გუნდური მუშაობა, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული მართვის ფორმა

DOI:10.36962/ECS107/6-7/2025-44

მანანა სამადაშვილი
პედაგოგიურ მეცნიერებათა კანდიდატი,სტუ ასისტენტ-პროფესორი
E-mail: samadasvilimanana02@gtu.ge

ეკატერინე გობეჯიშვილი
აკად.დოქტორი, სტუ ასოცირებული პროფესორი
E-mail: e.gobejishvili@gtu.ge

ნატო ბებიაშვილი
სტუ ასოცირებული პროფესორი
E-mail: n_bebiashvili@gtu.ge

რენე ურუშაძე
სტუ სტუდენტი
E-mail: Renouru11@gmail.com

რეზიუმე

ბიზნესის წარმატების საწინდარია მაღალი დონის გუნდების შექმნა და მისი მართვა ორგანიზაციაში, რასაც განაპირობებს გუნდის წევრების სწორად შერჩევა.

აუცილებელია გუნდის წევრებმა დაწვრილებით იცოდნენ ბიზნესის მუშაობის ზოგადი პრინციპები; გუნდის ბირთვი და თანამშრომლები უნდა გაცნენ ერთმანეთს, ასევე უნდა იცოდნენ მათი როლები გუნდის მუშაობის პროცესში. უნდა ჩაერთონ ისინი ორგანიზაციის მთლიანი მუშაობის პროცესში, რათა გააცნობიერონ რომ ისინი წარმოადგენენ ამ სამუშაო პროცესის ნაწილს, რაც განაპირობებს მათ გუნდურ მუშაობაში ჩართვას.

ზოგიერთ შემთხვევაში სხვადასხვა დეპარტამენტში მომუშავე პერსონალი თვალნათლივ დაინახავს ერთმანეთის სამუშაოში ჩართვის აუცილებლობას და ერთმანეთის შეცვლის საჭიროებას.

საკვანძო სიტყვები: გუნდური მუშაობა, გუნდის შექმნა, გუნდის წევრები, ინტეგრირების გუნდები

შესავალი

უმრავლესი წარმატებული გუნდების არსებობას გააჩნია საკუთარი მიზანი ორგანიზაციაში არსებული მოთხოვნილებებისა და შესაძლებლობის მიხედვით.

გუნდის შექმნისათვის აუცილებელია:

1. პერსონალის პოტენციალის გამოვლენა;
2. პრობლემების გამოვლენა და გადაწყვეტილებების მიღება მათ აღმოსაფრთხველად;
3. მაღალი ერთგულების გამოვლენა;
4. პრობლემების გადაწყვეტის პროცესში მონაწილეობის მიღების ხარისხი;
5. მოტივირებული საერთო მიზანი;
6. საერთო ვალდებულებები.

გუნდს უნდა ქონდეს:

ა. მოქმედების თავისუფალი ხარისხი;

ბ. თავად ჩამოაყალიბოს პასუხისმგებლობა და დელეგირების არეალი;

გ. შედეგების მიღწევა ;
დ. დროის საზღვრები და მიდგომები.
კომპანიის კულტურა ქმნის კომპანიის ეფექტური მუშაობის წინაპირობას.
კომპანიის კულტურის შესაქმნელად აუცილებელია მენეჯერებმა განსაზღვრონ გუნდის წევრები:
1. ადამიანებში რომელ თვისებებს აფასებენ;
2. რა თვისებებით გამოირჩევიან გუნდის წევრები ერმანეთისაგან;
3. რა იძლევა სტიმულს გადაწყვეტილებების მიღებაში;
4. გუნდის წევრების სუსტი და ძლიერი მხარეები.
დიდი ზომის ჯგუფების პრობლემებს წარმოადგენს:
ა. მატერიალურ-ტექნიკური სახის პრობლემები;
ბ. აზრთა გაცვლის და კონსტრუქციული დიალოგის პრობლემები;
გ. საერთო მიზნის ჩამოყალიბების პრობლემა.

ძირითადი ნაწილი

ძლიერი გუნდები მცდელობას არ აკლებენ დროის ეფექტურად გამოყენებას, მეცნიერულ კვლევებს და საერთო მიზნის ჩამოყალიბებას. საერთო მიზნებს გარდაქმნიან შესრულებად და სპეციფიკურ ამოცანებად. რაც უფრო სრულყოფილად არის დასახული და კარგად მიზანმიმართულია საერთო მიზანი, უფრო ეფექტურია გუნდის მუშაობა, რაც განაპირობებს ორგანიზაციის წარმატებულ მუშაობას.

