

Abel Abesadze

E.mil: abesadze.abiko@yahoo.com

PhD student, Eastern European University

Tbilisi, Georgia

orcid.org/0009-0008-6076-4017

Tsiuri Duruli

E.mil: ts.duruli@gmail.com

Professor, Gori State University

Gori, Georgia

orcid.org/000-0001-6915-9771

THE IMPACT OF THE LEADERSHIP MODEL ON THE SUCCESSFUL MANAGEMENT OF CORPORATE CULTURE IN ORGANIZATIONS IN GEORGIA

Abstract. Corporate culture in Georgia is currently still in the stage of formation and development. One of the important challenges for the formation of an effective corporate culture is the presence of an authoritative leader who establishes a management style based on values and principles that are acceptable to society and are conducive to achieving the strategic goals of organizations and business entities.

The aim of the paper is to assess the influence of leadership and leadership models on the formation and development of corporate culture in organizations and business entities.

In general, there is no unified, developed methodology for using social technologies in the leadership model in Georgia, which is used to form the corporate culture of organizations and business entities.

It is important to change the organization's policies, procedures, structure and motivation in order to continue developing in the face of global changes.

Key words: leadership; leadership model; corporate culture; corporate management; organizations and business entities.

JEL classification: M000, M120

აბელ აბესაძე

E.mil: abesadze.abiko@yahoo.com

დოქტორანტი, აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

თბილისი, საქართველო

orcid.org/0009-0008-6076-4017

ციური დურული

პროფესორი, გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

გორი, საქართველო

orcid.org/000-0001-6915-9771

ლიდერული მოდელის გავლენა ორგანიზაციების კორპორატიული კულტურის წარმატებულ მართვაზე საქართველოში

აბსტრაქტი. საქართველოში, დღეის მდგომარეობით, კორპორატიული კულტურა ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების და განვითარების ეტაპზეა. ეფექტური კორპორატიული კულტურის ფორმი-

რებისათვის ერთერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა ავტორიტეტული ლიდერის არსებობა, რომელიც ამკვიდრებს იმ ფასეულობებზე და პრინციპებზე დაფუძნებულ მართვის ისეთ სტილს, რაც მისაღებია საზოგადოებისათვის და განმაპირობებელია ორგანიზაციების და ბიზნეს სუბიექტების სტრატეგიული მიზნების მიღწევისა.

ნაშრომის მიზანია ლიდერობის და ლიდერული მოდელის გავლენის შეფასება ორგანიზაციების და ბიზნეს სუბიექტების კორპორატიული კულტურის ფორმირებასა და განვითარებაზე.

ზოგადად არ არსებობს ლიდერული მოდელის სოციალური ტექნოლოგიების გამოყენების ერთიანი, დამუშავებული მეთოდოლოგია საქართველოში, რომელიც გამოიყენება ორგანიზაციების და ბიზნეს სუბიექტების კორპორატიული კულტურის ჩამოყალიბებისათვის.

მნიშვნელოვანია, რომ შეიცვალოს ორგანიზაციის პოლიტიკა, პროცედურები, სტრუქტურა და მოტივაცია, რათა გავრძელდეს განვითარება გლობალური ძვრების პირობებში.

საკვანძო სიტყვები: ლიდერობა; ლიდერული მოდელი; კორპორატიული კულტურა; კორპორატიული მართვა; ორგანიზაციები და ბიზნეს სუბიექტები.

JEL კლასიფიკაცია: M000, M120

შესავალი

დღეისათვის ლიდერობა და ლიდერული მოდელი გვევლინება კორპორატიული მმართველობის უმნიშვნელოვანეს მექანიზმად. ლიდერობა და კორპორატიული კულტურა მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან და ლიდერი გვევლინება კორპორატიული კულტურის მთავარ შემომქმედად. თავის მხრივ, კორპორატიული კულტურა ეფუძნება ორგანიზაციებში და ბიზნეს სუბიექტებში ლიდერობის განვითარების პრინციპებს.

საერთაშორისო პრაქტიკაში ლიდერული მოდელი შესაძლებელია ჩავთვალოთ მართვის ერთერთ ყველაზე გავრცელებულ მოდელად, რამდენადაც ის გამოირჩევა დიდი მოქნილობით, დემოკრატიულობით და პასუხობს თანამედროვე საერთაშორისო ტენდენციებს.

