

კორპორატიული კულტურის დადებითი და უარყოფითი მხარეები

რეზიუმე

კორპორატიული კულტურა ყველა ორგანიზაციაში არსებობს და ის იმ ღირებულებებს, დამოკიდებულებებს, სტანდარტებსა და რწმენებს გულისხმობს, რომლებიც ორგანიზაციას ახასიათებს და მის ბუნებას განსაზღვრავს. კარგი კორპორატიული კულტურა ნებისმიერი ორგანიზაციის გამართულად მუშაობისთვისაა აუცილებელი: ჯანსაღ კორპორატიულ გარემოს თანამშრომლების პროდუქტიულობის ზრდა შეუძლია, მაშინ, როდესაც არაჯანსაღმა გარემომ შეიძლება კომპანიის ზრდა შეაჩეროს ან ბიზნესის წარუმატებლობაც გამოიწვიოს. კორპორატიული კულტურის მკაფიო პრინციპები ხელს უწყობს საწარმოს მისიის, მიზნებისა და სტრატეგიის განხორციელებას, უზრუნველყოფს საწარმოს გამჭვირვალე და ეფექტურ მართვას არსებული მოთხოვნების შესაბამისად. კორპორატიული კულტურის გადრმავებული პრინციპები შეიცავს მნიშვნელოვან ასპექტებს, რაც ხელს უწყობს მის განვითარებას. პრინციპები ჩამოყალიბებულია ისეთი კომპანიისთვის, რომელიც მთლიან სისტემად მოიაზრება. ამასთან, ცალკეულმა ორგანიზაციულმა ერთეულებმა შეიძლება ასევე ჩამოაყალიბონ თავიანთი პრინციპები. კორპორატიული კულტურის პრინციპები ასახავს ორგანიზაციის ბუნებასა და მისი კორპორატიული კულტურის მახასიათებლებს. ამრიგად, კორპორატიული კულტურა განიხილება, როგორც მთავარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს საწარმოს ეფექტურობის პრაქტიკულ ზრდას. კორპორატიული კულტურის ყველა დადებითი ასპექტის გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ თანამედროვე საწარმოებისთვის მისი მაღალი დონის ჩამოყალიბება უნდა გახდეს მათი ეფექტური განვითარების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი სტრატეგიული მიზანი.

პირითადი ტექსტი

კორპორატიული კულტურის ორგანიზაციაზე გავლენის ხასიათიდან გამომდინარე, განსხვავებულ „დადებით“ (ზოგიერთ წყაროში

მურმან გლიაძე

სტუ-ს პროფესორი

ნოდარ გლიაძე

სტუ-ს დოქტორანტი

„პოზიტიურ“) და „უარყოფით“ კულტურებს. ორგანიზაციის კულტურა დადებითია, თუ ის ხელს უწყობს პრობლემების გადაჭრის ეფექტურობას და პროდუქტიულობის ზრდას, ასტიმულირებს საწარმოს ეფექტურობას ან / და მის განვითარებას, არის კომპეტენტური მართვის გადაწყვეტილების წყარო. ნეგატიურმა კულტურამ - წინააღმდეგობის და ზოგადი ქაოსის წყარომ შეიძლება შეაფერხოს გადაწყვეტილების მიღების ეფექტური პროცესი, საწარმოს ზოგადი ფუნქციონირება და მისი განვითარება. კულტურის დადებითად და უარყოფითად დაყოფის კრიტერიუმები შედგება რამდენიმე კომპონენტისგან:

- I. ფასეულობათა დომინანტური იერარქიის ურთიერთპატივისცემის ხარისხისა და მათი განხორციელების გაბატონებული მეთოდების მიხედვით, გამოირჩევა „სტაბილური“ (მაღალი ხარისხის) და „არასტაბილური“ (დაბალი ხარისხის) კულტურები. სტაბილურ კულტურას ახასიათებს ქცევის და ტრადიციების კარგად განსაზღვრული სტანდარტები. არასტაბილური - მკაფიო მოსაზრებების არარსებობა ოპტიმალური, დასაშვები და მიუღებელი ქცევის შესახებ, აგრეთვე მშრომელთა სოციალურ-ფსიქოლოგიური სტატუსის „რყევების“ შესახებ.
- II. თითოეული თანამშრომლის პირადი ფასეულობების იერარქიის შესაბამისობის ხარისხისა და შიდა ჯგუფური ფასეულობების იერარქიული სისტემის შესაბამისად, განსხვავებულ „ინტეგრაციული“ (მაღალი ხარისხის) და „დაშლის“ (დაბალი ხარისხის) კულტურებს. ინტეგრაციულ კულტურას ახასიათებს საზოგადოებრივი აზრის ერთიანობა და ჯგუფების

