

პიროვნების სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინება ორგანიზაციულ კულტურასა და მენეჯმენტში

თამარ ვანიშვილი

ბიზნესის ადმინისტრირების აკადემიური
დოქტორი, სსიპ დავით აღმაშენებლის სახელობის
საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემია.

რეზიუმე

ნაშრომში განხილულია, თანამედროვე მენეჯმენტის ახალი, აქტუალური პრობლემა: წარსულის გავლენათა წნეხის მნიშვნელოვანი შემცირება, რაც მომავლის მენეჯმენტის აუცილებელი პირობაა.

ორგანიზაციული კულტურის სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფენომენის სირთულე და მნიშვნელობა სერიოზულ ამოცანებს აყენებს ცივილიზებული მენეჯმენტის განხორციელებაში, რადგან, არც თუ ისე იოლია, შექმნა ორგანიზაცია, რომელიც მენეჯმენტში პრიორიტეტულ მიმართულებად აღიარებული სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების, ადამიანთა ინტერესებისა და სისტემური მიდგომის სინთეზის სახით წარმოგვიდგება. წარმოდგენილი „დიდი ხუთეულის მოდელი“ - სა და მაიერს - ბრიგის ტიპთა ინდიკატორი (MBTI), მისი გამოყენება, დაეხმარება მენეჯერებს პიროვნების ფსიქოლოგიის შესწავლასა და მენეჯმენტში სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინებაში.

თანამედროვე მენეჯმენტი - მენეჯმენტის ფსიქოლოგიის, როგორც შესწავლას, ასევე მის განხორციელებას გვთავაზობს, ამიტომ მართვის თანამედროვე მოდელის ფორმირებისათვის, სასურველი იქნება აღნიშნული (ან სხვა მსგავსი) მოდელების გამოყენების დანერგვა, რომელიც გამოავლენს პიროვნების ფსიქოლოგიურ მხარეს და დაეხმარება მენეჯერებს, მართვის თანამედროვე და ეფექტური მოდელის ფორმირებაში.

საკვანძო სიტყვები: ორგანიზაციული კულტურა, მენეჯმენ-

ტი, პიროვნების სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორი, „დიდი ხუთეულის მოდელი“, მაიერს - ბრიგსის ტიპთა ინდიკატორი (MBTI), სისტემური მიდგომა.

შესავალი

XXI საუკუნეში მენეჯმენტის წინაშე დადგა ახალი მნიშვნელოვანი პრობლემები, თუ მანამდე მენეჯმენტის თეორეტიკოსებმა დასაბუთებულად წარმოაჩინეს ბიუროკრატიის, მისი იერარქიული სტრუქტურის, ზედმინევნიტ დახვეწილი წესებისა და პროცედურების როლი და მნიშვნელობა, თანამედროვე პირობებში ეს არ აღმოჩნდა საკმარისი, რადგან ორგანიზაციებს უწევთ მოღვაწეობა უწყვეტი ცვლილებების პირობებში, ფაქტორთა მზარდი ურთიერთგავლენებისა და კრეატიული ნაკადების გათვალისწინებით, რაც თვით ორგანიზაციის ცვლილებებს მოითხოვს, არა დოგმებზე დაყრდნობით, არამედ ახალი ფორმებისა და მეთოდების ძიებით.

ყოფილ საბჭოთა კავშირში ფსიქოლოგები მართვის პრობლემების მიმართ ინტერესს დიდხანს არ გამოხატავდნენ, რადგან ითვლებოდა რომ ხელმძღვანელებისთვის საკმარისი იყო კეთილსინდისიერად შეესრულებინათ მთავრობის გადწყვეტილებები. წარსულის გავლენათა წნეხის მნიშვნელოვანი შემცირება არის მომავლის მენეჯმენტის აუცილებელი პირობა.

1960-იანი წლების ბოლოდან მართვის პრობლემების ფსიქოლოგიური კვლევები დაიწყეს სამხედრო ფსიქოლოგებმა, რომლებიც შეისწავლიდნენ მეტაურის საქმიანობისა და ჯარის მართვის საკითხებს მშვიდობიან და ომის პერიოდში.