თუ გავითვალისწინებთ, უცხოური კომპანიების გამოცდილებას, მათმა დიდმა ნაწილმა წარმატებას მიაღწია ძლიერი ლიდერის დამსახურებით. განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ლიდერს ეკისრება ძირითადი როლი, როგორც საზოგადოების მმართველობითი კულტურის ორგანიზაციის შემოქმედს. ბევრი ქართული კომპანია სწორედამ საჭიროებს ქარიზმატულ ლიდერს, პირს, რომელსაც შეუძლია მიზანის მისაღწევად ლოგიკურად ურთიერთდაკავშირებული შემდეგი ამოცანების გადაჭრა:

- ლიდერობისა და კორპორატიული კულტურის შესწავლის კონცეპტუალური და მეთოდოლოგიური მიდგომების გაანალიზება;
- ორგანიზაციული ლიდერობის, როგორც დამოუკიდებელი ორგანიზაციული პროცესის, კონცეფციის ემპირიული კვლევა, რაც ხასიათდება სპეციფიური მიზნებით, სტრუქტურით და ფუნქციებით;
- თეორიულ ანალიზზე დაყრდნობით იდეალური კორპორატიული კულტურის გამოვლენა და მისი ძირითადი ფასეულობებისა და პრინციპების გამოკვეთა;
- იდეალური კორპორატიული კულტურის და რეალური კორპორატიული კულტურის ფასეულობებს შორის განსხვავების კვლევა;

➤ ლიდერობისა და კორპორატიული კულტურის ურთიერთქმედებისა და ურთიერთგავლენის აღმწერი მოდელის შემუშავება.

მეთოდოლოგია. ნაშრომის თეორიული და მეთოდოლოგიური საფუძვლები ეყრდნობა ქართველი და უცხოელი მეცნიერების და პრაქტიკოსი სპეციალისტების შეხედულებებს და შედეგებს, სამეცნიერო შემეცნების დიალექტიკურ მეთოდს, დიალექტიკურ ლოგიკას და რეალობის ასახვას. გამოყენებულია ისეთი ინსტრუმენტები, როგორებიცაა: დედუქცია, ანალიზი, სინთეზი და ექსპერტული გამოკითხვები.

განხილვა

ლიდერობა თანამედროვე, ძალიან სწრაფად ცვალებადი მსოფლიოს ერთერთი განმსაზღვრელი ცნებაა, ამიტომ ცნება, რომელზედაც ვსაუბრობთ თავის მხრივ არ არის სტატიკური, განიცდის ცვლილებებს და ლიდერობის სტრატეგია წარმოადგენს მუდმივ გარღვევას გადარჩენისათვის ბრძოლაში. ორგანიზაციული კულტურის ცვლილებებისა და განვითარების პირობებში, აუცილებელია შესაბამისი მიდგომები, რომლებიც გამოიყენება სოციალურ ტექნოლოგიებში და მისი ზეგავლენა ორგანიზაციული კულტურის ფორმირებაზე და განვითარებაზე მოიცავს: ეფექტური გუნდის ფორმირებას; ორგანიზაციული სტრუქტურის განვითარებაზე ორიენტაციას და ინოვაციურ განვითარებას; ეფექტურ კომუნიკაციას; პერსონალის მოტივაციასა და შრომის სტიმულირებას.

ლიდერის თვისებების შეთვისებას ადამიანი ბავშვობიდან იწყებს. ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე, ადამიანისთვის ლიდერები არიან: მშობლები ოჯახში, ესენი არიან მასწავლებლები სკოლაში, ესენი არიან გმირები, რომლებთანაც ახალგაზრდები ახდენენ საკუთარი თავის ასოცირებას. ლიდერული თვისებებით ადამიანების ინდივიდუალურ მიკროსამყაროში ყოფნა ისეთივე ძველია, როგორც თავად ადამიანი. (Allport , Vernon, & Lindzey, Study of Values., 1951).

მკვლევარები თვლიდნენ, რომ ლიდერებს ჰქონდათ საკმაოდ სტაბილური და უცვლელი თვისებების უნიკალური ნაკრები, რაც მათ განასხვავებდა არალიდერებისგან. ეს მიდგომა ეფუძნებოდა რწმენას, რომ ლიდერებად იბადებიან და არა ყალიბდებიან (House & Mitchell, Path-Goal Theory of Leadership, Autumn 1974).

