



საინტერესო ნაშრომი

რევაზ შენგელია
ემდ, სტუ პროფესორი

რეცენზია ბიზნესის ადმინისტრირების აკადემიური დოქტორის თამარ ვანიშვილის მონოგრაფიაზე: „მართვის თანამედროვე მოდელის ფორმირება და ორგანიზაციული ქცევის რეგულირების პრინციპები“ - თბილისი, გამომცემლობა, „ტექნიკური უნივერსიტეტი“, 2017. 209 გვ

თანამედროვე პრინციპებზე აგებული ორგანიზაცია მოითხოვს ცვლილებებს ორგანიზაციულ ქცევაში, კერძოდ ორგანიზაციის მართვაში, მენეჯმენტში, რაც ახალი დონის მენეჯერების ჩამოყალიბებასა და ახლებური მიდგომების დანერგვას გვთავაზობს. საჭიროა შევისწავლოთ, გავიაზროთ და დავნერგოთ ჩვენთვის მისაღები ყველა ის მოწინავე გამოცდილება, რაც განვითარებულ ქვეყნებში დაგროვდა.

გამწვავებული კონკურენცია, გადარჩენის ინსტინქტები და პირველობის მუდმივი დაუოკებელი ამბიცია სულ უფრო მეტ ორგანიზაციას აიძულებს, ეძებოს განვითარების ახალ-ახალი შესაძლებლობები, მიჰყვეს ცვლილებებს მართვის საკითხებში, რადგან მრავალი ინოვაცია და მოდელი ინერგება, ჩვენ კი მნიშვნელოვნად ჩამოვრჩებით დროის მოთხოვნებს. თანამედროვე ორგანიზაცია მაშინ არის წარმატებული, როდესაც ის მუდმივად ახერხებს იყოს საინტერესო-საზოგადოებისთვის, სასარგებლო-მომუშავეებისთვის, ეფექტიანი-გრძელვადიანი სიცოცხლისუნარიანობის თვალსაზრისით.

თანამედროვე ორგანიზაციის მართვის პროგრესულ მოდელებში, ძირითადი

აქცენტი კეთდება როგორც ადამიანისეული რესურსების მოტივაციაზე, ისე ადამიანთა შორის კომუნიკაციაზე. გასათვალისწინებელია ფსიქოლოგიური ფაქტორები, რომელთა გავლენაც მნიშვნელოვნად აფერხებს ან აჩქარებს ცვლილებების განხორციელების პროცესს. აქედან გამომდინარე, ერთ-ერთი აქტუალური საკითხია პერსონალის ორგანიზაციული ქცევის (კონკრეტულად, ქ. გორის საწარმოთა მაგალითზე) თავისებურებების შესწავლა და მისი რეალიზაციისათვის მეთოდური და პრაქტიკული რეკომენდაციების შემუშავება, თეორიულად კი როგორც პირის ქცევისა და თვისებების ფსიქოლოგიური ანალიზი, ისე სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორები და მათი ზეგავლენა ორგანიზაციასა და მენეჯმენტზე, რასაც მიზნად ისახავს სარეცენზიო ნაშრომი.

ნაშრომში განხილულია მოტივაციის თანამედროვე და კლასიკური თეორიები, რომლის საფუძველზეც დამუშავებულია მოტივაციური ურთიერთქმედების კომპლექსური მოდელი, რაც ორგანიზაციის და ინდივიდის მოტივაციური პრიორიტეტების თანხვედრას გულისხმობს; განხილულია ორგანიზაციული კულტურა, კულტურათაშორისი კონტექსტი, კულტურული კონტექსტი და მათი სხვადასხვაობა, ადამიანისეული კაპიტალის როლი ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაში, კომუნიკაციის პროცესი, სახეობები და მათი შედარებითი ანალიზი; დახასიათებულია „შედარებითი მენეჯმენტი“ და მისი მიდგომა „მოტივაციის პროცესის მართვაზე“; დასაბუთებულია პიროვნების სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინების აუცილებლობა, რომელიც საჭიროა ორგანიზაციაში ქცევის რეგულირებისა და სრულყოფისათვის; განხილულია ლიდერის პიროვნული თვისებების გამოვლენა „დიდი ხუთეულის მოდელისა“ და „მაიერს ბრიგის ტიპთა ინდიკატორის“ საშუალებით, ლიდერის თვისებებისა და ქცე-

ვითი თეორიების შეჯამება, ასევე „მეხუთე დონის მენეჯერისა“ და „ახალის ტიპის ლიდერის“ დახასიათება, რომელიც საჭიროა მართვის თანამედროვე მოდელის ჩამოყალიბებისათვის.

დანართის სახით ნაშრომს თან ერთვის, ორგანიზაციაში - ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის მაჩვენებლის გამოსათვლელად ორეტაპიანი გამოკითხვისათვის ჩასატარებელი „კითხვარი“ და „ანკეტური გამოკითხვა“. ნაშრომის კვლევის შედეგები, დასკვნები და რეკომენდაციები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მეცნიერ-თანამშრომლების, დოქტორანტების, მაგისტრებისა და სტუდენტებისათვის, ასევე, ნებისმიერ ორგანიზაციასა და საწარმოში ორგანიზაციული ქცევის ეფექტურობის გასაუმჯობესებლად.