики Крым. Главы местных государственных администраций назначаются и освобождаются от должности Президентом по представлению правительства, а также в случае высказывания им недоверия двумя третями депутатов от состава соответствующих Советов.

Через эти органы решаются многие вопросы государственной политики, такие как: вопросы языка, работа с молодежью, земельные проблемы и др. Указанные органы являются субъектами системы взаимодействия регионального уровня, причем областные администрации несут полную ответственность перед Президентом Украины за осуществление взаимодействия городских и районных администраций.

Местные госадминистрации обеспечивают выполнение Конституции и законов Украины, актов Президента Украины, Кабинета Министров Украины; подготовку и выполнение бюджетов; взаимодействуют с органами местного самоуправления, выполняют государственные и региональные программы социально-экономического и культурного развития, обеспечивают законность и правопорядок, соблюдение прав и свобод граждан.

Вместе с тем, взаимодействие указанных органов государственной администрации и органов местного самоуправления в сфере охраны правопорядка при активном участии в этом процессе правоохранительных органов и в первую очередь тех, кому подчинены региональные силы охраны правопорядка, в указанных выше законодательных документах [6-9] четко не прописано и отсутствует механизм организации эффективного взаимодействия. Наличие таких недостатков, при определенной, достаточно сложной обстановки в регионе страны, могут отрицательно сказаться на системе

государственного управления и той политики, которую сейчас проводит Украина.

Исходя из важности проблемы взаимодействия на региональном уровне, указанные органы в системе взаимодействия можно отнести к *региональным органам исполнительной власти в сфере охраны правопорядка*.

Итак, на сегодня взаимодействие региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка, как составной части системы государственного управления требует кардинального усовершенствования, в результате которого должна появиться новая за структурой и функциями система взаимодействия. Такая система взаимодействия должна иметь: определенные функции, черты, характеристики и строиться по определенным принципам.

Эти черты, принципы и характеристики следует рассмотреть из системных позиций под углом зрения аналогичных черт системы государственного управления.

Для государственного управления наиболее часто выделяют пять черт, это такие как [10]: исполнительно-распорядительный характер; подотчетность; масштабность и универсальность; иерархичность; непосредственно организующий характер.

Аналогичные черты должна иметь система взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка, такие как:

- исполнительно-распорядительный характер – система организуется высшим органом исполнительной власти и выполняет его указания, и вместе с тем осуществляет распорядительные функции относительно подчиненных сил охраны правопорядка;
- подзаконность системы обусловлена ее подчиненностью системе государственного управления;
- масштабность и универсальность – она функционирует в границах региона государства, как в мирное время, так и в особый период;
- иерархичность системы обусловлена наличием иерархически подчиненных региональных органов исполнительной власти;
- непосредственно организующий характер – в этом состоит основная суть системы взаимодействия как целенаправленной организационной системы.

Создание системы взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны общественного порядку может не только существенно улучшить государственное управление на

региональном уровне, а и повлиять на проводимую государственную политику в стране.

Анализ основных групп принципов государственного управления, а именно: социально-политические, организационного построения аппарата государственного управления его организационного функционирования (деятельности) и их детализация по определенным видам подтвердили, что рассматриваемая система взаимодействия полностью «вписывается» в границы указанных принципов и дополняет их на региональном уровне.

Как отмечалось выше и представлено в работе [11], сущность и назначение управленческих функций обусловлено системой социально-экономических, социально-политических и других факторов, которые осуществляются в государстве и фактически есть составными частями государственной политики. Система взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка также выполняет свои функции под влиянием указанных выше факторов.

Отдельно следует рассмотреть *методы государственного управления*, и каким образом они могут отражаться на функционировании созданной системы взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка.

Как указано в работе [12] в общепринятом понимании термин «метод» означает способ или прием осуществления чего-нибудь. Методы государственного управления – это, разные способы, приемы и средства целенаправленного, организованного влияния субъектов управления на объекты, которые отнесены к их сфере. Через эти объекты система государственного управления реализует свою политику.

В системе взаимодействия органов исполнительной власти регионального уровня тоже осуществляется организованное влияние на органы и силы охраны правопорядка в сложной обстановке в регионе государства или его составных частях (отдельных населенных пунктах).

Обобщение и научное осмысление всего массива известных в практике методов государственного управления дает возможность определить их конкретное назначение, а именно:

– установление правил поведения в сфере государственного управления, то есть установление обязательных для участников управленческих отношений нормативов (например, считать борьбу с преступлениями против лица или преступностью на транспорте главными направлениями в деятельности правоохранительных

органов как составной части региональных органов исполнительной власти);

– издание индивидуальных предписаний в адрес конкретных участников управленческих отношений (например, Министерству внутренних дел Украины срочно проводить специальные операции по проверки и задержанию подозреваемых лиц в случае осложнения обстановки в регионе государства вызванной факторами социально-политического характера);

– решение в одностороннем порядке вопросов, которые возникают по инициативе управляемых объектов (речь идет о решении вопросов, с которыми МВД обращается в Кабинет Министров Украины, например, поддержать инициативу МВД Украины относительно усовершенствования контроля за передвижением автотранспортных средств, при разных условиях обстановки как в городах так и за их пределами);

– надзор и контроль за поведением участников управленческих отношений, то есть действенный контроль за развитием таких ситуаций как: социально-политических, природно-климатических, межэтнических конфликтов и т.п.;

– применение официальных мероприятий принудительного характера с целью обеспечения надлежащего порядка в сфере государственного управления соответственно законодательству Украины.

Особенностями методов государственного управления являются:

– они реализуются в процессе государственного управления;

– выражают управленческое (упорядоченное) влияние субъектов управления на объекты управления, составляют содержание этого влияния и всегда имеют своим адресатом конкретный объект (индивидуальный или коллективный);

– в методах государственного управления всегда содержится управленческая воля государства (воля, которая диктуется государственной политикой), то есть они и являются государственно-собственными предписаниями органов управления, и в них выражаются полномочия юридически собственного характера, которые принадлежат этим органам;

– они используются субъектами государственного управления как средство реализации закрепленной за ними компетенции и, это означает, что юридическая сила методов всегда находится в границах полномочий того органа, который их использует;

– методы, как и любое содержание, имеют свою форму, свое внешнее выражение, то есть средством внешнего выражения методов

государственного управления являются формы государственного управления.

Итак, методы характеризуют государственное управление с качественной стороны, влияют на решение вопросов государственной политики, поэтому совершенствовать и повышать эффективность такого управления – это значит совершенствовать эффективность его методов и эффективность составных частей системы государственного управления, к которым следует отнести и взаимодействие региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка.

Таким образом, проведенный анализ относительно взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка в контексте системы государственного управления разрешает структурно очертить системный подход относительно методологии построения перспективной системы взаимодействия указанных органов, что может положительно сказаться на решении вопросов государственной политики Украины как самостоятельного государства (рис. 1).

Суть каждого этапа формирования системы взаимодействия, их взаимная зависимость и выход на теорию и практику взаимодействия есть предметом отдельных исследований. Сформированная система взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны общественного порядка позволит улучшить систему государственного управления и положительно скажется на государственной политике в Украине.

**Выводы из данного исследования и перспективы дальнейших поисков в данном направлении.** В границах проведенного исследования относительно взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны правопорядка в контексте системы государственного управления, которая влияет на государственную политику в Украине, направлением дальнейшего исследования следует считать разработку структурно-функционального метода формирования системы взаимодействия.

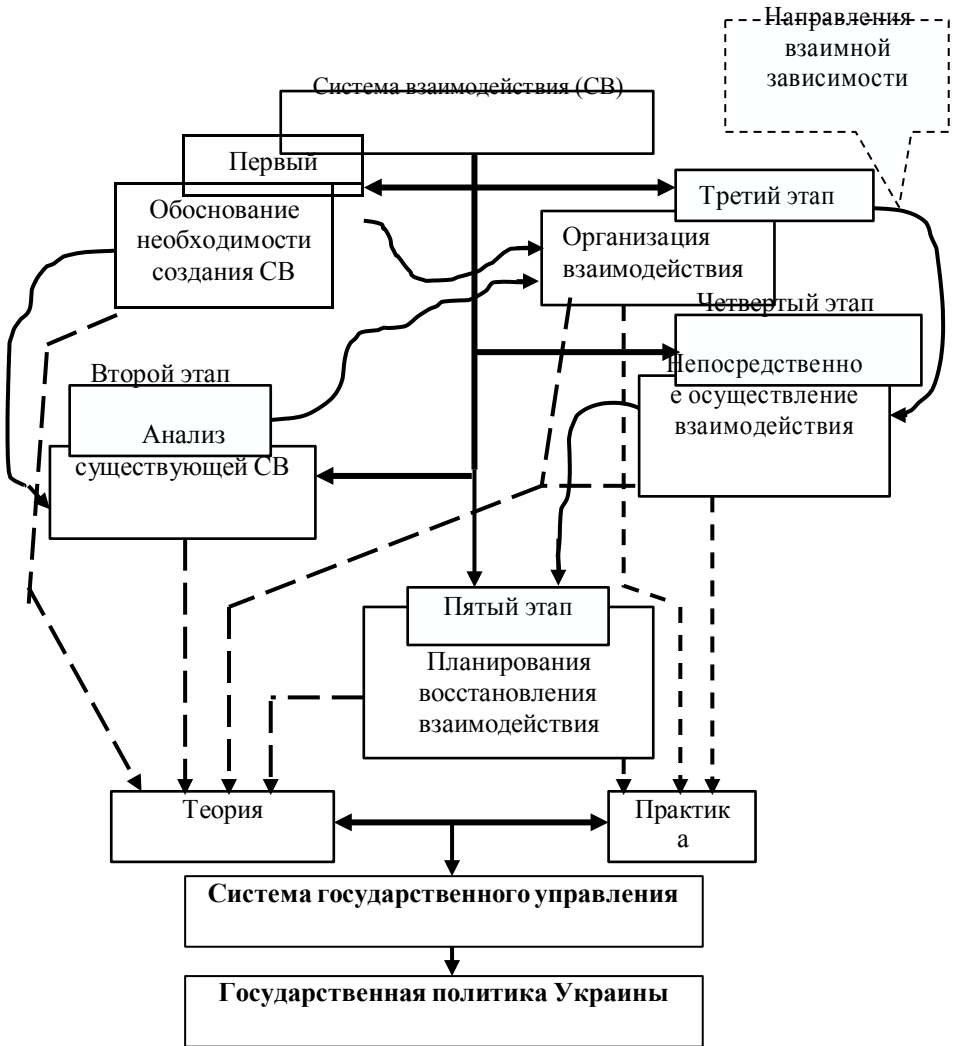


Рис. 1. Общая структура системного подхода построения системы взаимодействия региональных органов исполнительной власти в сфере охраны общественного порядка



**Литература**  
**References:**

1. Говрада І. Цензура як прояв недемократичності державної політики України у сфері засобів масової інформації / І. Говрада // Політичний менеджмент. – 2006. – № 5. – С. 95–106.
2. Мельник А. Ф. Государственное управление: учебное пособие / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенский, А. Ю. Васина, Л. Ю. Гордиенко. – К. : Знание-Пресс, 2003.– 343с.
3. Гурне Б. Государственное управление / Бернар Гурне. Пер. с фр. В. Шовкун. – К. : Основы, 1993.– 164с.
4. Райт Г. Государственное управление/ Глен Райт. Пер. с англ. В. Ивашко, О. Коваленко, С. Соколик. – К. : Основы, 1994. –188с.
5. Государственное управление. [Электронный ресурс]. <http://elise.com.ua/content/rozdil-15-derzhavne-upravlinnya> (дата обращения 12.12.2012).
6. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Із змінами, внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р. № 2222-IV. – К., 2006. – 124 с.
7. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України // ВВР України. – 2011. – № 38. – Ст. 385 [Електрон. ресурс]. <http://www.rada.gov.ua> (дата обращения 12.12.2012).
8. Про місцеві державні адміністрації” : Закон України // ВВР України. – 1999. – № 20-21. – Ст. 190 (зі змінами і доп.).
9. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III [Електрон. ресурс]. – URL: <http://www.president.gov.ua> (дата обращения 12.12.2012).
10. Характеристика государственного управления. [Электронный ресурс]. – URL: <http://textbooks.net.ua/content/view/623/15> (дата обращения 12.12.2012).
11. Функции государственного управления. [Электронный ресурс]. – URL: <http://textreferat.com.ua/referat2.php?id=7176> (дата обращения 12.12.2012).
12. Методы государственного управления. [Электронный ресурс]. – URL: <http://uareferats.com/index.php/referat/details/23803> (дата обращения 12.12.2012).

ნიკოლოზ ორლოვი

სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია უკრაინაში აღმასრულებელი ხელისუფლების რეგიონალური ორგანოების ურთიერთქმედების სრულყოფის მეშვეობით საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის სფეროში

### რეზიუმე

დასაბუთებული არის უკრაინაში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციის არსი აღმასრულებელი ხელისუფლების რეგიონალური ორგანოების ურთიერთქმედების სრულყოფის მეშვეობით, საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის სფეროში, სახელმწიფო მართვის სისტემის კონტექსტში. დასაბუთებული არის, რომ აღნიშნული სუბიექტების ურთიერთქმედება არის სახელმწიფო მართვის სისტემის კომპონენტები და მისი აგების სისტემოლოგია მჭიდროდ არის დაკავშირებული სახელმწიფო მართვის სისტემის აგების ფუნქციებთან, ნიშნებთან, მახასიათებლებთან და პრინციპებთან.

საკვანძო სიტყვები: სახელმწიფო პოლიტიკა, ურთიერთქმედება, ურთიერთქმედების სისტემა, აღმასრულებელი ხელისუფლების რეგიონალური ორგანო, სახელმწიფო მართვა, სახელმწიფო მართვის ფუნქციები.

რეცენზენტი: პროფესორი იური კუცი, უკრაინის პრეზიდენტთან არსებული სახელმწიფო მართვის ეროვნული აკადემიის ხარკოვის სახელმწიფო მართვის რეგიონალური ინსტიტუტის რეგიონალური მართვისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის კათედრის გამგე.

**Nickolai Orlov**

**STATE POLICY REALIZATION IN UKRAINE THROUGH  
PERFECTION OF SYSTEM OF INTERACTION OF REGIONAL  
ENFORCEMENT AUTHORITIES IN SPHERE OF PROTECTION  
OF THE PUBLIC ORDER**

**Summary**

It is proved an essence of realisation of a state policy in Ukraine through perfection of system of interaction of regional enforcement authorities in sphere of protection of the law and order in a context of system of the government. It is proved that interaction of the designated subjects is making systems of the government and system analysis its constructions is closely connected with functions, signs, characteristics and principles of construction of system of the government.

**Keywords:** a state policy, interaction, interaction system, regional enforcement authority, the government, government functions.

**Reviewer:** Professor Yuri Koots, Head of the Department of Regional administration and local self-government, KRI NAPA, Kharkiv. Ukraine

ბიორბი კალანდაძე  
 ეროვნული უშიშროების სისტემა და ინფორმაციული  
 საზოგადოება

საინფორმაციო სივრცის სრულყოფილად ათვისება, მისი პოლიტიკური, სამეცნიერო და სხვა პრაქტიკული მიზნებისათვის გამოყენება შესაბამისი საინფორმაციო, ანალიზური, პროგნოზული და კომპიუტერული ტექნოლოგიების ათვისება-მოსხმარების საფუძველზე ხდება.

საინფორმაციო ანალიზირებისა და პროგნოზირების ტექნოლოგიების კლასიფიკაციის სისრულისათვის აუცილებელია, საბოლოო ინფორმაციული პროდუქტის ხასიათი, ფაქტოგრაფიული ინფორმაციის ანალიზის მეთოდი, პროგნოზირების წესები, გადაწყვეტილებების ვარიანტების სინთეზის ხასიათი, მათი მიღების მეთოდები.

კომპიუტერული სიტუაციური ანალიტიკურ-პოლიტიკური ცენტრები ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში ხელისუფლების ცენტრალურ ორგანოებთან არის ჩამოყალიბებული. ეს სტრუქტურები უნიკალური ლოკალური ქსელებია, რომლებთანაც მიერთებულია ინფორმაციის გარე წყაროები, რაც საშუალებას იძლევა გააქეთდეს არა მარტო პოლიტიკური სიტუაციის მოდელირება, არამედ მუდმივად მოამარაგოს იგი ცინცხალი და აქტუალური ინფორმაციით, მაღალი სიზუსტით გააკეთოს საკვლევი სიტუაციის პროგნოზირება და შეიმუშაოს გადაწყვეტილებათა ვარიანტები ეფექტური მართვისათვის. მსოფლიოში საინფორმაციო ანალიზირებისა და პროგნოზირების ტექნოლოგიების პრაქტიკული გამოყენების სხვადასხვა ვარიანტია გავრცელებული. მაგალითად, საყოველთაოდ ცნობილი BERI (Business Environment Risk Intelligence) და „Frost & Sullivan“, რომლებიც ორიენტირებულია პოლიტიკური სიტუაციების შეფასებაზე იმ ქვეყნებში, სადაც იგეგმება დასავლეთის მსხვილი ინვესტიციები, აგრეთვე „CONCORDE“ ჯგუფი, რომელიც მოწინააღმდეგე პოლიტიკური ჯგუფების ინტერესთა გამოვლენაზე მუშაობს. პოსტსაბჭოთა სივრცეში უნდა აღინიშნოს „КОНЦЕПЦ-ი“, რომელიც ყოფილი სსრ კავშირის ტერიტორიაზე (რესპუბლიკებში, მხარეებში და სხვ.) ერთაშორის ურთიერთობებში პრობლემების კვლევას ისახავს მიზნად, ასევე „КОНКОРД“, რომელსაც წარმატებით იყენებენ რუსეთის ფედერაციის

პრეზიდენტის საინფორმაციო-ანალიტიკური ცენტრი, მეცნიერების სამინისტროს ცენტრი „ИСТИНА“ და სხვ.

კრიზისული პროცესის ნებისმიერ დონეზე მდგომარეობის შესახებ მსჯელობა შეიძლება საშინაო და საგარეო პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, რეგიონულ, კულტურულ და სხვა სფეროებში მიმდინარე კონკრეტული მოვლენების მიხედვით. ამ მოვლენების ამსახველ ცნობებს ერთმანეთისაგან მათი დონე და სისრულე განასხვავებს. მაგრამ ყველა მათგანს, პირველ რიგში, აქვს მაგალითად, ნებისმიერი ფაქტისათვის ობიექტურად დამახასიათებელი თვისება, სახელდობრ – რა მოხდა, სად, როდის, ვინ მონაწილეობდა მასში, რა ვითარებაში (როგორ გარეგნულ კონტექსტში). მეორეც, ისინი ურთიერთდაკავშირებული არიან, ვინაიდან ერთსა და იმავე პრობლემას განეკუთვნებიან.

მაშასადამე, თუ ორგანიზებას გავუკეთებთ პრობლემის მიმდინარე მდგომარეობის მომცველი ურთიერთდაკავშირებული ფაქტების შესახებ სხვადასხვა დონის მსგავსი ცნობების ფიქსაციისა და დაგროვების მუდმივ დინებად პროცესს, მაშინ შეიძლება მივიღოთ მათი ინფორმაციული გამოხატულება და შესაძლებელი გახდეს მიმდინარე ცვლილებებზე თვალის მიდევნება წარმოქმნილი სურათის წინასთან შეჯერების გზით.

სიტუაციები შეიძლება წარმოიქმნას, განვითარდეს და დასრულდეს. დასრულებადი სიტუაციის განვითარების აპოსტერიორული ანალიზი მისი განვითარების პროცესის შესახებ კონკრეტული ცოდნის ფორმირების, მომხდარ მოვლენებს შორის მიზეზშედეგობრივი კავშირის გამოვლენის, მათზე გამოყენებული ზეგავლენის ხერხებისა და გზების შეფასების საშუალებას იძლევა. ამგვარი ანალიზების შედეგების დაგროვება კი მათი გამოყენების საშუალებას იძლევა ინფორმაციული მხარდაჭერისათვის ანუ ანალოგიურ სიტუაციებში მანამდე გამოვლენილი ანალოგიური შედეგების გამომწვევი მიზეზების, აგრეთვე ამგვარ სიტუაციებზე ზეგავლენის ხელმისაწვდომი ხერხების სწრაფად გაცნობისათვის.

ამდაგვარი ცოდნა იმ ფაქტორების ანალიზსა და შეფასებას უდევს საფუძვლად, რომლებიც ვითარების დესტაბილიზაციაზე ახდენს ზეგავლენას, რაც, თავის მხრივ, წინმსწრებ გადაწყვეტილებათა კომპლექსის მომზადების მიზნით სიტუაციის განვითარების საშუალო და გრძელვადიანი პროგნოზირების ამოცანების გადაჭრის საშუალებას იძლევა.

რომელთა მიღებაც მიზანშეწონილია ვითარების არასასურველი გზით ცვლილებების შემთხვევაში (მათ შორის საგანგებო სიტუაციებშიც) წარმოქმნილი სიტუაციის მომგებიანი მიმართულებით ორიენტირებისათვის.

დიდი მოცულობის ინფორმაციის დამუშავებისა და მისი გამოყენების, აგრეთვე, მოვლენების მუდმივი ხედვის არეში მოქცევის ამოცანის გადაჭრის მოთხოვნილება პრინციპულად ახალი ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებას მოითხოვს (ტრადიციული ავტომატიზებული ინფორმაციული სისტემების ტექნოლოგიებისგან განსხვავებულისას), რომლის რეალიზება შესაბამისი კომპიუტერული სისტემის ბაზაზე ხდება. ამ სისტემის სპეციფიკა ისაა, რომ, ჯერ ერთი, აუცილებელია დიდი მოცულობის ინფორმაციის შენახვა, ამასთან, ამ მოცულობიდან სწრაფად უნდა მოხდეს ნებისმიერი გამოთხოვილი ამორჩეული ინფორმაციის წარმოდგენა, მიეცეს მას შესაბამისი სახე (მოთხოვნის მიხედვით) და დამუშავდეს ფორმალურად. ეს ყველაფერი უნდა უზრუნველყოს კომპიუტერმა. ამასთანავე, აუცილებელია ადამიანის მიერ თვალყურის დევნების პროცესში შესრულებული ინტელექტუალური ოპერაციების სისრულის უზრუნველყოფა, კერძოდ: ინფორმაციის აზრობრივი ინტერპრეტაცია; ინფორმაციის მსგავსებადობის დონის განსაზღვრა; ინფორმაციის სისრულის, უტყუარობისა და არაწინააღმდეგობრიობის ხარისხის შეფასება; ინფორმაციის თვისებების შეფასება, რომელიც გამომდინარეობს ინფორმაციაზე თვალის მიღვენების მიზნებიდან; ინფორმაციის განზოგადება, დასკვნების ფორმირება და სხვ.

„ეროვნული უშიშროების საბჭოს შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, „ეროვნული უშიშროების საბჭოს ორგანიზაციულ-ტექნიკური და ინფორმაციულ-ანალიტიკური საქმიანობა უნდა უზრუნველყოს მისმა აპარატმა...“ შესაბამისად, ეროვნული უშიშროების საბჭომ ხელი უნდა შეუწყოს საქართველოს პრეზიდენტს: ეროვნული უშიშროების პოლიტიკის (სტრატეგიული ამოცანების) შემუშავებასა და განხორციელებაში; ეროვნულ უშიშროებასთან დაკავშირებული მიმდინარე (ტაქტიკური) ამოცანების გადაწყვეტაში; ეროვნული უშიშროების პრობლემებზე პრეზიდენტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების განხორციელებასა და მათი შესრულების კონტროლში.

ეროვნულ უშიშროებას პრობლემები შეიძლება შეექმნას საზოგადოებრივი ცხოვრების როგორც საშინაო, ისე საგარეო სფეროებში (პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური და სხვ.). ასეთი პროცესებისათვის დამახასიათებელი ნიშნების დროულმა გამოვლენამ უნდა უზრუნველყოს მათ წინააღმდეგ ზემოქმედებისათვის ორიენტირებული წინმსწრები გადაწყვეტილებების ფორმირება და რეალიზაცია.

