

ნაშრომი ლიბერის სახე

ქეთევან კინმარიშვილი

ეკონომიკის დოქტორი

ადამიანი ჩვენი სამყაროს მთავარი ნაწილია, ან შეიძლება უფრო მეტიც, სამყარო არის ადამიანის გაგრძელება, რომელიც ეხმარება იფიქროს და იმოქმედოს. ადამიანის შესაძლებლობები პრაქტიკულად უსაზღვროა. მას შეუძლია იმაზე ბევრად უფრო მეტი ვიდრე შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ.

უდავოა, რომ ჩვენი ორგანიზაციები უფრო მეტად არიან ადამიანების გაერთიანება ვიდრე მანქანა დანადგარების, მეთოდების, ტექნოლოგიების, კაპიტალის თუ ინფორმაციის. ანუ იმ კომპონენტების, რომლებიც სხვადასხვა დროს მიიჩნეოდა ორგანიზაციების წარმატების განმსაზღვრელ ფაქტორებად. უფრო მეტიც, ჩვენი ორგანიზაციები ყოველდღიურად უფრო და უფრო მეტად ხდება იმ ადამიანების გაგრძელება, რომლებიც მასში მუშაობენ, საშუალება მათ ხელში რომ იფიქრონ და აკეთონ. მაშინ როდესაც ჯერ კიდევ ახლო წარსულში ადამიანები ორგანიზაციაში იყვნენ მიზნების მიღწევის საშუალება, ერთ-ერთი რესურსი.

ადამიანის როლი ორგანიზაციაში ძირითადად შეიცვალა. დღეს როდესაც ყველა სხვა რესურსი თითქმის იდენტურია ან ადვილად ხელმისაწვდომია ყველასთვის, როდესაც ნებისმიერი ნოუჰაუს კალკირება აღარ წარმოადგენს არანაირ სირთულეს, როდესაც განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი ხდება ორგანიზაციების მოქნილობა ანუ მათი უნარი ჩაიფიქრონ და განახორციელონ ცვლილებები ახალ-ახალი კონკურენტული უპირატესობების მოსაპოვებლად, თითოეული ადამიანი ხდება უმნიშვნელოვანესი რესურსი ნებისმიერი ორგანიზაციისათვის, განსაკუთრებით კი მათთვის ვისთვისაც კონკურენტული ბრძოლა გაუთავებელ, დამუქანველ მარათონად გადაიქცა.

დღეს როდესაც თითოეული ადამიანის ჩართვა ორგანიზაციის წარმატებისათვის მოღვაწეობაში გადამწყვეტი ხდება არათუ კონკურენტულ ბრძოლაში გამარჯვებისათვის არამედ ხშირ შემთხვევაში გადასარჩენად საერთოდ. და აი რატომ: რამდენადაც დღევანდელ სწრაფად ცვალებად გარემოში ორგანიზაციების მოქნილობა, ცვლილებების განხორციელების უნარი უფრო მეტად მნიშვნელოვანი გახდა ვიდრე შეიძლება თვითონ ამ ცვლილებების შინაარსი, გადამწყვეტ მნიშვნელობას იძენს ორგანი-

ზაციის მიერ ერთდროულად მიღებული და აღსრულებული გადანაცვების რაოდენობა, ხარისხი და ურთიერთკოორდინირებულობა. ის ორგანიზაციები რომლებშიც უფრო მეტი ასეთი გადანაცვებები მიიღება და სრულდება ახერხებენ ფეხდაფეხ გაყვანას დროს და გაუსწრონ კონკურენტებს, იყვანენ უფრო საინტერესო მომხმარებლებისათვის და უფრო საჭირო საზოგადოებისათვის. ასეთ პირობებში ორგანიზაციის თითოეული ადამიანი, იმდენად, რამდენადაც არის ამოუწურავი წყარო იდეების და ინფორმაციის, მნიშვნელოვანი ხდება. და ის თუ რამდენად ახერხებს ის ორგანიზაციის გამოყენებას საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, განსაზღვრავს ამ ორგანიზაციის წარმატების ხარისხს.