ერთიანი ფსიქოლოგიური კონცეფციები გამოჩნდა 1980 - იანი წლებიდან, რომლებიც აგებული იყო პიროვნებისა და შემოქმედების თეორიის საფუძველზე და ამიტომ იყო პროცესუალურ-შემოქმედებითი. მის დებულებებზე გავლენა მოახდინა - მართვის სტილზე ადმინისტრაციულ-ბრძანებითმა შეხედულებებმა, რაც ჭარბობდა იმ წლების მართვის პრაქტიკაში: ხელმძღვანელი აძლევს მითითებებს, ხოლო თანამშრომლები

მათ ასრულებენ. დღეს მენეჯმენტის წინაშე დგას საპირისპირო ამოცანა – ორგანიზაციები უნდა გახდნენ უფრო ადამიანური, დემოკრატიული და ჰუმანური.

ბოლო ორი ათეული წელია ლიტერატურაში, სადაც გაშუქებულია მართვის საკითხები, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება სანარმოს, ფირმის, დანესებულების ორგანიზაციულ კულტურას. მაგრამ, ეკონომიკისა და მენეჯმენტის შესახებ წიგნებში მას, არცთუ იშვიათად, ახასიათებენ მარტივად - როგორც ქცევებისა და ფასეულობების ნორმების ერთობლიობას, რომელიც ჩამოყალიბდა ორგანიზაციაში. საზღვარგარეთის პუბლიკაციებში მოცემულია უფრო მდიდარი განმარტება - ფილოსოფიური და იდეოლოგიური წარმოდგენები, ფასეულობები, მრწამსი, რწმენები, მოლოდინები, ქცევების ნორმები, რომლებიც კრავენ ორგანიზაციას ერთ მთლიანობაში და დანაწილებულია მისი წევრების მიერ [1].

ძირითადი ნაწილი

ორგანიზაციული კულტურის სოციალურ-ფსიქოლოგიური ანალიზი.

ორგანიზაციული კულტურის სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფენომენის სირთულე და მნიშვნელობა სერიოზულ ამოცანებს აყენებს ცივილიზებული მენეჯმენტის განხორციელებაში. არ არის საკმარისი გამოაცხადო მიზნები და ამოცანები, მნიშვნელოვანია, რათა მათ შეაღწიონ ადამიანთა ცნობიერებაში, მათ ფსიქოლოგიასა და ქცევებში, წარმართონ მათი საქმიანობა. ასევე არ შეიძლება ორგანიზაციულ კულტურას პასიურად მოეპყრო, როგორც ისეთს, რაც ყალიბდება და მკვიდრდება სანარმოში სტიქიურად, ნათელია, რომ ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით ჭეშმარიტი ორგანიზაციული კულტურის მიღწევა მოითხოვს აქტიურ, მიზანმიმართულ მუშაობას და მენეჯმენტის მიერ იმის ხელშეწყობას, რაც შეესაბამება ჭეშმარიტ ორგანიზაციულ კულტურას და იმის თავიდან აცილებას, რაც მას აფერხებს. ფსიქოლოგიური სირთულე სანარმოში, განისაზღვრება ადამიანთა მდგომარეობის გარჩევითაც - მე-

საკუთრისა და დაქირავებული მუშაკების, შემოსავლების არათანაბარზომიერი განაწილებით, ფუნქციების მოვალეობების, უფლებების განსხვავებით, მუშაკების ინდივიდუალური თავისებურებების მრავალსახეობით.

ორგანიზაციული კულტურისა და მისი მიღწევის გზების მთლიანობასა და კომპონენტების დახასიათებისთვის მეთოდოლოგიურად პრინციპული და გამჭოლია - **სისტემური მიდგომა**. ორგანიზაცია - სოციალურ-ფსიქოლოგიური გაერთიანებაა, ამიტომაც მასში უმნიშვნელოვანესია ყველაფერი, რაც აერთიანებს ადამიანებს და მოაწესრიგებს მათ ურთიერთქმედებებს. ეს იმას ნიშნავს, რომ მენეჯმენტში პრიორიტეტულია სოციალურ-ფსიქოლოგიური კანონზომიერებები, მექანიზმები და ფენომენები, რომლებიც განცალკევებულად მომუშავე ადამიანებს გარდაქმნის მეგობრულად, დარაზმულად და შეთანხმებულად მომუშავე მშრომელ ოჯახად.