ერთობლიობა. დაშლას - ერთიანი საზოგადოებრივი აზრის არარსებობა, უთანხმოება და კონფლიქტი.

III. ორგანიზაციაში გაბატონებული ღირებულებების შინაარსის მიხედვით გამოირჩევა „პიროვნებაზე ორიენტირებული“ და „ფუნქციონალურად ორიენტირებული“ კულტურები. პირველი აღწერს თანამშრომლის თვითრეალიზაციასა და თვითგანვითარებას ღირებულებების შექმნის პროცესში, მისი პროფესიული და შრომითი საქმიანობის განხორციელების გზით. მეორე, მთავარი მნიშვნელობა მდგომარეობს ფუნქციურად განსაზღვრული ალგორითმების განხორციელებაში, პროფესიული და შრომითი საქმიანობისა და სტატუსის სპეციფიკური ქცევის განხორციელებისთვის.

კორპორატიული კულტურა საქართველოში

ქართული კომპანიების უმეტესობაში კორპორატიული კულტურა რჩება ძალზე ფრაგმენტული და შეზღუდული, ხოლო მენეჯერებისა და თანამშრომლების მიერ მისი ინდივიდუალური ელემენტების მნიშვნელობის აღქმა მნიშვნელოვნად განსხვავდება. საქართველოში კორპორატიული კულტურის წარმატებული განვითარებისათვის უნდა გაიზარდოს მენეჯმენტის დონე, რაც ტრადიციულად საქართველოს ეკონომიკური განვითარების ერთ-ერთი ყველაზე სუსტი ასპექტია. ქართული საზოგადოების ფარგლებში კორპორატიული კულტურის ფორმირების სპეციფიკა განისაზღვრება ისეთი ფაქტორებით, როგორიცაა: ბუნებრივი და კლიმატური (განსაზღვრა მენეჯმენტის, შრომის და მენეჯმენტის ეროვნული კულტურის თვისებები); შრომით ურთიერთობებში გათანაბრებისა და წითელი ზოლის შენარჩუნება; 90-იანი წლების ეკონომიკური რეფორმების ანტისოციალური შედეგები; დასავლური კორპორატიული კულტურის ელემენტების კოპირება ეროვნული მახასიათებლების გათვალისწინების გარეშე. კორპორატიული კულტურის ფორმირების პრობლემებს შორის უფრო მეტ ქართულ კომპანიაში შეიძლება იყოს:

ადამიანური რესურსების მნიშვნელობის შეფასება, მენეჯმენტის პრობლემების გადაჭრა,

ხშირად მხოლოდ ტექნიკური მეთოდით, ადამიანური კაპიტალის სოციოკულტურული პოტენციალის უგულვებლყოფა;

ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დანიშვნას ბატონობის, პირადი ერთგულების და ერთგულების საფუძველზე, ეგოისტური მოტივები;

მენეჯმენტის დაბალი დონე თანამშრომელთა მოტივაციის, ნიჭიერების მენეჯმენტის სფეროში;

სრულყოფილი ინოვაციური ეკოსისტემის ნაკლებობა, რომელიც ასტიმულირებს ფართომასშტაბიან მაღალტექნოლოგიურ განვითარებას, რომელიც ემყარება ადამიანური კაპიტალის მართვას;

ადმინისტრაციული კონტროლის გაძლიერება, დიდი ბიუროკრატია, სახელმწიფო სახსრების არაეფექტური გამოყენება;

სივრცესა და დროს შორის შეუსაბამობის პრობლემა, დასავლეთის დროითი სტანდარტების მიღების დიდი სურვილი.