მართვის ურთიერთობები ადრეული ეტაპიდან იღებს სათავეს და ხასიათდება იმით, რომ ერთი ადამიანი იკავებს ცენტრალურ პოზიციას საზოგადოებაში, ხოლო დანარჩენი პოზიციები ერთ ჰორიზონტალურ ხაზზე არიან განლაგებული. მართვა ხორციელდება ცენტრალიზებული უფლებამოსილების მეშვეობით, რომელიც წვდება მთელ საზოგადოებას. ამ ტიპის მართვის, ლიდერობის დროს, პერსონალი მუშაობს იმ ჯგუფის (ორგანიზაციის) სასარგებლოდ, რომელსაც ლიდერი ხელმძღვანელობს, ფაქტობრივად, პირადი უფლებების გარეშე. ასეთი სახის ლიდერულ ურთიერთობას უწოდებენ ბატონისა და მონის ურთიერთობას. ასეთი ურთიერთობის საფუძველზე, ორგანიზაციას შეუძლია სწრაფად და მოკლე დროში შეასრულოს საკმაოდ რთული ამოცანები ყველაზე ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში (Goleman, Boyatzis, & McKee, 1998); (Green & Mitchell, June 2019).

თანამედროვე ლიდერი წარმატებულია იმ შემთხვევაში, თუ მას აქვს საკმარისი შესაძლებლობები და უნარები. მრავალი ლიდერ-პრაქტიკოსის მუშაობის სტილის ანალიზი აჩვენებს, რომ წარმატების მისაღწევად მათ უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა შექმნან ორგანიზაციის მომავალი მდგომარეობის სურათი და გააცნოს ის თანამშრომლებს. ასევე,

წარმატებულ ლიდერს ახასიათებს ის ფაქტიც, რომ თანამშრომლებს აძლევს შესაბამის უფლებებს და უფლებამოსილებებს საკუთარი ხედვებისა და იდეების განსახორციელებლად. (Avolio & Bass, Transformational Leadership, Charisma, and Beyond. In *Emerging Leadership Vistas.*, 1988)

ჰოკინგის აზრით, ლიდერობა ჯგუფის ფუნქციაა. ის ლიდერს გადაეცემა მხოლოდ მაშინ, როდესაც ჯგუფი ამისათვის მზადაა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, ჰოკინგმა წამოწია შემდეგი ჰიპოთეზები: 1) თითოეული სიტუაცია განსაზღვრავს როგორც ლიდერს, ისე ლიდერის თვისებებს; 2) ინდივიდის თვისებები, რომელიც განისაზღვრება სიტუაციის მიერ, წარმოადგენს წინა ლიდერული სიტუაციების შედეგს. მიუხედავად იმისა, რომ არავის უარყვია, ამ დასკვნებმა ბევრი ვერაფერი ცხადჰყო.

ლიდერობის, როგორც სოციალური ტექნოლოგიის გამოყენება ხსნის ორგანიზაციული ფორმირების ახალ შესაძლებლობებს ეფექტურ მართვაში, რომლის მიზანია ქართული საწარმოების პერსონალის შემოქმედებითი პოტენციალის რეალიზაცია.

ლიდერობის სოციალური ტექნოლოგიები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციულ კულტურაზე წარმოადგენს ადამიანურ რესურსებზე ინტელექტუალური და პროფესიული მეთოდებისა და ორგანიზაციული ზეგავლენის ერთობლიობას. ნებისმიერი ორგანიზაცია მუდმივი განვითარების და ცვლილებების პროცესშია, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დინამიკურ ცვალებად გარემოში მისი გადარჩენის შანსი საშიშროების ქვეშ დგება. გამომდინარე აქედან, ორგანიზაციებს უხდებათ ცვალებად გარემო პირობებთან ადაპტირება და შესაბამისი ცვლილებების გატარება.

ფ. ფიდლერი თვლიდა, რომ „ლიდერული ქცევები“ დამოკიდებულია კონკრეტულ სიტუაციურ მოთხოვნებზე. მაგალითად, „საქმეზე ორიენტირებული“ ლიდერი ეფექტური იქნება მხოლოდ უკიდურეს სიტუაციებში (ძალიან მსუბუქი ან ძალიან მძიმე სამუშაო). ხოლო „ურთიერთქმედებებზე“ ორიენტირებული ლიდერი, ჩვეულებრივ, ეფექტურია „საშუალო“, „შუალედური“ პრობლემების გადაწყვეტისას.

