



ლიდერობა, როგორც ორგანიზაციული კულტურის ტექნოლოგია

ნინო მხეიძე
კავკასიის საერთაშორისო
უნივერსიტეტი, ჩარგლის ქ. №73
nmkheidze@gmail.com

რეზიუმე

ლიდერობისა და ლიდერის ინსტიტუტი თანამედროვე ეტაპზე ძალიან აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს. მისი შესწავლა საქართველოს ადგილობრივი თავისებურებების გათვალისწინებით ორგანიზაციული კულტურის კონტექსტში, რომელიც მენეჯერების ქცევის აღწერას, კულტურის ანალიზს, დამოკიდებულებას, ფასეულობებს, რწმენის ანალიზსა და აღქმას მოიცავს, კიდევ უფრო აქტუალურს ხდის ამ პრობლემის მეცნიერულ და პრაქტიკულ მნიშვნელობას.

უცხოელი მეცნიერების კვლევა მიმართულია ლიდერობის სამ მნიშვნელოვან პოსტულატზე: ყოველ პიროვნებას გააჩნია ლიდერობის პოტენციალი; ლიდერობის სწავლა შესაძლებელია და ლიდერული ჩვევების ათვისება და მათი გამოყენებისათვის აუცილებელია პერსონალური ლიდერული ფილოსოფიის განვითარება.

ლიდერობა ადამიანთა ცხოვრების ორგანიზაციის უძველეს ფორმას წარმოადგენს. იგი ყველა სოციალური ერთობისთვისაა დამახასიათებელი. სოციალური ცხოვრების განვითარება კანონზომიერად იწვევს ლიდერობის ფენომენის ევოლუციას, შესაბამისად, რთულდება ლიდერობის იერარქია. პიროვნული ტიპის ლიდერებიდან საზოგადოება გადავიდა ლიდერობის უფრო რთულ ფორმებზე. სოციალური ფენების და სახელმწიფოს წარმოშობის შედეგად ლიდერობა პოლიტიკური პროცესებისა და სახელმწიფოებრივი ცხოვრების აქტიური ელემენტი გახდა.

როდესაც ლიდერობაზე ლაპარაკობენ, ხშირად ახსენებენ ისეთ სიტყვებს, როგორიცაა: ძალაუფლების მქონე, ავტორიტეტი, მაკონტროლებელი, მიმართულების მიმცემი და ა.შ.

ნაშრომში მოცემულია ლიდერობის, როგორც ორგანიზაციული კულტურის ტექნოლოგიის აღწერა. შესწავლილია ლიდერობა მართვის სისტემაში და მისი გავლენა ორგანიზაციული კულტურის ფორმირებასა და განვითარებაზე, სადაც წამოწეულია შემდეგი საკითხები: ლიდერობის სპეციფიკა ქართული ბიზნესის მმართველობით საქმიანობაში; ორგანიზაციული კულტურის სოციოლოგიური ანალიზი, როგორც ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტურობის სტრატეგიული ფაქტორი; ლიდერობის გავლენა ორგანიზაციული კულტურის ფორმირებასა და განვითარებაზე.

საკვანძო სიტყვები: ლიდერობა მართვის სისტემაში, ორგანიზაციული კულტურა, სოციალური ტექნოლოგია, კულტურის ანალიზი, ფასეულობები, რწმენა.

ლიდერობა მართლაც მოიცავს ზემოჩამოთვლილ მახასიათებლებს, მაგრამ მისი მთავარი მახასიათებელი არის გავლენის მოხდენა. იგი შეიძლება განვსაზღვროთ როგორც პროცესი, რომელიც მოიცავს ორ ან მეტ ადამიანს, სადაც ერთი ცდილობს გავლენა მოახდინოს სხვის ქცევაზე გარკვეული მიზნის მისაღწევად. "ლიდერი" - ინგლისური სიტყვაა და ნიშნავს ხელმძღვანელს, მეთაურს, ბელადს, წამყვანს. იგი ძალაუფლების ნაირსახეობაა, რომლის მატარებელია არა უმრავლესობა, არამედ ერთი კაცი. ასევე, იგი არის გადაწყვეტილებების მიღებასთან დაკავშირებული მმართველობითი სტატუსი, სოციალური პოზიცია, ესაა ხელმძღვანელი თანამდებობა და სხვა ადამიანებზე ზეგავლენა:

ლიდერობის ერთ - ერთი აუცილებელი



პირობა ხელმძღვანელობის სტილის შერჩევა და მოქნილი ორგანიზაციული სტრუქტურის გამოყენებაა, რომელიც გულისხმობს მართვის დონეებისა და ფუნქციების ისეთ თანაფარდობას, რომელიც დაგვეხმარება ორგანიზაციის მოგების მაქსიმიზებაში.