თიბისი ბანკი

თიბისი ბანკი — ერთ-ერთი წამყვანი ბანკი საქართველოში, რომელიც ემსახურება თითქმის 700,000 მომხმარებელს ოთხ ბიზნეს სეგმენტში: კორპორატიული, საცალო, მცირე და საშუალო ბიზნესი და მიკრო. ეს არის ქვეყანაში მეორე უდიდესი ბანკი აქტივების მიხედვით და ბაზრის ლიდერი – საცალო დეპოზიტების სეგმენტში. „ჩვენ ვართ თიბისი, ტექნოლოგიური კომპანია, რომელიც არსებობს მომხმარებლებისთვის, იცნობს მათ და ზრუნავს მათზე. გვყავს საუკეთესო გუნდი, რომელსაც არ ეშინია შეცდომების და ინოვაციურად აზროვნებს.“ თიბისის კულტურა დაფუძნებულია გუნდზე, რომელიც არის:

- გამარჯვებული
- ბედნიერი
- ცნობისმოყვარე
- შედეგზე ორიენტირებული
- ღია ახალი შესაძლებლობებისთვის
- კეთილსინდისიერი
- და ყოველთვის ასრულებს დანაპირებს
- თიბისის კორპორატიული კულტურა არის მაღალ დონეზე. თიბისის კულტურა არის განსაკუთრებული გარემო, რომელიც თანამშრომლებს ეხმარება გახდნენ საკუთარი თავის საუკეთესო ვერსიის, რათა გაუმჯობესონ

სოციალური აქონომიკის პრობლემები

კომპანიის მომხმარებლებისა და საზოგადოების ცხოვრება. კორპორატიული კულტურის განვითარებას მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს თიბისის სტრატეგიაში.

სილქნეთი

სილქნეთი ქვეყნის წამყვანი სატელეკომუნიკაციო ოპერატორია, რომელიც სთავაზობს ბიზნესსა და მომხმარებლებს სრული სპექტრის სატელეკომუნიკაციო სერვისებს: მობილურ მომსახურებას, ფიქსირებულ ინტერნეტს, მაუწყებლობის ტრანზიტს და ფიქსირებულ ტელეფონიას. სილქნეთს მინიჭებული აქვს 1/სტაბილური მუდისის (ოდეჟს) და +/სტაბილური ფიჩის (იტკ ლატინგს) საკრედიტო რეიტინგები. სილქნეთი პირველი კერძო ქართული კომპანიაა არასაბანკო სექტორის კომპანიებს შორის, რომელმაც ევროზონის კომპანიები გამოუშვა. კომპანიამ 2019 წლის აპრილში 200 მილიონი დოლარის 5 წლიანი ევროზონის კომპანიები გამოუშვა, რომლებიც სავაჭროდ დაიშვა ირლანდიის საფონდო ბირჟაზე. სილქნეთს აქვს უნიკალური კორპორატიული კულტურა. ამის წყალობით, თანამშრომლები ერთმანეთის უკეთესობით და გუნდი ხდება. კომპანიის კორპორატიული კულტურა იზიდავს ბევრ ნიჭიერ, ენთუზიასტ და პროფესიონალ ადამიანს სილქნეთში. კორპორატიული კულტურის პირობებში, სილქნეთის თანამშრომლებს ესმის ღირებულებითი სისტემის, წესების და ქცევის ნორმების სისტემის, იზიარებს და ახორციელებს მას. ეს მას საშუალებას აძლევს გრძნობდეს ღირსეულ პიროვნებად.

შპს „ავერსი“

კომპანია „ავერსი“ 1994 წლის 14 ნოემბერს დაარსდა. დამფუძნებლის ინიციატივით, მის სახელწოდებად იმთავითვე იქნა შერჩეული ლათინური სიტყვა, რომლის მნიშვნელობაც ყველაზე უკეთ შეესატყვისებოდა კომპანიის განვითარების პრინციპს - უწყვეტ და თანაბარ-ზომიერ განვითარებას, სპირალურ წინსვლას. „ავერსის“ მთავარი საზრუნავი მომხმარებლის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოებაა, რასაც საუკეთესოდ გამოხატავს კომპანიის სლოგანი: „გისურვებთ ჯანმრთელობას და სუდიერ სიმშ-

ვიდეს!“

საკადრო პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ნაწილია თანამშრომელთა მოტივაცია და ამისათვის არსებული მუდმივი შეფასების მრავალკომპონენტიანი სისტემა, რომელიც ითვლისწინებს ცოდნისა და პროფესიონალიზმის გამოვლენის უმნიშვნელოვანეს დეტალსაც კი.