ამ გადაწყვეტილებათა შესამუშავებლად აუცილებელია განისაზღვროს: ზემოქმედების მიზანი, ფორმა; ადგილი (სივრცობრივი ან სტრუქტურული); დრო (პერიოდი); ობიექტი.

პირველი ორი ასპექტის განსაზღვრება გადაწყვეტილების მიმდების პრეროგატივაა, ხოლო დანარჩენი ასპექტების განსაზღვრისათვის აუცილებელია მუდმივი თვალყურის დევნება და სიტუაციის ოპერატიული ანალიზი.

აქედან გამომდინარე, ეროვნული უშიშროების საბჭოსა და მის აპარატს ამ ამოცანების გადაწყვეტაში თავისი ფუნქციების შესასრულებლად დიდი მოცულობის ინფორმაციის შეკრება, დაგროვება, დამუშავება და ანალიზი სჭირდება.

პრობლემის მოგვარების პროცესი თავისთავად გულისხმობს ქვეყანაში ერთიანი საინფორმაციო სივრცის შექმნას. ზოგადად ქვეყნის ერთიანი საინფორმაციო სივრცე, რომელიც, ამავე დროს, მსოფლიო საინფორმაციო სივრცის ნაწილს წარმოადგენს, არის ინფორმაციის შეგროვების, შენახვისა და გავრცელების საშუალებებისა და პირობების ერთობლიობა, ერთიანი საინფორმაციო სივრცის შექმნა თავის მხრივ გულისხმობს: ეროვნულ უშიშროებასთან დაკავშირებული ამოცანების თითოეული კლასისათვის საჭირო მონაცემებისა და დოკუმენტების მასივების განსაზღვრას; ოპერატიული ინფორმაციის (მონაცემების, დოკუმენტების) მოპოვების, დაგროვებისა და გავრცელების წესის დადგენას; ოპერატიული ინფორმაციის მოპოვებელი ორგანოს (ორგანოების) სტრუქტურის, სტატუსის და მუშაობის წესის გარკვევას; ქვეყნის ერთიანი საინფორმაციო სივრცის შექმნის ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზის დამუშავებას.

ერთიანი საინფორმაციო სივრცის შექმნას დიდი მნიშვნელობა აქვს სახელმწიფოებრივი მშენებლობისათვისაც, ვინაიდან სახელმწიფო მმართველობის სტრუქტურების და მათთვის შექმნილი ავტომატიზებული სისტემების ფუნქციონი-

რება შეუძლებელია ამ საინფორმაციო სივრცეში არსებული მონაცემთა და დოკუმენტთა მასივების გარეშე.

სპეციალური ავტომატიზებული სისტემის დანიშნულებაა დაეხმაროს ეროვნული უშიშროების საბჭოს მისი ფუნქციების შესრულებაში და ამ გზით ხელი შეუწყოს პრეზიდენტს ეროვნულ უშიშროებასთან დაკავშირებულ საკითხებსა და პრობლემებზე გადაწყვეტილებათა გამომუშავებასა და განხორციელებაში.

ამ მოკლე ანალიზით შეიძლება დახასიათდეს ჩამოსაყალიბებული ავტომატიზებული სისტემა და განისაზღვროს მისი ფორმირების ძირითადი მიმართულებანი: ყველა ნიშნით იგი უნდა იყოს იერარქიული ორგანიზაციული მართვის სისტემა; უნდა შევიდეს ქვეყნისათვის სტრატეგიული მნიშვნელობის სპეციალური დანიშნულების სისტემათა კლასში; უნდა მივაკუთნოთ დიდ ტერიტორიაზე განფენილ განვითარებად ავტომატიზებულ სისტემათა კლასს.

რაც შეეხება ადამიანსა და სისტემას შორის ფუნქციათა გამოიჯნას, გამოყენებული უნდა იყოს ზოგადი მიდგომა: ამოცანები, კომპეტენციის ფარგლებში, ყველა დონეზე უნდა დასვას ადამიანი; საბოლოო გადაწყვეტილებები, კომპეტენციის ფარგლებში, ყველა დონეზე უნდა მიიღოს ადამიანი; მონაცემთა ინტელექტუალური დამუშავება, გადაწყვეტილებებისა და გეგმების გამომუშავება, მოვლენათა პროგნოზირება, კომპეტენციის ფარგლებში, ყველა დონეზე სისტემასთან დიალოგში უნდა განახორციელოს ადამიანი.

ლიტერატურა

**References:**

1. kastelsi m. informacionalizmi da qseluri sazogadoeba, <http://www.socium.ge/index.php/library/12-sociology/tanamedrove-soc-teoriebi-ii/39-informacionalizmi-qseluri-sazogadoeba> 04 ivnisi 2012
2. informaciuli usaffTxoebis erTiani evropuli sistemis formirebis koncefcia: problemebi da gadawyvetis gzebi <http://informsoc.org/ka/journal/cybersecurity/64-2009-08-17-15-04-52> 20 Tebervali 2013
3. informaciuli sazogadobeis Teoriebi <http://www.socium.ge/index.php/library/15-sociology/informaciuli-sazogadobeis-teoriebi/mediis-da-komunikaciis/29-info-sazo-teor-i> 04 ivnisi 2012



4. kupraSvili h. erovnuli uSiSroebis sistemuri informaciuli uzrunvelyofa. s/s “teqnikuri universiteti”, Tb., 2012
5. informacia, restruqturizacia da globalizacia  
<http://socium.ge/index.php/component/abook/book/15-sociology/informaciuli-sazogadobeis-teoriebi/mediis-da-komunikaciis/88-informacia-restruqturizacia-da-globalizacia>

**Giorgi Kalandadze**  
**National Security System and the Information Society**

**Summary**

The growth of the state and public development trend priorities contained in the strategy of country development is the specific and concrete purpose and task of the National Security. The main objectives of the State for which it creates the National Security are: Nation (society), its material and spiritual values; The State, its constitutional formation, sovereignty and territorial integrity; Individual, and his or her freedom and rights.

**Keywords:** The strategy of country development, The State.

**Reviewer:** Professor Genri Kuprashvili, Georgian Technical University.

**Георгий Каландадзе**  
**Национальная система безопасности и информационное общество**

**Резюме**

Рост государственных и общественных тенденций развития приоритетов, изложенных в стратегии развития страны, является определенной и конкретной целью и задачей национальной безопасности. Основными объектами государства, для которых он создает национальную безопасность, являются: Нация (общество), его материальные и духовные ценности; Государство, его конституционный строй, суверенитет и территориальная целостность; Личность, и ее свобода и права.

**Ключевые слова:** стратегия развития страны, государство.

**Рецензент:** Профессор Генри Купрашвили, Грузинский технический университет.

# ი ს ტ ო რ ი ა

ნათელა ფოფხაძე  
მდინარე ევფრატის სათავესთან – ქარღუ/ქარღუნი  
სამეფოს ძირძველ მიწაზე

2013 წლის 25 სექტემბერს მოხსენებით წარვსდექი ბათუმის უნივერსიტეტში გამართულ საერთაშორისო კონფერენციაზე “ბიზანტიცოდნეობა საქართველოში”. იქედან დილაადრიან გავემგზავრე სხვა ღონისძიებაზე: 27-29 სექტემბერს კულტურის, გეოგრაფიისა და ისტორიის საკითხებზე საერთაშორისო სიმპოზიუმი გაიმართა „ნოეს მთად“ წოდებული მთის მიმდებარე ქალაქ შირნაკში, რომელიც მდინარე პურანუნუს, შემდგომში ევფრატად წოდებულის, სათავესთან მდებარეობს. ამჟამად ამ მდინარის ოფიციალური სახელება დიჯლათ და ფირათ, რაც მის ნაპირზე აღმართულ ბოძზეა აღნიშნული. ის მიდამო ამჟამად თურქეთის რესპუბლიკის სამხრეთ-დასავლეთ მხარეშია. ძვ.წ. მეორე ათასწლეულში ხსენებული მთა იყო ქარღუ/ქარღუნია სახელით ცნობილი ვრცელი სამეფოს ნაწილი. შირნაკში ჩემი მოხსენება ეხებოდა პროფ. მოსე ჯანაშიელისა და პროფ. მიხეილ თამარაშვილის ნაშრომებში წარმოჩენილ თვალსაზრისს ნოეს მთის სავარაუდო მდებარეობაზე. მასპინძელმა არქეოლოგმა პროფესორმა, რომელიც შირნაკის მიმდებარე ქალაქ ჯიზრეს მუზეუმს განაგებს, ვრცელი მოხსენება წაიკითხა სიმპოზიუმის გახსნის პირველივე დღეს. სიამაყით ისაუბრა ლურსმნული დამწერლობით ფართოდ ცნობილი ძველთაძველი სამეფოს, სახელად, ქართუ/ქარღუნის შესახებ. რაც მთავარია, ის უეჭველად მიიჩნია თავისი ერის, ქურთების სამეფოდ. იმ თემაზე მანამდე ინტერნეტით მრავალი ტექსტი წაეკითხე, მაგრამ ერთია, როდესაც ქურთების სამშობლოდ აცხადებს ერთობ საამაყო ქართუ/ქარღუნია სამეფოს ყველასათვის უცნობი რომელიმე პიროვნება, ხოლო მეორეა, როდესაც ამას სერიოზულად და უეჭველად მიიჩნევს საერთაშორისო სიმპოზიუმის მომწვეობი უნივერსიტეტის პროფესორი. ეს ვითარებას ერთობ საგანგაშოს ხდის. მომხსენებელმა მეზობელ დარბაზში ღამაზად გაფორმებული გამოფენაც მოაწყო არქეოლოგიური მასალის ფერადი ფოტოების ჩვენებით, ხოლო მეორე დღეს ამ სიმპოზიუმისათვის საგანგებოდ შექმნილი და

ქალაქ ისტანბულში დაბეჭდილი თავისი წიგნიც გვისახსოვრია სიმპოზიუმის მონაწილეებს. ჩუქების შესახებ წარწერა თავის ენაზე – ქურთულ ენაზე გაგვიკეთა (და არა სახელმწიფო ენაზე – თურქულზე), რისთვისაც ჩვენგან ნებართვა ითხოვა. ქარდუნია სახელით ცნობილ ძველ სამეფოზე ათწლეულზე მეტია უამრავ საბუთსა და გამოკვლევას ვკითხულობ, რადგან ის უეჭველად ჩვენი ერის – ქარდუ/ქართუ/ქართუელების ძველ სამეფოდ მიმაჩნია. ის არც ქურთებისათვის, არც რომელიმე სხვა ერისათვის არ მემეტება. ამ საკითხში ღრმად ჩასაძიებლად შევისწავლე ლურსმნული დამწერლობით მოღწეული მეფეთა მიმოწერა ახლობლებთან და დიდმოსხლეებთან. შირნაკი ქურთების მხარეში მდებარეობს თურქეთის საზღვარზე - სამხრეთით მიმდებარე სახელმწიფოსთან. საზღვრის იქეთაც ქურთების სახელით ცნობილი მოსახლეობაა, რომელიც ედავება თურქეთის რესპუბლიკას ტერიტორიის დიდ ნაწილს ერთიანი ახალი სახელმწიფოს - ქურთების რესპუბლიკის - დასაარსებლად. ვინ არიან იქაური ქურთები? აქამდე მიმაჩნდა, რომ ქურთები არიან თბილისში რუსეთის მიერ სხვადასხვა დროს ჩამოსახლებულები, რომელთა ქალებმა მხოლოდ ახლახან მიატოვეს წითელ-ყვითელ-მწვანე წვრილნაკეცებიანი კაბებითა და ფოჩებიანი თავშალით თავწაკრული გამოჩენა საზოგადოებაში. შირნაკსა და მიმდებარე ქალაქ ჯიზრეში ვაკვირდებოდი მოსახლეობის სახის ნაკვეთს, ტანის მიმოხრვას, მათ ქცევას ერთმანეთთან ურთიერთობისას, საუბრისას. ჩემდა გასაკვირად, შევამჩნიე, რომ იქაურების საკმაოდ დიდი ნაწილი გარეგნობით საუკეთესო, საჩვენებელი ჩვენიანი აიაკლხებისაგან ანუ ქართუ-ელებისაგან არაფრით არ განსხვავდება. ისინი არაფრით ემსგავსებიან იმათ, ვინც ჩვენში რუსეთის იმპერიის დიდმოსხლეებმა გამოიწერეს და ჩამოსახლეს ქუჩების დამგველებად და ქურთებად იწოდებიან ჩვენში. თურქეთში, სირიაში, ერეხში/ერაყში და სხვა ქვეყნებში მრავალი მილიონი მოსახლე მიიხნევს თავს ქურთად. საინტერნეტო მასალებისა და წიგნების დიდი ნაწილის მონაცემების თანახმად, ქურთები მიიხნევიან ძველთაძველი სამეფოს – ქარდუნიას ამჟამინდელ მემკვიდრეებად. ეს ნიშნავს, რომ ჩვენი წარსული მიაჩნიათ თავიანთი ერის წარსულად. ეს კონფლიქტის საშიშროებას ქმნის.

სამეფო ქარდუნია კაცობრიობის სახელმწიფოებრიობის, კულტურისა და ცივილიზაციის ერთ-ერთ საყურადღებო

აკვანად არის აღიარებული. ამ საკითხში სათანადოდ ჩახედული იყო ტფილისის უნივერსიტეტის საპატიო პროფესორი მოსე ჯანაშვილი. ის 1934 წელს ღრმად მოხუცი გარდაიცვალა და თბილისში მთაწმინდის საზოგადო მოღვაწეთა პანთეონში განისვენებს ლუკა რაზიკაშვილის (ვაჟა-ფშაველას) საფლავის მახლობლად. მე მივაკვლიე ორ არქივში და აღმოვაჩინე მოსე ჯანაშვილის გამოკვლევები ლურსმნული დამწერლობით აღბეჭდილი მასალის რამდენიმე თემაზე. კვლევის შედეგად, ლურსმნული დამწერლობის შესწავლის საფუძველზე, მ. ჯანაშვილმა მოამზადა თავისი რამდენიმე ვრცელი ნაშრომი, რომელთა გამოქვეყნებას ევედრებოდა წერილში ბელადს. წერილის სათაურია: წერილი ბელადს. წერს, რომ ღრმად მოხუცია და გამომცემლობები არ უბეჭდავენ მასალას; რომ ბელადის ერთი სატელეფონო ზარი რომელიმე გამომცემლობისადმი საკმარისი იქნებოდა, რათა მათ მაშინვე უყოყმანოდ დაებეჭდათ მისი (ჯანაშვილის) ნაშრომები. ამ წერილის რამდენიმე ასლი ვიხილე მის ორივე არქივში. ორივე თბილისშია. ერთი არქივი საქართველოს გ. ლეონიძის სახელობის ქართული ლიტერატურის ისტორიის მუზეუმშია, მეორე კი - ხელნაწერთა ეროვნულ ცენტრში.

მოსე ჯანაშვილის იმ ნაშრომით, რომელიც ეხება ჩვენი მეფის - ფარნავაზ პირველის ცხოვრებას, შევიტყვე ერთობ საყურადღებო ცნობა, რომელიც სხვა ამჟამინდელ მკვლევართა ნაშრომებში არ შემხვედრია. მასში ნათქვამია, რომ ჩვენი (ქართუ-ელი) მეფეები მსოფლიოს უძველესი სახელმწიფოს მეფის, ნებროთის შთამომავლები არიან, ხოლო დანარჩენი ქართუელები ნებროთ მეფის მემკვიდრე ამ ჩვენი მეფეების შთამომავლები არიან (ვართ). მოსაწონია ეს თვალსაზრისი, რადგან ის ჩვენი ერის ერთიანობას აღიარებს და ამას ჩააგონებს მტერსაცა და მოყვარესაც.

პროფ. მოსე ჯანაშვილის თვალსაზრისი ჩვენი ერის სახელმწიფოებრივ და სამხარეო სახელწოდებებზე.

საზოგადოებას ვთავაზობ ნაწყევტს მ. ჯანაშვილის სხვა ნაშრომიდან. მასში მიმოიხილა აია, კოლხი, ქართუ – ამ ძირითადი სახელებით ძველთაგანვე ცნობილი ჩვენი ერის ფართოდ განსახლების არე. მათ შორისაა ძველი სამეფო ქარდუნიას ქიანას (ქიანა ნიშნავს “ცა-მიწა”-ს ანუ ტერიტორიას მარგალურში) მომცველი მიდამოც; ის მოიცავს ქალაქ შირნაკის, ქალაქ ჯიზრესა და კიდევ სხვა მრავალი ამჟამინდელი ქალაქისა და სოფელის მიწას. მ. ჯანაშვილი

წერდა, რომ ძველი ქარდუნია, რომელთა მეფეების მიმოწერა ლურსმნული დამწერლობით არის მოღწეული ჩვენს დრომდე და მუზეუმებშია დაუნჯებული, ჩვენი ერის ძირძველი სამშობლოა, მიმდებარე მხარეებთან, კოლხეთის ზღვის ჩრდილო-აღმოსავლეთ, აღმოსავლეთ და სამხრეთ მხარეებითურთ, კასპიის/ჰურკანიის ტბის მიმდებარე მიდამოებითურთ. აი, მ. ჯანაშიელის გამოუქვეყნებელი ნაშრომიდან ამონარიდი: ცხოვრება ქართულთა, მეფეთა მათთა და პირველთაგანთა მამათა და ნათესავთა აღწერის მომცველ კრებულებში წერია, რომ „დასასრულისაგან ჩრდილოისა“ იმას გვეუბნება, რომ მას ჟამს თარგამოსის სახლს შტერია ქვეყნის ჩრდილოეთი მხარე და მის იქით სხვა ხალხი აღარ ყოფილა. ამასვე ამბობს ჩვენი მატთანე „ქართლის ცხოვრება“, მაგრამ გავეცნოთ ჯერ საქართველოს ძველი დროის საზღვრებს. ცნობილი იონა ხელაშვილი თავის ერთ თხზულებაში (სიძველეთა საცავის №7, გვ. 67-69) მიჰმართავს თარგამოსის შთამომავლობას სიტყვებით: „მოვედით ყოველნიო სახლისწულნიო კახთა და ქართველთანიო და ხევსურ-მთიულნიო და ჯავახ-საათაბაგოსანიო და სანახებთანიო სომხით-თრიალეთთანიო და აფხაზ-გურიისანიო და მდინარეთა ერნიო ალაზანი-იორისანიო და არაგვი-მტკვრისა-ქსანი-ლიახუებთა და რიონთანიო, ყოველნიო ხევნებ-კავკასიელნიო და თუშნიო და სრულიად არენო ივერიის საზღვართანიო: - ზემორე მადლით ზღვისა კასბითთ და ქუემორე პონტოსა - ყაფის (კაფფას, აზოვის, ლახების) ზღვით და ჩრდილოთ - დონისა მდინარით და სამხრით არეხისა ანატოლიისაგან... გიხაროდენ სახლო ქართლისაო და სახლო ივერიისაო!“ აქ უწინარეს ყოვლისა, ჩვენს ყურადღებას იპყრობს საქართველოს დასავლეთი მიჯნა, რომელიც პონტოთ, ყაფით (კაფფა (ყირიმში) დონამდე მიუწვდებოდაო. ქართლის ცხოვრებით: „ეგროსს მიეცა ქვეყანა ზღვის ყურისა, და ეჩინა საზღვარი: აღმოსავლით ღიხი, დასავლით ზღუა, მდინარე მცირისა-ხაზარეთისა, სადა წარსწოუების წვერი კავკასიათა.“ მცირე-ხაზარეთი იყო იალბუხის გადაღმა მდინარე პიუპანისის (ყუბანის) ხეობაში. მაშასადამე, უწინდელ ჟამებში მთელი ხეობა ამ ყუბანისა, ანუ მცირე-ხაზარეთიც, ყოფილა ნაწილი ეგრისისა. ი. ხელაშვილის მიერ აღნიშნულ მიჯნებს ადასტურებენ სხვა ავტორებიც. მოგზაური შარდენი ამბობს: „აზოვის ზღვის მხრივ საქართველოს ესაზღვრება ქვეყანა მოსკოვია. არქანჯელო ლამბერტი თავის მხრივ წერს: „ქართველთა მეფენი უწინ

ფრიად ძლიერნი იყვნენ და მათი უფლება კოლხეთის მხრივ მიუწვდებოდა კაფუამდე (ქ. თეოდოსიამდე), რომელიც არს ხერსონესს (ყირიმს) (სამეგრელოს აღწერა, თარგმანი ჰანისა, გვ. 9). ამასვე და უფრო მეტს ამბობენ ძველი დროის მწერლები. სტრაბონი (2-11; ჰან 611) სწერს: „ხშირად ბოსფორის (ყირიმის) მეფენი ფლობდნენ მთელს ქვეყანას მდინარე ტანაისამდე (დონამდე), მეტადრე უკანასკნელი მეფეები ფარნაზუსი, ასანდარი და პოლემონი. ამბობენ აგრეთვე, რომ ფარნაზუსმა ძველი რუსხმული (არხი ნ.ფ.) ამოწმინდაო, მასში გადაუგდო მდინარე ჰიუპანისი და წააღეკინაო ქვეყანა დარდანებისა.“ ეს ფარნაზუსი, ასანდარი და პოლემონი იყვნენ მეფეები პონტო-კოლხეთ-თავრიდისა პირველ საუკ. ქრ. წინად: 67 წელს ყირიმში მოკვდა ცნობილი მითრიდათ დიდი, 48 წელს მოკვდა მისი ძე ფარნაკი. გამთავრდა (გამეფდა ნ.ფ.) ასანდარი. 14 წელს ბოსფორს და კოლხეთს გამეფდა პოლემონი და მოკვდა 1-ელ წელს ქრ. შობისა. მის მაგიერ პონტო-კოლხეთ- ბოსფორნი დაიჭირა მისმა ცოლმა პითადორიდამ, მაგრამ მალე ასტყდა ცილობა: ბოსფორი დაიპყრო სავრომატმა, კოლხეთი ქართლის მეფემ. პითადორიდას დარჩა ქვეყანა პონტო. კოლხების მფლობელობა თავრიდა-მეოტიაში და ყუბანის (ჰიუპანის) ხეობაში ჩანს უფრო ძველ დროებშიცა. XIV ს. ქრ. წინად ყირიმის ნახევარკუნძულს მეფობდა პერსეი, ხოლო მისი ძმა აიეტო ფლობდა კოლხიდას და მეოტიას (აზოვის ზღვის აღმოსავლეთ კიდის მიწებს, ალბათ ზემოხსენებულ მხარესაც, -ათასწლეულთა შემდგომ წოდებულს მცირე-ხაზარეთად). მათი დაი ცირცვა დედოფლობდა (აიაია ნახევარკუნძულზე ამჯამინდელი ყირიმის ნაწილში ნ.ფ.). მას შემდგომ, რაც დაქვრივდა ეს ქალი, მას ექმრო ოდისეისი, და მისგან ეყოლა შვილები, რომელნიც შეიქმნენ წინაპრებად იტალიელ ხალხთა.“-მისი სახელი დღესაც კი გამოხმაურობს იტალიაში გეოგრაფიულ სახელში – ჩირჩეოს/(ქალაქი ცირცეოს). იხილეთ „არგონავტიკა“ დიონ მილეეთელისა. უსლარ. Древн. Сказ. О Кавквзе, გვ. 381). შემდეგ თავრიდის მეფე პერსეი გარდაიცვალა და მისი ტახტიც დაუმტკიცდა აიეტს (აპოლოდორის „ბიბლიოთეკა“, 1-9, 28 - §6, ჰან. 53). ამის შემდეგ მედეამ დააარსა სამეფო, რომელსაც დაერქვა ჯერ მისი სახელი მედეა და მერე მისი შვილისა-‘ მიდია’ (ჰეროდოტე, VII, 62; ჰან. 21). აიეტის სიკვდილის შემდეგ ყირიმი ეჭირათ პონტო-კოლხეთის მეფეებს, ჩანს, როგორც მისს მემკვიდრეებს. ასრე იყო თვით მითრიდათ დიდის დრომდე, როდესაც ყირიმში მთავრობდნენ