ფართომასშტაბიანი ცვლილებების ჩატარება დიდ და რთულ ორგანიზაციებში რთული ამოცანაა. აუცილებელია შეიცვალოს ორგანიზაციის პოლიტიკა, პროცედურები, სტრუქტურა და ადამიანური რესურსების და ჯგუფების მოტივაცია, რათა გაგრძელდეს განვითარება გლობალური ძვრების პირობებში. ცვლილებების განხორციელება ითვალისწინებს სასურველი მდგომარეობისაკენ ორგანიზაციის წინსვლას, ორგანიზაციული კულტურის პარამეტრების სტრუქტურის ფორმირება კი, მის შევსებას ხარისხობრივად ახალი შინაარსით განაპირობებს. როგორც წესი, მმართველები მიდრეკილები არიან კულტურაში დაინახონ მხოლოდ ურთიერთდამოკიდებული წარმოდგენების სისტემა, მაგრამ სხვადასხვა მმართველობითი პროგრამების ცვლილებების განხორციელების დროს ისინი მანიპულირებენ მხოლოდ მათი ნაწილით. თუ ორგანიზაციების და ბიზნეს სუბიექტების კორპორატიული კულტურის ფორმირება დაფუძნებული იქნება ინდივიდუალისტურ პრინციპებზე, უნდა ველოდოდ, რომ მმართველობას და მართვას ელოდება გარკვეული წარუმატებლობა. მენეჯერებს მხარს უჭერენ რისკის გაწვევასა და სიახლეების დანერგვის გამო. ხელს უშლიან გაუკონტროლებელ კონკურენციაში. ამავე დროს მენეჯერები ყურადღებას ამახვილებენ იმაზე, თუ რა მიზნები უნდა დაისახონ და როგორ უნდა იქნეს მიღწეული (Borgatta, 2014).

თანამედროვე მოთხოვნები და პირობები ლიდერს კარნახობენ მუშაობის პრინციპულად ახალ ხასიათის მიდგომებს. ცვლილების გამო არაეფექტურად მუშაობს ადრე ფორმირებული მართვის ცოდნა და უნარ-ჩვევები. ცვლილებები საზოგადოებაში, ეკონომიკაში, ტექნოლოგიებში გვთავაზობენ ახლებური მართვის არსს და მართვის პროფესიულ მახასიათებლების ფორმულირებებს, რომლებიც აუცილებელია თანამედროვე პირობებში მართვის წარმატებული ოგანიზაციული კულტურისათვის. თანამედროვე ლიდერი უნდა ხელმძღვანელობდეს შემდეგი პრინციპებით:

- ორიენტირება ადამიანებზე, რამდენადაც ადამიანი არის ორგანიზაციის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი რესურსი;
- კონკურენტული სულისკვეთება, რაც ნიშნავს წარმატების მიღწევას მძაფრი კონკურენციის პირობებში;
- გარე პერსპექტივა, ანუ უნარი მიაღწიოს მხარდაჭერას გარედან, მათ შორის გავლენიანი ფიგურებისაგან;
- მოქნილობა და უნარი მიიღოს გადაწყვეტილება გაურკვევლობის პირობებში;
- მომავალზე ორიენტირება.

ვართომასშტაბიანი ცვლილებების განხორციელება დიდ და რთულ დაწესებულებებსა და ბიზნეს-სუბიექტებში წარმოადგენს რთულ ამოცანას, ამიტომ ლიდერობის ფაქტორი აუცილებლად უნდა იყოს გამოხატული ყველა დონეზე მიუხედავად ორგანიზაციის სიდიდისა. ორგანიზაციის იერარქიული სტრუქტურის სათავეში მყოფი ლიდერის ამოცანაა, განსაზღვროს მიზანი, გახდეს ნაკლებად სწორხაზოვანი და უფრო ურთიერთდამოკიდებული. ამისათვის საჭიროა სტრატეგიის ინტერპრეტირება, ზეგავლენის მოხდენა და თანამშრომლობის ჩამოყალიბება და მუშაობა თანამშრომლების მოტივაციაზე. მიუხედავად არსებული მრავალფეროვნებისა პრაქტიკულად ყოველთვის ორგანიზაციული კულტურის ფორმირების შემუშავების და განვითარების პროცესი შედგება ძირითადი ეტაპებისაგან: ხედვის შემუშავება, სტრატეგიული მიზნების განსაზღვრა, რესურსების და შესაძლებლობების შეფასება, დაგეგმვა, ცვლილებების და განვითარების მართვა.