კომპანიაში წარმატებულ თანამშრომლებს ფიქსირებულ ხელფასთან ერთად ყოველთვიური და კვარტალური პრემიებიც გადაეცემათ. თანამშრომლებს ფირმა წამახალისებელ პრემიებს აძლევს ტესტირებებში მიღწეული წარმატებული შედეგისათვისაც.

თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებულია ხელფასის მატება სტაჟთან ერთად. სხვადასხვა რგოლის თანამშრომელთათვის ზრდის % განსხვავებულია. „ავერსის“ თანამშრომლები არა მარტო პროფესიულ საქმიანობისთვის არიან მოტივირებულნი, არამედ პირადი ცხოვრების შექმნისათვისაც – ახლად-აოჯახებულებისათვის გათვალისწინებულია ფინანსური დახმარება, თანამშრომლის დაქორწინების შემთხვევაში მთელი მისი განყოფილება წამახალისებელ ფულად ჯილდოს იღებს. ასევე ფულად ჯილდოს იღებენ თანამშრომლები, რომლებსაც შვილი შეეძინებათ. კომპანიის ხელმძღვანელობის ინიციატივით წარმატებული „ავერსელები“, რომლებმაც ფირმის განვითარებასა და წინსვლაში გამორჩეული როლი შეასრულეს, ყოველწლიურად სხვადასხვა წამახალისებელი პრიზებით საჩუქრდებიან და საზღვარგარეთ შემოქმედებითი მივლინებით მიემგზავრებიან. „ავერსელებმა“ ამგვარად მოინახულეს უკრაინა, თურქეთი, ლატვია, გერმანია, საფრანგეთი, იტალია, ინგლისი, ხმელთაშუა ზღვის აუზის ქვეყნები, ისრაელი..

IDS Borjomi Georgia

კომპანია IDS Borjomi International ბიზნესის ამ დარგში ლიდერი მწარმოებელია ბალტიისპირეთისა და დსთ-ს ქვეყნებში. იგი აერთიანებს მინერალური წყლის მწარმოებელ კომპანიებს საქართველოში, უკრაინასა და რუსეთში. კომპანია 2002 წლიდან არსებობს და მისი პროდუქცია მსოფლიოს არაერთ ქვეყანაში გადის ექსპორტით „ჩვენ ვეხმარებით ადამიანებს ცხოვრების ჯანსაღ წესის დაცვაში, ჯანსაღი ჩვევის შექმნით

და მათ ინსპირაციას ვაძლევთ, რომ ყოველდღიურად დალიონ ბუნებრივი მინერალური წყალი.“ კორპორაციული კულტურა-თანამშრომლების ნდობა საშუალებას აძლევს კომპანიას მაქსიმალურად ეფექტურად იმუშაოს. ეს დაეხმარება კომპანიის თანამშრომლებს დამოუკიდებლად იგრძნონ თავი და ისინი შეეცდებიან კომპანიის ეფექტიანობის მაქსიმიზაციას.

- კორპორაციული ერთიანობა: ხუთი განყოფილება - ერთი კომპანია
- ბუნებრივი მინერალური წყლის წყაროების დაცვა და განვითარება
- გადაწყვეტილების მიღების სიჩქარე და დეცენტრალიზაცია
- აღსრულების დისციპლინა
- საუკეთესო ხალხის შენარჩუნება და განვითარება.

„სოკარ ჯორჯია გაზი“

„სოკარ ჯორჯია გაზი“-ს / „საქორგგაზი“-ს მმართველი გუნდისთვის მნიშვნელოვანია ჯგუფში შემავალ კომპანიებში დასაქმებული თითოეული თანამშრომელი, რადგან ეს ადამიანები განაპირობებენ „სოკარ ჯორჯია გაზი“-ს / „საქორგგაზი“-ს განვითარებასა და წარმატებულ მომავალს. მაღალი პროფესიონალიზმი, გუნდური მუშაობა და საერთო ღირებულებები- ეს „სოკარ ჯორჯია გაზი“-ს / „საქორგგაზი“-ს თითოეული თანამშრომლის მთავარ ფასეულობას წარმოადგენს.