მისი შეილება. თვითონაც მითრიდათ დიდი, უკვე დამარცხებული მტრის მიერ, აქეთკენ გამოიქცა, მან აიღო ნახევარკუნძულის დედაქალაქი პანტი-კაფუა, აგებული აიეტის და მისი ქალიშვილის მედეას მიერ (იხ. ქვემო ქვეთავი კიმერი). მითრიდათს სურდა დაეარსებინა ერთი ვრცელი სახელმწიფო ტრაპიზონიდან ტიგრ-ეფურატის სათავეებს აქეთ კავკასიონითურთ, დარუბანდითურთ, ყირიმითურთ. ეს გეგმა ნაწილობრივ კიდევ შეასრულა. რომის იმპერიამ ეს ვერ შეიგუა, ეომა, მოუგო და მითრიდათმა თავი მოიკლა ყირიმში (+63წ. ქრ. წ.). ჩვენ ვუჯერებთ ყველაზე სანდო ავტორს სტრაბონს, რომელიც ამბობს (2-39; ჰან. 51): „ყველას სჯერა, რომ აიეტი მეფობდა კოლხეთში, საცა მისი სახელი დღესაც პატივშია და რომ მედეაც ისტორიული პირია.“ შეუძლებელია არ დაეუჯეროთ სტრაბონს, ვინაიდან მისი მშობელი დედა იყო კოლხი და, როგორც თვითონ ამბობს, სტრაბონის დედის მამის ძმა მოაფერნი იყო საკუთარი მეგობარი მითრიდათ დიდისა და მის მიერვე დადგენილი გამგედ კოლხეთისა (XI, 2, 16). ასეთია ისტორიული ცნობები კოლხების მფლობელობის შესახებ ყირიმსა და შემდეგდროინდელი მცირე-ხაზარეთის მიწაზე და ამ ცნობებს უნდა ადასტურებდნენ თვით ადგილობრივი გეოგრაფიული სახელებიც იმ ძველი დროისა.“ აი, მაგალითები: თავრი. ყირიმშია მთის ქედი, რომელსაც ჰქვიან თავრის მთა. მით მთელს ნახევარკუნძულს გაუვარდა სახელი თავრიდა. ამავე სახელით მოდის მცირე აზიის მთა თავრი, რომლის წიადში ცხოვრობდნენ კოლხები, ქართნი. ამ თავრის წვერვალს ერქვა მეს+ქის (მაშ-ის) სახელი მასისი (იხ. ზემო „მესხი“). იგივე გამოითქმოდა ფორმით თაური, ხოლო ორთავე გამოსთქვამდნენ მეთაურს, მთავარს, სიტყვიდან თავი. მაგრამ, ჩვენით, ამავე სიტყვიდან უნდა მოდიოდეს ინგილოური თაი (მთა) და ამიტომ თაური შეიძლება ვთარგმნოთ მეთაურადაც, მთავრად. ინგილოურში თავის ტყავს ჰქვიან თავრიადი.. სტრაბონით, მცირე აზიის თავრი თავის შტოებით შეკავშირებული იყო კავკასიონთან და თავრიდის მთებთან (ყირიმში ნ.ფ.). მისი ერთი შტო ალბათ იყო თავრიალეთი, აწინდელი თრიალეთი. სვანეთშია სოფელი თავრარ ე.ი. თავბერი, თავრნი. წინკარე. (კიპერტის რუკაზე ჩინკარე). ასე ერქვა სიმაგრეს, რომელიც ჰკეტავდა . . . [ეს არის ჯანაშვილის ხელნაწერი №155, გვ.429] ქერსოვნეთში (ყირიმში) პერეკოპის ყელიდან შემავალ გზას. მის პირდაპირ თვით პერეკოპის ყელის დასაწყისს იყო სხვა სიმაგრე, სახელით ორ-

კაპი. ჩვენ განუმარტველდაც ეს სახელები ქართველ კაცს უნდა მოესმას, როგორც ქართული სახელები თავშიც და ბოლოშიაც. კარამბი: ქართულში კარი მნიშვნელობით, კარეპოტირი (სტამბული) ჩვენშიაც: ტაშისკარი, ზეკარი, დარიალის კარი და სხვ. კარ დანისი, კარ ჩხალი და მისთანა. აზოვის ზღვის კიდეზე, ვიწროებში, იყო კარამბისი, რომელიც ალბათ აგებული იყო მტრის დასაზვერავად, მტრის ამბის შესატყობად (კარ-ამბისი). ფანაგორია: ასე ერქვა ქალაქს ჯიქეთის თავს, აზოვის ზღვის სრუტესთან, შეფენილი იყო გორაზე და მისგან ფანა-გორია. შეად. ფანასკერტი, ფანაკი (შემდეგში ბანა). მეოტია: ასე ერქვა აზოვის ზღვის აღმოსავლეთ კიდის სამთავროს, რომელიც, როგორც ვთქვით, ეკუთვნოდა კოლხეთის მეფეს. იგი უნდა ყოფილიყო ეგრისის წილი (იხ. ზემოთ). ამის გამო თვით აზოვის ზღვასაც ერქვა „მეოტის პალუს“. მეოტი ქართულად მოასწავებს გაქცეულს ზმნიდან ოტება-გაქცევა; მეოტი-გაქცეული, მეოტის=გაქცეულთა ქვეყანა. ჩვენს ასეთს განმარტებას ემოწმება ჰეროდოტეს ცნობაც (IV, 12), რომ „გაქცეულმა კიმერებმა დააარსეს ახალშენები თავრიდას.“

ბოსფორი: ასრე ერქვა დღევანდელ ქერჩს. ქართ. ცხოვრების (გვ. 46) იგია ფოსტაფარი. თუ ძველად იყო ფოსოთფარი გინა ფოსოფარი, რომლისგან წარმოსდგა ბოსფარი, უნდა ვიფიქროთ, რომ მისი ეკვივალენტი ბოსფორიც და ფოსთაფორეს, I-ი სიდრმეს, სრუტეს, საცა წყალი დის, როგორც ფორებიდან ოფლი. მაშინ მეოტის//აზოვის ზღვა იწოდებოდა „მეოტის ჭაობად.“ ამ ჭაობიდან, ჩანს დამპალი წყალი იწრიტებოდა ფოსო-ორს. ამ ფოსოფორსს გინა ფოსოფორს შეეხმიანება ჯავახეთის ფოსო და ფოსოს წყალი. ტანაისი: ზევით მოვიყვანეთ ცნობა, რომ დონამდე მიუწვდებოდაო საქართველოს მიჯნა. სწორედ ამ დონს თავდაპირველად ეწოდებოდა ტანაის. ეს სახელი დაბოლოებითაც მოგვაგონებს ქართულ ისი-ზე დამთავრებულ სახელს (ქუთაისი, ტფილისი...) და აგებულებითაც მოგვაგონებს გორის მაზრის მდინარის სახელს ტანა (მოდიან ტანა, წყალთა თუ მისთანანი. ტანაისი, ის, რომელიც იტანს წყალთა ტალღებს, ნავთს და მისთანანს.

კიმერი: გვ. 437: სკვითებმა ამოირჩიეს თავის მეფედ მადიასი. იმავე ზღვის კარიდან დაეშენენ სამხრეთისაკენ, დაიპყრეს მიდია, საცა მაშინ იყო ზე-ქართი (იხ. ქვემოთ), ააოხრეს მიდია და მიუახლოვდნენ თვით ეგვიპტეს. მაგრამ,



ბოლოს ზოგი ამოწვევით ლიდიაში (725 წ.ქრ.წ.) და ზოგი გაითქვიფა. არა ნაკლებ საყურადღებოა ცნობები უწინდელ საქართველოს აღმოსავლეთ და სამხრეთ საზღვრების შესახებ. პლინიუსი ამბობს (VI, 5, 3): „ივერთა მეფე მითრიდათმა გვიამბო, რომ მათი მეზობლები არიან თაღლები დაღები//დაღის სუანეთის მკვიდრნი ნ.ფ.] და რომ მათი ქვეყანა გადაჭიმულია კასპიის ზღვის ვიწრო სრუტემდე.“ [ვოლგისპირეთშია ნ.ფ.]. მაშასადამე, 21-74 წლებში, როდესაც ცხოვრობდა პლინიუსი, საქართველოს აღმოსავლეთ მიჯნად ყოფილა კასპიის ზღვა. მასვე ეთანხმება ქართლის-ცხოვრება (გვ.16), როდესაც აღნიშნავს თარგამოსის ქვეყნის საზღვრებს, „ესე არს საზღუარი ქვეყანისა მისისა თარგამოსისა. აღმოსავლეთით–ზღუა გურგანისა (კასპიის ტბის ნაწილი მტკვრის შესართავიდან სამხრეთისაკენ), რომელსაც აწ გილანის ზღვად სახელსდებენ, დასავლეთით–ზღუა პონტოსისა, რომელსაც აწ შავ ზღვად სახელსდებენ, სამხრეთით – მთა ორეთისა, რომელ არს პირდაპირ მიდისა... მართლაც, უწინარეს ყაბებში ცნობილი იყო მხოლოდ სამი კულტურული ცენტრი: სამხრეთში–ეგვიპტე, აღმოსავლეთში–ბაბილონი და ჩრდილოეთში–კოლხეთი (საქართველო). . . . ცნობა აზოის იქიდან (საგართიდან/ საქართიდან)[აღმოსავლეთ კასპიისპირეთიდან ნ.ფ.] მოსვლის შესახებ მცხეთას, არათუ ქართლის ცხოვრების ჩვენება, რომ თარგამოსის წილი მიუწვდებოდალ გურგანის ზღვამდე, არათუ ივერთა მეფის მითრიდათის უწყება პლინიუსისადმი: ჩვენი ქვეყნის აღმოსავლეთი მიჯნა მიაღწევს კასპიის ზღვის სრუტემდეო (იხ. ზემოთ), არამედ პომპონი მელას უწყებაც. პომპ. მელა ამბობს (III, 51: „მტკვარი და კამბიზი (არაქსი/არეზი/ფასისისი) გამოდიან კორაქსის მთებით, მერე ცალ-ცალკე, ერთურთისაგან დაშორებულნი, მდინარებენ ივერიასა და პურკანიაზე, შემდეგ უახლოვნიებიან ერთმანეთს, შეილევნიან და ჩამდინარებენ პურკანიის ზღვაში“. მაშასადამე, არაქსის მთელი ხეობა ყოფილა იგივე პურკანია (გურგანი=ჯურგანი-გორგანი-ვირკანი ე.ი. ვირჯი=ივერია, გურგან=ჯურჯანი ე.ი. იგივე გურჯი=გურჯანი. გოგის ანუ გოგჩის-ტბა კიპერტის რუქაზე (ტაბ. IV) აღნიშნულია /ლიხნიტის, ხოლო მასში შემდინარე ხევი სახელით პურასტან. რაა ეს პურასტან? ესეც არის ურასტან=ვრასტან ე.ი. საქართველო. მაგრამ, უმეტეს ყურადღების ღირსია თვით „ლიხნი-თის“ თუ ლიხნითის (ინგილოურად. ‘თის’ უდრის ქართლურ სიტყვას ‘მთის’). ლიხნი

არის მრ. რიცხვი სახელების: ლიხი (ლიხი-მთა), ლიხაური, ლიხნი (ცხუმის მხარეში). ფურცელი 443: ყველა ეს გოგი=გუგი, გურჯი, გურჯანი, ჯუჯი-ჯურჯი არის სახელები იმ ერისა, რომელიც უწინარეს ჟამებში ცხოვრობდა თავრისა და არარატს შორის (იხ. ზემოთ ქართველი; ივერია) და რომელსაც ერქვა კართუ-კარდუ-კარდი-კარტი-გარდი, არაბულად ჯუჯ-ჯურდი ე.ი. გურჯი-გორჯი-ქორთუ-ქართ.

ამრანი=ამირანი, რომელიც დმერთებმა მიაჯაჭვეს კავკასიონის კონცხს, რადგან მოსტაცაო ცას (მზეს) ცეცხლი და ჩამოუტანა ადამიანებს და მაშინ მხოლოდ ამუშავდნო მჭედლის სამჭედური. ეს ლეგენდარული ამბავი თუბალზე წინა დროს ჩაგვიყვანს, ვინაიდან თუბალი უკვე იყო „კვერით ხუროი და მჭედელი რვალისა და რკინისა“. .. რახანია მეცნიერ ბოხარტმა განმარტა, ქორდიენტა მთას მასიუსს ჰქვიანო მას-ის სახელი (სოლიარსკი, ტ.2. 581). ამ მასიუსს ქართული დაბადება (№51) იხსენიებს მასისად. შეად.: დაბ. 10-30. მეში (ებრ.- რუს.); მასი (სლავ.); მასისი(ქართ.51). შემდეგში ამ მთის სახელი (მასისი) არმენტა მწერლებმა გადაანათლეს არარატს, მიუხედავად იმისა, რომ თვით ქართ. ცხოვრება გაარჩევს ამ ორ შორი-შორ მდებარე მთებს, როდესაც ამბობს: ბაბილონიდან წამოსული ქართველები 600 წლის განმავლობაში ცხოვობდნენ მასისსა და არარატს შორის. ეს ცნობა ნიშნავს, რომ მასისი სხვაა და არარატი სხვა. არ აკვირდებოდნენ ზოგ-ზოგები არც ამას და არც ქართ. ცხოვრებაში სიტყვა ‘მასის’-ის კუთვნილების აღმნიშვნელ ფორმას; ვით მრავალი ქართული სახელები, თვით სახელი მასისი მოასწავებდა იგეთივე კუთვნილების აღმნიშვნელ ფორმას, ვით მრავალი ქართული სახელი: ტფილისი, ქუთაისი, ყორნისი, კავკასისი და სხვ. “ – მოსე ჯანაშვილის ხსენებული ნაშრომი ვრცელია და საზღვრებს დაწვრილებით მიმოიხილავს, მაგრამ იძულებული ვარ აქ დავსვა წერტილი.

დასკენის სახით მოგახსენებთ, რომ მ. ჯანაშვილის ნაშრომების მონაცემების გათვალისწინება აუცილებელია. მისი გამოკვლევების დიდი ნაწილი არ არის მოძველებული, გამოსაქვეყნებელი და გასაგრცვლებელია.

ლიტერატურა

**References:**

1. janaSvili mose. saqme #155 (a), saqarTvelos Zveli saxelebi. g. leoniZis saxelobis qarTuli literaturis istoriis muzeumi. mose janaSvilis fondi.
2. fofxaZe naTela. ori cnoba ellinurenovani masalidan. krebulSi: bizantmcodneoba saqarTveloSi -3. Tbilisi-axalcixe-tao-klarjeTi. 2011 w. tomi 2. gv. 67-78.

**Natela Popkhadze**

**At the source of the Puranunu/Euphrates in the land of the ancient Kardu/ Kardunia**

**Summary**

Kardu/ Kartu is the name of our nation and republic. The ancient kingdom Kardu/Kardunia is known in the cuneiform Sumerian and Akkadian royal annals in II – I millennia BCE. Our ancestor wrote that we, the Kardu/ Kartueli nation are ethnically related to our kings and those kings were ethnically related to king Nebroti –considered by that outhor to be the first king known in the world (in that Kartueli author’s days in 3rd c. CE). Since the revival of the knowledge by deciphering the long forgotten cuneiform Sumerian and Akkadian writings the original texts of the royal annals have revealed details of the names of kingdoms, regions, mountains, persons etc. used in II – I millennia BCE. Prof. Mose Janashvili learned the cuneiform Sumerian, Akkadian, Urartuan writing and even the Egyptian hieroglyphics to delve into the data concerning our nation in those remote days. I agree with his viewpoint that our modern ethnic Kartu/ Kardueli nation has had a vast ancestral territory, including the ancient kingdom Kardunia of the cuneiform inscriptions. After my recent visit of the area at the sources of the Piranunu/ Euphrates river, situated in what is modern South-Eastern area of the Republic of Turkey, I am convinced that at least some part of the local population is indeed our ethnic relative, judging by their anthropological characteristics. Excerpts from one research of Prof. M. Janashvili are quoted in this paper concerning the ancient regional areas and names of our nation. Georgia and the Georgians are known in scholarly literature only since the 1-st c. CE (Strabo, Pliny the Elder, Tacitus, Pomponius Mela) for only that part that was in the river Hypanis (modern Dniepr+ Bug) basin, in the Aia peninsula (modern Krim/Krimea) and in the Northern coast of the Hurkania/Caspian lake. Kardu, Kolkheti, Aiakolkheti are the principal names of our country and nation, hence

Aiakolkhetikardugeorgia is the appropriate name for our nation and republic.

**Keywords:** Euphrates//Puranunu//Dijlat//Firat. Kardu//Kardunia. Mose Janashvili. Qurji//Gurji//Kartueli//Qartueli.

**ნატელა პოპხაძე**

**უ ისოკა ევფრატა - ნა ზმელე დრეწვე ცარტვა კარდუ**

### **რეზუმე**

კარდუ/ კარტუ ეტო იმია ნაშეო ნაროდა ი ნაშეი რესპუბლიკი. დრეწვე ცარტვო იმენუემოე კარდუ/კარდუნია იწვეწო პო კლინოპისწმ შუმერკი ი აკკადკი კოროლევკი ლეტოპისამ 2-გო ი 1-გო ტყაწელეთი დო ნ.ე. პოზდნეე, ნაშ პრედოკ ნაპისალ ვ სბორნიკე ცხოვრება კარტუელთა, ტო მუ , ნაროდ კარდუ/ კარტუელი იწვეწამ ეტნიკესკი როდსტვენწმნი/ პოტომკამი ნაშის დრეწვი ცარეი , ი ტო თე ცარი ნაში ბილი ეტნიკესკი როდსტვენწნი ს ცარემ პო-იმენი ნებროტი (ნემრუდ/ ნიმვროდ), კოტორი ბილ პერვამ ცარემ ვ მირე. ეტო მწენი ნაშის პრედოკოკ პრивლექატელწოე სტრემლენიემ კ ედინენიუ ვსეი ნაშეი ნაციი/ ვსეო ნაშეო ეტნოსა. რასწიფროვკა ს 1630-იხ გოვო დავწო ზაბიწვი კლინოპისწვი პისწმნი ი ტეკსტოვ შუმეროვ, ხეტოვ ი აკკადცეოვ პროლილა სვეტ ნა პოზაბიწვი ფაქტო. პერვოიწოტნიკი - ტეკსტოვ კოროლევკი ლეტოპისეი იწვეწვი დეტალი ნაიმენოვანიი ცარტვო ,რეგიონოვ , გოროვ, ოზერ, რეკ, გოროდოვ, იმენ მწოგიხ ლიწნოსეი ი ტ.დ. , იწვეწვი ვ II - I ტყაწელეთიხ დო ნაშეი ერე. პროფესორო მოსე დჟანაშვილი იწვილი კლინოპისწ შუმერკი, აკკადკი, ურარტკი, ხეტტკი პისანიი დო დოე იეროგლიფოვ სტრანი კიმეტ/ დრეწვი ეგიპტა ს ცელწო ვნიკწუთ ვ თე დანწი, კოტორე კასაოტო ისტორიი ნაშეი სტრანი ვ თე დალეკიე დწი . ი სოგლასწა ს ტოკოი ვრენი პროფ. მ. დჟანაშვილი ო ტომ, ტო ნაშ სოვრეწწნი ეტნოს კარტუ/კარტუელი იწვეწა პროდოლჟენიემ ეტნოსა დრეწვი ცარტვა კარდუ/კარდუნია კლინოპისწვი იწოტნიკოვ. ვ ეტომ ოსობენწო უბედილასწა ვო ვრეამ მოეო ნედავწვი ვიზიტი ვ ობლასწ, გდე ესწ ისოკო რეკი, იწვეწვი პო იმენი ევფრატ, ა პო კლინოპისწვი იწოტნიკამ, პო იმენი რეკი პურანუნუ. ისოკო ევფრატა რასპოლჟენ თამ, გდე ნაოწოწიწა სოვრეწწნი იუგო-ვოსოტოწნი კრეი რესპუბლიკი ტურციი უ გრანიცი სტრანი სურია (სირია). ი უბედწა, ტო პო კრეიწვი მერე, კაკაი-ტა ტაწწ მესწოწი ნასელენიი ტოგო კრეი დეიწვიტელწო პოწინე ნაში ეტნიკესკი როდსტვენწნიკი, სუდო პო იხ ვწეწწწი, პო ტერამ ლიწა, პო

антропологическим характеристикам, их походке, манере поведения. В данной публикации привожу выдержки из одного исследования профессора М. Джанашвили, касающиеся древней обширной территории нашего этноса, древних наименований регионов нашего народа. Обращаю внимание читателей на то, что современное наименование на английском языке нашего этноса – Georgian – отражает лишь наименование, известное лишь с первого века, и то – не для всего нашего этноса, а лишь ее части, проживающей в первом веке у озера Урканиа (нынешнее наименование Озеро/«Море» Каспия. О том упоминал политический деятель римской империи по имени Тацит. С учетом времени появления наших основных наименований, уместно именовать наш этнос и нашу страну Аиаколхетикардугеоргия страной на всех языках.

**Ключевые слова:** Евфрат//Пурануну//Диджлат//Фират.  
Карду//Кардуниа. Мосе Джанашвили. Гурджи//Курджи.

მ კ ო ნ ო მ ო კ დ

**Nino Kobaidze, Dina Aslamazishvili**

## **DRIVING FORCES OF CULTURE IN GEORGIAN ORGANIZATIONS**

**Keywords:** culture, organizational culture, driving forces, strategy, management

It has been pointed many times that culture must be one of the most important things that to be addressed by any representative who is going to start or develop business. Culture matters – it is already not an assumption, but more a fact, as Journal “Elsevier” states, “Cultural identity is described as the perceived acceptance into a group that share a system of language, symbols, rituals, norms and values”<sup>1</sup>. Cultural identity makes culture an important mechanism of providing patterns for human behavior, communication, activity. These are the three issues brought to organizations nowadays, as organizations are built up by people and are managed by people. Therefore every organization has a set of norm and values to define how individuals act and how companies deal with everyday cultural issues in times of having strong management and well organized strategic system within the business. David J. Hickson’s words are absolutely correct when he mentioned that the world is getting smaller and horizons are getting wider, especially management horizons<sup>2</sup>. Culture is an indivisible part of Human, and in that role indivisible part of management. The impact of culture in achievement and success is one of the most debated subjects for Georgian organizations. In spite of defining and presenting some explanations and meanings of culture and organizational culture there is still need of measuring core cultural characteristics that have to be applied in successful businesses. These criteria are: sensitivity to others, generating new ideas, acceptance of taking some risks, customer oriented value, efficient communication network and accordingly building up long run commitment. According to subscribers of “Harvard Business review”<sup>3</sup>, ‘the ability to communicate’ is more important

---

<sup>1</sup> (Ehrenfreund P. 2010)

<sup>2</sup> (Hickson 1995 )

<sup>3</sup> Harvard Business Review: <http://hbr.org/>

factor rather than ambition, education, and capacity of hard work. However change still occurs in developing and improvement processes. But that isn't the main question why these changes take places. More crucial issue is how to deal with organizational cultural issues which terribly need to be developed and improved strategically in order to achieve the main vision and mission of the companies. As Edward T. Hall identifies in his book "Beyond Culture" two related crisis in today's world: the first one concerns population (environment) and the second one is the relationships of humankind in the society<sup>4</sup>. His researches confirms that the sea, the air, the waterway, the land and what it produces have all related to mankind's issues and the technologies won't be able to solve this problem because it's human problems.

Culture can't be defined in a simple way to describe its main content since the fact that different individuals perceive their cultural values in different ways. Similarly many researchers' findings are different from each others, like Edgar Schein and Daniel R. Denison always compromise about the cultural definition. Culture is a driving force that shapes the strategies in the business and behaviors in the humans and also communication between business and customers. Organizational culture is relative aspect consisting of attitudes, values, behavioral norms, and expectations shared by organization members which is sometimes called corporate culture. As it has been pointed out in business management books the term 'culture' first appeared in US management by Robert R. Blake and Jane Mouton<sup>5</sup>, what is later called by Geert Hofstede in Organizational Behavior as 'climate'. As Hofstede measured corporate culture in his research, he clearly identified the main characteristics such as: holistic, historically determined, and related to anthropological concept, socially constructed, soft and consistent (difficult to change)<sup>6</sup>. The outstanding novelty has been understood in an organizational cultural concept as one integrated conception which is driving corporate strategies in appropriate ways. Additionally corporate culture has acquired the position as structure, strategy and control. Karl Edward Weick (Social Psychology of Organizing, 1985) also proved that culture and strategy are half overlapping constructs<sup>7</sup>. However there can be some probability of arising risks caused by behavioral differences within the organization. It

---

<sup>4</sup> (Hall 1989)

<sup>5</sup> (Blake 1964)

<sup>6</sup> (Hofstede 2010)

<sup>7</sup> (Weick 1985)

means that cultural behavior may shape the strategy in the business. According to Hall's researches anthropologists use primarily non-mathematical models that are embedded in culture, since culture is itself a chain of situational models for behavior and thought. In spite of presenting various arguments of implication and interrelationship of culture and organizational culture it's still remaining the compromising question. Does behavior influence on organizational culture or vice versa, organizational culture can create and shape behavior. No matter which of them may have greater impact but it matters that both as culture as organizational culture drive the success of the company in the 21<sup>st</sup> century.

