

ორგანიზაციული სტრუქტურის მართვის მეთოდები

ნინო ფარესაშვილი

ეკონომიკის დოქტორი

სტრუქტურის ეს სამრეწველო სექტორის თითქმის გარდაუვალი მოვლენაა. შრომის პროცესში შეიძლება ადამიანის ემოციური და ფიზიკური გადაღლა გამოიწვიოს, უარყოფითი ემოციების მოჭარბება კი უარყოფითი გავლენას ახდენს ადამიანის გონებრივ საქმიანობასა და ფიზიკურ მდგომარეობაზე. როცა სტრუქტურა ჭარბია, იწყება მისი გარე „მანიფესტაციები“, რომლებიც უარყოფით გავლენას ახდენს ადამიანის ჯანმრთელობაზე და საფრთხეს უქმნის მუშის მიერ გარე გარემოს ადეკვატურ აღქმას. თანამშრომლები, რომლებიც სტრუქტურის ქვეშ იმყოფებიან, ნერვიულები და დაძაბულები არიან, ადვილად ღიზიანდებიან, არ სურთ მონაწილეობა მიიღონ ერთობლივ ოპერაციებში.

ხშირ შემთხვევაში ადამიანის სხეული ცდილობს «დამოუკიდებლად» დაძლიოს სტრუქტურა. მაგრამ მაშინ როდესაც ადამიანი ვერ ერევა სტრუქტურის ზემოქმედებას ადგილი აქვს ჯანმრთელობის გაუარესებას. ამიტომაც მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციასა და მის ფარგლებს გარეთ სტრუქტურული სიტუაციების დაბალ დონეზე შენარჩუნება, რაც შესაძლებლობას გვაძლევს თავიდან ავიცილოთ ფიზიკური და ემოციური დაავადებები.

ორგანიზაციაში ბევრ თანამშრომელს შრომის პროცესში წარმოექმნება ემოციურ და ფიზიკურ პრობლემებთან დაკავშირებული სტრუქტურა. სირთულეები შეიძლება წარმოიქმნას როგორც დროებით, ასევე მუდმივად. ამის გამომწვევი მიზეზი შეიძლება დაკავშირებული არ იყოს შრომის პროცესთან, ამასთან არც ერთი ადამიანი არ არის (იმუნიტეტით) დაცული სტრუქტურული სიტუაციისგან, ორგანიზაციის ყველა დონეზე არსებობს «ხაფანგები». ხანგრძლივი სტრუქტურული უარყოფითად მოქმედებს თანამშრომლებზეც და დამსაქმებლებზეც. თუმცა, არსებობს მრავალი პროგრამა სტრუქტურის სამართვად.

სტრუქტურა – ერთ-ერთი ყველაზე ძვირადღირებული დანახარჯია ფირმისთვის, რომელმაც შეიძლება უარყოფითი გავლენა იქონიოს, როგორც თანამშრომლების ჯანმრთელობაზე, ასევე კომპანიის მოგებაზე. სტრუქტურის შედეგია სამუშაო ადგილზე დაძაბულობის მაღალი და შრომის პროცესში კონტროლის დაბალი დონე.

სტრესის პრობლემების შესწავლისას აუცილებლად უნდა განვიხილოთ სტრესთან დაკავშირებული შემდეგი ხარჯები, რომელიც მოიცავს თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის დონეს, პროდუქტიულობის შემცირებას, ჯანმრთელობის დაზღვევის ღირებულების ზრდას და ა.შ.