მცდარია წარმოდგენა იმაზე, რომ საწარმოს მუშაობაში შესაძლებელია მაქსიმალური შედეგების მიღწევა, როდესაც მხოლოდ ცალ-ცალკე, ინდივიდუალურად უდგები თითოეულ მუშაკს და აიძულებ მათ სათანადოდ მუშაობას. სისტემას აქვს არა ნაწილები, არამედ ფუნქციურად ერთმანეთთან დაკავშირებული ელემენტები. ამიტომ, ერთის ცვლილება რამდენადმე გავლენას ახდენს მეორეზე, ხოლო სხვების და მთელი სისტემის პირობების ცვლილება აისახება თითოეულზე. მართვაში არ არის ფსიქოლოგიური ანალიზის არავითარი „უჯრედები“, არავითარი „ერთეულები“, რომელიც შეიძლება იყოს ამოგდებული მართვის სისტემიდან და არ იყოს სრულყოფილი. მისი წარმატებისათვის საჭიროა, რომ მთელი პერსონალი მუშაობდეს ორგანიზებულად და მეგობრულად, რაც ქმნის სასურველ პირობებს თითოეული მუშაკის წარმატებისთვისაც. თითოეულის ფსიქოლოგია განიხილება არა ცალკე, არამედ საწარმოს პერსონალის საერთო შრომით სისტემასთან კავშირში.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მენეჯერებსა და მუშაკებს შორის შეთანხმებული ურთიერთობების აგების, მათთან ეთიკური ურთიერთობებისა და ქცევების დემოკრატიული

ნორმების დაცვის, მათი ინიციატივის ამაღლების, მათი რჩევებისა და ჩივილების გათვალისწინების, საქმიანად და ადამიანურად მათზე რეაგირების უნარი. მუშაკები, არა უბრალოდ მართვის ობიექტებია, არამედ პიროვნებებია, თვითმმართველობის სუბიექტებია და მათი ქცევა, მიუხედავად მენეჯერის ზემოქმედებისა, ბევრადაა დამოკიდებული საკუთარი შეგნების, ინტერესების, სურვილების, ცოდნის, ჩვევების, ჯგუფური ფაქტორებისა და სხვა ინდივიდუალურ თავისებურებებზე. ამ დამოკიდებულების მნაშვნელობა ისტორიულად სწრაფად იზრდება ფიზიკური შრომის წილის შემცირებისა და გონებრივ ზრდასთან მიმართებაში. გ. ემერსონი ამის შესახებ ჯერ კიდევ XX ს. წერდა: „ფიზიკური ძალის სტიმულირება შეიძლება მოახდინო ჯოხით, მაგრამ შეგნებული ქცევა, შემოქმედება, ჯოხით გარეკო წარმოუდგენელია. კუნთების დაჭიმვის დრო, ჯოხის დრო, სამუდამოდ წარსულს ჩაბარდა და მასთან ერთად ძველი მორალიც. ყველაზე მაღლა მდგომ ხელმძღვანელსაც კი არ შეუძლია მოითხოვოს უაზრო დამორჩილება მოსწავლე-შავი მუშისაგან“[2].

ცნობილია, რომ ადამიანები აღწევენ უფრო მეტს, როდესაც წყვეტენ ამოცანებს არა ძალდატანებით, არა დასჯის შიშით, არამედ სურვილით, საკუთარი მრწამსის მიხედვით, მოვალეობის გრძნობითა და პასუხისმგებლობის შეგნებით. ყველაზე მარტივი და იოლია აიძულო, ამისათვის არაა საჭირო მმართველობითი ოსტატობა. ეს რა თქმა უნდა, არ გამოორიცხვას აუცილებლობას, რომ გარკვეულ პირობებში მენეჯერმა გამოამჟღავნოს სიმტკიცე, ნებისყოფა, კატეგორიული მოთხოვნა. მაგრამ არ შეიძლება გატაცება ადმინისტრირებით, კეთილსინდისიერი სამუშაოს მიმართ განწყობის შექმნა ფსიქოლოგიურად უფრო თავაზიანი საშუალებებითაა შესაძლებელი. ფსიქოლოგიის პოზიციიდან, სანარმოს ორგანიზაციულ კულტურაში, მენეჯმენტის ძირითადი ამოცანაა, ისეთი პირობების შექმნა, რომლის დროსაც თითოეულ მუშაკს ექნება კეთილსინდისიერი მუშაობისა და თავისი თავის მართვის სურვილი, სურვილი განახორციელოს თვითკონტროლი, თავისი თავის მიმართ მომ-

თხოვნელობა, თავისი სამუშაოს სრულყოფის გზების მოძიება.