As a result there pop up the ideas regarding the concept of corporate culture that can be defined as a tool of cultural forces used in organizational performance. This tool facilitates the management to increase commonality within the strategic goals and drives the workforce in the same direction for achieving the aimed vision. Additionally management experts associate organizational culture with the roots of trees. As Daniel R. Denison made a comparison between the roots of the trees and culture he stated that what roots accomplish for the lives of trees, culture does for organizations<sup>8</sup>. Roots supply steadiness and sustenance for trees; culture provides stability and strength for organizations. Culture supports and feeds the whole thing that goes on within the business. As one expert puts it, the strength of a firm's 'root system' ultimately shapes and determines its ability to perform in the marketplace. Considering all factors in organizational culture is the way to clarify individual attitudes, generates commitment to an organization's mission and reinforces the standard of behavior. Cultural forces setting up the system of organizational culture where the customer orientation must meet result orientation. As Hofstede model says: 'staying close to the customers'. This model will help to create similar organizational culture to fit customer behavioral culture effectively. Corporate culture should reinforce the strategy and structural design that the organization needs to be effective within its environment. For example, if the external environment requires flexibility and responsiveness, such as the environment for Internet-based companies like eBay, the culture should encourage adaptability. Edgar Schein believes that if there is correct relationship among cultural values, organizational strategy and structure,

---

<sup>8</sup> (Denison 1990)



and the environment, then it will be easier to enhance organizational performance<sup>9</sup>.

The major reflection of my researches in cultural issues and organizational culture is perfectly positioned in Georgian organizations if they take it into account seriously. Internal and external environment of the Georgian organizations are constantly changing based on the global motives that makes the Georgian companies to shift their directions in an appropriate way. Organizational Culture can be assessed along numerous dimensions, such as flexibility and stability and strength of internal and external environment of the organization. According to Cameron and Quinn (1999) there are four types of culture related to some different characteristics such as: adaptability, mission, clan, and bureaucratic. These four categories connect to the main issues among cultural values, strategy, structure, and the environment. Each of the dimensions can be flourishing, depending on the requirements of the external environment and the organization's strategic focus.

It must be mentioned that Georgian cultural dimensions are formed by its pre-historical movements and accordingly human and mental behaviors have been formed based on the acquired knowledge and experience. Nowadays cultural movements are going pretty fast into global perspective. This globalization process impacts and encourages cultural issues as well. However Georgian culture is still in developing processes, therefore cultural behavior and organizational culture are distinguished by some specification. In order to drive Georgian culture effectively in business perspective, the Georgian organizations must consider interrelationship between internal and external environment whereas culture plays a crucial role in every aspects. For example: in the internal environment of the business, management needs to focus on HR department in times of selecting, recruiting and training processes where the cultural behavior is reasonably considerable for effective outcomes. The main idea is that cultural forces drive us as a customer or as an organization without telling us that we are going in the 'Georgian cultural Way'. But cultural consequences are psychological process. Without realizing the people are managing and people are managed in some certain ways because of having the certain style of culture. In order to add some values to our business or just any organizations, we must deliberately act and reacting some cultural challenges. Additionally organizations must look at individual departments within the company for putting some cultural stuff in different ways such as: marketing needs to find cultural taste in times of being aware about the

---

<sup>9</sup> (Cameron and Quinn, 1999)

products or services and then create and use such marketing tool which will be acceptable and influencing on Georgian consumers. Another aspect can concern communication which is tough model in every culture. Communication refers as consumers as employees as well within the companies and certainly relationship with the business external parties such as suppliers, competitors and distributors. Culture is directly connected to communication performance. For example: in western countries the relationship between sellers and buyers are formed in diverse traditions unlike in Georgia, the distance is very close in buying process where the sellers are trained in different ways for satisfying their customers effectively and in Georgian market sellers need to be trained in other ways for not to annoying the consumers by plenty of questions.

Strong culture and organizational culture should be able to drive as customers for business perspective as employees as well. According to Hofstede's theory promotion and dismissal can be considered as one of the important part of corporate culture in order to drive the employees in effective habits<sup>10</sup>. It can be helpful and productive way if the Georgian managements will conduct the corporate culture according to Hofstede's dimensioning where is shown some reasons for promotion such as: personality, performance, and commitment to the organization, creativity, collegiality, diplomas and seniority. Although there are reasons for dismissal such as: stealing, alcohol during working hours, poor performance, and conflict with the boss and sex with a subordinate. However it can't be possible to formulate same strategies and plans in every organization. It mainly depends on the size and the nature of the organization. The bigger organizations foster the more professional cultures. Strong cultures can be assessed to smaller labor unions where the managers are acquired higher educational level and age, therefore their score higher on specialization. Additionally the managers with professional culture are taking advantages to spend the most of their time on meetings and person to person discussions. The cultural driving forces also reflect on demographics of employees and managers, nationality, industry and the market. But these factors are tightly related to organization structure and control systems.

Nowadays Georgian culture is influenced by external forces that has created mix and merged with 'modern' or 'western' culture. It has brought more ambiguity in time of setting corporate culture for local market. Merged cultural forces on the other hand makes hard to identify original and modern cultural objectives amongst the humans. Like in compound

---

<sup>10</sup> (Hofstede 2010)

culture behavior is shaping with different words and actions in communication processes, also attitudes of humans are differentiated according to their quality measurement, like what Georgian consumers used to like several years ago they are evaluating the same stuff in different ways. There are some norms as well that have been kept by Georgian people in certain ways but because of some external influences and changing life style the norms have also been shaped into other ways. For example: the way how to hold the meeting or how to reward the person has been conducted by different approaches. Value has been found out changed within the Georgian organization compared to previous Georgian management. This kind of changes have been caused by sever competitiveness in the market. However corporate culture is distinguished into two parts: as a toxic organizational culture and as a healthy organizational culture. We need to mention in this article that based on my researches the general pictures shows that Georgian organization mostly have been using toxic organizational culture at the background of some organic design practices, which demonstrates the overall need for change. It means that there appears more flexibility and demand for a team-work along with rigid formal rules and norms made up by the management whereas with the value of people placed in the bottom. The question is how to convert Georgian toxic organizational culture into healthy organizational culture. The management requires having some basic knowledge to empower the employees when is necessary. For example: everyone in the companies must be open and humble, individuals must be accountable for responsibilities in their actions, employees should have capability to take some risks, mistakes have to be taken tolerantly for giving them more learning opportunities, also collaboration and integrity between various units have to take place continuously. If the Georgian organizations use the healthy cultural approach in their corporate culture, they will be able to drive the workforce for business perspective.

Another considerable factor in Georgian organization is that mostly only dominant culture has been addressed by management. If we look through close future we'll realize that Georgian organizations will have to drive their cultural forces in multidivisional ways. Since our country is starting up to increase international trade and open the entrance for foreigners, the Georgian organizations must take into account their subcultures too. The main issue is not to be driven Georgian culture by subcultures but to drive subculture by dominant culture. Even if the community gets larger and larger, Georgian organization must focus on their own corporate culture, because once the new founders are appearing in the market with different cultural ideas the question spontaneously comes in our mind: How do

founders influence organizational culture? Well, it's simple process. The founder comes up with some new ideas and brings others who share the main vision of the business, where all members starting to develop the planned strategy and once the business grows, others join the workforce who had been told about the company's vision and mission. So the corporate culture is driving the workforce and nor the individuals driving the corporate culture. In the ongoing process where the Georgian culture is under changing course and accordingly organizations are kind of losing their directions, they have to answer three main questions: Who we are? What we do? Where are we headed? After answering these questions it'll be much easier to shape corporate culture that drives as employees within the organization from internal environment as customers as well from the external environment.

It's obvious that corporate culture always change in order to meet customer expectation effectively, since the developing processes are requiring some innovations. In the same time cultural forces must keep its power within the organization and to external subordinates. In addition any changes must lead the organization to success even through organizational cultural changes. In this article we have reported on a piece of ordinary research in relation to the amount of speculation offered in the literature, such research has been too rare. Our results, we believe, contribute to demystification of the organizational culture construct, changing it from a passing fad into a regular element of the theory and practice of management in organizations.

### **Works Cited:**

1. Blake, R. and Mouton, J. *The managerial grid: key orientations for achieving production through people*. Houston, Texas : Gulf, 1964.
2. Denison, Daniel R. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. 1990.
3. Ehrenfreund P., Peter N., Schrogl K.U., Logsdon J.M. "Cross-cultural management supporting global space exploration." *Elsevier Acta Astronautica*, 2010: 245-256.
4. Hall, Edward T. *Beyond Culture*. Anchor Books Editions, 1989.
5. *Harvard Business Review*.
6. Hickson, D. J. and Pugh, D. S. *Management Worldwide: The Impact of Societal Culture on Organizations around the Globe*. Harmondsworth: Penguin, 1995 .
7. Hofstede, Geert H. *Cultures and organizations*. McGraw-Hill, 2010.
8. Quinn(1999), Cameron and.

9. Schein, Edgar H. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: «Jossey-Bass. A Wiley Imprint», 2004.
10. Weick, Karl E. *The social psychology of organizing*. McGraw-Hill, 1985.
11. Cameron and Quinn (1999)

ნინო კობაიძე, დინა ასლამაზიშვილი  
ორგანიზაციული კულტურის მამოძრავებელი ძალები ქართულ  
მენეჯმენტში

### რეზიუმე

კულტურა – ეს განუყოფელი ნაწილია ადამიანის, რომელიც მკვიდრდება ორგანიზაციებში სისტემატიური სახით სხვადასხვა სიმბოლოებით თუ პროგრამებით, თუმცა აღსანიშნავია რომ ორგანიზაციული კულტურა იმართება ისევე ადამიანების ზავკლენით. თანამედროვე ბიზნესში მენეჯმენტმა უნდა მიიღოს ეფექტური გადაწყვეტილება, ორგანიზაციული ღირებულებების გათვალისწინებით, ბიზნეს პროცესების მართვაში. ქართულ ორგანიზაციებში იმ ყველა გარემოების გათვალისწინება (საერთაშორისო სტანდარტების დაცვა, კონკურენცია, სტრატეგიების და სერვისის ღირებულების აუცილებლობა) ესმარება ქართულ კომპანიებს გააუმჯობესონ ორგანიზაციული კულტურის ღირებულება. ეს სტატია მიმოიხილავს მიღებული მოდელების დანერგვას და გამოყენების შესაძლებლობას, აგრეთვე პროცესების მართვას ორგანიზაციული კულტურის ღირებულების საფუძველზე.

საკვანძო სიტყვები: კულტურა, მამოძრავებელი ძალები, სტრატეგიები, ორგანიზაციული კულტურის მართვა.

რეცენზენტი: პროფესორი თამაზ უზუნაშვილი, ქართულ-ამერიკულ უნივერსიტეტი

**ნინო კობაიძე, დინა ასლაშიშვილი**  
**ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ КУЛЬТУРЫ В ГРУЗИНСКИХ**  
**ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**Резюме**

Культура – это неотъемлемая часть Человека. В виде программ и символов она проникает в организации, которые состоят из людей и управляются людьми. В современном бизнесе менеджмент должен эффективно принимать решения о ценностях организации, равно как и о бизнес процессах. В грузинских организациях с осознанием новых препятствий и возможностей (международный уровень компаний, конкуренция, необходимость управления качеством и сервисом, стратегии) приходит и понимание важности организационной культуры. Статья представляет обзор возможных к применению моделей и процессов управления организационной культурой, также рассматривает некоторые ситуации в грузинских организациях.

**Ключевые слова:** культура, организационная культура, движущие силы, стратегия, менеджмент организационной культуры

**Рецензент:** Профессор Tamaz Uzunashvili, Грузинско-Американский Университет

**Eka Nadareishvili, Nino Kobaidze**  
**Holistic Marketing and Its Importance to Georgia's Apparel Sector**  
**Development**

Marketing does represent an evolving and vibrant discipline that cuts across every spectrum of life. This can serve as a justification why modern societies are getting more engaged in one form of marketing activity or the other. The latest advancement in technology has greatly contributed to a free flow of modern goods and services as well as information amid businesses and institutions, thereby turning the marketing environment into a global village (Ewah 2007 cited in Ewah & Ekeng 2009).

Marketing of the 21st century is distinct by its relationship orientation. With no shift in its essence, marketing is redirecting its efforts of increasing organizational performance through the development of long-term relationships with all important parties such as suppliers, customers and other stakeholders (Nikolae *et.al* 2009).

One of the latest directions in modern science of marketing is the notion of holistic marketing which emphasizes the importance of interaction with the public. Public today covers a broad range and encompasses all related parties that facilitate the effective implementation of business. Elaboration and implementation of holistic marketing is directly linked to unique opportunities offered by developing high technology and customer relationships management system (Krikovcev 2011). As a result today companies have a chance to constantly remain in touch with the target group, and with gained information develop and maintain numerous perspectives.

To remain competitive in rapidly developing environment companies need to adjust to new requirements that consider not only maintenance of required skills but the development of new mindsets and attitude with the focus on the importance of marketing principles which serve as basis for success and stipulates the long term existence. The basic marketing principles paved the way for evolving a holistic marketing as a way to better contribute to business goals achievement. In holistic marketing all relevant marketing activities starting from product development to sales are viewed as a unity essential for achieving focus.

Holistic marketing concept views marketing as a complex activity with the acknowledgement that everything matters and attempts to develop and sustain numerous perspectives on the company's commercial activities. Holistic marketing underlines the importance of integrated perspective in order to design and implement an effective marketing. Hence, the key

strength of holistic approach is reflected into its broad perspective leaving more room for flexibility and ability to look at challenges and opportunities from various positions (Business Dictionary).

Today Georgia's apparel industry is in desperate need of holistic marketing. Mawson (2013) recognizes the following benefits of the holistic marketing approach: better achieved focus & direction, happy and satisfied customers, attraction of new business, more professional image, source of differentiation from competitors, growing awareness of business, creation of the right environment for success and motivational support. Georgia's apparel industry does need all these benefits associated with the holistic marketing in order to turn into a successful industry capable of competing with the global competitors.

Koler and Keller ( 2006 cited in Nigam 2013) noted that there are several components of holistic marketing such as: 1 Relationship Marketing – which brings together customer service, quality and marketing, 2 Integrated Marketing – to deliver value to customers, 3 Internal Marketing – appropriate principles implemented a company, 4 Social Responsible Marketing – ensure social welfare of customers.

Today the most value and benefit stemmed from holistic marketing approach is the long term bond with clients, since success and long stance on the market hinges on ability of businesses to shift their strategy from focusing on product portfolios to focusing on customer portfolios. Holistic marketing approach integrates different mediums interaction with the focal point that instead of multiple planners and groups working independently for the same campaign, a single group can better evaluate all mediums in order to determine the highest return on investment. Hence holistic marketing focuses on the extensive correlation and interrelationship with firms marketing plan, customer service and internet advertising with core customer orientation (Nigam 2013) .

Observation of Georgia's apparel manufacturers revealed need for holistic approach to existing challenges which are reflected in poor understanding of target market and inability to meet the international apparel industry need both in terms of quality and quantity. Local apparel manufacturers mostly are engaged in transactional marketing which is being changed to relationship marketing that requires new approach and understanding of business and the importance of long term relationship with the market.

Meeting target groups' demand forces companies to be more engaged in a complex, diversified set of connections not only with beneficiaries but also with the community, surrounding environment, government and legislation that shape holistic orientation of contemporary



marketing. Holistic marketing involves development and implementation of effectively combined and correlated marketing programs, processes and measures (Nicolae et.al 2009).

As noted by Chajka (p1. 2013) “holistic marketing requires strong involvement of stakeholders in decision making, decentralization and constant feedback to management, interactivity of all elements of the system recognizing the importance of each element, it is considered as a model of integrated planning, development and implementation of marketing programs, processes and activities with deprivation of rigid centralization”.

Opposite to this statement local apparel manufacturers fail to ensure a strong involvement of stakeholders. The underestimation of marketing principles and the absence of strong marketing programs results into weak positioning both at the local and international market, weak understanding of target market and lack of loyalty from customers. The absence of holistic marketing deprives the apparel sector of correlated marketing programs and of streamlined marketing channels to ensure dissemination of clear and consistent message to target group. Local apparel manufacturers need to start understudying the importance of holistic marketing approach and the value of integrating all related activities into every day working process, since survival in light of harsh competitions from low cost countries largely depends on flexibility and commitment to target group requirements.

There is an apparent need for the local apparel industry representatives to understand and comprehend a holistic concept of marketing as basis of integrated interactions with client firms. This largely poses a need on local factories for designing or changing marketing strategies in order to make them more efficient and consistent with the modern developments. Initially, it requires the better understanding of general marketing principles and implementation of the following relevant activities such as: the growth of marketing science, the growth of holistic marketing, the rise of partner relationship marketing and customer relationship marketing, determination of new points of differentiation and positioning on the base of consumption chain analysis, creation of customer-centered brand management and a market-driven organization supported by successful change program (Beba & Mira 2007).

Holistic marketing is considered as an integrated marketing approach with the focal point of amalgamating all aspects of marketing and marketing strategies. It envisages the holistic view of all internal processes and often involves a broader view of the circumstances and the long-term goals of a company. With the smart holistic marketing approach local

apparel manufacturer will be given a chance to create healthy environment within the factories, establish effective communication between the various teams and thus eliminate the lack of contact which often results into product failure. It will facilitate the implementation of expansion strategy on account of keeping satisfied and loyal customers. While being at the current slow revival path local apparel industry key players face an urgent need to fathom the value of holistic marketing and view it as a part of essential step that serves as a bridge between the current and desired state.

## References:

1. Beba, R. & Mira, R. 2007, "The Positioning of Serbia", *Zbornik Matice Srpske za Društvene Nauke*, (2007) 123, p 123, [Online]. Available at: <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/0352-5732/2007/0352-57320723123R.pdf> [Accessed 11.16. 2013].
2. Chajka, P. 2013. "Holistic Marketing and its Importance in The Functioning of Universities", *Marketing i Menedžment Inovacij*, (4),3, pp 53-54, [Online]. Available at: [http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2013\\_3\\_53\\_60.pdf](http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2013_3_53_60.pdf) [Accessed 11.16. 2013].
3. Ewah, S & Ekeng, A. 2009 "Problems and Prospects of Marketing in Developing Economies: The Nigerian Experience, *International Journal of Business and Management*, (4) 9, p 187, [Online]. Available at: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/3788/3399> [Accessed 11.16. 2013].
4. Nicolae. A. Loan F. Florin, M & Liyiu.P. 2009. "A Holistic Approach in Relationship Marketing in Launching Luxury New Product", *Annals of the University of Oradea : Economic Science*, (4), 1 , pp 808-809, [Online]. Available at: <http://steconomice.uoradea.ro/anale/volume/2009/v4-management-and-marketing/163.pdf> [Accessed 05.09. 2013].
5. Nigam, A. 2011. "Holistic Marketing of Software Products: The New Paradigm", *IJCSMS International Journal of Computer Science & Management Studies*, (11) 01, pp 3-4, [Online]. Available at: <http://www.ijcsms.com/journals/Paper1.pdf>, [Accessed 11.16. 2013].
6. Krikovtsev, A. 2011. "Holistic Marketing in the Business Interaction Between Enterprises", *Marketing i Menedžment Inovacij*, (2) 4, pp 85-86, [Online]. Available at: [http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011\\_4\\_1\\_85\\_89.pdf](http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_4_1_85_89.pdf) [Accessed 11.16. 2013].

## Websites

7. Business Dictionary, [Online]. Available at: <http://www.businessdictionary.com/definition/holistic-marketing.html#ixzz2lUjI6z6>. [Accessed 11.23. 2013].
8. Mawson, H. "Holistic Marketing – Background" [Online]. Available at: <http://www.holisticmarketing.org.uk/benefits.html> [Accessed 11.23. 2013].
9. "What is Holistic Marketing", [Online]. Available at: <http://www.wisegEEK.com/what-is-holistic-marketing.htm> [Accessed 11.16. 2013].

ეკა ნადარეიშვილი, ნინო კობაიძე  
ჰოლისტიკური მარკეტინგი და მისი მნიშვნელობა ქართული  
სამკერვალო სექტორის განვითარებისათვის

## რეზიუმე

მარკეტინგი სულ უფრო და უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს სწრაფად განითარებადი გარემოს ფონზე, სადაც ტექნოლოგიურმა წინსვლამ ბიზნესს გარემოს ფუნქციონირება წარმოუდგენელი გახადა ძლიერი მარკეტინგული მიდგომების გამოყენების გარეშე.

21 საუკუნის მარკეტინგი განსხვავებულია, მისი არსი უცვლელი დარჩა თუმცა განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო მომხმარებელთან და სხვა მნიშვნელოვან მხარეებთან გრძელვადიანი ურთიერთობების დამყარებას.

მარკეტინგის მიმდინარეობაში ერთ-ერთი უახლესი მიდგომაა ჰოლისტიკური მარკეტინგი, რომელიც კიდევ ერთხელ ხაზს უსმევს საზოგადოებასთან ურთიერთობის და გრძელვადიანი ურთიერთობების დამყარების მნიშვნელობას. ჰოლისტიკური მარკეტინგი განიხილავს მარკეტინგს როგორც კომპლექსურ აქტივობას, სადაც ყველაფერი უნდა იქნეს გათვალისწინებული.

მოცემულ სტატიაში განხილულია ჰოლისტიკური მარკეტინგის არსებობის მნიშვნელობა საქართველოს სამკერვალო ფაბრიკის განვითარებისათვის სწრაფად განვითარებად და კონკურენტულ გარემოს ფონზე.

საკვანძო სიტყვები: ჰოლისტიკური მარკეტინგი, ქართული სამკერვალო სექტორი.

რეცენზენტი: პროფესორი დინა ასლამაზიშვილი, ქართულ ამერიკული უნივერსიტეტის ბიზნეს სკოლა.

**Ека Надареишвили, Нино Кобаидзе**

**Холистический маркетинг и его значительность для сектора одежды Грузии**

### **Резюме**

Значительность маркетинга увеличивается на фоне быстро развивающейся среды, где технологические успехи и принципы маркетинга оказываются главной опорой для функционирования бизнеса.

Маркетинг 21-го века отличается от обычного маркетинга, так как особое значение придаётся долгим отношениям с потребителями и с другими значительными сторонами и участниками.

Одним из новейших принципов маркетинга является холистический маркетинг, который ещё раз подчёркивает значительность отношения с публикой. Холистический маркетинг рассматривает маркетинг как комплексную активность где всё имеет значение.

В данной статье обсуждается значительность холистического маркетинга для развития Грузинских швейных фабрик на фоне быстро развивающейся среды.

**Ключевые слова:** Холистический маркетинг, швейный сектор Грузии.

**Рецензент:** Профессор Дина Асламазишвили,  
Грузинско-Американский Университет, Бизнес Школа.

ეკა აბუსაძე  
საბარემო ვაჭრობის რეჟიმების ინფორმაციული  
უზრუნველყოფა

დღეს საქართველოში, პრაქტიკულად ყველამ, ნებით თუ იძულებით, ბიზნესს, უმეტესად კი კომერციას მოჰკიდა ხელი. მეწარმეობითი საქმიანობა, სამწუხაროდ, ჩამორჩება დროის მოთხოვნებს. საბაზრო ურთიერთობებმა სრულიად ახალი, ჩვენთვის თითქმის უცნობი მოთხოვნები წარმოშვა. ახალ მოთხოვნებს კი ახლებური, დროის შესაბამისი ხედვა და მართვა სჭირდება. საქართველოში თანდათანობით იქმნება და იხვეწება ბიზნესის განვითარებისათვის მეტად აუცილებელი სამართლებრივი ბაზა; ტარდება ეკონომიკური რეფორმები; მუშავდება მიზნობრივი პროგრამები, მოდელური, კონცეფციები; ქვეყანა ერთიანდება საერთაშორისო ორგანიზაციებში; ჩნდება იმედის მომცემი ტენდენციები.