ისევე როგორც ნებისმიერ ფსიქოლოგიურ პრობლემას, სტრესსაც აქვს მკაფიოდ გამოხატული გარეგანი სიმპტომები, რომლებიც ვლინდება სტრესის წარმოშობის შედეგად ორგანიზაციაში. ზოგიერთ სიტუაციაში ორგანიზაციამ უნდა იტვირთოს პასუხისმგებლობა თანამშრომელთა სამუშაო პროცესში მიღებული სტრესის ფიზიკურ და ემოციურ ზემოქმედებაზე. ორგანიზაციაში არსებული ცუდი სამუშაო პირობები, ხანგრძლივი კონფლიქტები ხელმძღვანელებთან, დატვირთული სამუშაო გრაფიკი და ა.შ. მორალურ ტკივილს აყენებს მომუშავეს, იწვევს ნერვოზულ მდგომარეობას და უკიდურეს შემთხვევაში შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს თვითმკვლელობასაც კი. თუ დადგინდა ორგანიზაციის პასუხისმგებლობა, მაშინ თანამშრომლებს შეუძლიათ მიიღონ სარგებელი, მათ შორის ეკონომიკური კომპენსაცია მიყენებული ზარალისთვის. მკაფიოდ გამოხატული სტრესული სიმპტომების მაგალითებია: სისხლის მაღალი წნევა, კუჭ-ნაწლავის პრობლემები, ემოციური უნონასწორობა, ნეგატიური დამოკიდებულება თანამშრომლებთან, ქრონიკული მღელვარება, გადაჭარბებული მოწევა, სხვადასხვა ნარკოტიკზე დამოკიდებულება, კონცენტრაციის მოდუნება, უუნარობა და მრავალი სხვა.

სტრესი შეიძლება იყოს ხანმოკლე ან ხანგრძლივი, მარტივი და რთული, სტრესის ეფექტი, პირველ რიგში, დამოკიდებულია სამოქმედო ფაქტორების ხანგრძლივობასთან. თუ სტრესი მსუბუქი და გარდამავალია მას ყველაზე სწრაფად შეიძლება გავუმკლავდეთ.

ნებისმიერ ახალ გარემოში და ახალი სამუშაო მოვალეობების და სხვა ადამიანებთან ურთიერთქმედების პირობებში თანამშრომელმა შესაძლოა იგრძნოს იმედგაცრუება და გადაღლილობა სამსახურისგან, რადგან ამ პერიოდში მას უწევს ბევრი რამის გაცნობიერება, ასეთ სიტუაციაში შეიძლება წარმოიქმნას მსუბუქი სტრესი, რომელიც დროთა განმავლობაში თანდათანობით გაქრება და ორგანიზაციის თანამშრომელიც ახალი მოვალეობებისა და გარემოს პირობებში თავს კომფორტულად იგრძნობს. ბევრ ადამიანს, როგორც წესი, აქვს უნარი და პოტენციური შესაძლებლობა გაუმკლავდეს სტრესს, ამ ადამიან-

ებს შეუძლიათ შექმნან ბალანსი სამუშაო ცხოვრებასა და სამსახურს გარეთ ცხოვრებას შორის, მათ გააჩნიათ რეალისტური მიზნები და თავშეკავებულობისკენ სწრაფვა. თუმცა, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ, ისინი უფრო ნაკლებად განიცდიან სტრესს ვიდრე სხვა მუშაკები, არამედ იმას, რომ მათ უკეთ შეუძლიათ გაუმკლავდნენ ცხოვრების უარყოფით ზემოქმედებას.

დროებითი სტრესის დროს ინდივიდები შეიძლება არ განიცდიდნენ მნიშვნელოვან ზეწოლას, მაგრამ უნდა ვივარაუდოთ, რომ ხანგრძლივ-მა სტრესმა შეიძლება გამოიწვიოს ინდივიდუალური პრობლემები, სტრესი ადამიანს თანდათან აკარგვინებს საკუთარი შესაძლებლობების აღდგენის უნარს. დაპირისპირების შედეგად წარმოშობილი სტრესი ასუსტებს ადამიანს როგორც ფიზიკურად, ასევე ფსიქოლოგიურად. ზოგიერთი პროფესია ავტომატურად გულისხმობს დაძაბულობის და შესაბამისად სტრესის მაღალ დონეს. ასეთი სამუშაოები სავარაუდოა რომ გამოიწვევს თანამშრომელთა ფიზიკურ გადაღლას და გაღიზიანებას, ამიტომ სამუშაო ძალის გადინებას თან ახლავს მუდმივი პრეტენზიები, გარდა ამისა იზრდება გამოუცხადებლობის დონე და მცირდება შრომის ნაყოფიერება (პროდუქტიულობა).