„დიდი ხუთეულის მოდელი“ - სა და მაიერს - ბრიგსის ტიპთა ინდიკატორი (MBTI). ადამიანის ფსიქოლოგია და ადამიანთა ქცევა სხვადასხვაგვარია. ადამიანები - ორგანიზაციის ძირითადი ძალა, მისი განვითარებისა და აყვავების ძირითადი რესურსია. ორგანიზაციის წარმატებები იქ მომუშავე ადამიანთა დამსახურებაა, მათი შესაძლებლობებისა და გონიერების შედეგია. პიროვნების შესწავლა და მისი რესურსის ეფექტურად გამოყენება ნებისმიერი საწარმოს მიზანია, როდესაც უპირატესობა ენიჭება ცოდნას, გამოცდილებას, ინიციატივას, მიღწეულია ბალანსი გამოცდილებასა და ახალი იდეების განხორციელებას შორის - უკეთესი საბოლოო შედეგების მისაღწევად.

თანამედროვე მენეჯმენტი გულისხმობს დამძიმებულ სტრუქტურათა გადახედვას და დიდ ორგანიზაციათა მარტივ და მოქნილ ერთეულებად გარდაქმნას. მართვისადმი ახლებური მიდგომები მოითხოვენ ადამიანურ შესაძლებლობათა რადიკალურ მობილიზაციას. მართვა უნდა ხორციელდებოდეს მაღალი საზოგადოებრივი იდეების რეალიზებით, დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს ხალხს, რომლებიც არიან განსაკუთრებული ნიჭით დაჯილდოებულები, განსხვავებულები სხვებისგან მათი ტალანტით, აქვთ იდეები, იღებენ პროგრესულ გადაწყვეტილებებს ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

პიროვნების შესწავლისას ძირითადი აქცენტი ინდივიდუალური ნიშან-თვისებებისა და მახასიათებლების გამოვლენაზე კეთდება. პიროვნების დასახასიათებლად ყველაზე ხშირად ე.წ. „დიდი ხუთეულის მოდელს“ იყენებენ, რომელიც პიროვნებას ხუთი განზომილების მიხედვით აფასებს.

დიდი ხუთეულის მოდელი ერთ-ერთ ყველაზე ამომწურავ, ემპირიული კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით მიღებულ მოდელად ითვლება პიროვნების ფსიქოლოგიის ისტორიაში. ადამიანის პიროვნების ნიშნებისა სტრუქტურის იდენტიფიცირება ზოგადად ფსიქოლოგიის ყველაზე ფუნდამენტურ მიზნებს წარმოადგენს. ოთხ ათწლეულზე მეტხანს წარმოებული კვლევის განმავლობაში ეს ხუთი ფართო ფაქტორი თანდათანობით

ალმოაჩინა და განსაზღვრა მკვლევართა რამდენიმე დამოუკიდებელმა ჯგუფმა (Digman, 1990). ამ მკვლევარებმა პიროვნების ბაზისური, საფუძვლადმდებარე ფაქტორების კვლევა პიროვნების ყველა ცნობილი ნიშნის შესწავლით და ამ ნიშნების ასობით საზომის (თვითანგარიშისა და კითხვარების მონაცემებისა და ექსპერიმენტულ სიტუაციებში ობიექტური საზომების) ფაქტორული ანალიზით დაინყეს.

