

ორგანიზაციის კულტურის ფორმირება

ქეთევან კინმარიშვილი

სტუდ., ასოცირებული პროფესორი

რეზიუმე

ორგანიზაცია – ესაა სისტემაში მოყვანილი ადამიანთა მოქმედებების შეგნებული გაერთიანება, რომლებიც ისწრაფვიან გარკვეული მიზნების მისაღწევად. ორგანიზაციის კულტურა. იგი წარმოადგენს ორგანიზაციის მიერ გაცხადებული ფასეულობების სახით შექმნილ და ორგანიზაციის წევრების მიერ მიღებულ ყველაზე მნიშვნელოვან ვარაუდების კომპლექტს, რომლებიც ორიენტაციას უწევენ ადამიანებს ყოველდღიურ საქმიანობაში.

საკვანძო სიტყვები: სოციოემოციური საშუალებები; ხეპინინგების ორგანიზაცია, სიმფოლიზაცია, მოფოლოგიზაცია. ინსტრუმენტური საშუალებები: ორგანიზაციული სწავლება, პერსონალის შეფასება, ქცევის საჭირო ფორმების სტიმულირება, საჭირო თანამშრომლების აყვანა.

შესავალი

ორგანიზაცია ესაა სისტემაში მოყვანილი ადამიანთა მოქმედებების შეგნებული გაერთიანება, რომლებიც ისწრაფვიან გარკვეული მიზნების მისაღწევად. დასახული მიზნების შესასრულებლად, საორგანიზაციო კულტურამ შეიძლება ითამაშოს გადამწყვეტი როლი ორგანიზაციის ყველა რესურსის მობილიზებაში, თუმცა, შეუძლია შეაფერხოს კიდევ მისი შემდგომი განვითარება

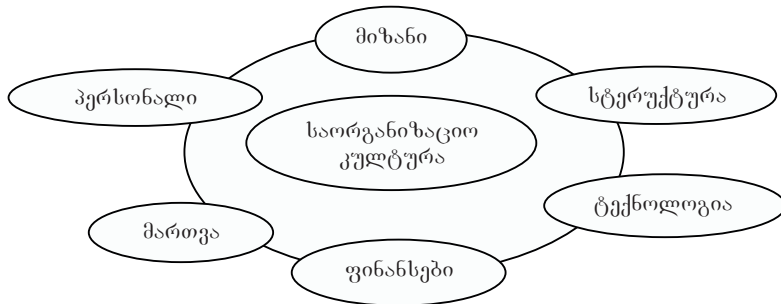
ძირითადი ნაწილი

ბარბაროსების დაპყრობილ ტერიტორიაზე რომაელები მაშინათვე აგებდნენ გზებს, აგებდნენ ლარხიდებს (აკვედუკებს) და აგრძელებდნენ გზას. უკან მობრუნებულებს ყოველთვის ყველაფერი დანგრეული ხვდებოდათ. კითხვაზე რატომ? ისინი იღებდნენ ერთსა და იმავე პასუხს: არ ვიცით, ვანგრევთ და მორჩა.

ორგანიზაცია – ესაა სისტემაში მოყვანილი ადამიანთა მოქმედებების შეგნებული გაერთიანება, რომლებიც ისწრაფვიან გარკვეული მიზნების მისაღწევად¹.

თუ შეიძლება იმაზე საუბარი, რომ ორგანიზაციას აქვს სული, მაშინ ეს “სული” წარმოადგენს ორგანიზაციულ სტრუქტურას (ნახ. 1.).

დასახული მიზნების შესასრულებლად, საორგანიზაციო კულტურამ შეიძლება ითამაშოს გადამწყვეტი როლი ორგანიზაციის ყველა რესურსის მობილიზებაში, თუმცა, შეუძლია შეაფერხოს კიდევ მისი შემდგომი განვითარება.



ნახ. 1. ორგანიზაციის პერცეპტიული მოდელი.