„ჩვენი გუნდი ორიენტირებული და მოტივირებულია წარმატებებზე- ჩვენ ერთად ვმუშაობთ საერთო მიზნების მისაღწევად.“

„სოკარ ჯორჯია გაზი“-ში / „საქორგგაზი“-ში დასაქმების შემთხვევაში თქვენ ხდებით საქართველოში ერთ-ერთი წარმატებული ჯგუფის თანამშრომელი, სადაც გელოდებათ სტაბილური სამუშაო, მეგობრული გარემო და ჯანსაღი კონკურენცია.

„გუფვილი“

ეს კომპანია არის შესანიშნავი მაგალითი იმისა, თუ როგორ უნდა ჩამოაყალიბოს სისტემა, მათ შორის მასში ჩადებული სწორი ადამიანების ჩათვლით და არა პირიქით. თუკი თქვენ შექმნით სისტემას გარკვეული ადამიანების გარშემო, არაფერი იმუშავებს: ხალხი მოდის

და მიდის და ყველაფერი თავიდან უნდა დაიწყო. ამ კომპანიას აქვს სისტემა, რომელიც გულისხმობს მომხმარებელთა მომსახურების მაღალ დონეს. როდესაც ახალი თანამშრომელი მოდის, მან უნდა დაიცვას წესები.

ebg.ge

„იბიჯი“ (EBG) - ყველაზე დიდი ქართული ონლაინ მაღაზია, სადაც შეგიძლიათ შეიძინოთ ebay-ს ნებისმიერი პროდუქტი, პირდაპირ ლარის ანგარიშიდან, დოლარში კონვერტაციის გარეშე. მომხმარებლებისთვის ეკონომიურიც კი არის დოლარის კონვერტაციის გარეშე პროდუქციის შეძენა, ხოლო ზოგადად EBG-სთვის, რა თქმა უნდა ეს დიდი უპირატესობაა სხვა მაღაზიებთან შედარებით.

ebg.ge- ის ორგანიზაციული კულტურა ხელს უწყობს მრავალფეროვან მუშახელს და ინკლუზიურ სამუშაო ადგილს. ამ კულტურულ მახასიათებელს მიეყვართ მუშათა ტრენინგის მრავალფეროვნებას და უნარებს, რომლებიც შეესაბამება ონლაინ საცალო ვაჭრობაში, განცხადებებსა და ბილეთების გაცვლის ოპერაციებში არსებულ გამოწვევებს. ასევე, ინკლუზია ხელს უწყობს თანამშრომელთა მაღალ ზნეობას. კომპანია ხელს უწყობს თანამშრომლების ქცევას, რომლებიც ხელს უწყობენ უამრავ იდეას.

«Cargo Logistics Group Georgia»

Cargo Logistics Group Georgia (CLG Georgia) მოქმედებს საქართველოს სატვირთო გადაზიდვების ბაზარზე 2004 წლის ოქტომბრიდან. კომპანია ზრუნავს თანამშრომლებზე. ზრუნავს მათი უსაფრთხო გადაადგილებაზე. არიან დაზღვეულნი კომპანიის მიერ.

როგორც ცნობილია XXI საუკუნე მეცნიერების, ცოდნის და კორპორაციის საუკუნეა ამ დროს კაპიტალის შერწყმის პროცესი სწრაფი ტემპით მიმდინარეობს. კორპორაციული მენეჯმენტის განვითარების პერიოდს მეცნიერები ოთხ ჯგუფად ყოფენ. 1) XX- საუკუნის 40-50 წლები 2) XX- საუკუნის 60-70 წლები 3) XX- საუკუნის 80-90 წლები 4) XXI- საუკუნის დასაწყისიდან დღემდე.