ლიდერობის თვისებების თეორიის მიხედვით ადამიანები იზადებიან ისეთი თვისებებით, რომელიც უნდა ჰქონდეს წარმატებულ ლიდერს. ეს თვისებებია: ანგარიშვალდებულება; პასუხისმგებლობის გრძნობა; კრეატიულობა და სხვ. ამ თეორიის ძირითადი ნაკლი ის არის, რომ ის არ გვთავაზობს ლიდერისათვის საჭირო თვისებების სრულ ჩამონათვალს. თუმცა თეორიის უპირატესობა მდგომარეობს იმაში, რომ მასში მოცემული თვისებების ჩამონათვალი მხარდაჭერილი და აღიარებულია სხვადასხვა კვლევებით (Yukl, 2004).

როგორია ლიდერის მოდელი ადაპტაციის უნარით? ეს მოდელი შეიმუშავეს რონალდ ჰეიფცმა და მარტი ლინსკიმ. ჰეიფცი ამ მოდელში აქცენტს აკეთებს ლიდერის მიერ ისეთი გუნდის ჩამოყალიბებაზე, რომელიც ტრიუმფალურად წარმართავს ორგანიზაციის საქმიანობას (Heifetz, Linsky, & Grashow, 2009).

ლიდერობა ადაპტაციის უნარით ასევე გულისხმობს ღია ხასიათს, გამჭვირვალობას, კრეატიულობას. მოდელი უშვებს, რომ ასეთი ლიდერები შეიძლება ყოველთვის არ იყვნენ მართლები, მაგრამ ისინი მაინც იმსახურებენ პატივისცემას თანამშრომელთა მხრიდან (Tannenbaum & Schmidt, 1May-June, 1973).

მოტივირებულია ახალი ცოდნის აღმოჩენისათვის, რაც შესაბამისად ბევრ ცვლილებებს გამოიწვევს კომპანიებშიც. არსებობს გამონათქვამი, რომ „ინდივიდის ღირებულებების, რწმენისა და აღქმის შეცვლა უფრო რთულია, ვიდრე კატის კბილების ძაფით ამოღება.“ ამიტომ მხოლოდ დამოკიდებულების შეცვლით და პოლიტიკის კორექტირებით მნიშვნელოვანი ცვლილებების განხორციელება შეუძლებელი იქნება. მნიშვნელოვანი გამოწვევა შეიძლება იყოს, რამდენად ლოიალური იქნება ლიდერი ორგანიზაციის წარსულის მიმართ. მაგ.: თუ მას სურს განახორციელოს ახალი მარკეტინგული სტრატეგია, მაშინ ჯერ უნდა დარწმუნდეს, რომ მისი ამჟამინდელი მარკეტინგული ტექნიკა არაეფექტურია. (Vroom & Yetton, Leadership and Decision Making, 1983)

ლიდერობას ხშირად უწოდებენ ძალაუფლებასაც, რომელიც არის ადამიანებზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა.

ლიდერობის მკვლევარები - უაიტი და ჰოჯსონი აცხადებენ, რომ „ეფექტური ლიდერობა არის სწორი ბალანსის დამყარება საჭიროებებს, კონტექსტსა და ქცევას შორის.“ (White & Hodgson, 2022).

ლიდერის ამოცანაა იმედგაცრუების, აპათიის, ნერვოზების და „საზოგადოებრივი აშლილობების“ სხვა ფორმების აღკვეთა მოქალაქეთა მოთხოვნილებების სოციალურ-პროდუქტიული მიმართულებით ტრანსფორმაციის საშუალებით (Avolio, B. J., & Bass, B. M. 1988). ლიდერები, თითქოსდა, ახდენენ იმედებისა და მისწრაფებების სანქციონირებულ მოლოდინებად კონვერტირებას.

