

ფსიქოლოგიური ტიპების გამოყენება საუკეთესო გუნდის შესაქმნელად
ქართული ორგანიზაციების მენეჯმენტის პრაქტიკაში

ნინო ჭეიშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის,
ტექნოლოგიისა და განათლების ფაკულტეტზე ბიზნესის ადმინისტრირების
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: საბა ჯაჯანიძე, ასისტენტ-პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2023

”როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ნინო ჭეიშვილი, 18.01.2023

აბსტრაქტი

ამჟამად ფსიქოლოგია არის ყველაზე მნიშვნელოვანი მეცნიერება ორგანიზაციული მენეჯმენტის წარმატებისთვის, რომლის დებულებები საშუალებას იძლევა ორგანიზაციაში ადამიანის ქცევა მიმართოს სწორი მიმართულებით, მიაღწიოს ისეთი მენეჯერულ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც ზრდის ორგანიზაციის ეფექტურობას.

მენეჯმენტის ფსიქოლოგია თავის კვლევებში და პრაქტიკულ რეკომენდაციებში ეყრდნობა ფსიქოლოგიური აზროვნების ყველა ძირითად თანამედროვე ტენდენციას - ფსიქოანალიზს (ფროიდიზმი), ბიჰევიორიზმს, ჰუმანისტურ ფსიქოლოგიას, გეშტალტ ფსიქოლოგიას და კოგნიტიურ ფსიქოლოგიას.

მენეჯმენტის ფსიქოლოგიის საგანია თანამდებობის პირების, მენეჯერების საქმიანობა, რომელიც მიზნად ისახავს ორგანიზაციული პრობლემების გადაჭრას და ორგანიზაციის არსებობის მიზნების მიღწევას. ამავდროულად, მენეჯმენტის ფსიქოლოგია ცდილობს თავისი რეკომენდაციების მეშვეობით გაუადვილოს მენეჯერებს გუნდების მართვა. მენეჯერული ფსიქოლოგიის სამეცნიერო მეთოდები (დაკვირვება, ექსპერიმენტი, ორგანიზაციაში ადამიანის საქმიანობის დოკუმენტების და პროდუქტების შესწავლა, ტესტირება და დაკითხვა, საუბარი) ფართოდ გამოიყენება ორგანიზაციული პროცესების გასაგებად, მენეჯმენტის ფსიქოლოგიის პრობლემების გადასაჭრელად - დისციპლინა, რომელიც იყენებს თეორიებს, კონცეფციებს. ფსიქოლოგიის მოდელები მენეჯერული საქმიანობის პრობლემების გადასაჭრელად.

მენეჯერული ფსიქოლოგიის ყველაზე მნიშვნელოვანი ამოცანაა პერსონალის შერჩევის მეთოდოლოგიური მხარდაჭერა. პერსონალის შერჩევა სამი ეტაპისგან შედგება: პირველ ეტაპზე დიდი მნიშვნელობა აქვს პროფესიული მოვალეობების შესასრულებლად აუცილებელი ფსიქოლოგიური მახასიათებლების შემუშავებას და აღწერილობების შედგენას. შერჩევის მეორე ეტაპი მოიცავს ფსიქო-დიაგნოსტიკური კვლევის მეთოდების არჩევას, პირველ რიგში ტესტებს. შერჩევის მესამე ეტაპი მოიცავს ტრენინგის წარმატების ფსიქოლოგიურ პროგნოზს და შემდგომ აქტივობებს.

ემოციური მენეჯმენტი ასოცირდება „ემოციური ინტელექტის“, „ემოციური

აზროვნების“, „ემოციური კოეფიციენტის“, „ემოციური კომპეტენციის“ ცნებებთან. ეს ცნებები შემოვიდა უცხოურ მეცნიერებაში მე-20 საუკუნის 1980-90-იან წლებში და ჯერ კიდევ საკმაოდ ახალგაზრდაა. ამასთან, მართვის პრაქტიკა დიდ ინტერესს იჩენს თანამედროვე ორგანიზაციების ემოციური რესურსების გამოყენების მიმართ. უპირველეს ყოვლისა, იმიტომ, რომ დღესდღეობით ორგანიზაციაში ადამიანი სულ უფრო და უფრო განიხილება არა მხოლოდ როგორც "პოზიცია", თანამშრომელი, რომელსაც აქვს გარკვეული ფუნქციები, არამედ როგორც მრავალმხრივი პიროვნება, დაჯილდოებული არა მხოლოდ გონებით, არამედ ემოციები და იმის გამო, თუ რამდენად ეფექტურად გამოიყენება ორგანიზაციაში თანამშრომლების გრძნობები, ემოციები, მდგომარეობა, ხშირად დამოკიდებულია მათი მუშაობის შედეგი და წვლილის შეტანა მთლიანად ორგანიზაციის ბიზნეს წარმატებაში.