საერთოდ კორპორაციული მენეჯმენტი დაკავშირებულია სახელმწიფოს მაკროეკონომიკურ გეგმებთან რადგანაც იგი ძირითადად დაკავშირებულია სახელმწიფო მართვის გეგმების

გადაწყვეტილებებთან XXI- საუკუნეში კორპორაციული მენეჯმენტის ფუნქციებია შემდეგი: დაგეგმვა,ორგანიზაცია,კონტროლი,კოორდინაცია.

დღეისათვის საქართველოში 70-ზე მეტი მსხვილი კორპორაციაა რომლებიც ძირითადად მრეწველობის მიმართულებით არიან დაკავებული,საიდანაც აღსანიშნავია: სამთო მრეწველობა,გადამამუშავებელი მრეწველობა და გაზით,წყლით და ელექტრო მომარაგებით.

კომპანიის კულტურის ტენდენციები 2021 წლისთვის

არსებობს ძლიერი კულტურის შექმნის გამოცდილი და ჭეშმარიტი გზები: დამაჯერებელი ხედვა დამისია; ღირებულებები, რომლებიც იქმნება კომპანიის მასშტაბით, ზემოდან ქვემოდაც; მეტრიკა, რომელიც შეესაბამება და აძლიერებს ქცევას, რაც წარმატებამდე მიგიყვანს; და ბოლოს და ბოლოს, ვალდებულება, რომ მხარი დაუჭიროს დაიცავდეს კულტურას თითოეული დღის განმავლობაში არსებობს დამატებითი ტენდენციები და სათამაშო ძალები, რომლებიც გავლენას ახდენს ყველა ზომის კომპანიებზე. ზოგი ტექნოლოგიის მიღწევების შედეგია და მისი გავლენა იმაზე, თუ როგორ ხდება მუშაობა. სხვები არის სოციოლოგიური ცვლილებების შედეგი ადამიანების მოლოდინში, თუ რა არის სამუშაო და არა. აქ მოცემულია რამდენიმე ძირითადი საკითხი და ტენდენცია 2020 წლისთვის:

1. თანამშრომელთა ბედნიერების და ავტონომიის საკითხები. ლონდონის ეკონომიკის სკოლის მიერ ჩატარებულმა კვლევებმა დაადგინა ძლიერი კავშირები თანამშრომელთა ბედნიერებასა და კმაყოფილებას შორის, და ბიზნესის პოზიტიურ შედეგებსა და მომხმარებელთა ლოიალობას შორის. "ჩვენ ვხვდებით მნიშვნელოვან, ძლიერ დადებით კორელაციას თანამშრომლების კმაყოფილების შესახებ მათი კომპანიის და თანამშრომლების პროდუქტიულობასთან და მომხმარებელთა ლოიალობასთან და თანამშრომლების ბრუნვასთან ძლიერი ნეგატიური კორელაცია", - წერდნენ კრელელი, Ward და De Neve თავიანთ ნაშრომში Gallup- ის კვლევების გაანალიზების შემდეგ. "საბოლოოდ, მაღალი კეთილდღეობა სამსახურთან დადებითად არის დაკავშირებული ბიზნესის ერთეულის დონის მომგებიანობასთან."

2. AI და ML

თუ კორპორაციული ტრანსფორმაციის ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში განსაზღვრული იყო აუცილებელი ბიზნეს ფუნქციების გადაადგილება საწყისი IT- დან ღრუბლამდე, ტრანსფორმაციის შემდეგი ტალღა იქნება ის, თუ როგორ ინერგება AI და ML სამუშაო ადგილში. წინდახედული ორგანიზაციები არიან ისეთებიც, რომლებიც არა მხოლოდ AI და ML იყენებენ თანამშრომლებს განთავისუფლების მიზნით, მნიშვნელოვანი სამუშაოების წინააღმდეგ განმეორებითი დავალებების შესრულებისთვის, არამედ ისინი იყენებენ AI და ML სამუშაოს გაადვილებას, სამუშაო დღის ასპექტების ავტომატიზაციით და გამარტივებით, გადაჭრისგან ადამიანური რესურსების ძირითადი კითხვები IT- ს უფრო რთული მოთხოვნების მოგვარებასთან დაკავშირებით. შედეგი? ბედნიერი და უფრო პროდუქტიული თანამშრომლები.