ლიდერობა არის უნარი აიყოლიოს მასები დასახული მიზნების მისაღწევად ყოველგვარი ძალდატანების გარეშე (Yammarino, F. J., & Bass, B. M. 2000). წარმატებული ლიდერის თვისებები წარმოდგენილია ცხრილში 1.

წარმატებული ლიდერის თვისებები

ცხრილი 1.

| ინტელექტუალური შესაძლებლობები | პიროვნული თვისებები | შექმნილი უნარები |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ გონიერება და ლოგიკური აზროვნება; ➤ განსჯის უნარი; გამჭრიახობა; ➤ ორიგინალურობა; ➤ კონცეპტუალური ხედვის უნარი; ➤ განათლება; ➤ პროფესიონალიზმი; ორატორობა-განვითარებული მეტყველება; | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ინციატივიანობა; ➤ მოქნილობა; ➤ დამაჯერებლობა; ➤ შემოქმედებითობა; ➤ წესიერება; ➤ პიროვნული მთლიანობა; ➤ გამბედაობა; ➤ თვითდაჯერებულობა; ➤ გაწონასწორებულობა; ➤ დამოუკიდებლობა; ➤ ამბიციურობა; ➤ წარმატებებისკენ სწრაფვა; ➤ შეუდრეკლობა; | <ul style="list-style-type: none"> ➤ მხარდაჭერის მიღების უნარი; ➤ თანამშრომლობის უნარი; ➤ პოპულარობის და პრესტიჟის მოპოვების უნარი; ➤ ტაქტი და დიპლომატია; ➤ რისკების აღების უნარი; ➤ პასუხისმგებლობის უნარი; ➤ ორგანიზების უნარი; ➤ საკუთარი თავის შეცვლის უნარი; |

| | | |
|---|---|--|
| ცნობისმოყვარეობა და შემეცნების უნარი; ინტუიცია. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ენერგიულობა და მმართველობის უნარი; ➤ შრომისმოყვარეობა; ➤ პასუხისმგებლიანობა; ➤ გუნდურობა | <ul style="list-style-type: none"> ➤ საიმედოობის უნარი; ➤ იუმორის უნარი; ➤ ადამიანების მოსმენის და მათი შეცნობის უნარი. |
|---|---|--|

თანამდეროვე კვლევები გარკვეულ შემთხვევებში მიჯნავს ერთმანეთისგან ორ ცნებას, როგორებიცაა „ხელმძღვანელობა“ და „ლიდერობა“. ხელმძღვანელობის ფენომენი თავის თავში მოიცავს ორგანიზაციის, კომპანიის მართვას, მაშინ როდესაც ლიდერობა ამავე ორგანიზაციის წარმატებასთან და წინსვლასთან ასოცირდება. ხელმძღვანელი მართავს მის დაქვემდებარებაში მყოფ ადამიანურ რესურსს, ლიდერს კი მიჰყავს წარმატებისაკენ. ხელმძღვანელს/მენეჯერსა და ლიდერს შორის განსხვავება წარმოდგენილია ცხრილში 2.

ხელმძღვანელს/მენეჯერსა და ლიდერს შორის განსხვავება

ცხრილში 2.

| ხელმძღვანელი/მენეჯერი | ლიდერი |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| ადმინისტრატორი | ინოვატორი |
| ავალებს | შთაგონებს |
| მუშაობს სხვისი მიზნების შესაბამისად | მუშაობს თავისი მიზნების შესაბამისად |
| ქმედების საფუძველი - გეგმა | ქმედების საფუძველი - ხედვა |
| ეყრდნობა სისტემას | ეყრდნობა ადამიანებს |
| იყენებს დასკვნებს | იყენებს ემოციებს |
| აკონტროლებს | ენდობა |
| მხარს უჭერს ქმედებებს | მოტივაციას ქმნის ქმედებებისთვის |
| პროფესიონალია | ენტუზიასტია |
| იღებს გადაწყვეტილებებს | გადაწყვეტილებები მოჰყავს რეალობაში |
| საქმეს აკეთებს სწორად | აკეთებს სწორ საქმეს |
| პატივს სცემენ | აღმერთებენ |