ორგანიზაციებმა ადრეულ პერიოდში უნდა გამოავლინონ სტრესის წარმოქმნელი ძალები და სიმპტომები, რათა თავიდან აიცილონ ის გართულებები რაც შეიძლება გამოიწვიოს სტრესულმა მდგომარეობამ, ასევე მენეჯერები უნდა დაეხმარონ თანამშრომლებს შრომის პროცესში წარმოქმნილი სტრესული სიტუაციის გამკლავებაში.

სტრესის კიდევ ერთი ცუდი შედეგი ეს არის ფსიქოლოგიური განწყობის გაუარესება, რაც პირდაპირ საფრთხეს უქმნის თანამშრომელთა უსაფრთხოებას. ასეთი სიტუაცია შეიძლება წარმოიქმნას: სტიქიური უბედურებების, ორგანიზაციული კრიზისის, ხელმძღვანელის შეურაცყოფის ან სამუშაოს დაკარგვის დროს. ფსიქოლოგიური ტრამვა იწვევს თანშრომლის ცუდ განწყობას სამუშაოზე ყოფნისას, კონცენტრაციის სირთულეს, გაფანტულობას.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, არც ერთი პიროვნება არ არის დაცული ე.წ. stressors-სგან. სტრესის წყარო ძირითადად იყოფა ორ ნაწილად, ერთი უკავშირდება ორგანიზაციაში მიმდინარე შრომის პროცესს და მეორე ორგანიზაციის გარე გარემოს. ამასთან არსებობს მომუშავეებს შორის ინდივიდუალური განსხვავებები, მოვლენის აღქმის თვალსაზრისით, ეს გამოიხატება იმაში, რომ ზოგი დადებითად რეაგირებს ე.წ.

stressors-ზე, ხოლო სხვები კი განიცდიან უარყოფით გავლენას. შედეგებიც ასევე ორგანიზაციისთვის შეიძლება იყოს კონსტრუქციული და დესტრუქციული როგორც ორგანიზაციის, ასევე თანამშრომლისთვის. სტრესის მართვასთან დაკავშირებული სამუშაოები ასევე მოიცავს სტრესის გამომწვევი მიზეზების შესწავლას. სტრესის სამუშაო მიზეზებში უნდა ვიგულისხმოთ: სამუშაოსგან გადატვირთვა; დროის ფაქტორის ზენოლა; კონტროლის ცუდი ხარისხი; ატმოსფეროს დაუცველობა; სამსახურებრივი ულფებამოსილებისა (უფლებების) და პასუხისმგებლობის არასათანადო თანაფარდობა; როლური კონფლიქტის; განსხვავება კომპანიისა და თანამშრომლების ღირებულებების და ფასეულებათა სისტემას შორის; ნებისმიერი რადიკალური და არასტანდარტული სახის ცვლილებები და იმედგაცრუება.

სტრესი შეიძლება წარმოიშვას ყველა პროფესიისა და სპეციალობის მუშაკებში, ამას ასევე განაპირობებს მათი ინდივიდუალური ხასიათი და რეაგირება stressors-ზე, აღნიშნული განსხვავებები უკავშირდება თითოეული თანამშრომლის გამოცდილებას, მსოფლმხედველობას და მოლოდინს. თუმცა, ასევე არსებობს გარეშე პირობები, რომლებიც ყველაზე ხშირად იწვევს სტრესს.

გადატვირთულმა სამუშაომ და დროში მჭიდრო შეზღუდვის ზენოლამ შეიძლება მუშებში გამოიწვიოს სტრესი. ხშირად ეს ეფექტი თანახლავს მართვის და ხელმძღვანელობის დაბალ ხარისხს.