შეფასებაში უნდა გამოიკვეთოს გუნდის მიზნის მიღწევაში ინდივიდის მიერ შეტანილი წვლილი და მოხდეს მისი შეფასება, რომელიც უნდა განისაზღვროს მიზნის შესრულებასთან დაკავშირებით და არა პერსონალის პიროვნული თვისებების გათვალისწინებით. გუნდის პასუხისმგებლობა ყალიბდება და ძლიერდება გუნდის პატარ-პატარა მიღწევების და წარმატებების შედეგად.

ძლიერი გუნდის ბირთვის თითოეული წევრი უნდა ასრულებდეს სამუშაოს არსებულ რეალურ ნაწილს, უნდა შექონდეს არსებითი და კონკრეტული წვლილი საბოლოო პროდუქტის შექმნაში.

საბოლოოდ, ეს განაპირობებს გუნდის წარმატებულ მუშაობას. მიუხედავად იმისა, რომ თითოეული გუნდის წევრი წარმოადგენს განსხვავებული ნიჭის, გამოცდილების და პიროვნული თვისებების მქონე ადამიანს, მთლიანი თავიანთი რესურსები და ძალისხმევა უნდა მიმართონ საერთო მიზნის განხორციელებისაკენ.

ორგანიზაციაში ძლიერი გუნდური მუშაობის შესაქმნელად აუცილებელია გუნდის წევრების მიერ ერთიანი იდეები და ერთიანი ხედვა, ასევე ყველა წევრი უნდა იზიარებდეს ღირებულებების ერთიან სისტემას. პერსონალი დაცულად და უსაფრთხოდ უნდა გრძნობდეს თავს როგორც რისკების წინაშე, ასევე ერთმანეთთან ურთიერთობის პროცესში. უსაფრთხო სიტუაციის შესაქმნელად შესაძლებელია გუნდის წევრებს შორის დამყარდეს უკუკავშირი მათ შორის შინაარსიანი და რთული საუბრის გამართვის შედეგად. შედეგი შეიძლება დავინახოთ:
1. მიღებულ შედეგებში;
2. რა გავლენა მოახდინა მიღებულმა ინფორმაციამ გუნდის წევრებზე;
3. შესაძლო იყო თუ არა უფრო მძაფრი არგუმენტების მოყვანა;
შეაყვარეთ გუნდის წევრებს სამსახურში სიარული და მუშაობა:
1. გამოყავით და შეაქეთ პერსონალი თავიანთი შესაძლებლობების მიხედვით;
2. აგრძნობინეთ თავი განსაკუთრებულ პიროვნებად შესრულებული სამუშაოს გამო;
3. მიეცით შესაძლებლობა შეაფასონ თავიანთი შესრულებული სამუშაო და მიღწევები დამოუკიდებლად.

გუნდში დამყარებული ნდობა იწვევს გულახდილ საუბრებს მუშაობის ნაკლოვანებებზე, აზრის ღიად გამოხატვას, რჩევების და დახმარების მიღებას კოლეგებისაგან.

ძლიერი გუნდი დინამიური ორგანიზმია, რომელიც მუდმივად ვითარდება, იცვლება, ასევე

ღიად და ადექვატურად რეაგირებს ცვლილებებზე.

პირველ ეტაპზე უნდა გადაწყდეს ორგანიზაციაში გუნდების რა სახის ტიპები და რა რაოდენობით არის საჭირო. შერჩევის პროცესი საკმაოდ რთულია გუნდების მრავალფეროვნების და დიდი რაოდენობის არსებობის გამო. შევარჩიოთ ზოგიერთი მათგანი: სამუშაო გუნდები, პრობლემების გადაწყვეტის გუნდები, ეფექტურობის გაზრდის გუნდები, ინტეგრირების გუნდები და სხვა.

სამუშაო გუნდების ფუნქციებში შედის მომხმარებლებისათვის პროდუქციის ან მომსახურების პროექტირება, წარმოება და მიწოდება.

სამუშაო გუნდის წევრები (რიგითი პერსონალი) ეწევიან კვლევით სამუშაოებს, ემსახურებიან მომხმარებლებს, აწარმოებენ პროდუქციას. არსებობს მრავალი ქვეგუნდი, რომელიც უკავშირდება პროდუქციის ღირებულების ზრდას, როგორიცაა: საკონსულტაციო გუნდები, გაყიდვების გუნდები, ახალი შეთავაზებების დამუშავების გუნდები და ა.შ.