ეკონომიკური პრობლემის გადაწყვეტის უნიფიცირებული, მზა რეცეპტი არ არსებობს. საჭიროა ეროვნული კადრების კვალიფიციური მომზადება, მოწინავე გამოცდილებების გააზრება და ეროვნული თავისებურებების გათვალისწინებით განვითარების საკუთარი გზების ძიება.

კიდევ ერთ და მნიშვნელოვანი ვერც ერთი ქვეყანა დამოუკიდებლად, საკუთარი ეროვნულ საზღვრებში ჩაკეტილი ვერ განვითარდება. თუ გვინდა ეკონომიკურად ძლიერი ქვეყანა, თანამედროვე მსოფლიო მეურნეობაში უნდა ჩავეერთოთ. არა ფორმალურად, არამედ ჩვენთვის მისაღები ეკონომიკური ურთიერთობებით. ამისთვის კი აუცილებელია, შევიცნოთ ის პროცესები, რომლებიც დღევანდელ მსოფლიოში მიმდინარებს. ქვეყნებს შორის არსებული ეკონომიკური კავშირების გადრმავება-გაფართოება მთელი ცივილიზებული სამყაროს განვითარების განმსაზღვრელი პირობაცაა. ეს კავშირები კი დღეინადაც განახლებას განიცდის და თუმცა, მასში საკმაოდ არის ობიექტურიც და სუბიექტურიც, კეთილიც და ვერაგულიც, მართვადიც და სტიქიურიც, ხილულიც და შენიღბულიც, მათ გარეშე შეუძლებელია ნებისმიერი ბუნებრივი რესურსისა და ხელსაყრელი გეოპოლიტიკური მდებარეობის მქონე ქვეყნის ეკონომიკური აღმავლობა.

ამიტომ გვსურს თუ არა, როგორც გარდაუვალი აუცილებლობა, უნდა შევიცნოთ და ვისწავლოთ თანამედროვე მეწარმეობითი და კომერციული საქმიანობა.

საგარეო სავაჭრო ურთიერთობების თეორიების უმეტესობა მიდის დასკვნამდე, რომ თავისუფალი ვაჭრობა ქვეყნის კეთილდღეობას ამაღლებს. მის დადებით ეფექტებად მოიხსენიება, მაგალითად: წარმოებისა და მოხმარების ზრდადი ეფექტურობა, საწარმოს ოპტიმალური სიდიდის სწრაფი მიღწევა და ზრდადი კონკურენციით განპირობებული ინოვაციები.

საქართველო 2000 წელს გახდა ვაჭრობის მსოფლიო ორგანიზაციის სრულუფლებიანი წევრის ქვეყანა და თავზე აიღო ვალდებულებები სავაჭრო პოლიტიკის მექანიზმების გამოყენების პრაქტიკა შესაბამისობაში მოყვანა ორგანიზაციის ჩარჩოებში მიღებულ მრავალმხრივ შეთანხმებებთან. გარდამავალ პერიოდში საგარეო ვაჭრობის რეგულირების ინსტრუმენტები პერმანენტულ ცვლილებებს განიცდიდნენ, იცვლებოდა მათი გამოყენების როგორც სამართლებრივი საფუძვლები, ისე ადმინისტრირების მექანიზმებიც და მისი განმასხვრციელებელი უწყებებიც.[1]

საქართველოში ექსპორტ-იმპორტის კონტროლის მექანიზმების მრავალფეროვნებამ და არასისტემატიზირებულობამ ინფორმაციის დაქსაქსულობამ დაბადა იდეა. საგარეო ვაჭრობის რეჟიმების ინფორმაციული სისტემის შექმნა.

საგარეო ვაჭრობის სუბიექტებისათვის ძნელია მისდიონ ხშირ ცვლილებებს, რაც თავის მხრივ იწვევს საზღვრებზე საქონლის გადაადგილებისას უამრავი ბარიერის წარმოშობას, როგორცაა გადასახდელების ოდენობები, საჭირო ლიცენზიები და ნებართვები, მათ მოსაპოვებლად საჭირო დოკუმენტაციის მომზადება და სხვა. ინფორმაცია, რომელიც ასახავს ქართულ ბაზარზე იმპორტირებულ და ექსპორტირებულ პროდუქციას. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე აქტუალურად მიგვაჩნია სიღრმისეულად იქნას შესწავლილი საგარეო ვაჭრობის რეგულირების მოქმედი სატარიფო მექანიზმები. იდეის უდიდეს პრაქტიკულ ასპექტად შეიძლება ჩაითვალოს საინფორმაციო სისტემის შექმნა, რაც საშუალებას მისცემს საგარეო ვაჭრობის და მომავალში დაინტერესებულ სუბიექტებს წინასწარ მიიღონ ინფორმაცია კონკრეტულ საქონელზე ქართულ ბაზარზე, მასზე დაწესებული საგადასახადო განაკვეთების, საჭირო ნებართვების, ლიცენზიების, მათი მოპოვების პროცედურების თაობაზე ცალკეული სასაქონლო სახეობების მიხედვით.

ჯერჯერობით არ ჩატარებულა კვლევა, რომელიც მრავალმხრივ შეისწავლის სატარიფო მექანიზმების გამოყენების პრაქტიკას. მიზანი შეიქმნას იმპორტირებულ და ექსპორტირებულ პროდუქციის მონაცემთა ბაზის მართვის სისტემა Oracle-ში.

ქართული ბაზრის შესწავლისას და სტატისტიკური მონაცემებიდან გამომდინარე ზემოთ აღნიშნული საკითხის აუცილებლობა უფრო გაზარდა.

საქართველოში 11 ლიცენზირებული საბროკერო კომპანია, რომლებიც შუამავლობენ ბიზნესის სხვადასხვა სახეობებში. ხელს უწყობენ ოპერაციის განხორციელებას და შესაბამისი გარიგებების დადებას. საშუამავლო ბიზნესი ემსახურება ეკონომიკური აგენტების ინფორმაციულ უზრუნველყოფას, მათ შორის კონტაქტების დამყარებას და კონტრაქტების დადებას. შუამავალი ბიზნესმენი გასამრჯელოს იღებს არა მის მიერ ყიდვა-გაყიდვის აქტის განხორციელების შედეგად, არამედ იმისათვის, რომ მოძებნა და დააკავშირა ურთიერთდანიტერესებული ადამიანები, ამით შეასრულა საშუამავლო მომსახურება.[2] და ეს გასამრჯელო შესრულებული ოპერაციებიდან გამომდინარე საკმაოდ სოლიდურია.

ინფორმაციული სისტემა შეაუსრულებს შუამავლის გარკვეულ ფუნქციებს უსასყიდლოდ. რაც შეუწყობს ხელს დანახარკის შემცირებას და ზუსტ ინფორმაციასთან წდომას. რაც საშუალებას მისცემს საგარეო ვაჭრობის სუბიექტებს წინასწარ მიიღონ ინფორმაცია კონკრეტულ საქონელზე დაწესებული საგადასახადო განაკვეთების, საჭირო ნებართვების, ლიცენზიების, მათი მოპოვების პროცედურების თაობაზე ცალკეული სასაქონლო სახეობების მიხედვით და ამ საქონლის გადინებას ან შემოდინებას სხვადასხვა ქვეყნებიდან.

არჩევანი შევაჩერე მონაცემთა ბაზების მართვის სისტემაზე Oracle-ზე.

Oracle (Oracle Corporation) - ამერიკული კომპანია, მსოფლიოს უდიდეს ორგანიზაციების პროგრამული უზრუნველყოფის დეველოპერი.

კომპანია სპეციალიზირებულია მონაცემთა ბაზის მართვის სისტემებისა და პროგრამული უზრუნველყოფის კავშირებზე და ბიზნეს-პროგრამებზე. კომპანიის ყველაზე ცნობილი პროდუქტია - Oracle Database, რომელსაც კომპანია აწარმოებს თავისი დაარსებიდან.

ინფორმაციის მართვისთვის პროგრამული უზრუნველყოფის მსოფლიოში უმსხვილეს მიმწოდებელსა და მწარმოებელს აქვს სამი ძირითადი მიმართულება:

- 1) მონაცემთა ბაზების მართვის სისტემები - Oracle Database;
- 2) დამაკავშირებელი პროგრამული უზრუნველყოფის კომპლექსი - Oracle Fusion Middleware;
- 3) სრულადფუნქციონალური ბიზნეს-დამატებების ერთობლიობა – Oracle Applications.

თავის პროდუქციას კორპორაცია მსოფლიოს 145 ქვეყანაში ყიდის. მისი ტექნოლოგიები მთელ მსოფლიოში 275 000-ზე მეტ ორგანიზაციაში გამოიყენება. 2006 წელს მისმა გაყიდვების წლიურმა ბრუნვამ 12 მილიარდი აშშ დოლარი შეადგინა.[3]

ეს არჩევანი განაპირობა იმანაც, რომ იგი უნიკალური ტექნოლოგიებითაა აღჭურვილი, რის გამო იგი გამორჩევა სისწრაფით, მასთან მუშაობის სიმარტივით, მაღალი დაცვის საიმედოობით.

ამასთან ერთად Oracle-ში შეგიძლია შექმნა მძლავრი, თანამედროვე პორტალები, ინტეგრირება გაუკეთო სხადასხვა სახის დანართებს და შექმნა ერთიანი სისტემა. გაიცვალოს მონაცემები არც ისე საიმედო ქსელით. შეიქმნას მობილური, ანალიტიკური დანართები, ინფორმაციის საცავი, მაღალი დაცვის საიმედოობით, კოლექტიური სამუშაოსათვის ამ სისტემით შეუძლია ისარგებლოს საწარმოს ყველა მუშაკმა.[4]

ასეთი სისტემა - ინფორმირებულობა გაზრდის ამ სფეროთი დაინერესებას. გაზრდის საგარეო ვაჭრობის სუბიექტების რაოდენობას. რაც ქვეყნის კეთილდღეობას შეუწყობს ხელს.

ლიტერატურა

**References:**

1. saqarTvelos sagareo saqmeTa saministro [www.mfa.gov.ge](http://www.mfa.gov.ge) - ukanasknelad gadamowmebul iqna – 05.06.2013
2. trastis warmoSobis istoriuli wyaroebidan. <http://trust-nz.com/trust-history.html> - ukanasknelad gadamowmebul iqna – 05.06.2013
3. [www.oracle.axoft.ru](http://www.oracle.axoft.ru) - ukanasknelad gadamowmebul iqna – 05.06.2013
4. Рик Гринвальд, Роберт Стаковьяк, Гэри Додж, Дэвид Кляйн, Бен Шапиро, Кристофер Дж. Челья. Программирование баз данных Oracle для профессионалов. Диалектика. Москва-Санкт-Петербург-Киев. 2007 - ukanasknelad gadamowmebul iqna – 05.06.2013



**Eka abesadze**  
**Information Support for Foreign Trade Regimes**

**Summary**

The problem of diversified export-import control mechanisms in Georgia, as well as uncoordinated information has given rise to an idea to create an information system for the foreign trading regimes.

Foreign trade subjects find it difficult to catch up with frequent changes resulting in numerous barriers to the goods moving across the borders, such as high taxes, necessary licenses and permits, compiling the documents necessary to obtain them, etc. as well as information about the imported and exported goods on Georgian market. Following the above-mentioned, we think that in-depth study of the effective tariff mechanisms regulating foreign trade is topical. Designing the information system allowing the subjects of foreign trade and perspective subjects in advance gaining the information about the tax rates, necessary permits, licenses and procedures for concrete types of goods and needed information about the import and export of the given kind of production on the Georgian market can be considered as the greatest practical aspect of the idea.

Out of the database management systems, I have chosen Oracle.

My choice, among other things, was due to the unique technologies of Oracle, ensuring its swift and simple operation and high degree of reliability.

**Keywords:** export-import control, foreign trade, Georgian market

**Reviewer:** Professor Keti Mdinardze, Georgian Technical University

**Ека Абесадзе**

## **Информационное обеспечение режимов внешней торговли**

### **Резюме**

Идея создания информационной системы внешней торговли зародилась в связи с существующим в Грузии разнообразием и несистематизированностью механизмов контроля экспорт-импорта.

Субъектам внешней торговли трудно следовать частым изменениям, которые при перемещении товара на границе вызывают много преград, такие как количество платежей, соответствующие лицензии и разрешения, подготовка документов, необходимых для их получения, а также информация об импортируемой и экспортируемой продукции на грузинском рынке. Исходя из вышеизложенного, считаем актуальным глубокое изучение действующих механизмов тарифов регулирования внешней торговли. Практический аспект идеи заключается в создании информационной системы, обеспечивающей субъектов внешней торговли, а в дальнейшем и других заинтересованных лиц информацией об отдельных видах товара, представляющих для них интерес.

Мой выбор пал на систему управления базами данных ORACLE. Этот выбор был предопределен тем, что эта система оснащена уникальными технологиями, благодаря которым она выделяется скоростью, простотой работы и высокой надежностью защиты.

**Ключевые слова:** контроль экспорт-импорта, внешняя торговля, грузинский рынок.

**Рецензент:** Профессор Кети Мдинарадзе, Грузинский технический университет.

## ეკა აბუსაძე

იმპორტ-ექსპორტის რეჟიმების ინფორმაცია მონაცემთა  
ბაზისთვის

მსოფლიოში, ყოველწლიურად მონაცემების რაოდენობა ორჯერ იზრდება. მიუხედავად იმისა, რომ იგი შეიძლება გადავაქციოთ საჭირო ინფორმაციად, სარგებელი ცოტაა, რადგან ინფორმაცია თავისი უზარმაზარი მოცულობისა და ქაოტურობის გამო ვერ გამოდგება გადაწყვეტილებათა მიღებისას. ბიზნეს-ინტელექტისა და მონაცემთა საცავების საშუალებები მოწოდებულია საჭირო ინფორმაციისა და მონაცემების მოსაპოვებლად. რა თქმა უნდა ისინი ვერ შეძლებენ ადამიანის სრულ შეცვლას, თუმცა დიდ როლს თამაშობს დროული და ოპტიმალური გადაწყვეტილებების მიღებისას.

ეკონომიკური ინფორმაციის მონაცემთა ბაზად გადაქცევა და მისი საჭიროებისამებრ მართვა აუმიჯობებს არაფორმალურ გადაწყვეტილებათა მიღებას.

საინფორმაციო ტექნოლოგიები (საშუალებები და მეთოდები) კი, ინფორმაციის კონსოლიდაციის და ბიზნეს-მომხმარებელთა წვდომას უზრუნველყოფს.

მონაცემთა ბაზების საინფორმაციო სისტემა აუცილებელი ინფორმაციის შეგროვების, შენახვის, გადამუშავებისა და გაცემის, მართვის ფუნქციას ახორციელებს. ეკონომიკური სისტემის მართვის პროცესი, როგორც სისტემის ელემენტებზე მიზნის მისაღწევად მიზანმიმართული ზემოქმედება, შეიძლება ინფორმაციული პროცესის სახით წარმოვადგინოთ, რომელიც გარემოს, მართვის ობიექტსა და მართვის სისტემას ერთმანეთთან აკავშირებს. ამასთან, გარემო და მართვის ობიექტი ინფორმაციას უგზავნის მართვის სისტემას, მისი მდგომარეობის შესახებ. მართვის სისტემა მიღებულ ინფორმაციას აანალიზებს, მართვის ობიექტზე მმართველ ზემოქმედებას გამოიმუშავებს, პასუხობს გარემოს ზემოქმედებაზე და საჭიროების შემთხვევაში, მთელი სისტემის მიზნისა და სტრუქტურის მოდიფიკაციას ახდენს.[1]

მონაცემთა ბაზები ბიზნესში სხვადასხვა მიზნებით გამოიყენება. უმეტესწილად ისინი მონაცემთა ბაზების შექმნის და კონკრეტული ავტომატიზირებული მოქმედების

ტექნოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენენ. თუმცა ბიზნესის საინფორმაციო სისტემები არა მხოლოდ მონაცემთა ბაზის ჩამოყალიბების ეფექტური და ხელმისაწვდომი შესაძლებლობაა, არამედ ბიზნესის მიზნებით საინფორმაციო და კომუნიკაციური ტექნოლოგიების გამოყენების აქტუალურ და პერსპექტიულ საკითხს წარმოადგენს.

ინტერნეტმა ბიზნესისათვის საინტერესო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა და მისი მოძიებისთვის აუცილებელი დროის შემცირება განაპირობა. მონაცემთა ბაზები ბიზნესში სხვადასხვა მიზნებით გამოიყენება. მაგალითად, ვაჭრობაში, ტურიზმში და სხვა. თითოეულ სფეროს საინფორმაციო სისტემა ინფორმაციის მოწოდების და დაწესებულების ავტომატიზებულ მუშაობას უზრუნველყოფს. პროგრამა მიზნად ისახავს კონკრეტულ ეკონომიკური სფეროს ერთიანი საინფორმაციო სივრცის ჩამოყალიბებას.

საკითხის დაკვირვებული შესწავლისას ვლინდება მნიშვნელოვანი პრობლემა – არის ბიზნესის სფეროები, რომლებიც ნაკლებად არის პროგრამული გადაწყვეტილებების არსებობის მიუხედავად სრულფასოვანი.

ზემოჩამოთვლილის გარდა საყურადღებო და მნიშვნელოვანია ტექნოლოგიური სირთულეები. ბიზნესში საინფორმაციო სისტემის ჩამოყალიბება უმეტესწილად ე.წ. „ავტომატიზებული სამუშაო ადგილების“ მიდგომით წარმოებს. ტერმინი „ავტომატიზირებული სამუშაო ადგილი“ პროგრამული უზრუნველყოფის გადაწყვეტილებას განმარტავს, თუმცა საწყისად მას უფრო ფართო მნიშვნელობა ჰქონდა. ავტომატიზირებული სამუშაო ადგილის ჩამოყალიბება ჩვეულებრივ შემდგენიერად წარმოებს: ამოირჩევა ზოგადი ამოცანა (მაგ.:ბუღალტრული აღრიცხვა), იკვებება მონაცემთა ბაზა, იქმნება გადაწყვეტილება მასთან სამუშაოდ.[2]

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ცნობით საქართველოში დასაქმებულთა რაოდენობა, საქმიანობის სახეების მიხედვით პირველ ადგილზეა ვაჭრობა, რომელიც ორინტირებულია მეტწილად იმპორტზე და ნაკლებად ექსპორტზე.

საქართველოში ექსპორტ-იმპორტის კონტროლის მექანიზმების მრავალფეროვანია და არასისტემატიზირებულია.

საგარეო ვაჭრობის სუბიექტების ნაკლებ ინფორმირებულობამ და ინფორმაციასთან მეტნაკლებად ხელმიუწვდომლობამ (ეს განპირობებულია ინტერნეტში

ინფორმაციის ძიების არცოდნა ან ამ მიმართულების ინფორმაციის ხშირი ცვალებადობა) დაბადა იდეა შეგვექმნა მონაცემთა ბაზა, რომელში შეგროვდებოდა საგარეო ვაჭრობით დაინტერესებულ სუბიექტებისათვის აუცილებელი ინფორმაცია.

ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინფორმაციათაგანია სასაქონლო ნომენკლატურა, რომელიც განკუთვნილია საგარეო სავაჭრო ურთიერთობებში მონაწილე ბიზნესმენებისა და საზოგადოების სხვა დაინტერესებული წარმომადგენლობისათვის. მასში ინფორმაციაა საქონლის საზღვარზე გადაადგილების განსაზღვრული წესებისა და მექანიზმებისა.

საგარეო-ეკონომიკური საქმიანობის ეროვნული სასაქონლო ნომენკლატურის (სეს ესნ) საქონლის ჰარმონიზებული სისტემა, სადაც ყველა პროდუქტს მინიჭებული აქვს უნიკალური კოდი და სატარიფო განაკვეთი.[2] შეიცავს ინფორმაციას ყველა სახის პროდუქციის შესახებ იგი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინფორმაციად, (სეს ესნ) საქონელის კლასიფიკაციის სტრუქტურა კარების, ჯგუფებისა და ქვეჯგუფების სახელწოდებები მოცემულია მხოლოდ ინფორმაციის ძიების გასაადვილებლად. საქონლის გარკვეული ნიშან-თვისებების მატარებელია, აქედან გამომდინარე ხდება დაკომლექტება კარების, ჯგუფებისა და ქვეჯგუფებად, საქონლის კლასიფიკაცია განისაზღვრება სასაქონლო პოზიციების ტექსტების მიხედვით და შესაბამისი კარისა და ჯგუფის შენიშვნებით. მონაცემთა ბაზის სისტემური მართვისათვის საგარეო-ეკონომიკური საქმიანობის ეროვნული სასაქონლო ნომენკლატურაში (სეს ესნ) შემავალი საქონელი დაყოფილია XXII კარად და 99 ჯგუფებად.

ინტეგრირებული ტარიფი																		
საქართველოში პროდუქციის იმპორტზე მომხდელი გადასახადების განაკვეთები, შეღავათები საგადასახადო კოდექსის შესაბამისად, აკრძალული და																		
SBA კოდი	საქონლის დასახელება	იმპორტის გადასახადი		აქციზი		დღგ <sup>***</sup> (ტარიფების იკმში)	ლაიფტენჯები	ნუზადონები	აკრძალვები	ხეტიფიკატები	პროტექტი	რეფიტაცია	შენიშვნა 1 (დოკუმენტების სახე)	შენიშვნა 2	შენიშვნა 3	შენიშვნა 4	ნულად განიხილებადი დაჯერება	
		განაკვეთი	შეღავათება	განაკვეთი	შეღავათება	შეღავათება												
	კანი IV																	
2009	ხილის წვერები (ფრანის ჰადაის ჩათვლით) და მისტინულის წვერები, დაუღებელი და ხორტის დამატების გარეშე, შაქრისა ან სხვა დამატებითი ნივთიერებების დამატებით ან შთა გარეშე:																	
	-- ფორთოხლის წვერები:																	
2009 11	-- გაფორმებული:																	
	-- -- სტიქის რიყებით 67-ზე მეტი:																	
2009 11 110 00	-- -- -- ღირებულებით, არა უმეტეს 30 ევროსი 100 კგ ნეტო-მასაზე			12%														
2009 11 190 00	-- -- -- დამარტენი			12%														
	-- -- სტიქის რიყებით არა																	

ცხრილი 1. საგარეო-ეკონომიკური საქმიანობის ეროვნული სასაქონლო ნომენკლატურა (სეს ესნ)

მეორე მნიშვნელოვან ინფორმაციას წარმოადგენს საქართველოს იმპორტი სასაქონლო პოზიციების მიხედვით (2013 წლის იანვარი-აპრილის მონაცემები), სადაც მოცემულია რა ღირებულების (აშშ დოლარებში) საქონელი იქნა იმპორტირებული ამ პერიოდში.