კომპანიისა და თანამშრომლების ღირებულებათა სისტემებს შორის განსხვავება ხშირად იწვევს ნეირო-ფსიქოლოგიურ სტრესს. ამიტომაც უნდა მივაღწიოთ ბალანს თანამშრომლებისა და კომპანიის ღირებულებათა სისტემას შორის. ზოგიერთი ვაკანსია განსაკუთრებით გამაღიზიანებელია და სახიფათოა მომუშავეთა ფსიქოლოგიისთვის, ესენია მაგალითად, რუტინული, განმეორებითი სამუშაოები, ისეთი სახის სამუშაოები, რომლებიც ითხოვენ მომუშავე პერსონალის სამუშაო დროის უმეტესი ნაწილის კომპიუტერის ეკრანთან გატარებას და სხვა.

ნებისმიერი სახის ორგანიზაციული ცვლილება მოითხოვს ახალი პირობებისა და ცვლილებების შეგუების უნარს, სტრესს განსაკუთრებით იწვევს მკვეთრი და უჩვეულო ცვლილებები, როგორიცაა წარმოების დროებითი შეჩერება, სამსახურიდან გათავისუფლება, რაც იწვევს მომუშავეთა წუხილს მათი ფინანსური მდგომარეობის შესახებ. ცხადია საქართველოს მომუშავეები ამ მხრივ დაუცველები არიან.

სტრესის კიდევ ერთი მიზეზი ეს არის – იმედგაცრუება, ანუ მოტივაციის დაბლოკვა, რომ მივალნივით სასურველ მიზანს. როდესაც ადამიანი ცდილობს მივალნივით ამა თუ იმ კონკრეტულ მიზანს და გარკვეული ფაქტორები აბრკოლებენ მის განზრახვას, შეიძლება მან განიცადოს იმედგაცრუება, რომ მას არ შეუძლია მიზნის მიღწევა. ადამიანი ამ დროს იყენებს თავდაცვის ერთ-ერთ მეთოდს – დაბლოკოს დასახული მიზანი. ბევრად უფრო სერიოზულია გრძელვადიანი იმედგაცრუება. მან შეიძლება გამოიწვიოს ემოციური დაავადებები, რომლებიც ცუდად ზემოქმედებს შრომის მწარმოებლურობაზე. იმედგაცრუების ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული რეაქცია არის აგრესია.

ზოგიერთ შემთხვევაში უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან ადგილი აქვს წინააღმდეგობებს იმ პროგრესთან, რასაც მუშაკები ავლენენ სამუშაო ადგილებზე. ნებისმიერი სიტუაცია შეიძლება შევადგათ ადეკვატურად ან არაადეკვატურად. მაგრამ ნებისმიერ შემთხვევაში რეალობამ, რომელშიც ვარსებობთ, შეიძლება გამოიწვიოს იმედგაცრუება. რასაც შეიძლება მოყვეს აგრესია ან პირიქით უმოქმედობა, კომუნიკაციის გართულება, გაუარესება.

ბევრი მკვლევარი თვლის, რომ იმედგაცრუების მიზეზი ცხოვრებაში ძალიან ბევრი რამე შეიძლება იყოს, ერთი შეხედვით, უმნიშვნელო მოვლენებიც კი, რომლებსაც შეიძლება უნოდოთ დაბრკოლებები. დაბრკოლებები, რომელთა მეშვეობით შეიძლება ყოველდღიური ცხოვრება აღიქვას როგორც ინდივიდუალური კეთილდღეობის საფრთხე. მრავალჯერადი ბარიერების კომბინირებული ეფექტი იწვევს არასაკმარის სტრესს. სტრესის ერთი წყარო, რომელიც შეიძლება ბევრ ადამიანს დაგვაინწყდეს ვართ ჩვენ თვითონ. გასათვალისწინებელია, რომ დასახული მიზნები შეიძლება აღემატებოდეს ჩვენს შესაძლებლობებსა და უნარებს.