ორგანიზაცია ეს არის გარკვეულ საზღვრებში მოქცეული ობიექტი, რომელსაც გააჩნია მოწესრიგებული შინაგანი სტრუქტურა, აქვს თავისი დანიშნულება - მისია, რომლის სახელთაც ადამიანები ერთიანდებიან და ფუნქციონირებენ საერთო მიზნის ან მიზნების მისაღწევად. მასში შეთანხმებულად მოქმედებს ფიზიკური, ტექნოლოგიური, ეკონომიკური, სამართლებრივი კავშირები და ადამიანური ურთიერთობები.

დიდი სისწრაფით იზრდება ინტერესი ლიდერობასა და ორგანიზაციული კულტურის მიმართ. ამ მიმართულებით მეცნიერული კვლევები ბოლო ათწლეულში ძალიან ინტენსიურად მიმდინარეობს დასავლეთის ქვეყნებში. არის მოსაზრება, რომ ლიდერს გარემოებები და აუცილებლობა ჰქმნის, თუმცა, სხვა მოსაზრების თანახმად, ლიდერული თვისებების მქონე ადამიანი ყოველთვის ლიდერია.

უცხოელი მეცნიერების კვლევა მიმართულია ლიდერობის სამ მნიშვნელოვან პოსტულატზე: ყოველ პიროვნებას გააჩნია ლიდერობის პოტენციალი; ლიდერობის სწავლა შესაძლებელია და ლიდერული ჩვევების ათვისება და მათი გამოყენებისათვის აუცილებელია პერსონალური ლიდერული ფილოსოფიის განვითარება.

ლიდერობისა და ლიდერის ინსტიტუტი თანამედროვე ეტაპზე ძალიან აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს. მისი შესწავლა საქართველოს ადგილობრივი თავისებურებების გათვალისწინებით ორგანიზაციული კულტურის კონტექსტში, რომელიც მენეჯერების ქცევის აღწერას, კულტურის ანალიზს, დამოკიდებულებას, ფასეულობებს, რწმენის ანალიზსა და აღქმას მოიცავს, კიდევ უფრო აქტუალურს ხდის ამ პრობლემის მეცნიერულ და პრაქტიკულ მნიშვნელობას.

ორგანიზაციული კულტურა გვთავაზობს მნიშვნელობის ერთიან სისტემას, რომელიც წარმოადგენს ურთიერთობისა და ორმხრივი გაგების საფუძველს. თუ ეს ფუნქცია დამაკმაყოფილებლად არ შესრულდა, კულტურამ შესაძლოა მნიშვნელოვნად შეამციროს ორგანიზაციის ეფექტურობა. ფასეულობა და ნორმები, რომელიც კულტურის საფუძველია, ყალიბდება სამი გზით: პირველი - ორგანიზაციაში კულტურას

აყალიბებს ლიდერი, მეორე - კულტურა ყალიბდება კრიტიკული ინციდენტების გარშემო, მესამე - კულტურა ვითარდება ორგანიზაციის წევრებს შორის ეფექტური სამუშაო ურთიერთობების შენარჩუნების აუცილებლობით.

კვლევის მიზნად დავისახეთ საქართველოს ლიდერ კომპანიებში ლიდერის თვისებების შესწავლა და სიტუაციური ანალიზი, შრომითი განწყობებისა და მოტივაციების განხილვა, გუნდის შენებისა და გუნდური მუშაობისა და ურთიერთობის შესწავლა და შეფასება, როგორც მენეჯმენტის ეფექტიანობის განმსაზღვრელის, ასევე, ორგანიზაციის მისიისა და მიზნების გააზრება და გუნდურობაზე ორიენტირებულ გარემოში ლიდერის ზრუნვა ერთობლივ შედეგზე.

დაკვირვების ობიექტებზე ლიდერის პერსონალური თვისებების შესწავლა - შეფასება, ლიდერობის სიცოცხლისუნარიანობაზე დაკვირვება, ლიდერობის შედეგების შეფასება და აგრეთვე, ლიდერის ეთიკის და რწმენის ეთიკის პრობლემების შესწავლა, ორგანიზაციული კულტურის, ანუ ფასეულობების რწმენის, დამოკიდებულებისა და შეფასების სტრუქტურის შესწავლა - ანალიზი.