იმპორტირებული საქონლის ჯგუფების კოდები და დასახელება;

**საქართველოს იმპორტი სასაქონლო პოზიციების მიხედვით**

		2013				
		იანვარი	თებერვალი	მარტი	1 კვ	აპრილი
<b>იმპორტი - სულ</b>		<b>468,414.8</b>	<b>506,427.7</b>	<b>603,765.5</b>	<b>1,578,608.0</b>	<b>641,738.1</b>
მათ შორის:						
0102	მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვი, ცოცხალი	-	-	-	-	150.7
0103	ღორები ცოცხალი	98.8	525.5	143.5	767.8	473.0
0104	ცხვრები და თხები ცოცხალი	19.5	-	-	19.5	-
0105	მინაური ფრინველი ცოცხალი	-	39.0	362.5	401.5	117.4
0106	დანარჩენი ცოცხალი ცხოველები	2.5	1.3	2.6	6.4	1.9
0201	ხორცი მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვის, ახალი ან გაცივებული	-	0.7	15.4	16.1	-
0202	ხორცი მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვის, გაყინული	2,296.5	2,348.2	1,485.4	6,130.0	1,231.0
0203	ხორცი ღორის ახალი, გაცივებული ან გაყინული	1,885.0	2,683.7	2,796.3	7,365.0	2,526.5
0204	ხორცი ცხვრის ან თხის, ახალი, გაცივებული ან გაყინული	-	0.6	0.9	1.5	-
0206	კვების სუბპროდუქტები მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვის, ღორების, ცხვრების და სხვა	61.4	82.2	13.1	156.8	39.3
0207	ხორცი და კვების სუბპროდუქტები მინაური ფრინველის, ახალი, გაცივებული ან გაყინული	6,154.2	4,689.7	5,848.3	16,692.2	6,103.5
0208	სხვა ხორცი და ხორცის საკვები სუბპროდუქტები, ახალი, გაცივებული ან გაყინული	31.0	-	82.2	113.2	-
0209	ღორის ქონი, მჭლე ხორცისაგან გამოცალკევებული და მინაური ფრინველის ქონი	609.6	400.4	290.2	1,300.1	305.8
0210	ხორცი და ხორცის საკვები სუბპროდუქტები, დამარილებული, გამოშრობილი ან შებოლილი	0.6	6.6	2.3	9.5	19.9
0301	ცოცხალი თევზი	21.3	12.3	13.5	47.1	23.1
0302	თევზი ახალი ან გაცივებული	42.9	33.0	42.3	118.2	67.4
0303	თევზი გაყინული	2,232.4	4,277.7	2,367.8	8,878.0	4,854.2
0304	თევზის ფილე და თევზის სხვა ხორცი ახალი, გაცივებული ან გაყინული	284.8	294.0	168.8	747.5	592.8
0305	თევზი ხმელი, დამარილებული ან მარილწყალში, შებოლილი	10.6	54.6	38.8	104.0	89.3
0306	კიბოსნაირნი	89.7	29.2	19.7	138.6	50.0

ცხრილი 2. საქართველოს იმპორტი სასაქონლო პოზიციების მიხედვით [4]

პერიოდი 2013 წელი: იანვარი, თებერვალი, მარტი, 1 კვარტალი, აპრილი

შემდეგ ინფორმაციაში მოცემულია საქართველოს იმპორტი ქვეყნების მიხედვით (2013 წლის იანვარი-აპრილის მონაცემები), რომელი ქვეყნიდან რა ღირებულების საქონელი იქნა იმპორტირებული ((აშშ დოლარებში).

**საქართველოს იმპორტი ქვეყნების მიხედვით**

(ათასი აშშ დოლარი)

	2013				
	იანვარი	თებერვალი	მარტი	I კვ.	აპრილი
<b>იმპორტი - სულ</b>	<b>468,414.8</b>	<b>506,427.7</b>	<b>603,765.5</b>	<b>1,578,608.0</b>	<b>641,738.1</b>
მათ შორის:					
<b>ევროკავშირის ქვეყნები</b>	<b>139,343.5</b>	<b>147,338.9</b>	<b>166,041.1</b>	<b>452,723.5</b>	<b>202,763.1</b>
ავსტრია	5,380.0	3,950.0	3,603.5	12,933.5	6,189.0
ბელგია	4,037.0	4,676.2	4,446.8	13,160.1	7,305.5
ბულგარეთი	20,511.5	10,222.7	13,200.8	43,935.0	24,377.9
გაერთიანებული სამეფო	5,327.3	9,542.0	6,535.2	21,404.4	8,561.5
გერმანია	30,650.5	34,654.5	34,234.2	99,539.2	40,533.2
დანია	562.3	1,914.3	1,667.4	4,144.0	1,067.8
ესპანეთი	4,568.9	4,556.3	7,198.4	16,323.6	8,170.2
ესტონეთი	246.9	196.7	503.3	946.8	214.5
ირლანდია	667.1	829.0	810.2	2,306.3	1,016.9
იტალია	12,722.3	13,122.8	16,508.5	42,353.6	24,393.3
კვიპროსი	306.6	95.6	312.4	714.6	1,080.9
ლატვია	1,050.3	1,344.6	1,191.3	3,586.1	1,616.9
ლიტვა	1,503.6	2,637.5	2,467.1	6,608.2	2,510.5
ლუქსემბურგი	301.5	202.9	198.4	702.8	196.2
მალტა	11.5	-	-	11.5	286.8
ნიდერლანდები	9,852.1	7,882.3	10,017.6	27,752.0	9,845.3
პოლონეთი	5,606.3	5,984.0	6,440.4	18,030.7	7,476.0
პორტუგალია	329.6	650.9	965.7	1,946.2	998.4
რუმინეთი	16,281.7	25,491.2	27,508.1	69,281.0	21,219.4
საბერძნეთი	5,242.0	3,093.8	4,071.8	12,407.6	4,142.9
საფრანგეთი	5,267.8	5,991.7	7,363.1	18,642.6	9,498.7
სლოვაკეთი	1,431.3	577.5	1,448.4	3,457.2	1,396.0
სლოვენია	611.1	1,334.3	1,338.8	3,284.2	1,566.5

ცხრილი 3. საქართველოში იმპორტი ქვეყნების მიხედვით [4]

ქვეყნების ჩამონათვალი;

პერიოდი 2013 წელი: იანვარი, თებერვალი, მარტი, 1 კვარტალი, აპრილი

ექსპორტის მიმართულებით გვაქვს იდენტური მონაცემები, სადაც ნახვენებია საქართველოს ექსპორტი სასაქონლო პოზიციების მიხედვით (2013 წლის იანვარი-აპრილის მონაცემები) და ინფორმაცია საქართველოს ექსპორტი ქვეყნების მიხედვით (2013 წლის იანვარი-აპრილის მონაცემები)

ორივე რეჟიმს აქვს საერთო ფორმის ინფორმაცია, სადაც ასახულია, რომელი ქვეყნიდან განხორციელდა იმპორტ-ექსპორტი, რა საქონლის, რა რაოდენობის (კგ), ღირებულების (აშშ. დოლარებში) და საცალო ღირებულებით. (პერიოდი 2013 წლის იანვარი-აპრილი).



სესსნ კოდი	რეჟიმი	პარტნიორი ქვეყანა	რაოდენობა, კვ	ღირებულება აშშ დოლარი	რაოდენობა დამატებით ერთეულში
01022905000	ექსპორტი	აზერბაიჯანი	16180	139309.5526	924
01022949000	ექსპორტი	აზერბაიჯანი	1322030	3268468.965	6697
01039219000	იმპორტი	პოლონეთი	18225	49206.74917	150
01039290000	იმპორტი	უნგრეთი	17860	49596.33028	158
01041080000	იმპორტი	სომხეთი	9880	19500	260
01041080000	ექსპორტი	აზერბაიჯანი	3800	19480.12786	190
01069000900	იმპორტი	ისრაელი	100	2469.998191	1300
02022090000	იმპორტი	ნიდერლანდები	20000	20000	20000
02023010000	იმპორტი	ინდოეთი	28000	89600	28000
02023090000	იმპორტი	ბრაზილია	25008.12	73023.70799	25008.12
02023090000	იმპორტი	გერმანია	21712	133249.7464	21712
02023090000	იმპორტი	ინდოეთი	683204	1980647.072	683204
02031955000	იმპორტი	ბრაზილია	5000	17249.997	5000
02032110000	იმპორტი	ბრაზილია	155890	340362.1347	155890
02032110000	იმპორტი	უნგრეთი	25820	54738.40169	25820
02032211000	იმპორტი	აშშ	51983	114362.5075	51983
02032915000	იმპორტი	გერმანია	21955	103994.8204	21955
02032955000	იმპორტი	ბრაზილია	204034.3	622327.7099	204034.3
02032955000	იმპორტი	კანადა	128187.32	283171.741	128187.32
02032955000	იმპორტი	ჩინეთი	27000	67300	27000
02032955000	იმპორტი	ნიდერლანდები	24463	62055.07893	24463
02032955000	იმპორტი	აშშ	23588	53366.27226	23588
02032959000	იმპორტი	დანია	522	1764.702686	522
02032959000	იმპორტი	ნიდერლანდები	24190	71852.44608	24190
02032959000	იმპორტი	აშშ	24940.6	48634.16847	24940.6
02032990000	იმპორტი	კანადა	25015.18	43776.56947	25015.18
02042100000	ექსპორტი	კუბა	1355	14404.95958	1355
02064920000	იმპორტი	ბრაზილია	3560	2135.997585	3560
02064920000	იმპორტი	იტალია	25329	34465.91969	25329
02064980000	იმპორტი	ბრაზილია	21600	24839.9976	21600
02071190000	იმპორტი	თურქეთი	9068	23563.41774	9068
02071290000	იმპორტი	არგენტინა	25000	48492.50359	25000
02071290000	იმპორტი	სომხეთი	1760	5820.99747	1760
02071290000	იმპორტი	ბრაზილია	189454	451348.542	189454
02071290000	იმპორტი	ჩინეთი	77760	192844.7991	77760

ცხრილი 4. საქართველოში იმპორტ-ექსპორტირებული საქონლის რაოდენობა ქვეყნების მიხედვით. [4]

საგარეო-ეკონომიკური საქმიანობის ეროვნული სასაქონლო ნომენკლატურის (სესსნ) კოდები;  
 რეჟიმი იმპორტ-ექსპორტი;  
 პარტნიორი ქვეყნები (ქვეყნები საიდანაც განხორციელდა იმპორტ-ექსპორტი);  
 საქონლის რაოდენობა, კვ (კონკრეტული საქონელი რა რაოდენობის იქნა იმპორტ-ექსპორტირებული);  
 საქონლის ღირებულება აშშ დოლარი (კონკრეტული საქონელი რა ღირებულების იქნა იმპორტ-ექსპორტირებული)  
 რაოდენობა დამატებით ერთეულზე (კონკრეტული საქონლის რაოდენობა ცალი, კილოგრამი, ლიტრი იმპორტ-ექსპორტისას).

ორივე რეჟიმის საერთო ინფორმაცია პარტნიორი ქვეყნების ჩამონათვალი, ამ ქვეყნების საერთაშორისო სატელეფონო კოდი, ვალუტა და ქვეყნის საბაჟო კანონმდებლობის ინფორმაცია შემცველ ვებ-გვერდები

ქვეყნები	სატელეფონო კოდები	საბაჟო კანონდებლობის ვებ გვერდები	ვალუტა
აზერბაიჯანი	994	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=4">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=4</a>	მანატი
ბელორუსი	375	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=5">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=5</a>	რუბლი
მოლდოვა	373	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=6">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=6</a>	ლეი
რუსეთის ფედერაცია	7	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=7">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=7</a>	რუბლი
ტაჯიკეთი	992	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=8">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=8</a>	რუბლი
სომხეთი	374	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=9">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=9</a>	დრამი
უზბეკეთი	998	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=10">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=10</a>	სუმი
უკრაინა	380	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=11">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=11</a>	გრენა
ყაზახეთი	7	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=12">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=12</a>	ტენგე
ყირგიზეთი	996	<a href="http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=13">http://base.spinform.ru/spisdoc.fwx?countryid=ru&amp;doctype=13</a>	ყირგიზული სომი

ცხრილი 5. პარტნიორი ქვეყნების კოდები, ვალუტა და ქვეყნების საბაჟო კანონდებლობის ვებ-გვერდი. [5]

ყველა ამ ინფორმაციით შეიქნება მონაცემთა ბაზა, რომელზეც აიგება საძიებო პროგრამა, რომლის დახმარებით ამ სფეროთი დაინტერესებული სუბიექტები მიიღებენ ინფორმაცია, კონკრეტულად, მისთვის საინტერესო საქონელი რა რაოდენობით იქნა იმპორტ-ექსპორტირებული, რომელი ქვეყნიდან, რა წესებია დაწესებული საზღვარზე ამ საქონლის გადაადგილებისას, მისთვის სასურველ პერიოდში (თვეების, კვარტლებისა და წლის მიხედვით).

ლიტერატურა

**References:**

1. T. sturua „sainformacio sistemebis daproeqteba“ sagamomcemlo saxli ”teqniki universiteti”, Tbilisi 2012w.
2. rogava, zviad. gadasaxadebi, sagadasaxado sistema da sagadasaxado samarTali red.: givi gamsaxurdia - Tb. : bakmi, 2002
3. [www.interface.ru](http://www.interface.ru) - ukanasknelad gadamowmebul iqna – 27.06.2013
4. [www.mfa.gov.ge](http://www.mfa.gov.ge) - ukanasknelad gadamowmebul iqna – 27.06.2013
5. <http://betamax.ge/satelefonokodebi.html> - ukanasknelad gadamowmebul iqna – 27.06.2013

**Eka Abesadze**

**Information on export-import regimes for a database**

**Summary**

The internet gives an access to business data and reduces the time to obtain such information.

After a thorough study of the problem, one very important issue is revealed – there are fields of business, which, despite the due software solutions, are far from being perfect.

One of such fields in Georgia is the modes of foreign trade (import and export).

Lack of awareness and access to the information of foreign trade subjects (caused by the lack of knowledge of the methods to find the needed information or frequent changes and modifications of such information base) has given rise to an idea to create the database combining the information interesting for the subjects concerned with foreign trade. Such database will be equipped with a search engine helping the subjects interested in foreign trade to get the information about the precise size of export or import of some or other goods, country of export/import or procedures of cargo movement across the border in different periods (in terms of months, quarters or years).

**Keywords:** export-import, database

**Reviewer:** Professor Ketii Mdinardze, Georgian Technical University

**Ека Абесаძე**

**Информация о режимах импорт-экспорта для базы данных**

**Резюме**

Интернет определил доступность бизнеса к интересующей его информации, а также сократил время ее поиска.

Детальное изучение вопроса выявило важную проблему – наличие таких сфер бизнеса, которые несмотря на проработанное обеспечение являются несовершенными. К одной из таких сфер относятся механизмы внешней торговли Грузии (импорт- экспорт).

Недостаточная информированность субъектов внешней торговли и недоступность к информации (вызванное неумением поиска информации в ИНТЕРНЕТЕ или частыми изменениями информации) побудило нас создать базу данных, в которой будет собрана информация, необходимая для заинтересованных субъектов внешней торговли. На основании базы данных будет создана поисковая программа, с помощью которой субъекты, заинтересованные этой сферой, получат информацию о том, в каком количестве интересующий их товар был импортирован – экспортирован, из какой страны, каковы правила перемещения этого товара на границе в соответствии с интересующим их периодом времени (месяц, квартал, год).

**Ключевые слова:** импорт-экспорт, базы данных

**Рецензент:** Профессор Кети Мдинарадзе, Грузинский технический университет.

УДК 331.5.024.54

Михаил Медвидь

**АНАЛИЗ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО  
И МЕЖДУНАРОДНОГО УРОВНЕЙ СЕГМЕНТА РЫНКА  
ТРУДА ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СЛУЖЕБНО-БОЕВЫХ ЗАДАНИЙ**

Результаты анализа опыта зарубежных стран относительно комплектования воинских формирований не дают оснований однозначно утверждать, какой именно способ комплектования является наиболее эффективным, так как в каждом государстве он определяется с учетом национальных особенностей. В частности, полностью на контрактный способ комплектования перешли армии постсоциалистических стран: Болгария, Босния и Герцеговина, Латвия, Македония, Румыния, Словакия, Словения, Венгрия, Чехия, Черногория. Вместе с тем, такие развитые европейские государства, как Австрия, Греция, Дания, Норвегия, Финляндия, Швеция и Швейцария, сохраняют всеобщую воинскую повинность.

Необходимость проведения исследований, направленных на совершенствование действующих и разработку новых механизмов государственного регулирования занятости наемных работников в воинских формированиях, обусловлена актуальной задачей осуществления перехода на контрактный способ комплектования теми государствами, которые приняли такое решение.

Профессионализация воинских формирований ведет с одной стороны к поиску наемных работников на военную службу за контрактом, с другой – к сокращению военнослужащих (в течение 2001-2010 г.г. ВС Украины были сокращены на 162 000 военнослужащих (52 %) [1; 2], и этот процесс еще не завершен). Пройдя программы по переподготовке военнослужащих, уволенных в запас или отставку [3], гражданин имеет возможность предоставить свои услуги на рынке труда более конкурентоспособными. Однако обострение экономического кризиса привело к уменьшению спроса на услуги труда, что, как следствие, повлияло на рост численности безработных.

Казалось бы, при таких благоприятных условиях переход на контрактный способ комплектования должен завершиться. Однако рынок труда не ограничивается границами государства, а население характеризуется трудовой мобильностью. В поиске работы за рубежом люди предлагают услуги труда, исходя из своих знаний и профессиональных навыков, в частности тех, которые приобретены во

время военной службы. "Особенно актуальной миграция считается в случае, когда многочисленные группы специалистов остаются невостребованными, или работа по специальности не в состоянии обеспечивать достойный уровень жизни" [4, с. 247].

Рассмотрение процесса формирования трудового потенциала для выполнения служебно-боевых заданий (СБЗ) на международном рынке труда и определение его влияния на соответствующий процесс на национальном уровне позволит разработать предложения по созданию системы адекватных мер регулирования, направленных на привлечение человеческого потенциала государства для комплектования должностей военнослужащих своих воинских формирований.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Процессы, происходящие на рынке труда, по мнению А. Баланды, "довольно существенно влияют на динамику социальных детерминант национальной безопасности, а показатели занятости населения выступают важным индикатором состояния защищенности национальных интересов" [5, с. 323]. Однако, рассматривая занятость военнослужащих как рыночные трудовые отношения в секторе безопасности [5, с. 327], ученый не выделяет проблему выхода бывших военнослужащих воинских формирований Украины на международный рынок труда.

В диссертационном исследовании Л. Лисогор обращает внимание на то, что "формирование международного рынка труда предполагает неизбежную сегментацию этого рынка, т.е. выделение в его структуре отдельных автономных сегментов (рынков) труда со своими закономерностями движения рабочей силы. Данная сегментация отражает как сформированное международное разделение труда, так и особенности квалификации рабочей силы и спроса, который предъявляется на нее" [4, с. 243, 244].

Как отмечает Н. Бахчеванова, "стойкая трудовая миграция за несколько десятилетий привела к сегментации рынков труда в развитых странах и к выделению секторов, занятых преимущественно мигрантами. Это, в первую очередь, не престижные рабочие места, не требующие высокой квалификации, с тяжелыми условиями труда и низкой оплатой, наиболее дискриминированы, неформальные или теневые сегменты занятости" [6, с. 5, 6].

Формирование трудовых ресурсов для выполнения СБЗ во многих развитых странах также осуществляется за счет мигрантов. Следовательно, процесс приобретает транснациональный характер и поэтому в исследовании следует применять сегментационный подход,

который в свою очередь даст возможность обнаружить другие проблемные вопросы по формированию трудовых ресурсов для выполнения СБЗ на национальном уровне.

**Целью статьи** является анализ взаимовлияния национального и международного уровней сегмента рынка труда для выполнения служебно-боевых заданий, выявить их особенности.

**Изложение основного материала.** Спрос на услуги труда для выполнения СБЗ различных государств формируется при следующих условиях: 1) рост благосостояния и отсутствие четких ценностей населения большинства западных стран, предопределяет невозможность комплектования своих воинских формирований; 2) нежелание правительств многих стран привлекать своих граждан к ведению боевых действий; 3) необходимость оказания помощи некоторым странам в урегулировании межгосударственных и внутренних конфликтов. Следствием таких условий является создание и развитие субъектов международного рынка труда – структур, использующих международные трудовые ресурсы для выполнения СБЗ в разных государствах: иностранные легионы, частные воинские компании и миротворческие подразделения ООН.

О комплектовании воинских формирований государства иностранцами впервые упоминается в истории Древнего Рима. Сначала в его славных легионах могли служить только римские граждане, которые призывались туда в течение веков. Это считалось не просто обязанностью, а, своего рода, почетным правом, которое имел не каждый житель Тибра и Италии. Впоследствии армия стала наемной и еще длительный период была непобедимой, обеспечивала оборону и расширение границ государства.

Иностранный легион (ИЛ) – воинское подразделение, входящее в состав вооруженных сил данного государства и комплектуется исключительно из иностранцев. Французский ИЛ был создан 9 марта 1831 г. на основании декрета, изданного королем Луи-Филиппом Орлеанским. Подразделение запрещалось использовать на территории Франции. Цель создания ИЛ – желание правителя вывести из страны наемников Карла X Бурбонского и Наполеона I, эмигрантов – участников восстаний в Польше и Италии. Эти люди имели боевой опыт и для существующего политического равновесия государства представляли собой серьезную опасность. Тем временем экспансия Франции в Северной Африке разворачивалась с новой силой. Таким образом, направляя иностранных наемников-солдат на расширение сферы влияния Франции, король одним выстрелом убивал двух зайцев [7]. В современных условиях правительство Франции использует ИЛ

исключительно с одной целью – избежать потерь французских граждан.

Иностраннный легион существует не только во Франции. В армии Соединенного Королевства быстро увеличивается доля граждан стран Содружества наций (представителей бывших колоний Великобритании в Азии и Африке). Аналогичные процессы происходят в Испании, для которой источником "легионеров" становится Латинская Америка. Общий язык и сходство менталитетов способствует решению проблемы вербовки латиноамериканцев. Рекрутированием мигрантов также занимаются вооруженные силы США [8, с. 10]. Мотивацией для прохождения военной службы наемников является повышение своего жизненного уровня и получения гражданства в государстве, в котором находится ИЛ.

Частные воинские компании (ЧВК) – воинские подразделения, которые комплектуются наемниками из разных государств, но в отличие от ИЛ являются частными. Если сначала эти компании занимались обучением и подготовкой военных специалистов (первые из них созданы в 1967 г.), то с 90-х годов их стали активно применять в различных конфликтах именно как воинские формирования [9, с. 26]. Руководство США, Великобритании, Израиля и ЮАР не были против их создания (точнее, прямо способствовали этому процессу). ЧВК можно было поручить наиболее "грязную работу" (например: свержение законного правительства или организации террористических групп), а в случае провала – отказаться от них: как будто, действовали коммерческие структуры. Спрос на услуги ЧВК постоянно возрастал. В странах третьего мира возникло немало "несостоявшихся государств", правительства которых с удовольствием пользовались услугами ЧВК, являющиеся настоящими профессиональными армиями. Их использовали как для выполнения СБЗ, так и для подготовки военных кадров своей страны. Нанимали ЧВК также и действующие в этих неспокойных странах транснациональные корпорации, потому что им нужна была надежная охрана. ЧВК занимаются разминированием, охраняют важные объекты, организуют доставку различного груза, разрабатывают планы военного строительства государств и боевого применения их армий (например, организация МРПР занималась подготовкой вооруженных сил Хорватии, которые осенью 1995 г. разгромили и ликвидировали Сербию). В связи с этим ЧВК часто нанимают официальные международные организации, включая ООН [8, с. 10].



Миротворческие подразделения (МП) ООН – военные подразделения, оснащенные соответствующим вооружением и военной техникой, средствами поддержки и связи, сформированные странами-членами ООН для участия в международных миротворческих операциях (ММО).

"ММО – международные действия или мероприятия, которые осуществляются по решениям Совета Безопасности ООН в соответствии с Уставом ООН и других специальных региональных институтов, несущих ответственность в сфере поддержания международного мира и безопасности, согласно положениям Устава ООН, а также действия и мероприятия многонациональных сил, создаваемых с согласия Совета Безопасности ООН, которые проводятся под общим контролем Совета Безопасности ООН в целях: предотвращения возникновения межгосударственных или внутренних конфликтов; урегулирования или создание условий для урегулирования межгосударственных, а также внутренних конфликтов с согласия сторон конфликта или с использованием принудительных мер по решению Совета Безопасности ООН, который может включать, в частности, наблюдение и контроль за соблюдением соглашений о прекращении огня и других враждебных действий, разъединение сторон, которые конфликтуют, разоружение и расформирование их подразделений, выполнения инженерных и других работ, предоставление гуманитарной помощи населению, пострадавшего вследствие межгосударственных или внутренних конфликтов; выполнение милицейских (полицейских) функций по обеспечению безопасности и соблюдения прав человека; оказание помощи в преодолении последствий конфликтов; устранения угрозы миру, нарушений мира или акта агрессии" [10, ст. 1].