თუ მენეჯერი ცდილობს რომ თანამშრომლებს შეუქმნას მოტივაცია სამუშაოს კარგად შესასრულებლად, მან უნდა უზრუნველყოს ყველა ორგანიზაციული ბარიერის აღმოფხვრა. მაგ. წარმოების კრიტიკულ მომენტში უნდა შეძლოს მაღალკვალიფიციური მომუშავეების მოზიდვა და მათი სათანადო ტექნიკური აღჭურვა. მაგრამ აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ სტრესს აქვს როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი გავლენა, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების საერთო ხარისხზე. სტრესის არარსებობა იმას ნიშნავს, რომ მუშებს აქვთ ძალიან მარტივი ამოცანა და ამ შემთხვევაში მათი შესრულების ინდი-

კატორები დაბალია. სტრესის დონის გაზრდა ზრდის პროდუქტიულობას და ასევე ხელს უწყობს დამატებითი რესურსების მოზიდვას, რომელიც საჭიროა შრომის პროცესის დაკმაყოფილებისთვის.

სტრუქტურული სტრესი ჯანსაღ პროცესებს ინვესტს და ხელს უწყობს თანამშრომლების ნახალისებას. საბოლოო ჯამში სტრესი აღწევს იმ დონეს, რომელიც შეესაბამება ადამიანის პოტენციურ შესაძლებლობებს, რათა მიღწეულ იქნას ყოველდღიური სამუშაოს შესრულების მაქსიმალური დონე.

თუ სტრესის დონე ძალიან მაღალია, ეს უკვე ხდება დესტრუქციული ძალა. ღონისძიებების შესრულების მიღწევები (დონე) იწყებს შემცირებას გარკვეული წერტილის შემდეგ, რადგან ზედმეტი სტრესი ხელს უშლის დავალებების შესრულებას. მომუშავე კარგავს კონტროლს, გადაწყვეტილების მიღების უნარს და იქცევა არასწორად.

კიდევ ერთი შიდა ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს თანამშრომელთა სტრესის დონეზე, არის კონტროლის სისტემა და მისი მექანიზმები. როგორც ჩანს მომუშავეს აქვს მნიშვნელოვანი დამოუკიდებლობის ხარისხი, ავტონომია და გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლება. მენეჯერმა უნდა მოძებნოს განსხვავებული თვისებების მქონე მომუშავეებისთვის კონტროლის სხვადასხვა გზა.

ორგანიზაციებსაც და კერძო პირებსაც ძალიან აშფოთებთ სტრესის პრობლემები და მისი შედეგები. სტრესის გაკონტროლება გულისხმობს შემდეგ გადაწყვეტილებებს: სტრესის დონის პრევენციასა და კონტროლს, სტრესის თავიდან აცილებას. მსგავსი ღონისძიებები აუმჯობესებს მენეჯერების უნარს, ზრდის თანამშრომელთა მონაწილეობას მენეჯმენტში, ამდიდრებს შრომით პროცესს და და ხელს უწყობს PR პროგრამის დანერგვას, რომელიც მიზნად ისახავს სტრესული ფაქტორების შემცირებას და აღმოფხვრას. სტრესის დაძლევა მოიცავს მენეჯერების, თანამშრომლების, ასევე სოციალური დახმარების, დასვენების საშუალებების და biofeedback და სხვადასხვა პროგრამების ერთობლივ ძალისხმევას. ზოგიერთი თანამშრომელი სტრესს განიცდის იმის გამო, რომ ისენი გრძნობენ ინტერპერსონალური ურთიერთობების ნაკლებობას, ადამიანს აქვს ამბიცია და ძლიერი საჭიროება დაამყაროს ახლო ურთიერთობა მეგობრებთან და კოლეგებთან, სოციალური ურთიერთობების ნაკლებობა და დეფიციტი ინვესტს მაღალი ხარისხის შფოთვის, რისხვას და მარტოობას. ამ დაავადების მკურნალობა – სოციალური დახმარების ორგანიზაციაში

და მის ფარგლებს გარეთ, მიმდინარეობს ამ სისტემის მხარდაჭერი საქმიანობით, რომელიც უზრუნველყოფს, მუშებს ძირითადი საჭირო ურთიერთობებით. არსებობს ოთხი ტიპის მხარდაჭერა: ინსტრუმენტალური, საინფორმაციო, შეფასება და ემოციური.