საქართველოში ადგილობრივი რესურსების გამოყენებით წინა პლანზე უნდა წამოიწიოს ბიზნეს კომპანიებში ლიდერის გავლენამ მენეჯმენტის ეფექტიანობის მისაღწევად, რომელიც გადამწყვეტ როლს ითამაშებს ორგანიზაციის ჯანსაღი შიდა და გარე გარემოს და პერსპექტიული ორგანიზაციული ხედვისა და კულტურის ჩამოყალიბებაში.

ჩვენ ვაკვირდებით საქართველოში ფირმების ოფიციალური და არაოფიციალური ლიდერის პერსონალური თვისებებს. ვფიქრობთ, ლიდერობის სიცოცხლისუნარიანობაზე დაკვირვება ქართული ბიზნესის სფეროში ლიდერის ეთიკის და ზნეობის ეთიკის პრობლემების მოგვარებაში დაგვეხმარება.

საინტერესოა, ორგანიზაციული კულტურის სოციოლოგიური ანალიზი, როგორც ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტურობის სტრატეგიული ფაქტორი; ლიდერობის გავლენა ორგანიზაციული კულტურის ფორმირებასა და განვითარებაზე უკავშირდება კულტურათაშორის ურთიერთობებს, რამეთუ ლიდერობა და გუნდური მუშაობა მენეჯმენტის ეფექტიანობის განმსაზღვრელია.

ორგანიზაციული კულტურა გვთავაზობს მნიშვნელობის ერთიან სისტემას, რომელიც წარმოადგენს ურთიერთობისა და ორმხრივი გაგების საფუძველს. თუ ეს ფუნქცია დამაკმაყოფილებლად არ შესრულდა, კულტურამ შესაძლოა მნიშვნელოვნად შეამციროს ორგანიზაცი-



ის ეფექტიანობა.

ფასეულობა და ნორმები, რომელიც კულტურის საფუძველია, ყალიბდება სამი გზით: პირველი - ორგანიზაციაში კულტურას აყალიბებს ლიდერი, მეორე - კულტურა ყალიბდება კრიტიკული ინციდენტების გარშემო, მესამე - კულტურა ვითარდება ორგანიზაციის წევრებს შორის ეფექტური სამუშაო ურთიერთობების შენარჩუნების აუცილებლობით.

სადავო არ არის ის ფაქტი, რომ ლიდერის ძირითადი სამუშაოა ჯგუფის ეფექტიანი მართვა. ჯგუფი შედგება ცალკეული ადამიანებისგან, ამიტომ ჯგუფის ეფექტიანი მართვა მოითხოვს მისი თითოეული წევრის მართვის ცოდნას, აქედან გამომდინარე, მენეჯერის, როგორც ლიდერის მუშაობა უნდა წარიმართოს სამი მიმართულებით:

- " ამოცანის მოთხოვნები;
- " ჯგუფის მოთხოვნები;
- " ინდივიდუალური მოთხოვნები.

ლიდერობის მთავარი მახასიათებელი არის გავლენის მოხდენა. იგი შეიძლება განესაზღვროთ როგორც პროცესი, რომელიც მოიცავს ორ, ან მეტ ადამიანს, სადაც ერთი ცდილობს გავლენა მოახდინოს სხვის ქცევაზე გარკვეული მიზნის მისაღწევად.

ლიდერობის ერთ - ერთი აუცილებელი პირობა ხელმძღვანელობის სტილის შერჩევა და მოქნილი ორგანიზაციული სტრუქტურის გამოყენებაა, რომელიც გულისხმობს მართვის დონეებისა და ფუნქციების ისეთ თანაფარდობას, რომელიც დაგვეხმარება ორგანიზაციის მოგვების მაქსიმიზებაში.

დღეისათვის დღის წესრიგში დადგა არა მხოლოდ ლიდერის თვისებები და ქცევა, არამედ ლიდერის რეაქცია და იმ სიტუაციას შორის შესაბამისობა, რომელშიც ის აღმოჩნდება. გამომდინარე აქედან, უცხოელ მკვლევართა უმეტესობა უპირატესობას ანიჭებს ლიდერობისადმი სიტუაციურ მიდგომას.

