

ლიდერული ქცევის და მართვის ფსიქოლოგიის გავლენა
თანამედროვე ორგანიზაციის მენეჯმენტზე
(ნორმები და სტერეოტიპები)

**Influence of leadership behavior and management psychology on modern
organization management (Norms and stereotypes)**

დავით ჩახვაშვილი - ეკონომიკის დოქტორი, პროფესორი
საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი, davit.chakhvashvili@seu.edu.ge

ლელა ბაკრადზე - დოქტორანტი
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, LLbakradze@gmail.com

Davit Chakhvashvili - PhD of Economics. Professor, Georgian National University,
davit.chakhvashvili@seu.edu.ge

Lela Bakradze - Phd student, Georgian Technical University, LLbakradze@gmail.com

Abstract

Leadership researcher Peter Drucker said: "The leader's first task is to be an example of truth, adequacy and honesty." The fact is that if standards and behaviors do not match, trust disappears, and we feel that we lack authenticity. In this case, the leaders of the leader are confused, and this results in fatal results for the leader. It is necessary that people believe in a leader, otherwise the result will be worse not only in terms of success, but also in attitude, attitude and activity. If a leader is arrogant and sincerely takes care of others, he is also competent and will be able to demonstrate psychological stability, in which case he will be confident and at the same time pass on this faith. Faith without faith is doomed between the leader and his followers, and the ability to be distinctive will be reduced in importance

Keywords: Leadership, management, psychology, culture, technology, ethics, norms, stereotypes, research, evaluation, adequacy.

ძირითადი ტექსტი. გლობალიზაციამ და თანმხლებმა პროცესებმა, როგორც მთლიანად საზოგადოება ისე ბიზნეს სექტორი, ახალი გამოწვევების წინაშე დაყენა. მათ შორისაა ეფექტური მულტინაციონალური ორგანიზაციების შექმნას, ასეთი ორგანიზაციებისთვის შესაფერისი ლიდერების შერჩევისა და მრავალფეროვანი კულტურული შემადგენლობის მქონე სამუშაო ჯგუფების მართვას ორგანიზება. გლობალიზაციიდან გამომდინარე, ლიდერებს სწორი ფორმის შესარჩევად მოეთხოვებათ კულტურათაშორისი ურთიერთობის შესახებ ინფორმირებულობა და პრაქტიკაში გამოყენების

შესაბამისი კომპეტენციები. ქედლეზი და ბართოლომიუ ამტკიცებენ, რომ ლიდერებს სჭირდებათ ხუთი კულტურათმორისი კომპეტენციის გამომუშავება, ესენია: 1. ლიდერები უნდა ერკვეოდნენ მსოფლიოს ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და კულტურულ გარემოში; 2. უნდა ერკვეოდნენ ბევრ განსხვავებულ ტექნოლოგიებში; 3. უნდა შეეძლოთ განსხვავებული კულტურის, ნორმების და მენტალიტეტის მქონე ადამიანებთან ერთად მუშაობა; 4. ლიდერებს უნდა შეეძლოთ განსხვავებულ კულტურაში ცხოვრებასთან და კომუნიკაციასთან ადაპტირება; 5. მათ უნდა ისწავლონ სხვა კულტურის წარმომადგენლებთან ურთიერთობა (სხვადასხვა სტერეოტიპების გათვალისწინება) თანასწორობის პოზიციიდან.