კვლევების შედეგად მივიღეთ, რომ სოციალური დახმარება შეიძლება მოახდინოს უშუალოდ ხელმძღვანელმა, კოლეგებმა, ოჯახის წევრებმა და მეგობრებმა, რომ ადამიანი მათი დამხმარებით მნიშვნელოვნად ამცირებს სტრესის დონეს. ამიტომ მენეჯერი უნდა ეცადოს შექმნას ჯგუფებში სოციალური დახმარების შესაძლებლობა და ხელი შეუწყოს მის განვითარებას.

სტრესის დონის შემცირება, ასევე შეიძლება სხვადასხვა ტექნიკის გამოყენებით, რომელიც იძლევა ფსიქოლოგიური განტვირთვის საშუალებას. მაგ: მედიტაციისა და რელაქსაციის პრაქტიკა, რომელიც ხელს უწყობს, ფიზიკურ და ემოციურ განტვირთვის, საშუალებას იძლევა დავივიწყოთ დროებით პრობლემები, გარე გარემო და შევამციროთ სტრესის დონე.

ბევრი ადამიანი მიიჩნევს, რომ რჩევის მიღება მარტივი პროცესია, მაგრამ სინამდვილეში ეს მხოლოდ საქმის ნაწილია, რჩევის მისაცემად კონსულტანტმა უნდა შექმნას საკუთარი ხედვა ამ პრობლემის მიმართ, განსაზღვროს მიმართულება პრობლემის გადასაჭრელად და რჩევის მიცემის ფორმა, რაც წარმოადგენს ამ პროცესის მთავარ სირთულეს.

კონსულტანტი ცდილობს, რომ თანამშრომლებს მისცეს საკუთარი თავის რწმენა. ძირითადი სირთულე არის ის, რომ კონსულტანტი არ შეიძლება დარწმუნებული იყოს იმაში, რომ პრობლემა დამაკმაყოფილებლად გადაწყდება. უფრო მეტიც, ცრუ ნდობამ შეიძლება გამოიწვიოს უფრო სავალალო შედეგები. კონსულტაცია ხელს უწყობს, როგორც ზემოდან ქვემოთ ურთიერთობებს, ასევე შეიძლება დაიწყოს აღმავალი სიგნალები, რომლებიც აღწევენ ორგანიზაციის უმაღლესი ხელმძღვანელობის დონეზე. ნებისმიერი კონსულტაციის მნიშვნელოვანი ნაწილი ემოციური პრობლემების გამოვლენას უკავშირდება, ამასთან, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, კონსულტირება ხელს უწყობს დაღმავალ კომუნიკაციებს, ამ დროს ხდება თანამშრომელთა ინფორმირება კომპანიის პოლიტიკასთან დაკავშირებით.

ფსიქოლოგიური კონსულტირების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი თვისებაა თანამშრომლების გამოთავისუფლება ფსი-

ქოლოგიური სტრესისგან. როგორც წესი პირი, რომელიც საუბრობს და გვატყობინებს თავისი პრობლემებისა და იმედგაცრუებების შესახებ თავისუფლდება და იღებს ემოციურ განმუხტვას. ზოგიერთ შემთხვევაში ემოციურ განმუხტვას მივყვართ პრობლემების აღმოფხვრისაკენ. როგორც წესი ამ სფეროში არსებობენ პროფესიონალი კონსულტანტები. მათი მეშვეობით ფსიქოლოგიური განმუხტვა წარმოქმნის მათი პრობლემების მოგვარების საწყის ეტაპს.