გასაგებია, რომ ლიდერს, მის თანდაყოლილ და შეძენილ თვისებებს და ხასიათს ძალიან დიდი და მნიშვნელოვანი როლი აკისრია ორგანიზაციების და ბიზნეს სუბიექტების კორპორატიული კულტურის ფორმირების მიღწევის გზაზე. ამავდროულად, ლიდერის პიროვნულ თვისებებს ნაკლები გავლენა აქვს ორგანიზაციის ფუნქციონალიზაციის საქმეში. აღსანიშნავია ის, რომ თუ მენეჯერს აქვს ლიდერის ინტელექტუალური შესაძლებლობები, პიროვნული თვისებები და შესაბამისი უნარები, მისი გავლენა ორგანიზაციების და ბიზნეს სუბიექტების მართვის, კორპორატიული კულტურის ფორმირებასა და განვითარებაზე ორმაგად იზრდება.

დასკვნა

მთლიანობაში უნდა აღინიშნოს, რომ ამჟამად არ არსებობს ლიდერობის და ლიდერული მოდელის სოციალური ტექნოლოგიების გამოყენების ერთიანი და დამუშავებული მეთოდოლოგია საქართველოში, რომელიც გამოიყენება ორგანიზაციების და ბიზნეს სუბიექტების კორპორატიული კულტურის ფორმირებისათვის. ტრადიციული მიდგომების გამოყენება, რომელიც მიმართულია არსებული პრობლემების გამოვლენაზე და აღმოფხვრაზე, ახალი არასტანდარტული მიზნებიდან გამომდინარე, მოძველებულია. არსებობს მრავალი საშუალება და არ შეიძლება გარკვევით ითქვას, რომ რომელიმე მათგანი საუკეთესოა. მიუხედავად არსებული მრავალფეროვნებისა, პრაქტიკულად ყოველთვის ორგანიზაციების და ბიზნეს სუბიექტების კორპორატიული კულტურის ფორმირების შემუშავების და განვითარების პროცესი დამოკიდებულია მუდმივად ცვლადი და ხშირად არაპროგნოზირებადი მოვლენებიდან გამომდინარე.

REFERENCES

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1988). *Transformational Leadership, Charisma, and Beyond*. (B. R. Ed. by J. G. Hunt, Ed.) Lexington: Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1988). *Transformational Leadership, Charisma, and Beyond*. In *Emerging Leadership Vistas*. (B. R. Ed. by J. G. Hunt, Ed.) Lexington: Mass.: Lexington Books.
- (Allport, Vernon, & Lindzey, Study of Values., 1951)
- Borgatta, E. (2014). Some Findings Relevant to a Great Man Theory of Leadership. *American Sociological Review*(N 19), PP. 755-759.
- Goleman, G., Boyatzis, J., & McKee, A. (1998). *Theory of Emotional Intelligence and Primal Leadership*. NY: Publishin House Barton.
- Green, S. G., & Mitchell, T. R. (June 2019). Attributional Processes of Leaders in Leader-Member Interactions. *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 429—458.
- Heifetz, R., Linsky, M., & Grashow, A. (2009, November). *The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*. Retrieved from Harvard Kennedy Scool, Harvard Business Press: <https://www.hks.harvard.edu/publications/practice-adaptive-leadersh>
- House, R. A. (1977). *Theory of Charismatic Leadership/In Leadership: The Cutting Edge*. (E. B. Larson., Ed.) Carbondale, Southern Illinois, USA: Carbondale: Southern Illinois University -Press,.
- House, R. J., & Dessler, G. (1974.). In Contingency Approaches to Leadership. In E. B. Hunt (Ed.), *The Path-Goal Theory of Leadership: Some Post Hoc and A Priori Tests*. . Carbondale, Southern Illinois: Southern Illinois University Press.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (Autumn 1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, pp. 81—98.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1May-June, 1973). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*.
- Vroom, V. H., & Jago, A. J. (1998). On the validity of the Vroom-Yetton model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 151–162.,
- (Vroom & Yetton, Leadership and Decision Making, 1983)
- White, A., & Hodgson, W. (2022, November 15). 7 Major Leadership Theories Every Manager Should Master in 2022. <https://www.simplilearn.com/>. NY. Retrieved from <https://www.simplilearn.com/>

Yammarino, F. J., & Bass, B. M. (2000). *Transformational leadership and multiple levels of analysis, Human Relations*. N.Y.

Yukl, G. A. (2004). *Leadership in Organizations (3rd edition)*. Englewood, N.J.: Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.