Рассмотренные субъекты международного рынка труда имеют различия в комплектовании. ИЛ и ЧВК комплектуются трудовыми мигрантами, которые меняют постоянное место жительства по социальным, политическим, национальным, семейным, религиозным и личным мотивам. МП ООН комплектуются действующими военнослужащими и полицейскими стран, входящих в состав этой организации, путем служебного перемещения. В пятнадцати ММО ООН был задействован военизированный персонал из 115 стран, составил 100211 человек (среди них: военнослужащих – 85044, полицейских – 12920, военных наблюдателей – 2447 человек) [11].

В процессе комплектования ИЛ Франции предпочтение отдается гражданам государств Восточной Европы, бывшего Советского Союза и развивающимся странам, так как они более

довольны размером денежного обеспечения, чем граждане западных стран. ИЛ Франции состоит из наемников более 136 наций (Центральная и Восточная Европа – 32 %, Латинская Америка – 25 %, Азия – 8 %, другие страны – 35 %) [12]. В ходе профессионального отбора предпочтение отдается бывшим военнослужащим. В дальнейшем они, как правило, продолжают службу по ранее полученной специальности. Таким примером является парашютно-десантный полк, расположенный в городе Лионе. Он укомплектован примерно на 70 % выходцами из стран бывшего Советского Союза [13].

Подобная ситуация в ЧВК. По данным Брукингского института в Ираке действовали около 200 тыс. сотрудников, более 400 ЧВК. Из них 120 тыс. человек – граждане Ирака, 21 тыс. – американцы, 59 тыс. – граждане стран третьего мира, в том числе из государств бывшего Советского Союза [13, с. 29]. По состоянию на 2005 г. насчитывалось более сотни ЧВК общей численностью их сотрудников около 2 млн человек, суммарная рыночная капитализация которых составляла более 20 млрд долл., а объемы предоставленных услуг по разным данным – от 60 до 180 млрд долл. в год [8, с. 10].

Трудовая миграция данного сегмента рынка труда для многих стран является нелегальной – наемничество преследуется законом. Например, в Уголовном кодексе Украины определено, что "участие без разрешения соответствующих органов государственной власти в вооруженных конфликтах других государств с целью получения материального вознаграждения – наказывается лишением свободы на срок от пяти до десяти лет" [14, ст. 447]. Это еще один из аспектов социально-экономической неоднородности указанного сегмента рынка труда, ведь в таких условиях не наблюдается процесс реэмиграции.

Основной причиной возникновения предложения услуг труда в исследуемом сегменте международного рынка труда и существование соответствующей международной трудовой миграции является значительная разница в жизненном уровне и уровне денежного содержания страны-донора и страны-реципиента. Минимальное денежное содержание легионера составляет 1000 евро в месяц, а в случае его участия в ММО он получает вдвое больше [7; 12]. Содержание наемника в ЧВК примерно в 10 раз больше, чем военнослужащего регулярных армий развитых стран [8, с. 10]. В некоторых странах денежное содержание военнослужащего-контрактника рядового состава в 5 раз меньше чем у легионера.

Причина популярности службы под флагом ООН – предоставление большого количества финансовых и социальных льгот

военнослужащим. Дополнительно к государственному денежному обеспечению, ООН выплачивает им суточные и компенсирует транспортные расходы, обеспечивает обмундированием и снаряжением. Срок службы от 6 до 12 месяцев в зависимости от конкретного государства. Сложившаяся система подготовки позволяет обучать "миротворческому делу" контингент, как из мужчин, так и из женщин [15, с. 6].

Среди факторов, способствующих развитию миграционных процессов для данного сегмента рынка труда, наиболее существенными являются высокая скорость распространения информации, развитие международных пассажирских сообщений и средств коммуникации. Например, основным инструментом для вербовки новобранцев для прохождения военной службы в ИЛ Франции есть его сайт, материалы которого представлены на 13 языках мира. С целью привлечения как можно большего числа кандидатов и выбора среди них лучших новобранцев используют весь арсенал современных технологий (билборды, публикации в прессе, представительства ИЛ на вокзалах). Для легального въезда на территорию Франции наемные работники оформляют туристические путевки. Там их ожидает сеть пунктов набора в ИЛ, которые работают круглосуточно. Распространение информации об условиях службы в ИЛ и ЧВК также осуществляется вследствие общения наемников с военнослужащими стран-доноров, подразделения которых совместно участвовали в миротворческих миссиях ООН.

На основании проведенного анализа сегмента рынка труда для выполнения СБЗ обосновываем движение рабочей силы в нем (рис.1).

В большинстве стран на национальном уровне вопросами относительно непосредственного выполнения СБЗ занимаются военнослужащие – только их граждане. Покупателем их услуг труда (работодателем) является государство. Следовательно, сегмент рынка труда, который рассматривается на национальном уровне является моносонным; его можно назвать рынком труда военнослужащих и дать ему такое определение.

***Рынок труда военнослужащих*** – сегмент рынка труда для выполнения СБЗ национального уровня, особенность которого заключается в специфике форм и методов регулирования социально-экономических отношений между моносонным работодателем – государством – и наемными работниками с необходимыми качествами для выполнения СБЗ.



Рис. 1. Движение рабочей силы в сегменте рынка труда для выполнения служебно-боевых заданий:

- пределы сегмента рынка труда;
- граница между национальным и международным уровнями;
- - - - -> вход наемных работников в сегмент рынка труда;
- > движение рабочей силы в пределах сегмента рынка труда;
- - - - -> выход наемных работников из сегмента рынка труда

В случае увольнения с военного формирования и отсутствия возможности занятости в своем государстве, бывшие военнослужащие нелегально мигрируют в развитые страны Европы и США, нанимаются для прохождения службы в ИЛ или ЧВК (последние, как правило, особенно заинтересованы в специалистах подрывного и авиационного дела). В отличие от национального уровня, на международном уровне есть немало покупателей услуг труда, связанных с непосредственным выполнением СБЗ, т.е. среда сегмента является конкурентной, а наемные работники не все являются военнослужащими.

На основании вышеизложенного можно дать следующее определение сегмента рынка труда, который рассматривается на международном уровне.

***Сегмент рынка труда для выполнения СБЗ международного уровня*** – сегмент международного рынка труда, особенность которого заключается в специфике форм и методов регулирования социально-экономических отношений между работодателями и наемными работниками различных стран мира с необходимыми качествами для выполнения СБЗ.

По завершении первого контракта прохождения службы в ИЛ (через пять лет) наемный работник становится более квалифицированным специалистом и получит новое гражданство. При таких условиях, в зависимости от мотивации он может либо продолжить службу в ЧВК, если стремится к увеличению доходов, или в ИЛ, желая стабильности, или же найти другую работу с меньшим риском для здоровья и жизни в государстве, гражданином которого он стал. Но однозначно не будет рассматривать вариант возвращения на Родину.

Известно, что страна-экспортер трудовых ресурсов выиграет от трудовой миграции, поскольку валюта остается в отечественных банках вследствие валютных переводов эмигрантами своим семьям. Часть упомянутых трансфертов используются для развития частного бизнеса. К нему привлекается часть трудоспособного населения, тем самым уменьшается социальная напряженность на национальном рынке труда.

Для многих стран нет такого позитива от сегмента рынка труда, который исследуется. В связи с правовыми ограничениями мигранты не задаются вопросом открытия частного бизнеса, а получив гражданство другого государства, забирают с собой свои семьи и соответственно прекращают осуществлять упомянутые трансферты.

**Выводы.** С помощью проведенного анализа взаимовлияния национального и международного уровней сегмента рынка труда для выполнения служебно-боевых заданий выявлено, что многие страны становятся источником подготовки и снабжения военных кадров для воинских формирований развитых стран мира. Это дает возможность странам-импортерам экономить часть средств на подготовку специалистов.

Как показывает опыт развитых стран, наем иностранцев для прохождения службы в воинских формированиях не влияет негативно на состояние национальной безопасности государства, а ее национальные интересы в указанном аспекте заключаются в нежелании привлекать своих граждан к ведению боевых действий, что привело к созданию ИЛ и ЧВК.

В связи с запретом гражданам проходить службу в иностранных воинских формированиях, развивающиеся государства не получают экономической пользы от наемников в сравнении с эмигрантами, занимающимися другой деятельностью. Государства покидают физически здоровые мужчины репродуктивного возраста, что ухудшает и без того их сложные демографические ситуации. Улучшения состояния сегмента рынка труда для выполнения служебно-боевых заданий национального уровня следует осуществлять путем разработки и применения экономических механизмов регулирования занятости. Правительствам таких государств необходимо содействовать развитию малого и среднего бизнеса как одного из альтернативных сегментов занятости граждан, уволенных с военной службы.

Научная новизна исследования заключается в выявлении особенностей сегмента рынка труда для выполнения служебно-боевых заданий: отсутствие процесса реэмиграции, монопсонность национального уровня.

Дальнейшие исследования будут посвящены определению достаточных условий гарантированного обеспечения отрасли трудовыми ресурсами.

**Литература**  
**References:**

1. Про чисельність Збройних Сил України на 2000–2004 роки : закон України від 07.12.2000 р. № 2128-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 4. – Ст. 13.
2. Про чисельність Збройних Сил України на 2008 рік : закон України від 12.08.2008 р. № 125-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 11. – Ст. 109.
3. Адаптація військовослужбовців, звільнених у запас або відставку // Офіційний веб-сайт Міністерства оборони України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mil.gov.ua>.
4. Лісогор Л. С. Формування конкурентного середовища на ринку праці : дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Л. С. Лісогор. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень, 2006. – 436 с.
5. Баланда А. Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України / А. Л. Баланда // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницьк. ун-ту управління та права. – 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.
6. Бахчеванова Н. В. Україна на світовому ринку праці / Н. В. Бахчеванова // “Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики” : збірник наукових праць Харківського інституту банківської справи УБС НБУ. – 2009. – № 1 (6). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://khibs.ua/1\(6\)2009/1.pdf](http://khibs.ua/1(6)2009/1.pdf)
7. Русский сайт французского Иностранного легиона. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://legionetrangere.ru>
8. Храмухин А. А. Почему востребованы универсальные солдаты / А. А. Храмухин // Независимое военное обозрение. – 2010. – № 2 (599). – 22-28 янв. – С. 1, 10, 11.
9. Мукин Ю. Использование гражданских контрактников и частных вооруженных формирований в современных конфликтах / Ю. Мукин // Зарубежное военное обозрение. – 2008. – № 7. – С. 26 – 31.
10. Про участь України в міжнародних миротворчих операціях : закон України від 23.04.1999 р. № 613-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 202.
11. Цифры и факты о текущих операциях ООН по поддержанию мира (состоянием на 28 февраля 2010 года). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://un.org/russian/peace/pko/facts.htm>

12. Навіть Іноземний легіон вербує через Інтернет. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bratstvo.info/bratstvo-text-4577.html>
13. Тополін І. Іноземний легіон / І. Тополін // ОГО. – 2003. – № 644. – 28 січ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ogo.rv.ua/articles/view/2003-01-28/1958.html>
14. Кримінальний кодекс України : закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
15. Аніщенко В. О. Система комплектування і підготовки особового складу військових формувань ООН / В. О. Аніщенко // Збірник наукових праць Національної академії оборони України. – 2002. – № 4 (29). – С. 3–10.

მიხაილო მედვიდი

სამსახურეობრივ-საბრძოლო ამოცანების შესრულებისათვის შრომითი ბაზრის სეგმენტის ეროვნული და საერთაშორისო დონეების ურთიერთზეგავლენის ანალიზი

### რეზიუმე

წარმოდგენილ კვლევაში მოცემული არის სამსახურეობრივ-საბრძოლო ამოცანების შესრულებისათვის შრომითი ბაზრის სეგმენტის ეროვნული და საერთაშორისო დონეების ურთიერთზეგავლენის ანალიზი.

საკვანძო სიტყვები: სახელმწიფოებრივი რეგულირება, დარგობრივი დასაქმება, საკონტრაქტო სახედრო სამსახური, სამხედრო თანამდებობების დაკომპლექტება.

რეცენზენტი: ლარისა ლისიგორი, ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი, უკრაინის მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მ. პტუხას სახელობის დემოგრაფიისა და სოციალური კვლევების ინსტიტუტის შრომითი ბაზრის სოციალური პრობლემების განყოფილების გამგე.



**Mykhaylo Medvid**

**ANALYSIS OF INTERACTION BETWEEN NATIONAL AND INTERNATIONAL LEVELS OF LABOR MARKET SEGMENTS TO EXECUTE THEIR COMBAT MISSIONS**

**Summary**

The analysis of the interaction of the national and international level segment of the labor market to perform the combat missions and identified their features.

**Keywords:** governmental regulation, industrial employment, contract based military service, manning of the military posts.

**Reviewer:** Larisa Lisogor, PhD, senior researcher, head of the social problems of the labor market department of the Institute of Demography and Social Studies named after M V Ptukha of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

# ს ა ზ ო ბ ა დ ო ე ბ ა

6060 წანჯღავა

პრაგმატიკულ კატეგორიათა სისტემა და  
ჰორიზონტალური სინთეზი როგორც კილოზ კატეგორიის  
აღმკვათური ინტერპრეტაციის საფუძველი:  
ბამჭვირვალობა/ბამჭვირვალობის კატეგორია და მისი  
ფუნქციური არსი

როცა ვლადპარაკობთ ჰორიზონტალურ სინთეზზე და ამით ვგულისხმობთ მოდალობისა და გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალობის კატეგორიათა სინთეზს, აუცილებელია გავიხსენოთ, რომ თვით ხსენებული კატეგორიები – როგორც მოდალობა, ისე გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალობა – ეკუთვნის პრაგმატიკულ კატეგორიათა იმ ინტეგრალურ სისტემას, რომელიც მთელი თავისი სტრუქტურით ეფუძნება ინტერსუბიექტურობის პრინციპს. ჩვენ უკვე ვიცით, თუ როგორია ამ თვალსაზრისით ზემოთხსენებული ამ ორი კატეგორიის „წარმომავლობა“. პირველი, ანუ მოდალობის კატეგორია ხსენებული ინტეგრალური სისტემის მიხედვით უკავშირდება ადრესანტს, მეორე კი, ანუ გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალობა, უკავშირდება ადრესატს. მაგრამ, ამავე დროს, ცხადი უნდა იყოს შემდეგი: მათი სინთეზის შედეგი, ანუ ის ჰიპოთეტური „მესამე“ კატეგორია ვეღარ დაუკავშირდება უშუალოდ ვერც ადრესანტს და ვერც ადრესატს – იმ „უბრალო“ მიზეზის გამო, რომ იგი უნდა დაუკავშირდეს ერთდროულად „ერთსაც და მეორესაც“, ანუ იყოს ინტერსუბიექტური ამ სიტყვის სრული და თანმიმდევრული გაგებით.

თუ გვსურს მართლაც მივალწიოთ ჰორიზონტალური სინთეზით ნაგულისხმებ შედეგს, მივმართოთ კიდევ ერთხელ მის (ამ სინთეზის) თეორიულ საფუძველს, ანუ პრაგმატიკულ კატეგორიათა იმ ინტეგრალურ სისტემას, რომლის გარეშე საერთოდ შეუძლებელი იქნებოდა თვით ხსენებული „მესამე“ კატეგორიის ძებნაც.

როგორც უკვე ვიცით, თვით პრაგმატიკის ცნება ეფუძნება კომუნიკაციის სუბიექტის ცნებას, სუბიექტი კი ამ შემთხვევაში გაგებულია, ერთის მხრივ, როგორც ადრესანტი, მეორეს მხრივ კი როგორც ადრესატი. ამასთან დაკავშირებით გ. ლებანიძე წერს: „კომუნიკაციის ყოველი აქტი გულისხმობს

მეტყველ სუბიექტს ანუ ადრესანტს. ეს იმას ნიშნავს, რომ პრაგმატიკის ფარგლებში უნდა გვექონდეს იმ კატეგორიათა სისტემა, რომლებიც ასახავენ სწორედ მერტყველი სუბიექტის, ადრესანტის მთელ პოზიციას კომუნიკაციურ აქტში. გარდა ამისა, უნდა გვექონდეს კატეგორიათა ისეთი სისტემა, რომელიც დაკავშირებული იქნება ადრესატთან, მსმენელ სუბიექტთან, მაგრამ კომუნიკაციის ყოველ აქტში გვაქვს არა მარტო ორი სუბიექტი, არამედ გვაქვს ურთიერთმიმართებაც მათ შორის, ანუ ინტერსუბიექტურობა. თუ ეს ასეა, მაშინ უნდა გვექონდეს, გარდა ორი ხსენებული ქვესისტემისა, პრაგმატიკულ კატეგორიათა ისეთი სისტემა, რომელიც ასახავს ამ ურთიერთ-მიმართებას (1, 254).

როგორც ვხედავთ, პრაგმატულ კატეგორიათა სისტემა უნდა შეიცავდეს სამ ქვესისტემას: პირველი ქვესისტემა უნდა უკავშირდებოდეს ადრესანტს, მეორე ადრესატს, მესამე კი „უნდა ასახავდეს მათ ურთიერთმიმართებას“, როგორც ეს ნათქვამია მოყვანილ ციტატაში.

თანამედროვე, ანუ ანთროპოცენტრისტულ-პრაგმატიკულად ორიენტირებულ ლინგვისტიკაში არსებობს კილოს კატეგორიის ისეთი ინტერპრეტაციის ცდებიც, რომელთა მიზანია ამ კატეგორიის არა მხოლოდ ადრესანტთან, არამედ ადრესატთანაც დაკავშირება. კვლევის მოცემულ ეტაპზე კი, როცა ვცდილობთ პრობლემისადმი ჰორიზონტალურ-სინთეზური მიდგომის განხორციელებას, ვხედავთ, რომ არ არის საკმარისი იმის შესახებ ზოგადად ლაპარაკი, რომ კილო ფუნქციურად უნდა უკავშირდებოდეს ადრესატსაც – პრობლემის გადასაჭრელად აუცილებელია მივმართოთ პრაგმატიკულ კატეგორიათა იმ სისტემას, რომლის შესახებ ლაპარაკი იყო ზემოთ მოყვანილ ციტატაში და მივიჩნიოთ, რომ კილოს პრობლემის ადეკვატურად გადაჭრის შემთხვევაში იგი, ანუ კილოს კატეგორია უნდა მოგვევლინოს პრაგმატიკულ კატეგორიათა მესამე ქვესისტემის ელემენტად. ამასთან დაკავშირებით კვლავ მივმართოთ ზემოთ ციტირებულ მონოგრაფიას: „დღეისთვის პრაგმატიკულ კატეგორიათა ის სისტემა, რომელიც მეტყველ სუბიექტს უკავშირდება, ბევრად უფრო განვითარებულია, ვიდრე დანარჩენი ორი ქვესისტემის კატეგორია. ყველა, ვისაც დღეს სურს იმუშაოს პრაგმატიკაში, მუდამ დგება ასეთი სინამდვილის წინაშე: ერთის მხრივ, მას ხვდება უკვე დამუშავებული სახით მეტყველ სუბიექტთან დაკავშირებული ეგოცენტრისტული სისტემა და მან უნდა

გამოიყენოს ეს სისტემა, მეორეს მხრივ, მან უნდა იცოდეს, რომ კომუნიკაციური ლინგვისტიკის თვალსაზრისით არანაკლებ მნიშვნელოვანია სუბიექტურობის ორი დანარჩენი ფაქტორის გათვალისწინება”. (1, 255).

როგორც ითქვა, ჩვენ გვჭირდება კილოს კატეგორიის ისეთი პრაგმატიკული ინტერპრეტაცია, რომლის შედეგად ეს კატეგორია აღმოჩნდება პრაგმატიკულ კატეგორიათა მესამე ქვესისტემაში, მაგრამ ისმის კითხვა: როგორ უნდა შესრულდეს ეს ამოცანა? ვფიქრობთ, რომ ხსენებული ამოცანა უნდა შესრულდეს ეტაპობრივად, ე.ი. შემდეგი სამი ეტაპის გავლით:

1) პირველ ეტაპზე აუცილებლად მიგვაჩნია იმ კატეგორიის მეტი შინაარსობრივი დაკონკრეტება, რომელიც ჰორიზონტალური სინთეზის განხორციელების გზით შინაარსობრივად უნდა „შეერწყოს” მოდალობის კატეგორიას. როგორც უკვე ვიცით, იგულისხმება გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალობის ის კატეგორია, რომელიც გ. ლებანიძის მიხედვით წარმოადგენს ადრესატთან (და არა ადრესანტთან) დაკავშირებულ კატეგორიას. უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, დასახული მიზნის მისაღწევად აუცილებლად მიგვაჩნია გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალობისა და კილოს კატეგორიის იმ გაგების სინთეზი, რომლის თანახმად კილო გაიგება მოდალურად.

2) მეორე ეტაპზე აუცილებლად მიგვაჩნია მოდალობისა და გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალობის სინთეზით მიღებული სინთეზის დაკავშირება კილოს გიომისიულ კონცეფციასთან, რადგან, ჩვენი აზრით, ეს კონცეფცია, კონკრეტულად კი კილოს ქრონოგენეზული გაგება, საშუალებას იძლევა შინაარსობრივად და, რაც მთავარია, ანთროპოცენტრისტულ-კომუნიკაციურ პარადიგმაზე დაყრდნობით მეტი შინაარსობრივი კონკრეტულობა შევიძინოთ ზემოთ ნაგულისხმევი სინთეზის შედეგს;

3) კვლევის მესამე ეტაპზე კი შევეცდებით თვალნათლივ წარმოვიდგინოთ ის, თუ რას უნდა გულისხმობდეს შინაარსობრივად კილოს ჰორიზონტალური სინთეზის შედეგად მიღებული, ანუ მთლიანად განახლებული კონცეფცია. ამავ ეტაპზე აუცილებელი იქნება იმის განსაზღვრა, თუ რა როლი უნდა „დაეკისროს” კილოს ამგვარად, ანუ სინთეზურად გაგებულ კატეგორიას ტექსტის მოდალური სტრუქტურის გაგებასა და ინტერპრეტაციაში.

როგორც უკვე ვიცით, პრაგმატიკულ კატეგორიათა სამ ქვესისტემაზე ლაპარაკია გ. ლებანიძის უკვე არა ერთხელ ციტირებულ მონოგრაფიაში; ამიტომ გამჭვირვალობის კატეგორიის ფუნქციური არსის განსაზღვრისა და დაკონკრეტების მიზნით კვლავ მივმართავთ ხსენებულ მონოგრაფიას. ზოგადი სახით გამჭვირვალობა როგორც კატეგორია განმარტებულია შემდეგნაირად: „როგორც გამონათქვამი, ისე გამონათქვამის რომელიმე ასპექტი გამჭვირვალეა იმდენად, რამდენადაც იგი გამჭვირვალეა ადრესატისთვის.” (1, 267). ამ ზოგადი განმარტების შემდეგ ავტორი აკონკრეტებს ამ განმარტებას იმით, რომ გამჭვირვალობას უპირისპირებს გაუმჭვირვალობას: „თუ ეს ასეა, როდის არის გამონათქვამი გამჭვირვალე (ე.ი. გასაგები) ადრესატისთვის? რა პირობა უნდა იყოს დაცული იმისათვის, რომ გვეყონდეს გამჭვირვალეობა – კომუნიკაციური ეფექტურობის ერთ-ერთი წინაპირობა? გამჭვირვალობის ანტონიმი იქნება გაუმჭვირვალობა.” (იქვე) .აღსანიშნავია, რომ გაუმჭვირვალეობის ფენომენის უფრო ფართო ინტერპრეტაციის მიზნით ავტორი მიმართავს თანამედროვე, კერძოდ კი მოდერნისტული კულტურის ფაქტებს: „გაუმჭვირვალეობა მოდერნისტული დრამის, პოეზიის, პროზის, მთლიანად მოდერნისტული ესთეტიკური სფეროს (მაგალითად, აბსურდის თეატრი, ავანგარდისტული ფერწერა და ა.შ.) ერთ-ერთი ნიშანია: რაც გამჭვირვალეა ვერ ჩაითვლება მოდერნისტული ესთეტიკის ფაქტად. გაუმჭვირვალეობა არაკომუნიკაბელურობის ნიშანია. იგი არის სამყაროს განსხვავებული ხედვის ასახვა. გაუმჭვირვალეობა არის იქ, სადაც გვაქვს სუბიექტთა მარტოსულობა. მოდერნისტული ესთეტიკის ძირი სწორედ ამაში მდგომარეობს. ახალ კატეგორიებს წარმოქმნის არა მარტო ლინგვისტიკა, არამედ ის ეპოქაც, რომელსაც თანამედროვე ლინგვისტიკა ეკუთვნის.” (იქვე).