ორგანიზაციის კულტურა წარმოადგენს ორგანიზაციის მიერ გაცხადებული ფასეულობების სახით შექმნილ და ორგანიზაციის წევრების მიერ მიღებულ ყველაზე მნიშვნელოვან ვარაუდების კომპლექტს, რომლებიც ორიენტაციას უწევენ ადამიანებს ყოველდღიურ საქმიანობაში (ქცევები, მოქმედებები), ე.ი. კულტურა, რომელიც ვლინდება ორგანიზაციის წევრებს შორის ღრმა ზემოქმედებას ახდენს იმაზე, თუ როგორ აღიქვამს ინდივიდი სიტუაციას ორგანიზაციის შიგნით და მის გარეთ და რა მოქმედებებს განახორციელებს ან არ განახორციელებს იგი. თუმცა,

¹ ტ.ი. ბაზროვი, პერსონალის მართვის მეთოდები/სოციალური ფსიქოლოგია: პრაქტიკუმი, სახელმძღვანელო უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებისთვის/ტ.ვ. ფოლომეევას რედაქციით, М.: Аспект Пресс, 2006.

ამ ურთიერთობების განმარტებების უმეტესი ნაწილი იშვიათად არის გაცნობიერებული თვით თანამშრომლების მიერაც კი.

თვით სიტყვა “კულტურის” (კულტურე) ცნება უკავშირდება “კულტივირების” (კულტივატე) ცნებას – გაზრდა, განვითარება, დანერგვა, მოხმარებაში შეყვანა.

ორგანიზაციული კულტურა – ორგანიზაციის ინტეგრალური დახასიათება (მისი ფასეულობების, ქცევის ნიმუშების, საქმიანობის შედეგების შეფასების წესების), მოცემულია განსაზღვრული ტიპოლოგიის ენაზე (ცხრილი 1, 2)

კორპორატიული კულტურა – ესაა კონკრეტული ორგანიზაციის თანამშრომლების უმრავლესობის მიერ გარემოსთან ადაპტაციის და შიდა ინტეგრაციის პრობლემების გადაწყვეტის დროს გადმოღებული, შემთხვევით აღმოჩენილი ან რაიმე სხვა გზით მიღწეული და დამტკიცების გარეშე მიღებული ვარაუდების რთული კომპლექსი, რომელიც ძალიან ეფექტურად გამოადგა ორგანიზაციას და აღიარებული იქნა ქმედითად, დამტკიცების და ორგანიზაციის წევრების ახალი თაობისთვის გადაცემის ღირსად.

კორპორატიული კულტურის ელემენტებია: მისია, ხედვა, ფასეულობები და ნორმები, ორგანიზაციის იმპლიციტიური თეორიები, ორგანიზაციასთან იდენტიფიკაცია.

ცხრილი 1. კულტურის კლასიფიკაცია ერთობლივი საქმიანობის ტიპების მიხედვით¹

კულტურა	ერთობლივი საქმიანობის ტიპი (ღ.ი. უმანსკის მიხედვით)
ბიუროკრატიული	ერთობლივი – თანმიმდევრული: დასაწყისში დადის ერთი, შემდეგ სხვა
ორგანული	ერთობლივი – ურთიერთმოქმედი: ყველა ერთად აკეთებს ერთი და იგივეს
სამეწარმეო	ერთობლივი – ინდივიდუალური: კონკურენცია
პარტიციპატიული	ერთობლივი – შემოქმედებითი: საერთო მიზნისთვის თითოეულის შემოქმედება

კორპორატიული კულტურის ფაქტორები: საქმიანობის ტექნოლოგია, პერსონალი, კომპანიის პირველი პირი და ხელმძღვანელობა, წარმოშობა, ფირმის შექმნის ისტორია და ძირითადი მოვლენები.

¹ პერსონალის მართვა ტ.ი. ბაზაროვას და ბ.ლ. ერიომინას რედაქციით...

კორპორატიული კულტურის დანერგვის/ნახალისების ხერხები: სოციომოციონური საშუალებები; ხეპინინგების ორგანიზაცია, სიმფოლიზაცია, მოფოლოგიზაცია. ინსტრუმენტური საშუალებები: ორგანიზაციული სწავლება, პერსონალის შეფასება, ქცევის საჭირო ფორმების სტიმულირება, საჭირო თანამშრომლების აყვანა (შერჩევა).