დღევანდელ სწრაფად ცვალებად გარემოში ორგანიზაციების მოქნილობა და ცვლილებების განხორციელების უნარი უფრო მეტად მნიშვნელოვანი გახდა, ვიდრე თვითონ ამ ცვლილებების შინაარსი. ყველაზე მნიშვნელოვანი, რასაც ახალი რეალობა ითხოვს ორგანიზაციებისგან, არის მართვის ახალი სტილი, პრინციპულად ახალი ლიდერი, რომელიც უნდა ხასიათდებოდეს სამი მთავარი ნიშნით:

- "ზრუნვა თანამშრომლებზე, ზრუნვა კლიენტებსა და ზრუნვა მთლიანად საზოგადოებაზე;
- " რწმენა ხვალინდელი დღის, რწმენა საკუთარი თავისა და ადამიანების;
- " სიმშვიდე ფიქრებში, საუბარსა და მო-

ქმედებებში.

ლიდერობა, როგორც ხელოწევა, დასავლეთის მმართველობითი აზროვნებიდან მომდინარეობს. მისი კვლევა ქართულ კულტურაში ქართველი მეცნიერების მიერ ნაკლებად არის შესწავლილი. იგი მიეკუთვნება იმ საკითხთა რიცხვს, რომელთაც დიდი მნიშვნელობა აქვს ნებისმიერი ცივილიზაციისათვის.

წარმატებული ლიდერების ყველაზე მნიშვნელოვანი თვისებები ო. ტიდის მიხედვით:

"ფიზიკური და ემოციური ამტანობა. ლიდერობა - ეს მძიმე სამუშაოა, ამიტომ ლიდერები უნდა იყვნენ ამტანები საშუალო დონეზე მეტად; "ორგანიზაციის დანიშნულებისა და მისი საქმიანობის მიმართულების ღრმად გააზრება. ლიდერს უნდა ჰქონდეს მიზანი წახალისოს და წააქეზოს სხვებიც მის მისაღწევად;

"ენთუზიაზმი. კარგი ლიდერები ხშირად თავშეკავებულნი არიან. მათი ენთუზიაზმი ასე, თუ ისე ტრანსფორმირდება ძალაუფლებასა და გავლენიანობაში;

"კაცთმოყვარეობა და ადამიანების სიყვარული. ლიდერისათვის უარესია სძულდეს ადამიანებს, ვიდრე ის, რომ უყვარდეთ. ლიდერობისათვის აუცილებელია ქვეშევრდომები სიმპატიით ექცეოდნენ, თუკი მას სურს გავლენა მოახდინოს მათზე;

"წესიერება. თავისი პრინციპების შესაბამისად ტიდი თვლიდა, რომ ლიდერები უნდა იმსახურებდნენ ნდობას."

ჩვენც გარკვეულწილად ვეთანხმებით ო. ტიდის მოსაზრებებს, გარდა მოსაზრებისა, რომ ლიდერი უნდა სძულდეთ ადამიანებს, ჩვენ პირიქით მიგვაჩნია.

თუმცა, ერთ - ერთ გამოთქმაში ლიდერობასთან დაკავშირებით ო. ტიდი ამტკიცებს, რომ კარგი ხელმძღვანელობა მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებულია კარგ მიმდევრებზე. ეს გამოთქმა მნიშვნელოვანია, იმდენად რამდენადაც აქ პირველად გამოჩნდა, რომ ლიდერობას მხოლოდ პიროვნული თვისებები არ განსაზღვრავს, რაშიც ჩვენც ვეთანხმებით.

როდესაც კვლევები ჩატარდა ამ მიმართულებით, გამოჩნდა, რომ ლიდერის პიროვნება ლიდერობის სტილი და საერთო სიტუაცია - ეფექტიანი ლიდერობის დეტერმინანტებია.

ლიდერობის სფეროში ერთ - ერთი აღიარებული ავტორიტეტი რ. მ. სტოგდისი წერდა: "მართალია, ზოგიერთი დამახასიათებელი თვისებურებები დამახასიათებელია ყველა ლიდერისათვის, თუმცა უმჯობესია, ლიდერობა განვიხილოთ, როგორც მრავალი დამოუკიდებელი ცვლადის უერთიერთკავშირში, რომლებიც მუდ-



მივი ცვლილებებისა და მოძრაობის მდგომარეობაში იმყოფებიან". ეს არგუმენტი საკმარისი აღმოჩნდა, იმისათვის, რომ ლიდერობა განეხილა, როგორც აქტიური საქმიანობა.