3. იმუშავე სადაც არ უნდა იყო (Work Is Wherever You Are)

დიდი გლობალური საწარმოებიდან, მთლიანი ორგანიზაციებისგან, რომლებიც მთელს მსოფლიოში ვრცელდება მუშახელთაგან, ჩვენ ვაგრძელებთ უფრო მეტ გეოგრაფიულად დაშლილ გუნდებს, რომლებიც შეიძლება ერთ თვეში არ იყვნენ ერთად, მაგრამ რომლებიც ყოველდღიურად უნდა თანამშრომლობდნენ დროის ზონებში. ამ სტილის მუშაობის კულტურული შედეგები მნიშვნელოვანია და, სათანადო წესით გამოყენების შემთხვევაში, ხელსაყრელია. გუნდის წევრებს შორის თანამშრომლობისა და ნდობის განვითარება, შემცირებული იერარქიული კონტროლი და უფრო დემოკრატიული მმართველობა არის ამ ცვლის ნავიგაციის გასაღები.

4. გამჭვირვალე და გულწრფელი კომუნიკაციის ჩართვა

ეს უფრო მეტია, ვიდრე დასაქმებულთა მოსმენის გაგება. მრავალ შემთხვევაში, ეს არის მისიის კრიტიკული შეცვლის და მონაცემების მიღება, რომლებიც უშუალოდ მოდის მომხმარებლებისგან, ქარხნის იატაკიდან, ან გაყიდვების ძალის წინა ხაზებიდან. და როდესაც სიახლე არ არის კარგი, კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ ადამიანები, რომლებსაც მამაცობა აქვთ აიღონ წითელი დროშის აღმართვა, არ ისჯებიან მათი პატიოსნების გამო. კულ-

მუჩან ბლიაძე, ნოდარ ბლიაძე

ტურები, რომლებიც მოიცავს პატიოსნების და გამჭვირვალების ღირებულებებს, ირკვევა, რომ ეს ქცევა ვრცელდება კომპანიის ურთიერთობებში მომხმარებლებთან და პარტნიორებთან და, თავის მხრივ, ხელს უწყობს საგარეო რეპუტაციის დამკვიდრებას, როგორც სანდო.

მთლიანობაში, კომპანიები, რომლებიც

ინვესტიციებენ კორპორატიული კულტურის მშენებლობაში, რომელიც აფასებს თანამშრომელთა ბედნიერებას, ხელს უწყობს პატიოსან დიალოგს და იყენებს ტექნოლოგიას, რათა თანამშრომლებმა უფრო ეფექტურად და ეფექტურად ითანამშრომლონ.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. <https://www.emotivebrand.com/company-culture-trends/>
2. <file:///C:/Users/Acer/Desktop/davalebebi/korporatiuli%20kultura/rol-sovremennoy-korporativnoy-kultur-v-razvitii-kompaniy.pdf>
3. <https://ubr.ua/labor-market/life-at-work/9-kompanii-s-potriasaushei-korporativnoi-kulturoi-352276>
4. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London : Allen&Unwin, 1974.
5. შანე ე. ორგანიზაციული კულტურა და ლიდერობა

Pros and cons of corporate culture

Murman Bliadze, professor of GTU

Nodar bliadze, PhD student of GTU

Summary

Corporate culture exists in every organization and it encompasses the values, attitudes, standards and beliefs that characterize the organization and define its nature. A good corporate culture is essential for the smooth running of any organization: A healthy corporate environment can increase employee productivity, while an unhealthy environment can halt company growth or even lead to business failure. Clear principles of corporate culture contribute to the implementation of the mission, goals and strategy of the enterprise, ensure transparent and effective management of the enterprise in accordance with the existing requirements. Advanced principles of corporate culture contain important aspects that contribute to its development. The principles are formulated for a company that is considered as a whole system. However, individual organizational units may also formulate their own principles. The principles of corporate culture reflect the nature of the organization and the characteristics of its corporate culture.

Thus, corporate culture is considered as the main mechanism that ensures the practical increase of enterprise efficiency. Considering all the positive aspects of corporate culture, it can be said that establishing its high level for modern enterprises should become one of the most important strategic goals of their effective development.