ადამიანის რესურსი ამოუწურავია, თუმცა ის რესურსი, რომელსაც ისინი თავისი ორგანიზაციისათვის იყენებენ, ძირითადად ლიმიტირებულია და ძალიან ახლოს არის იმ მატერიალურ სარგებელთან, რომელსაც ისინი ორგანიზაციისაგან იღებენ. ადამიანები ქმნიან იმდენს ან დაახლოებით იმდენს, რასაც აქედან იღებენ და კმაყოფილდებიან ამით. დღეს, როდესაც როგორც არასდროს, მნიშვნელოვანია ადამიანებმა ბევრად უფრო მეტი აკეთონ, ვიდრე აკეთებენ და თუნდაც მეასედი იმისა, რაც შეუძლიათ არის ყველაზე დიდი რეზერვი ნებისმიერი ორგანიზაციის შემდეგი განვითარებისათვის. ის ორგანიზაციები, სადაც მენეჯმენტი მოახერხებს რომ არ იყოს მდინარის სხვადასხვა მხარეს თავის თანამშრომლებთან და პირობებზე გაუთავებელი ვაჭრობის რეჟიმიდან გადავა თანამშრომლობის რეჟიმში, ანუ შეძლებს გადავიდეს თანამშრომლების ნაპირზე (მათი გადმოყვანა მენეჯმენტის ნაპირზე ფაქტიურად შეუძლებელია) და მათთან ერთად დაიწყოს ორგანიზაციის პრობლემების მოგვარება, გამოყენებული შესაძლებლობების გამოყენება, მიზნების დასახვა და მოქმედება ამ მიზნების მისაღწევად, შეძლებს უფრო მეტი ფასეულობა ამოიღოს ამ საგანძურადან. იმისათვის, რომ შევძლოთ ჩვენი ორგანიზაციები ვაქციოთ სამოქმედო ასპარეზად ადამიანებისათვის, რომლებიც მასში მუშაობენ, საჭიროა ვიცოდეთ მთავარი მოტივაცია, რაც ამოქმედებს ადამიანებს. სამი მთავარი ძალა ამოძრავებს ადამიანებს - ძლიერი სიყვარული, მასში ჩადებული ნიჭი და უნარი და თავისუფლება, რომელიც ყველა ადამიანს დაბადებისთანავე ეძლევა. ეს სამი ძალა ადამიანებს აიძულებს ეძებონ ის ფუნქცია საზოგადოებაში, რომლის შესრულებაც მათ ყველაზე უკვე შეუძლიათ და აკეთონ რაც შეიძლება მეტი ამ ფუნქციის საუკეთესო ხარისხით შესასრულებლად, ამასთან დაუშვან ბევრი შეცდომები და შესაბამისად ისწავლონ, ისწავლონ და ისწავლონ. თითოეული ადამიანის ასეთი მოტივაცია თვითორგანიზებადსა და თვითგანვითა-

რებადს ხდის საზოგადოებას, განაპირობებს იმას, რომ ადამიანები ხშირად გაუთვითცნობიერებლად ემსახურებიან საზოგადოებას, ზრუნავენ მასზე და ცდილობენ შექმნან რაც შეიძლება მეტი სარგებელი მისთვის. ეს აძლევს მათ საშუალებას დახარჯონ, გამოიყენონ ნიჭი და უნარები, რომელიც მიეცათ, და იზრუნონ მათზე ვინც უყვართ. თუ შესაბამისად შეძლებ შეაგროვო იმ ნიჭისა და უნარების ადამიანები, რომლებიც ყველაზე მეტად არის საჭირო თქვენი საქმისათვის, გაზრდის მათში ზრუნვის შეგრძნებას კლიენტებზე, ორგანიზაციაზე, კოლეგებზე, და მისცემ სრულ თავისუფლებას — მიიღებ ჯგუფს, რომელიც შეძლებს მიაღწიოს ყველაზე დიდ შედეგებს, იმდენად სწრაფად რამდენად სწრაფადაც ისწავლიან საქმის კეთებას. ამისათვის კი საჭიროა ყოველთვის გვახსოვდეს სამი მთავარი მოთხოვნა, რომელიც ყველა (ან თითქმის ყველა) ადამიანში ღრმად არის ჩადებული, და რომლის გათვალისწინებაც აუცილებელია იმისათვის, რომ ჩვენი ორგანიზაცია მისი თანამშრომლებისათვის მოქმედების ნამდვილ ასპარეზად ვაქციოთ. ადამიანები ითხოვენ მათი ინტერესების პატივისცემას, მათი უნარების უნიკალურობის აღიარებას და მათ მიერ გაკეთებული თუნდაც ერთი შეხედვით უმნიშვნელო რაღაცეების სათანადოდ აღიარებას. ითხოვენ ამას ორგანიზაციებისაგან, როგორც მინიმალურს იმისათვის, რომ უფრო მეტი ხალხით ემსახურონ მას. ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლილება, რასაც ახალი რეალობა ითხოვს ორგანიზაციებისაგან, ეს არის მართვის ახალი სტილი. უპირველეს ყოვლისა კი საჭიროა პრინციპულად ახალი ტიპის ლიდერი.

სამი მთავარი ნიშანი რომლითაც ხასიათდება ლიდერი შემდეგია:

1) ზრუნვა თანამშრომლებზე, ზრუნვა კლიენტებზე და ზრუნვა მთლიანად საზოგადოებაზე არის ის აუცილებელი ნიშანი, რომელიც აძლევს მას საშუალებას იდგეს იმავე ნაპირზე, რომელზეც მისი თანამშრომლები დგანან.

2) რწმენა ხვალისდელი დღის, რწმენა საკუთარ თავში და ადამიანებში. ეს რწმენა ნდობას იწვევს ადამიანებში. მათთვის ასეთ ლიდერთან მუშაობა უფრო კომფორტულია. ადამიანებისათვის უფრო საიმედოა მუშაობა ადამიანთან ვინც ზუსტად იცის რას აკეთებს, ვინც ადვილად გამოცნობადია, ვინც იმას ამბობს, რასაც ფიქრობს და იმას აკეთებს, რასაც ამბობს.

3) სიმშვიდე ფიქრებში, საუბარში და მოქმედებებში ასევე აუცილებელია ლიდერისათვის ვინაიდან ეს ზრდის მის მიმართ თანამშრომლების ნდობას. ზრდის მიღებული გადაწყვეტილებების ხარისხს. უფრო ნაკლები შფოთი და სტრესია მასთან ერთად მუშაობისას, შესაბამისად ბევრად უფრო მეტად საინტერესოა მუშაობა.