ცხრილი 2. ორგანიზაციული კულტურების ტიპები

ორგანული	სამეწარმეო	ბიუროკრატიული	პარტიკიპატიული
ორგანიზაცია საქმიანობა			
საერთო იდეაზე შეთანხმებით	თავისუფალი ინიციატივით	ძლიერი ხელმძღვანელით	მრავალმხრივი განხილვებით
პრობლემების გადაწყვეტა ხდება შემდეგ საფუძველზე			
საწყისი შეთანხმებით მიზნებთან და ამოცანებთან	ინდივიდუალური შემოქმედებით	მკაფიო და გულისყურით მოფიქრებით	ღია ურთიერთობით
ლიდერობა ეფუძნება			
გაზიარებულ შეხედულებებს საერთო მიმართულებით მოძრაობასთან დაკავშირებით	ავტორიტეტს და აღიარებას	ძალაუფლებას და მდგომარეობას	კონტაქტებისა და თანამშრომლების ხელშეწყობას
ფუნქცია და პასუხისმგებლობა			
რეალიზდება თითქმის ავტომატურად	ისეთია, როგორსაც ქმნიან ადამიანები	უწყსდებათ და უმტკიცდებათ	იყოფა და იცვლება აუცილებლობის შემთხვევაში
კომუნიკაციები (კავშირები)			
შეზღუდულია და არაარსებითი	იცვლება ინტენსიურობის მიხედვით და ძნელი სავარაუდოა	ფორმალურია და ემორჩილება წესებს	ღიაა და გაჯერებული
ცალკეული ადამიანების სურვილები და ინტერესები			
ფასდება ორგანიზაციის მიზნებთან მათი შეთანხმებული ბის ხარისხის მიხედვით	ითვლება უფრო მნიშვნელოვნად, ვიდრე ორგანიზაციის ინტერესები	ემორჩილება ორგანიზაციის ინტერესებს	უთანხმდება ორგანიზაციის ინტერესებს მოლაპარაკებების გზით
ხელმძღვანელობა			
იძლევა კონტექსტს და მიზანს, დანარჩენ საქმიანობაში ერევა მინიმალურად	საშუალებას აძლევს ადამიანებს გააკეთონ ისე, როგორც მათ სურთ	განსაზღვრავს ლიდერებს და განვითარების შესაძლო მიმართულებებს	მოქმედებს როგორც ჯგუფური ურთიერთქმედების და თანამშრომლობის კატალიზატორი

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. პაიჭაძე ნ., შრომის ეკონომიკა, სახელმძღვანელო, თბ. 2000 წ.
2. პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ფარესაშვილი ნ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბ., 2011 წ.
3. ქ. კინმარიშვილი. პერსონალის მართვა. გამ. „სამართლიანი საქართველო“. 2013 წელი.
4. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Управление персоналом: Учебник для вузов / ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. М.: Аспект пресс, 2007.

REFERENCES:

1. Paichadze N., “Labour Economics” Textbook, Tb. 2000y. (In Georgian Language).
2. Paichadze N., Chokheli E., Faresashvili N. Human Resources Management. Tb., 2011y. (In Georgian Language).
3. Kitsmarishvili Q. Personnel Management. Publishing House “Samar-tliani Sakartvelo”. 2013y. (In Georgian Language).
4. Bazarova T.Y., B.L. Eremina. Personnel Management. Textbook for Univesrities. Publishing House “ М.: ЮНИТИ-ДАНА”, 2001y.
5. Bazarov T.Y. Psychological verge of changing the organization. М .: Aspekt Press, 2007.

FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Qetevan Kicmarishvili,
GTU, Associate Professor

RESUME

The Organization _ is a structured social unit of people, who are dedicated to pursue the collective goals. Organizational behavior represents a complex of most important assumptions that are the organization's stated values and also established by the members of the organization. Those suppositions provide orientation to the Members for daily activities. Organizational culture is a set of beliefs shared by the people in an organization. Organizational culture can be considered a system because it has input and output. Every organization's culture is different. Some key indicators of an organization's culture are the dress code, furniture, topics of discussion and etc.

Keywords: Organizational Culture; Formation; Assumptions; Goals.