მენეჯმენტის სფეროში ლიდერობის მომდევნო კვლევები ერთმანეთს დაუპისპირდა.

თუ დ. მაკგრეგორმა მენეჯმენტის შედარებით ცნობილი დიხოტომია X და Y თეორია შემოგვთავაზა, სადაც ხელმძღვანელობის ინდივიდუალური სტილი შეიძლება გამოვლინდეს, როგორც ორგანიზაციული ქცევის ეფექტიანი ფორმა, ფ. ფიდლერმა კვლევით დაასაბუთა და მიიღო შედეგი, რომ ლიდერები თუ წამოაყენებენ შესასრულებელი ამოცანის იდეას, აღწევენ საუკეთესო შედეგებს.

ფ. ფიდლერის მეორე მიმართულება "გზა - მიზანი", მოტივაციის პროცესუალურ თეორიას ეყრდნობა, რომლითაც ლიდერის ქცევა ხელქვეითებისათვის მისაღები ხდება მაშინ, როცა იგი იწვევს განსაზღვრული მოთხოვნილებების სწრაფ დაკმაყოფილებას.

ლიდერობის კონცეფციის შემუშავებაზე მეტად მნიშვნელოვანი ზეგავლენა მოახდინა ზ. ფროიდმა.

ზ. ფროიდის ფსიქოლოგიაში ლიდერი საკვანძო ფიგურას წარმოადგენს, იგი გარკვეული აზრით განსაზღვრავს ჯგუფის წევრების ურთიერთდამოკიდებულებას. ლიდერთან კავშირის დარღვევის შემდეგ ჯგუფი იშლება. ფროიდის თვალსაზრისით, ლიდერის ფსიქოლოგია მკვეთრად განსხვავდება ჯგუფის სხვა წევრების ფსიქოლოგიისაგან. საკუთარი "მე"-ს გარდა, ლიდერი არავის მიმართ არ ავლენს ემოციურ ერთგულებას. მას არავინ არ უყვარს, საკუთარი თავის გარდა, თვითდაჯერებული და დამოუკიდებელია. ნარცისიზმის ეს თვისება ხდის მას ლიდერად. იგი ყველა იმ თვისებებითა და უნარით არის დაჯილდოებული, რომელმაც ვერ მალღებთან ჯგუფის სხვა წევრები.

გ. ლებონის კონცეფციის მიხედვით, ჯგუფში ან მასაში ქრება პიროვნებათა ინდივიდუალური განსხვავებანი და ამ ვითარების შედეგად წარმოქმნილ პიროვნებათა ნიველირება შესაძლებლობას უქმნის ძლიერ ლიდერს თავისი ნება განაგრძოს მასაზე. ამას იგი მოიმოქმედებს სახეიმო განცხადებების განმეორების და მსმენელსა და მაყურებელზე საკუთარი მიზნების, შეხედულებების და ღირებულებათა ორიენტაციების "გადადების" გავრცელების მეშვეობით.

ლიდერები ნებისმიერ საზოგადოებაში ცხოვრობენ, მუშაობენ და ფლობენ სხვადასხვა ორგანიზაციაში ხასიათის განსაზღვრულ თვისებებს, რაც ყველას თანაბრად არ ახასიათებს.

ბოლო ათწლეულებში მეცნიერული კვლევები წააწყდნენ გადაუჭრელ პრობლემებს ამ სფეროში, რაც ეხებოდა ხასიათის თითქმის ყველა მხარეს. ევოლუციამ თავისი სიტყვა თქვა და ყურადღების ცენტრი ლიდერის თვისებებიდან მის ქცევაზე გადაანაცვლა.

ლიდერობის ბიჰევიორისტული თეორიები გულისხმობს ლიდერების ქცევაში უნიკალური თვისებების აღმოჩენას. თუ პიროვნების თვისებების თეორია ადასტურებს ლიდერის "წარმოშობის" იდეას, რაც გულისხმობს, იმას, რომ კონკრეტულ ადამიანში არსებობს (ან არ არსებობს) ლიდერისათვის დამახასიათებელი თვისებები, ბიჰევიორისტული თეორიის მიხედვით არსებობს ქცევის კონკრეტული მოდელები, რომელიც დამახასიათებელია მხოლოდ ლიდერისათვის, რაც ნიშნავს, იმას, რომ შესაძლებელია ადამიანმა შეისწავლოს ლიდერობის ხელოვნება.