ბოლო ციტატის მნიშვნელობა ჩვენი კვლევითი კონტექსტისთვის მდგომარეობს იმაში, რომ გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალეობას ეძლევა არა მხოლოდ ლინგვისტური, არამედ ისეთი ინტერპრეტაცია, რომელიც უკავშირდება ეპოქასა და მის კულტურას. მაგრამ, ვფიქრობთ, არა ნაკლებ მნიშვნელოვანია შემდეგი მომენტიც: როგორც ავტორს მიაჩნია: „გაუმჭვირვალეობა არაკომუნიკაბელურობის ნიშანია”. (იქვე). შეიძლება, ალბათ, ვთქვათ, რომ ამ თეზისით ხდება არა მარტო ჩვენთვის საინტერესო კატეგორიის

ეპოქალურ კულტურასთან დაკავშირება: ავტორი ირიბი სახით გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალობას უკავშირებს კომუნიკაციას როგორც ზოგადად ინტერსუბიექტურ მოვლენას. ვფიქრობთ, რომ ამით ლინგვისტიკა უკავშირდება კულტუროლოგიას, ხოლო ლინგვისტური კატეგორიისადმი ამგვარი მიდგომა კი იძენს ლინგვოკულტუროლოგიური მიდგომის სახეს.

მაგრამ ხსენებული მონოგრაფიის ავტორი არა მარტო განმარტავს გამჭვირვალობა/გაუმჭვირვალობის კატეგორიის ფუნქციურ არსს და იძლევა კიდევ მის ლინგვოკულტუროლოგიურ ინტერპრეტაციას, არამედ მსჯელობს კიდევ კომუნიკაციის თანამხლებ იმ ფაქტორებზე, რომლებიც, მისი აზრით, განაპირობებენ გამონათქვამის გამჭვირვალობის „ხარისხს“. ამასთან დაკავშირებით იგი წერს: „პირველი ფაქტორი არის ის, რომ გამონათქვამში ასახული რეფერენტული სიტუაცია უნდა იყოს ერთნაირი ორივე მონაწილისათვის. ამ პირობის გარეშე გამჭვირვალობა ვერ იქნება. საერთო უნდა იყოს აგრეთვე თვით ის საგნობრივ-სიტუაციური სფერო, რომლის მონაკვეთსაც წარმოადგენს ეს რეფერენტული სიტუაცია.

გამჭვირვალობის შემდეგი ფაქტორია კომუნიკაციური სიტუაცია (ვინ, ვის, როდის, სად ეუბნება): კომუნიკაციური სიტუაცია უნდა იყოს იდენტური კომუნიკაციის ორივე მონაწილისათვის. შემდეგია კომუნიკანტთა თეზაურუსები – მათი ფონური ცოდნა თუ სამყაროს ხატი არ უნდა ემთხვეოდეს ერთმანეთს, ან მათ შორის არ უნდა იყოს პრინციპული განსხვავება. ადრესანტის მიერ გამონათქვამში ხმარებულ სიტყვებს და მათ შესამებებს არ უნდა ჰქონდეთ ისეთი მნიშვნელობა, რომელიც პრინციპულად განსხვავებულია იმ მნიშვნელობებისაგან, რომელსაც მას ადრესატი ანიჭებს.” (1, 268).

მაგრამ, რადგან ჩვენთვის საინტერესოა არა მხოლოდ კილოს კატეგორია როგორც ენობრივი ფაქტი, არამედ ამ კატეგორიის შინაგანი კავშირიც მხატვრულ სინამდვილესთან, საჭიროდ მიგვაჩნია ხაზი გავუსვათ იმას, თუ როგორ აკავშირებს ავტორი ერთმანეთთან ისეთ ორ პრაგმატიკულ კატეგორიას, როგორცაა ინფორმაციულობა და გამჭვირვალობა და, რაც მთავარია, როგორ ხდება ამ ორ კატეგორიას შორის განსხვავების დაკავშირება მხატვრულ სინამდვილესთან. მართალია, ამ ბოლო შემთხვევაში აქცენტი კეთდება ინფორმაციულობაზე, მაგრამ, ჩვენი აზრით, ნათქვამს

მნიშვნელობა აქვს იმის დანახვისთვისაც, თუ რა მიმართებაა გამჭვირვალობასა და მხატვრულ სინამდვილეს შორის: „ინფორმაციულობის კატეგორია გულისხმობს, რომ უნდა შეიცავდეს ადრესატისთვის ახალს და ეს ახალი უნდა ემყარებოდეს იმას, რაც ცნობილია. თუკი იგი არ შეიცავს ახალს, მაშინ შეიძლება ვილაპარაკოთ კომუნიკაციის არაეფექტურობაზე. ყოველი ასეთი გამონათქვამი ჩაითვლებოდა ლაყბობად, თუ მხოლოდ ინფორმაციულობა იქნება მთავარი. მაგრამ ეს ასე არ არის (ასე, მაგალითად, დედა შვილს ყოველდღე ეუბნება „გენაცვალოს დედა“ და ეს არა არის ლაყბობა, თუმცა არაინფორმაციულია). აქ უკვე მეტყველების ფუნქციას მივადექით. ძალიან ძნელია ამ ფუნქციის განსაზღვრა. ყველაზე მჭერმეტყველურად ამაზე მხატვრული გამონათქვამის არსებობა მეტყველებს. მაგალითად, ლექსი „მე და ღამე“. რა არის იგი? ინფორმაციის მიწოდებაა? – არა! კონტაქტის დამყარების ცდაა? – არა! რა არ არის მისი ფუნქცია – ამის თქმა ადვილია, მაგრამ რა ფუნქცია აქვს – ამის სრულად და ამომწურავად დადგენა შეუძლებელია. მაგრამ ვერც ერთი მხატვრული გამონათქვამი ვერ იარსებებდა, რომ გვქონდეს უფსკრული მხატვრულ და არამხატვრულ მეტყველებას შორის.” (1, 269-270).

ლიტერატურა

**References:**

1. g. lebaniZe, komunikaciuri lingvistika `ena da kultura~, Tbilisi, 2004.

**Nino Janjgava**

**The System of Pragmatic Categories and the Horizontal Synthesis as the Basis of an Adequate Interpretation of the Category of Mood**

**Summary**

The working out of an adequate conception of the mood (in its final form) becomes possible on the basis of the modern interaction theory of discourse. The synthesis of this theory and G. Guillaume's conception shows that the functioning of mood as a category always represents the result of intersubjective interaction between the addresser and addressee.

**Keywords:** discourse, pragmatics, intersubjectivity, modality, concept, paradigm.

**Reviewer:** Professor Nino Bochorishvili, Georgian Technical University

**Нино Джанджгава**

**Система прагматических категорий и горизонтальный синтез как основа адекватной интерпретации категории наклонения**

**Резюме**

Разработка адекватной концепции наклонения в конечном виде становится возможной на основе современной интерактивной теории дискурса. Синтез этой теории и концепции Гийома показывает, что функционирование наклонения в качестве категории всегда представляет собой результат intersubjectного взаимодействия адресанта и адресата.

**Ключевые слова:** дискурс, прагматика, intersubjectность, модальность, концепция, парадигма

**Рецензент:** Профессор Нино Бочоришвили, Грузинский технический университет.



## CONTENTS

### THEORY

<b>Otar Kochoradze</b> Organisational Behavior (Part 1)-----	5
<b>David Shamoev</b> General Trends of Development of E-Governance in Georgia-----	20
<b>Nickolai Orlov</b> STATE POLICY REALIZATION IN UKRAINE THROUGH PERFECTION OF SYSTEM OF INTERACTION OF REGIONAL ENFORCEMENT AUTHORITIES IN SPHERE OF PROTECTION OF THE PUBLIC ORDER-----	29
<b>Giorgi Kalandadze</b> National Security System and the Information Society-----	44

### HISTORY

<b>Natela Popkhadze</b> At the source of the Puranunu/Euphrates in the land of the ancient Kardu/ Kardunia-----	50
---	----

### ECONOMIC

<b>Nino Kobaidze, Dina Aslamazishvili</b> DRIVING FORCES OF CULTURE IN GEORGIAN ORGANIZATIONS-----	62
<b>Eka Nadareishvili, Nino Kobaidze</b> Holistic Marketing and Its Importance to Georgia's Apparel Sector Development-----	71
<b>Eka abesadze</b> Information Support for Foreign Trade Regimes-----	77
<b>Eka Abrisadze</b> Information on export-import regimes for a database-----	83

<b>Mykhaylo Medvid</b> ANALYSIS OF INTERACTION BETWEEN NATIONAL AND INTERNATIONAL LEVELS OF LABOR MARKET SEGMENTS TO EXECUTE THEIR COMBAT MISSIONS-----	93
--	----

**SOCIETY**

<b>Nino Janjgava</b> The System of Pragmatic Categories and the Horizontal Synthesis as the Basis of an Adequate Interpretation of the Category of Mood-	106
--	-----

## СОДЕРЖАНИЕ

### ТЕОРИЯ

<b>Отар Кочорадзе</b> Организационное поведение (1-я часть)-----	5
<b>Давид Шамоев</b> Общие тенденции развития электронного управления в Грузии--	20
<b>Николай Орлов</b> РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ ЧЕРЕЗ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА-----	29
<b>Георгий Каландадзе</b> Национальная система безопасности и информационное общество-----	44

### ИСТОРИЯ

<b>Натела Попхадзе</b> У истока Евфрата - на земле древнего царства Карду-----	50
---	----

### ЭКОНОМИКА

<b>Нино Кобаидзе, Дина Асламазишвили</b> ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ КУЛЬТУРЫ В ГРУЗИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ--- -----	62
<b>Ека Надарешвили, Нино Кобаидзе</b> Холистический маркетинг и его значительность для сектора одежды Грузии-----	71
<b>Ека Абесадзе</b> Информационное обеспечение режимов внешней торговли-----	77
<b>Ека Абесадзе</b> Информация о режимах импорт-экспорта для базы данных-----	83

<b>Михаил Медвидь</b> АНАЛИЗ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО И МЕЖДУНАРОДНОГО УРОВНЕЙ СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СЛУЖЕБНО-БОЕВЫХ ЗАДАНИЙ-----	93
--	----

**ОБЩЕСТВО**

<b>Нино Джанджгава</b> Система прагматических категорий и горизонтальный синтез как основа адекватной интерпретации категории наклонения--	106
--	-----

ავტორები

ეკა აბესაძე	საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის დოქტორანტი
დინა ასლამაზიშვილი	ქართულ-ამერიკულ უნივერსიტეტის ბიზნეს სკოლის პროფესორი
ნინო კობაიძე	ქართულ ამერიკული უნივერსიტეტის ბიზნეს სკოლის დოქტორანტი
გიორგი კალანდაძე	საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის დოქტორანტი
ეკა ნადარეიშვილი	აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო - ეპი ჯორჯია. სამკერვალო სექტორის მენეჯერი
მიხაილო მედვილი	PhD, ეკონომიკურ მეცნიერებათა კანდიდატი, უფროსი მეცნიერ თანამშრომელი, უკრაინის შსს შინაგანი ჯარების აკადემიის სასწავლო პროცესის მეთოდური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსი (უკრაინა)
ნიკოლოზ ორლოვი	სამხედრო მეცნიერებათა კანდიდატი, უკრაინის შსს შინაგანი ჯარების აკადემიის შინაგანი ჯარების ოპერატიული გამოყენების კათედრის პროფესორი, უკრაინის პრეზიდენტთან არსებული სახელმწიფო მართვის ეროვნული აკადემიის ხარკოვის სახელმწიფო მართვის რეგიონალური ინსტიტუტის რეგიონალური მართვისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის კათედრის დოქტორანტი (უკრაინა)
ნათელა ფოფხაძე	ფაზისის მეცნიერებათა აკადემიის აკადემიკოსი. ფაზისის მეცნიერებათა აკადემიის საცნობარო
ოთარ ქონორაძე	(ინფორმაციის) ცენტრის გამგე საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი

ნინო ჯანჯღავა  
დავით შამოგვი

საქართველოს ტექნიკური  
უნივერსიტეტის პროფესორი  
საქართველოს ტექნიკური  
უნივერსიტეტის დოქტორანტი

## Authors

Eka Abesadze	Doctoral Candidate, Georgian Technical University
Dina Aslamazishvili	Professor, Management Direction Head Georgian American University, Business School
Nino Kobaidze	Doctoral Candidate, Georgian American University, Business School
Otar Kochoradze	Professor of Georgian Technical University
Giorgi Kalandadze	Doctoral Candidate, Georgian Technical University
Eka Nadareishvili	USAID EPI Georgia - Apparel Sector Manager.
Nino Janjgava	Professor of Georgian Technical University
Mykhaylo Medvid	PhD, senior researcher, deputy head of educational and methodic center – head of educational process methodic support department of the Academy of Internal Troops of MIA, Ukraine
Nickolai Orlov	Doctor of Military science, professor of Operative Application of interior troops department in the Academy of interior troops MIA of Ukraine, doctoral student of regional administration and local self-government, KRI NAPA, Ukraine
Natela Popkhadze	Academician of Phazissi National Academy of Sciences. Head of Information Center of Phazissi National Academy of Sciences. Tbilisi.
David Shamoev	Doctoral Candidate, Georgian Technical University

## Авторы

Ека Абесадзе	Докторант Грузинского технического университета
Дина Асламазишвили	Профессор Бизнес Школы Грузинско-Американский Университета
Нино Джанджгава	Профессор Грузинского технического университета
Георгий Каландадзе	Докторант Грузинского технического университета
Нино Кобаидзе	Докторант Бизнес Школы Грузинско-Американского Университета
Отар Кочорадзе	Профессор Грузинского технического университета
Михаил Медвидь	Кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, заместитель начальника учебно-методического центра – начальник отдела методического обеспечения учебного процесса Академии внутренних войск МВД Украины, Украина
Ека Надареишвили	Агентство США по международному развитию - Экономическое Инициативы Процветания - Грузия. Менеджер сектора одежды
Николай Орлов	Кандидат военных наук, доцент кафедры оперативного применения внутренних войск Академии внутренних войск МВД Украины, докторант кафедры регионального управления и местного самоуправления ХарРИ НАГУ, г. Харьков. Украина
Натела Попхадзе	Академик Национальной академии Фазис. Глава Центра информации Национальной академии Фазис
Давид Шамоев	Докторант Грузинского технического университета



ქურნალის რედაქლექცია

ნანა ავალიანი	ისტორიის მეცნიერებათა დოქტორი, ეგვიპტეში საქართველოს საელჩოს დესპანი (საქართველო)
რუდიგერ ანდრესენი	ბერლინის უნივერსიტეტის პროფესორი ეკონომიკის დარგში, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის საპატიო დოქტორი (გერმანია)
მეუფე აბრამი (გარმელია)	დასავლეთ ევროპის მიტროპოლიტი (საქართველო)
ვეგენი ბარათაშვილი	საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი, ეკონომიკისა და ბიზნესის მართვის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი (საქართველო)
გიორგი ბაღათურია	საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი (საქართველო)
ოთარ ბაღათურია	პასუხისმგებელი მდივანი, პოლიტიკის დოქტორი (საქართველო)
რასა ბელოკაიტე	ვიტაუტას დიდის უნივერსიტეტის პროფესორი (ლიტვა)
ანასტასია განიხი	რუსეთის მეცნიერებათა აკადემიის ცენტრალური აზიის, კავკასიისა და ურალ-ვოლგისპირეთის შემსწავლელი ცენტრის მეცნიერ-მუშაკი, დოცენტი (რუსეთი)
იური გორიცი	მოსკოვის ენერგეტიკული ინსტიტუტის პროფესორი (რუსეთი)
ვახტანგ გურული	ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი (საქართველო)
შოთა დოღონაძე	მთავარი რედაქტორი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი, (საქართველო)
ელუნ დრაკე	ევროპის საბჭოს ექსპერტი (საფრანგეთი)
ჰარალდ ვერტცი	სორბონას უნივერსიტეტის „პარი-8“-ის პროფესორი ინფორმატიკის დარგში (საფრანგეთი)
გენადი იაშვილი	საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი, საჯარო მმართველობისა და ელექტრონული ბიზნესის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი (საქართველო)
სერჯო კამიზი	“ლა საპიენძა“-ს უნივერსიტეტის პროფესორი (იტალია)

რინარდ მასი	ნოტრდამის უნივერსიტეტის პროფესორი (ნიდერლანდების სამეფო)
როინ მეტრეველი	საქართველოს მეცნიერებათა აკადემიის ვიცე პრეზიდენტი, აკადემიკოსი (საქართველო)
იოშიკა მიცუი	იოკოჰამას ეროვნული უნივერსიტეტის პროფესორი (იაპონია)
ბადრი ნაკაშიძე	მ. ლომონოსოვის სახელობის მოსკოვის უნივერსიტეტის სახელმწიფო მართვის ფაკულტეტის პროფესორი (რუსეთი)
ლიზავეტა ჟახანინა	კანზასის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი (ამერიკის შეერთებული შტატები)
ბუდი ნურანი რუჩჯანა	პაჯაჯარანის უნივერსიტეტის პროფესორი. (ინდონეზია)
რამონ პიეტრო-სუარესი გერტ სურმიულენი	ვეროვის საბჭოს ექსპერტი (ესპანეთი დოქტორი, ლოჯისტიკური კომპანიის პრეზიდენტი (გერმანია))
ქეთი ქოქრაშვილი	საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი, აღმინისტრაციის ხელმძღვანელი (საქართველო)
ოთარ ქოჩორაძე	მთავარი რედაქტორის მოადგილე, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი (საქართველო)
რუსუდან ქუთათელაძე	საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის პროფესორი, ბიზნეს-ინჟინერინგის ფაკულტეტის დეკანი (საქართველო)
მაია ჩხეიძე	საქართველოს უნივერსიტეტის პროფესორი (საქართველო)
ენდრიუ ლენუქს ჰარდინგსი	კინგსკოლეჯის პროფესორი (დიდი ბრიტანეთი)

## EDITORIAL BOARD

NANA AVALIANI	PhD of History, Counselor-envoy of Georgia in Egypt (Georgia)
RUDIGER ANDRESEN	Professor of Economics of Berlin University, Doctor of Honour of Georgian Technical University (Germany)
His Eminence ABRAHAM (GARMELIA)	Metropolitan of Western Europe (Georgia)
EVGENI BARATASHVILI	Professor of Georgian Technical University, Head of Department of Economics and Business Management (Georgia)
GIORGI BAGATURIA	Professor of Georgian Technical University (Georgia)
OTAR BAGATURIA	Responsible Editor, Ph.D. (Georgia)
RASA BELOKAITE	Professor of the University of Vitautas the Great (Litva)
MAIA CHKHEIDZE	Professor of University of Georgia (Georgia)
ELUN DRUCKE	Expert of European Council (France)
SHOTA DOGONADZE	Chief Editor, Professor of Georgian Technical University, (Georgia)
ANASTASIA GANICH	Docent, Scientific worker of Central Asia, Caucasus and Ural-Volga researcher center of the Avcademy of Sciences of Russia (RF)
YURI GORITSKIY	Professor of Moscow Power Engineering Institute (RF)
VAKHTANG GURULI	Professor of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University (Georgia)
ANDRU LENUKS HARDINGS	Professor of King's college (UK)
GENADI IASHVILI	Professor of Georgian Technical University, Head of the Public Administration and Electronic Business Department (Georgia)
SERGIO CAMIZ	Professor of the University of Roma „La Sapienza“ (Italia)
KETI KOKRASHVILI	Professor of Georgian Technical University, Head of the Administration (Georgia)
OTAR KOCHORADZE	Deputy Editor-in-Chief, Professor of Georgian Technical University (Georgia)
RUSUDAN KUTATELADZE	Professor of Georgian Technical University, Dean of Business-Engineering faculty (Georgia)
RICHARD MAAS	Professor of the University of Notrdam (The

ROIN METREVELI	Netherlands) Academy of Science of Georgia, vice president, Academician (Georgia)
IOSHIKA MITSUI	Professor of National University of Yokohama (Japan)
BADRI NAKASHIDZE	Professor of M.Lomonosov Moscow State University (RF)
RAMON PIETRO-SUARES	Expert of European Council (Spain)
BUDI NURANI RUCHJANA	Professor of the University of Padjadjaran (Indonesia)
GERT SURMIULEN	Doctor, preident of Logistic company (Germany)
LIZAVETA DJAKHANINA	Professor of Kanzas State University (USA)
HARALD WERTZ	Professor of Informatics of Sorbona University "Pari-8" (France)

**РЕДКОЛЛЕГИЯ**

НАНА АВАЛИАНИ	Посол по особым поручениям МИД Грузии, доктор исторических наук (Грузия)
Владыко АВРААМ (ГАРМЕЛИЯ) РУДИГЕР АНДРЕСЕН	Митрополит Западной Европы (Грузия) Профессор экономики Берлинского университета, почетный доктор Грузинского технического университета (Германия)
ГЕОРГИЙ БАГАТУРИЯ	Профессор Грузинского технического университета (Грузия)
ОТАР БАГАТУРИЯ ЕВГЕНИЙ БАРАТАШВИЛИ	Ответственный секретарь, Ph.D. (Грузия) Профессор Грузинского технического университета, руководитель департамента экономики и управления бизнесом (Грузия)
РАСА БЕЛОКАЙТЕ	Профессор университета Витаутаса Великого (Литва)
ХАРАЛЬД ВЕРТЦ	Профессор информатики Сорбонского университета «Пари-8» (Франция)
АНАСТАСИЯ ГАНИЧ	Доцент, научный сотрудник исследовательского центра Центральной Азии, Кавказа и Урал-приволжья АН РФ (РФ)
ЮРИЙ ГОРИЦКИЙ	Профессор Московского энергетического института (РФ)
ВАХТАНГ ГУРУЛИ	Профессор Тбилисского государственного университета им. Ив.Джавахишвили (Грузия)
ЕЛУН ДРАКЕ ШОТА ДОГОНАДЗЕ	Эксперт Совета Европы (Франция) Главный редактор, профессор Грузинского технического университета, (Грузия)
СЕРДЖИО КАМИЗ	Профессор Римского Университета «Ла Сапиенза» (Италия)
КЕТЕВАН КОКРАШВИЛИ	профессор Грузинского технического университета, глава администрации университета (Грузия)
ОТАР КОЧОРАДЗЕ	Заместитель главного редактора, профессор Грузинского технического университета (Грузия)
РУСУДАН КУТАТЕЛАДЗЕ	Профессор Грузинского технического университета, декан факультета Бизнес-

РИЧАРД МААС	инженеринга (Грузия) Профессор университета Нотрдам (Нидерланды)
РОИН МЕТРЕВЕЛИ	Академик, Вице-президент АН Грузии (Грузия)
ИОШИКА МИЦУИ	Профессор национального университета Йокогамы (Япония)
БАДРИ НАКАШИДЗЕ	Профессор МГУ им. М.Ломоносова (РФ)
РАМОН ПЬЕТРО-СУАРЕС	Эксперт Совета Европы (Испания)
БУДИ НУРАНИ РУЧДЖАНА	Профессор университета Паджаджаран (Индонезия)
ГЕРТ СУРМИЮЛЕН	Доктор, президент логистической компании (Германия)
МАЙА ЧХЕИДЗЕ	Профессор Университета Грузии (Грузия)
ЛИЗАВЕТА ЖАХАНИНА	Профессор государственного университета Канзас (США)
ЭНДРЮ ЛЕНУКС ХАРДИНГС	Профессор кингсколледжа (Великобритания)
ГЕННАДИЙ ЯШВИЛИ	Профессор Грузинского технического университета, руководитель департамента публичного управления и электронного бизнеса (Грузия)