განვიხილოთ როგორ იცვლებოდა ლიდერობის მოდელები სხვა და სხვა კულტურასთან მიმართებაში. გამოვყოთ, აგრეთვე, რომელი დამახასიათებელი თვისება მიესადაგება ზოგადად, ყველა კულტურას - რომელია სასურველი, რომელი - არასასურველი. ერთი კონკრეტული კულტურა შეიძლება უფრო უკეთესი, ან ბუნებრივი იყოს, ვიდრე სხვა კულტურა. ეს მოიცავს იმის რისკს, რომ სხვათა უნიკალური ხედვები ვერ შევამჩნიოთ. მაგალითად, ზოგიერთი ამერიკელი ფიქრობს, რომ შერთებული შტატების დემოკრატიული პრინციპები უფრო მაღლა დგას, ვიდრე სხვა კულტურების პოლიტიკური შეხედულებები. ეს იმიტომ ხდება, რომ ისინი ხშირად ვერ ერკვევიან სხვა კულტურების სპეციფიკის კომპლექსურობაში. ყველა ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენელი ფიქრობს, რომ მათი კულტურული ფასეულობები და ქცევის წესები ყველაზე სწორი და ბუნებრივია. თუმცა ეს შეიძლება ეფექტური ლიდერობის უმთავრეს დაბრკოლებად იქცეს, რადგან იგი ხელს გვიშლის სხვა ადამიანების შეხედულებების სრულად მიღებასა და პატივისცემაში.

გამოცდილმა ლიდერებმა უნდა მოახერხონ საკუთარი ქმედებები, ნორმების და საკუთარ კულტურულ ფასეულობებს შორის უკეთესი შეარჩიონ. GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Research)-ს მკვლევარებმა მათ მიერ შესწავლილი მონაცემები რეგიონალურ კლასტერებად, ჯგუფებად დაყვეს, რომლებიც ძალიან მოსახერხებელ საშუალებას წარმოადგენს, განსხვავებულ კულტურულ ჯგუფებს შორის არსებული მსგავსებებისა და განსხვავებების გასაანალიზებლად, რის

შედეგადაც შესაძლებელია კულტურისა და ლიდერობის შესახებ მნიშვნელოვანი განზოგადებების განხორციელება.

რეგიონალური კლასტერების შესაქმნელად მკვლევარებმა ადრინდელი კვლევის შედეგები გამოიყენეს. მათ ამ ფაქტორებზე დაყრდნობით ქვეყნები 10 რეგიონულ კლასტერებად შეაჯგუფეს: ანგლო-საქსური ქვეყნები, გერმანულენოვანი ევროპა, ლათინური ევროპა, სუბსაჰარას აფრიკა, აღმოსავლეთ ევროპა, ახლო აღმოსავლეთი, კონფუციანური აზია, სამხრეთ აზია, ლათინური ამერიკა და ჩრდილოეთ ევროპა. შეიძლება აღინიშნოს, რომ თითოეული კლასტერი უნიკალური იყო. მენეჯერი აუცილებლად უნდა ფლობდეს ინფორმაციას პარტნიორი ქვეყნის ქცევის ნორმების, სტერეოტიპების, ეროვნული და კულტურული თავისებურებების შესახებ და თავის ქცევებს მიუსადაგებდეს მათ. ასეთი ინფორმაცია სპეციალისტს დაეხმარება დაიმსახუროს პატივისცემა და ნდობა ამ კომპანიებისა, უზრუნველყოს თავისი კომპანიის კონკურენტული უპირატესობა მათთან პაექრობისა და თანამშრომელთა მოტივირების პროცესში. ჩვენი ქვეყნის ბიზნეს-ლიდერებს, რომლებიც სხვადასხვა ქვეყნის ბიზნესში მონაწილეობენ, მოუწევთ გააცნობიერონ, თუ რა გავლენას მოახდენს ტრადიციული ბიზნესის ფუნქციებზე უცხოური ქვეყნის ენა, ვალუტა, სამართალი, კულტურა, გეოგრაფიით ტექნოლოგია. კულტურული კონტექსტი განსაზღვრავს და პროგნოზირებადს ხდის ინდივიდის ქცევას. სხვა კულტურული კონტექსტის წარმომადგენელი, რომელიც მენეჯერის (ქოუჩის, ტრენერის) როლში გამოდის, როგორც წესი, ეყრდნობა თავის ცოდნასა და წარმოდგენებს ფსიქოლოგიის, სოციოლოგიის ან ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის დარგში. ამ ცოდნას იგი მიმართავს ორგანიზაციის ეფექტიანი მართვისა და შრომის პროცესის ინტენსივობის მართვისაკენ. მაგრამ მისი საქმიანობა მხოლოდ ამ მიმართულებებით არ ამოიწურება და იგი ცდილობს, მართოს ხელქვეითთა ხასიათი, ემოციები, იმპულსები და ინტერესები. ხშირად, სხვა კულტურული კონტექსტი გავს ზოგ უცხო და მომხიბვლელ ლანდშაფტს: ან გიზიდავს თავისი საჩვენებელი უბრალოებით, მაგრამ მოხვედები თუ არა მასში, გაშინებს და საკმაოდ უხეშად გრიყავს გარემოდან. მოტივაციით ლიდერი ცდილობს თანამშრომლის სარეზერვო შესაძლებლობების აქტივაციას. შედარებით მენეჯმენტში ეს არის თანამშრომელთა პროფესიული და კომუნიკაციური უნარების აქტივაცია, რომელიც განისაზღვრება კულტურათაშორისო