ეფექტურობის ამაღლების გუნდები იძლევიან რეკომენდაციებს ორგანიზაციაში გასატარებელი ცვლილებების შესახებ ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორიცაა: მიწოდების ვადების შემცირება, ხარისხის გაზრდა, ხარჯების შემცირება. გუნდის წევრები შედგებიან ორგანიზაციაში მომუშავე სხვადასხვა გუნდების წევრებიდან. როგორც წესი ეფექტურობის ამაღლების გუნდები სამუშაო გუნდებისაგან განსხვავებით წარმოადგენენ მოკლევადიან და დროებით შექმნილ გუნდებს, რომლებიც პრობლემის მოგვარების შედეგად იშლებიან.

ეფექტურობის ამაღლების გუნდებს წარმოადგენენ: აუდიტორული შემოწმების ჩასატარებელი გუნდები, ოპერატიული გუნდები, ხარისხის ამაღლების გუნდები და სხვა.

ინტეგრირების გუნდების დანიშნულებაა უზრუნველყონ ორგანიზაციაში სამუშაოების კოორდინირება. ასეთი გუნდები წარმოადგენენ რამდენიმე სამუშაო გუნდის შემაერთებელ რგოლს. ისინი მუშაობენ ერთ ან რამდენიმე მსგავსი ამოცანის გადაჭრაზე. ინტეგრირების გუნდია მმართველი გუნდი, რომელიც განსაზღვრავს ორგანიზაციის ზოგად მიზნებს და სტრატეგიულ მიმართულებებს.კომპანიის ბიზნესი ეყრდნობა კომპანიის ფუნდამენტურ შეხედულებებს (მთავარ პრინციპებს) პარტნიორებთან, კლიენტებთან, პერსონალთან ურთიერთთანამშრომლობას.

დასკვნა

გუნდის წევრების განსხვავებული და ერთმანეთთან შეუთავსებელი აზრები და პრინციპები გუნდის წევრების ერთობლივად მუშაობას ართულებს. ამ პრობლემის დასაძლევად გუნდის ყველა წევრი უნდა ჩაერთოს ღირებულებების განსახილველ პროცესში. დადგინდეს:

1. პერსონალის რომელ თვისებებს აქცევენ დიდ ყურადღებას;
2. კომპანიის რომელი ღირებულებები განიხილება კლიენტების მიერ;
3. კომპანიის პროდუქტი სრულად ასახავს თუ არა კომპანიის არსებობის იდეას;
4. გუნდის წევრების მუშაობის მიზანი კომპანიაში.

გუნდის ეფექტურად მუშაობისათვის სასურველია:

ა. შესაფერისი ინფორმაციის არსებობა;

ბ. შიდა კონკურენციის არარსებობა;

გ. საერთო მიზნისა და მენეჯერებისადმი ერთგულება;

დ. გუნდის წევრებს შორის კონფლიქტის არარსებობა.

გამოყენებული ლიტერატურა
1. პორტნი სტენლი ი. პროექტის მართვა მარტივად, „პალიტრა“ თბ., 2016, გვ. 420
2. შაპირო მ. HBR-ის გზამკვლევი გუნდის მართვაში, „ბიზნეს ლიტერატურა“ თბ., 2020, 175გვ.,
3. https://www.betterup.com/blog/importance-of-teamwork.,by Maggie Wool.,2024, july
4. https://deakinco.com/resource/key-elements-of-effective-teamwork/

REFERENCES:
1. Portney Stanley I. Managing the project easily, “Palitra” issue, 2016, p. 420 (in Georgian language)
2. Shapiro M. HBR’s Guide to Team Management, “Business Literature” Tbilisi, 2020, 175p.,(in Georgian language)
3. https://www.betterup.com/blog/importance-of-teamwork.,by Maggie Wool.,2024, july
4. https://deakinco.com/resource/key-elements-of-effective-teamwork/.,2023, august

TEAMWORK AS A FORM OF SUCCESSFUL ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Manana Samadashvili
PhD, GTU, Assistant Professor
E-mai: samadasvilimanana02@gtu.ge

Ekaterine Gobejishvili
GTU, PhD, Associate Professor.
E-mail: e.gobejishvili@gtu.ge.

Nato Bebiashvili
GTU, Associate Professor.
E-mail: n_bebiashvili@gtu.ge;

Rene Urushadze
GTU, student, Faculty of Energy
E-mail: Renouru11@gmail.com

RESUME

Generally, the key to business success is the creation and management of high-level teams in the organization, which is determined by the correct selection of team members.

It is necessary to familiarize team members with the general principles of business operation in detail; to introduce the core team and employees to each other, as well as their roles in the team work process. Moreover, to involve them in the overall work process of the organization so that they understand that they are part of this work process, which determines their involvement in teamwork.

In some cases, personnel working in different departments will clearly see the need to involve each other in each other’s work and the need to replace each other.

Key words: Teamwork, team creation, team members, integration teams.