ათწლეულების მანძილზე მკვლევართა, სულ მცირე, ოთხი ჯგუფი მუშაობდა ამ საკითხებზე და ყველა მათგანმა ერთი და იგივე ხუთი ფაქტორი გამოყო: ტუპესი და კრისტალი პირველები იყვნენ, მათ მოჰყვა გოლდბერგი (ორეგონის კვლევით ინსტიტუტში), კეტელი (ილინოისის უნივერსიტეტში) და კოსტა და მაკრეი (ჯანმრთელობის ეროვნულ ინსტიტუტში). ხუთი ფაქტორის გამოსავლენად ეს ოთხი ჯგუფი გარკვეულწილად განსხვავებულ მეთოდებს იყენებდა და ამიტომ ხუთი ფაქტორის ყოველ ნაკრებს გარკვეულწილად განსხვავებული დასახელებები და განსაზღვრებები აქვს; თუმცა, ყველა მათგანს შორის არსებობს ძლიერი ინტერკორელაცია, რომელიც ფაქტორულ ანალიზზეა ორიენტირებული.

უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ნიშნები პიროვნების ჩამოყალიბებას ყველაზე ზედა დონეზე ახდენენ, შესაბამისად, ისინი უზრუნველყოფენ კონცეპტუალურ ჩარჩოს ჩვეულებრივი, შედარებით ქვედა დონის ნიშნებისთვის. თუმცა, ვინაიდან დიდი ხუთეულის ნიშნები ასეთი ფართო და ყოვლისმომცველია, ისინი არც ისე კარგ პრედიქტორებსა და ამხსნელებს წარმოადგენენ კონკრეტული ქცევისთვის, როგორც უფრო მრავალრიცხოვანი ქვედა დონის ნიშნები. მრავალმა კვლევამ დაადასტურა, რომ რეალური ქცევის წინასწარმეტყველებისთვის უფრო მრავალრიცხოვანი მახასიათებლები ან პირველადი დონის ნიშნები უფრო ეფექტურია (მაგალითისთვის იხ. **Merston & Gorsuch, 1988**).

დიდი ხუთეულის ფაქტორებია *გამოცდილებისადმი ღიაობა* (Openness), *პატიოსნება* (Conscientiousness), *ექტრავერსია* (Extroversion), *თანხმობისათვის მზაობა* (Agreeableness) და

ნეიროტიციზმი (Neuroticism) (**OCEAN - აბრევიატურა**). ნეიროტიციზმის ფაქტორს ზოგჯერ ემოციური სტაბილობის ფაქტორსაც უწოდებენ ხოლმე. გარკვეული უთანხმოება არსებობს გამოცდილებისადმი ღიაობის ფაქტორის ინტერპრეტაციასთან დაკავშირებით, რომელსაც ზოგჯერ „ინტელექტსაც“ უწოდებენ.

ხუთფაქტორიანი მოდელი პიროვნების წმინდად აღწერითი მოდელია. ფაქტორები შეიქმნა ნიშნების ტერმინთა კლასტიკების სტატისტიკური ანალიზის შედეგად და არა თეორიის საფუძველზე, რომელიც ამბობდა: - „ეს არის ფაქტორები, რომლებიც უნდა არსებობდეს“, მაგრამ ხუთფაქტორიანი მოდელის მომხრე ფსიქოლოგებმა დაიწყეს ამ თეორიული დასაბუთების ძიება. მაგალითად, მათ სცადეს, ხუთი განზომილება ინტერაქციითა და თანმიმდევრულ ტიპებთან დაკავშირებით, რომლებიც ადამიანებს ჰქონდათ ერთნამეთთან და გარე სამყაროსთან კავშირების ევოლუციის მანძილზე (გერიგი, ზიმბარდო, 2009).

ხუთფაქტორიანი მოდელის ფარგლებში გამოიყოფა ორი მიმართულება:

- ლექსიკური მიმართულება, რომელიც ლექსიკონის ანალიზს ეყრდნობა და უფრო ადრეულ შტოს წარმოდგენს - ოლპორტი, აიზენკი, კეტელი;
- კითხვარების მიმართულება, რომელიც ნიშნების გამოსავლენად კითხვარს ეყრდნობა.