ურთიერთობებს სინერგიული ეფექტით. ლიდერული ქცევის ნორმები და კულტურის კლასტერები: ხსენებული მოსაზრების უმთავრეს მიზანს იმის დაფიქსირება წარმოადგენს, თუ როგორი შეხედულება აქვს ლიდერობაზე განსხვავებულ კულტურებს. ასევე, მკვლევარებს იმის განსაზღვრაც უნდოდათ, თუ როგორ იყვნენ დაკავშირებული კულტურული მახასიათებლები კულტურულად მისაღებ ლიდერულ ქცევასთან. ჩვენის აზრით, მათ აინტერესებდათ, რა კავშირში იყო კულტურული განსხვავებები ლიდერობის განსხვავებულ მიდგომებთან. იმპლიციტური ლიდერობის თეორიის თანახმად, ადამიანებს აქვთ არამკაფიო რწმენა და შეხედულება იმ მახასიათებლების შესახებ, რაც ლიდერებს არალიდერებისაგან განასხვავებს. ამ თეორიით, ლიდერობა მაყურებლის თვალით არის დანახული ანუ ლიდერობა წარმოადგენს იმას, რასაც ადამიანები სხვებში ხედავენ (ეს ბევრ სტერეოტიპთან არის კავშირში), როდესაც ისინი ლიდერული ქცევის დემონსტრირებას ახდენენ.

დასკვნები. ადამიანზე ორიენტირებული ლიდერობა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს მხარდამჭერ ქცევას სხვების მიმართ ყურადღების გამოხატვას, თანაგრძნობასა და სულგრძელობას, ავტონომიური ლიდერობა დამოუკიდებელი და ინდივიდუალისტურ ლიდერობას, რომელიც ლიდერისგან ავთენტურობას, ავტონომიურობასა და უნიკალურობას მოითხოვს, თავდაცვითი ლიდერობა ისეთ ქცევას უკავშირდება, რომელიც ლიდერთან ერთად ჯგუფის წევრებს მფარველობს და მათ უსაფრთხოებას უზრუნველყოფს. ამ ტიპის ლიდერობა მოითხოვს საკუთარი ქმედებების მუდმივ გააზრებას, კონფლიქტების მოგვარებაზე ზრუნვას, საკუთარი იმიჯის შენარჩუნების უნარს და გარკვეული პროცედურების დაცვას.

ლიდერობასა და მასთან დაკავშირებული სტერეოტიპების სესახებ ბევრი შეხედულება არსებობს, ვფიქრობთ, რომ სტატიაში მოცემული ინფორმაცია ხელს შეუწყობს ლიდერობის და კულტურის ინტეგრირებული საკითხების შესწავლის გამდიდრებას და გაფართოებას.

ლიტერატურა

1. Goleman D. - Human resource management. Harvard Business Review. GFD, 2019.
2. Schmidt E.E. - How Google Works. Money magazine, LIR, 2017.
3. Эйхман О.В. - Психология управления персоналом (Теория и практика), МА 2018.