საუბრისას კონსულტანტმა უნდა გააცნობიეროს თანამშრომლის ემოციური მდგომარეობა და მოახდინოს მისი აზრების დაზუსტება. აქ უნდა ვიგულისხმოთ, რომ კონსულტანტმა არ უნდა მოახდინოს აზრის დაფიქსირება, ის უნდა მოიქცეს როგორც მსმენელი და შეაფასოს, რამდენად ფლობს მოლაპარაკე სიტუაციას, შეეცადოს საუბრისას წაშალოს ემოციური ბარიერები, რომ საშუალება ქონდეს უფრო რაციონალურად და ობიექტურად შეაფასოს სიტუაცია.

ფსიქოლოგიური კონსულტაციები შეიძლება წარმატებული იყოს, მაგრამ მენეჯერმა მთლიანი პასუხისმგებლობა სპეციალისტების რჩევებზე არ უნდა გადაიტანოს. თითქმის ყველა სამუშაოს პრობლემა არის ფაქტობრივი. ამიტომ მენეჯერმა ობიექტურად უნდა განიხილოს ის და შეძლოს ემოციური მხარეების ერთმანეთისგან გამიჯვნა და პრობლემის ნათლად ჩამოყალიბება. შესაბამისად, კონსულტაციის პოლიტიკაში უნდა გაერთიანდეს შემდეგი ელემენტები: თანამშრომლების პრობლემების გაცნობა, ერთობლივი გადანყვეტილების მიღება, სამომავლო ქმედებების განსაზღვრა, ნახალისება და პერსონალის ქმედებების მოტივაცია.

თუ კონსულტაციის დროს მსმენელის მიერ სწორად აღიქმევა პრობლემები, ემოციურად და სწორად ხდება მათზე ფოკუსირება, მაშინ მსმენელი იღებს გარკვეულ ემოციურ განტვირთვას. თუ კონსულტაცია არ არის ეფექტური, ეს იმაზე მეტყველებს, რომ მენეჯერი ვერ ასრულებს თავის მოვალეობებს საკმარისი ყურადღებით. უნდა გვახსოვდეს, რომ ფსიქოლოგიური კონსულტირების მთავარი გმირი არის თანამშრომელი.

ფსიქოლოგიურ კონსულტაციას აქვს გარკვეული შეზღუდვები, პირველ რიგში ეს არის დრო, რომელიც ძალზე ძვირადღირებულია, ასევე პროფესიონალ მრჩეველებს უნდა ჰქონდეთ შესაბამისი განათლება. ამასთან, ფსიქოლოგიური კონსულტაციისას საქმე ეხება ინდივიდუალური და არა ზოგადი პრობლემის გადაჭრას. ასევე

პიზნატი, მენეჯმენტი, მარკეტინგი

ფსიქოლოგიური კონსულტირების წარმატებული შედეგი დამოკიდებულია გარკვეულწილად მომუშავეს სურვილსა და უნარზე, რომელიც შეგნებულად უნდა ცდილობდეს ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობის და ემოციური სტაბილურობის აღდგენას. თანამშრომლების ფსიქოლოგიური კონსულტირებისას მიმდინარეობს აზრების გაზიარება, მრჩეველსა და თანამშრომელს შორის, რათა ერთად გამოიყენონ თავიანთი ერთობლივი ცოდნა და ხედვა, არსებული პრობლემების გადასაჭრელად. კონსულტაცია იწყება თანამშრომელთა პრობლემების გაცნობით, კონსულტაციის პროცესში კონსულტანტი უნდა იყოს აქტიური და უნდა მოხდეს თანამშრომლისთვის ალტერნატიული აზრის შეთავაზება. საერთოდ კონსულტაციის მიზანი ეს არის ერთის მხრივ ნახალისება, მეორე მხრის კომუნიკაცია და ემოციური სტრესისგან გათავისუფლება. ძირითად სიტუაციურ ფაქტორს წარმოადგენს ის, თუ რა ფაქტებზეა დაფუძნებული თანამშრომლის პრობლემები, რის შედეგადაც უნდა მოხდეს გადასაჭრელი გზების დასახვა. ამის შემდეგ უკვე მენეჯერმა უნდა მიიღოს სიტუაციის ადეკვატური, დროული და საჭირო გადაწყვეტილება.