ეს მეორე მიმართულება დღესდღეობით უფრო პოპულარული გახდა. მისი წარმომადგენლები არიან განვითარების ფსიქოლოგები მაკკრეი და კოსტა (ბალტიმორის კვლევითი ცენტრი, აშშ). მათ 1970 - იანი წლების ბოლოს შექმნეს კითხვარი NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness), რომელიც 1980 წელს გამოქვეყნდა. მაკკრეიმ და კოსტამ დიგმანი გერონტოლოგიის ცენტრში ლექციის ნასაკითხად მიიწვიეს, სწორედ ამ კონფერენციაზე გაჩნდა იდეა, რომ NEO გამხდარიყო დიდი ხუთეულის საზომი. შესაბამისად, 1985 წელს შეიქმნა NEO-PI (Personality Inventory). თითოეულ ფაქტორში შედიოდა 6 ქვესკალა. 1992 გამოვიდა გადასინჯული კითხვარი NEO-PI-R. მაკ-

კრემი და კოსტამ დიდი ხუთეული სტანდარტული პიროვნულ კითხვარის სიბრტყეში გადაიტანა. გარდა ამისა, ავტორებმა აჩვენეს, რომ ეს ხუთი ფაქტორი უნივერსალურია და არ არის მიბმული ინგლისურ ენაზე. დიდ ხუთეულს შეიძლება თვალი მივადევნოთ პიროვნების საკვლევ ნებისმიერ კითხვარში (მაგალითად, MMPI – 2, CPI და ა.შ.).

ამჟამად არსებობს მოსაზრება, რომ ხუთი ფაქტორი არ არის საკმარისი პიროვნების აღსაწერად და საჭიროა დიდი ექვსეულის ან დიდი შვიდეულის შემოტანა, 1990 -იან წლებში ტელეგენის მიერ განხორციელებული კვლევები შვიდი ძირითადი განზომილების არსებობას ადასტურებს. ის არსებულ ხუთ ფაქტორს უმატებს კიდევ ორს, ესენია: **Positive Valiancy** (პოზიტიური გამბედაობა) და **Negative Valoiancy** (ნეგატიური გამბედაობა) [3].

თუმცა, არსებობს დიდი ხუთეულის მოდელის სხვა ვერსიაც, რომელიც გვთავაზობს პიროვნების დახასიათების შემდეგ ნიშნებს:

ექსტროვერსია-ინტროვერსია; ემოციური სტაბილობა; გამოცდილებისადმი ღიაობა; ორგანიზებულობა; კეთილგანწყობა [4].

არსებობს პიროვნების საკვლევ კითხვარი - **მაიერს-ბრიგსის ტიპთა ინდიკატორი (MBTI) - ს სახელწოდებით**, რომელიც შეიქმნა 1940-იან წლებში **კეტრინ ბრიგსის** და მისი ქალიშვილის **იზაბელ ბრიგს მაიერსის** მიერ. იგი ეფუძნება იუნგის თეორიულ მოდელს და იკვლევს პიროვნებას შემდეგი განზომილების მიხედვით:

- ექსტრავერსია - ინტრავერსია (E-I);
- შეგრძნება - ინტუიცია (S-N);
- გრძნობა - აზროვნება (F-T);
- განსჯა-პერცეფცია (J-P) [5]

დასკვნა

• ორგანიზაცია არის გაერთიანება, რომელიც თანამედროვე მენეჯმენტში პრიორიტეტულ მიმართულებად აღიარ-

ებული სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინებით, ადამიანთა ინტერესებისა და სისტემური მიდგომის საშუალებით - ერთიან სისტემის სახითაა წარმოდგენილი.