დღეისათვის დღის წესრიგში დადგა არა ლიდერის თვისებები და ქცევა, არამედ ლიდერის რეაქციასა და იმ სიტუაციას შორის შესაბამისობა, რომელშიც ის აღმოჩნდება. გამომდინარე აქედან, უცხოელ მკვლევართა უმეტესობა უპირატესობას ანიჭებს ლიდერობისადმი სიტუაციურ მიდგომას.

ლიდერობა არ ნიშნავს მხოლოდ ავტორიტარულ მბრძანებლობას, ან თანამშრომელთა გაუთავებელ კითხვებს. თანამედროვე ლიდერს შედარებით პროგრესული თვისებები მოეთხოვება. იმისათვის, რომ პროცესი მართოს, ლიდერი "შიგნიდან" უნდა იცნობდეს ყველა მიმდინარე პროცესს. იგი ყოველთვის მზად უნდა იყოს, აღექვატური რეაგირება მოახდინოს მოულოდნელ ცვლილებებზე შედეგის მისაღწევად. ლიდერმა უნდა შეძლოს შეასრულოს "გემის კაპიტნის" ფუნქცია, დროზე შეამჩნიოს საშიშროება და აღმოფხვრას იგი. მან უნდა შეძლოს ადამიანთა განსხვავებული მისწრაფებების შეჯერება და ისეთი ზოგადი პრინციპების შემუშავება, რომელიც უმეტესობას აკმაყოფილებს. აქედან გამომდინარე, მას ევალება თანამშრომელთა დაფასება და მოტივირება თანამედროვე დემოკრატიულ საზოგადოებაში. ლიდერი ყოველთვის კრიტიკული უნდა იყოს თავისი თავის მიმართ, მან არ უნდა დაარღვიოს ქცევის ის წესები, რომელსაც აღიარებს საზოგადოება.

ლიდერობის ერთ - ერთი აუცილებელი პირობა ხელმძღვანელობის სტილის შერჩევა და მოქნილი ორგანიზაციული სტრუქტურის გამოყენებაა, რომელიც გულისხმობს მართვის დონეებისა და ფუნქციების ისეთ თანაფარდობას, რომელიც დაგვეხმარება ორგანიზაციის მოგების მაქსიმიზაციაში.



გამოყენებული ლიტერატურა

1. აბრალავა ა., გვაჯია ლ., ქუთათელაძე რ. "საინოვაციო მენეჯმენტი", თბ. 2009;
2. ბაკაშვილი ნ., მესხიშვილი დ., ქადაგიშვილი ლ. "ორგანიზაციის თეორია", თბ.2009.
3. ბარათაშვილი ე., ქოქიაური ლ. "მენეჯმენტის პრინციპები", თბ.2010;
4. ლომაია ც. "ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი", თბ. 2012;
5. სინერჯი ჯგუფის წიგნები "ლიდერობის ხელოვნება" თბ. 2012;
6. Дафт Р.Л. Менеджмент (Пер. с Англ.). Питер, 2004.
7. Друкер П. Энциклопедия менеджмента (Пер. с Англ.). М., 2004.
8. Acooutancy and personnel menegement // Knights and Willmott (eds.), 1986.
9. Drucker P.F. Meneger for the Future: the 1990s and beyond.-N.Y., 1992.

LEADERSHIP AS TECHNOLOGY OF ORGANIZATIONAL CULTURE

NINO MKHEIDZE

Caucasus International University, Chargali str. #73

nmkheidze@gmail.com

Summary

Leadership and leader Institute is an actual problem of the modern stage. It is more urgent to study the leadership in the context of local properties of the organizational culture in which managers describe behavior, culture, attitudes, values, beliefs and perceptions of analysis, scientific and practical importance of this problem.

The study of Leadership by foreign scientists focused on three basic postulates: Every individual has leadership potential; Leadership can be learned. Leadership skills and their use is essential for the development of personal leadership philosophy.

The work describes the leadership, as an organi-

zational culture of technology. Leadership is studied in the System of Management and its impact on the formation and development of organizational culture where raising the following issues: the specifics of Georgian leadership in business management activities; Sociological analysis of organizational culture as a strategic factor in the efficiency of the organization; In an effort to influence the formation and development of organizational culture.

Key Words: Leadership in the System of Management, Organizational Culture, Social Technology, Analysis of organizational culture, Values, Belief.