• თანამედროვე ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბება რთულია. შეარჩიო, მართვის სასაურველი, ეფექტური და ხელშემნობი ფაქტორები, თავიდან აიცილო ის, რაც მას აფერხებს, გაითვალისწინო მომუშავეთა ინტერესები და კულტურული თავისებურებები - ეს დახვეწილი, მიზანმიმართული მენეჯმენტის საქმეა, რაც არც ისე იოლია, რადგან ადამიანთა ქცევა და ფსიქოლოგია სხვადასხვა გარემოში სხვადასხვაგვარია, მისი პროგნოზირება შეუძლებელია, თუმცა წარმოდგენილი მოდელები, დაეხმარება მენეჯერებს პიროვნების ფსიქოლოგიის შესწავლასა და მენეჯმენტში სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინებაში. თანამედროვე მენეჯმენტი - მენეჯმენტის ფსიქოლოგიის, როგორც შესწავლას, ასევე მის განხორციელებას გვთავაზობს, ამიტომ მართვის თანამედროვე მოდელის ფორმირებისათვის, სასურველი იქნება აღნიშნული (ან სხვა მსგავსი) მოდელების გამოყენების დანერგვა, რომელიც გამოავლენს პიროვნების ფსიქოლოგიურ მხარეს და დაეხმარება მეჯერებს, მართვის თანამედროვე და ეფექტური მოდელის ფორმირებაში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ერიაშვილი ნ.დ., სტოლიარენკო ა. მ. მენეჯმენტის ფსიქოლოგია. თბ., 2014. გვ. 103 // Kilman R., Saxston M.J. & Serpa R. Issues in Understanding and Changing Culture// California Management Review. Winter, 1986,P. 89.

2. ერიაშვილი ნ.დ., სტოლიარენკო ა. მ. მენეჯმენტის ფსიქოლოგია. თბ., 2014. გვ. 108 // ემერსონი გ. მწარმოებლურობის 12 პრინციპი. მ., 1972. გვ. 10.

3. https://socpoli.files.wordpress.com/2011/06/e183aee-183a3e18397e183a4e18390e183a5e183a2e1839de-183a0e18398e18390e1839ce18398-e1839be1839de18393e18394e1839ae18398_-e183a4e183a11.pdf

4. <http://myprofession.ge/article/1445>

5. https://ka.wikipedia.org/wiki/%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%98%E1%83%94%E1%83%A0%E1%83%A1-%E1%83%91%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%92%E1%83%A1%E1%83%98%E1%83%A1_%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%9E%E1%83%97%E1%83%90_%E1%83%98%E1%83%9C%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98

6. <http://education.ge/index.php?do=definition/view&id=1168>

REFERENCES:

1. Eriashvili N.D., Stoliarenko A.M. Psychology of Management. Tbilisi, 2014. -103p // Kilman R., Saxston M.J. & Serpa R. Issues in Understanding and Changing Culture// California Management Review. Winter, 1986,P. 89. (In Georgian Language).

2. Eriashvili N.D., Stoliarenko A.M. Psychology of Management. Tbilisi, 2014. -108// Emerson G 12 principles of productivity. Moscow, 1972. P. 10. (In Georgian Language).

3. https://socpoli.files.wordpress.com/2011/06/e183aee-183a3e18397e183a4e18390e183a5e183a2e1839de-183a0e18398e18390e1839ce18398-e1839be1839de18393e18394e1839ae18398_-e183a4e183a11.pdf

4. <http://myprofession.ge/article/1445>

5. https://ka.wikipedia.org/wiki/%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%98%E1%83%94%E1%83%A0%E1%83%A1-%E1%83%91%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%92%E1%83%A1%E1%83%98%E1%83%A1_%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%9E%E1%83%97%E1%83%90_%E1%83%98%E1%83%9C%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98

6. <http://education.ge/index.php?do=definition/view&id=1168>

TAKING INTO ACCOUNT OF THE PERSON'S SOCIAL- PSYCHOLOGICAL FACTORS IN ORGANIZATIONAL CULTURE AND MANAGEMENT

Tamar Vanishvili,

PHD in Business Administration,
David Aghmashenebeli National
Defence Academy of Georgia

Resume

There is considered the new, topical problem of modern management: a significant reduction of the pastimes influence pressure that is necessary for future management. The complexity and importance of socio-psychological phenomenon of organizational cultural rises the serious tasks for civilized management. In that management as a priority direction is accepted the synthesis of socio-psychological factors, humans' interest and systematic approach. Presented by "big fives model" and Myers - Briggs types indicator (MBTI), its application, will promote managers in study of person's psychology and in taking into account socio-psychological factors in management. The modern management – offers to study of management of psychology, as well as its implementation. Therefore for the formation of modern model of management it will be advisable the implementation of mentioned (or other similar) models that reveals the psychological side of a person and will promote managers in formation of modern and effective model of management.

Keywords: organizational culture, management, person's social-psychological factors, "the Big Five Model", Myers - Briggs types indicator (MBTI), system approach.