

ორგანიზაციული განვითარების თანამედროვე ტენდენციები განათლების სფეროში

ლევან ლაზვიაშვილი

პროფესორი
უნივერსიტეტი გეომედი

აბსტრაქტი

თანამედროვე ორგანიზაციები იმყოფებიან გლობალური კონკურენციის გამოწვევის წინაშე, შესაბამისად, მათ მოუწევთ რაციონალიზაციისა და რესტრუქტურირების სისტემური და სიტუაციური იმპლემენტაცია, რაც აისახება სამუშაოს შინაარსზე, საქმიანი ამოცანების დაგეგმვის ახალი მოდელების შემუშავებაზე და პასუხისმგებლობის ხარისხზე. მოტივირებული სამუშაო პირობების შექმნა და თანამშრომლებზე ორიენტირებული კორპორაციული კულტურა არის ორგანიზაციების სამომავლო სიჯანსაღის ცენტრალური საკითხი. პერსონალის იდენტიფიცირება კომპანიის ღირებულებებთან და მიზნებთან გაზრდის მათ ლოიალობას. კულტურული ინტერვენცია ხელს შეუწყობს სასურველი მიმართულებით ცვლილებას. მკაფიო და შთამაგონებელმა ხედვამ უნდა ასახოს სასურველი კულტურა. ეს უნდა იყოს კომუნიკაცია და დემონსტრირება ორგანიზაციის ყველა სფეროში. ღია კომუნიკაცია კულტურის ცვლილების მიზნებისა და პროცესის პროგრესის შესახებ ხელს უწყობს ნდობისა და მხარდაჭერის ჩამოყალიბებას. აქ აუცილებელია გადაწყვეტილების მიღების პროცესების გამჭვირვალობა და თანამშრომლების გამოხმაურების გათვალისწინება. სკოლის განვითარების პროგრამის მიზნები: ინოვაციური სკოლის განვითარების პროექტების მართვის მოდელის შემუშავება - საგანმანათლებლო სივრცისა და სასკოლო ინფრასტრუქტურის განვითარების ახალი სოციალურ - კულტურული პროექტების დანერგვის მიზნით; სკოლის ორგანიზაციული კულტურული კომპეტენციის განვითარება სახელმწიფო საგანმანათლებლო სტანდარტებზე დაყრდნობით; მოსწავლეთა მოტივაციის განვითარება მათი სოციალიზაციისა და კარიერული მართვის მიზნით; სკოლის განვითარების პროგრამის შესრულების მონიტორინგი - თითოეული მოსწავლის წარმატებისა და ინდივიდუალური მახასიათებლების შეფასების ინსტრუმენტის შემუშავება. ორგანიზაციული განვითარების მართვა უნდა დაუკავშირდეს სოციალური ფაქტორების იდენტიფიკაციას (სოციალური იტერაცია და ჯგუფის დინამიკა დიდ გავლენას ახდენს სამუშაო ქცევისა და მოტივაციაზე; ჯგუფზე ინდივიდუალური ქცევის გავლენის შესახებ ცნობიერების ამაღლება ახალი ქცევების ასახვისა და განვითარების მიზნით; ინტერპერსონალური უნარებისა და ჯგუფური დინამიური პროცესების ანალიზი). ორგანიზაციული განვითარება არის სისტემური მიდგომა ორგანიზაციული ცვლილებებისადმი.

საკვანძო სიტყვები: მონაწილეობითი მენეჯმენტი. სიტუაციური ხედვა. პროფესიონალური მართვა. პროცესის ხარისხი.

შესავალი

ინტეგრირებული და ოპერატიული სტრუქტურებისა და საქმიანი პროცესების შემუშავება მიზნად ისახავს ორგანიზაციული ქცევის გაუმჯობესებას, რაც თანაბარ სარგებელს მოუტანს

პერსონალსა და კომპანიას. ორგანიზაციის მდგრადი ფუნქციონირება განპირობებულია ადაპტური ცვლილებების განხორციელებით შემდეგ სფეროებში:

- კორპორაციული ღირებულებები
- მონაწილეობითი მენეჯმენტი
- მოქმედების კომპეტენცია და განვითარების შესაძლებლობა
- ცვლილებების მართვა
- მიზანზე ორიენტირებული გადაწყვეტილების მიღება
- ადამიანური რესურსების სოციალური და პროფესიული მრავალფეროვნების განვითარება

როგორ მივაღწიოთ მდგრადობას ორგანიზაციულ განვითარებაში? საწყის ეტაპზე უმთავრესია ცნობიერების ამაღლება - საერთო ხედვები და ღირებულებები ხელს შეუწყობს პასუხისმგებელი პირების მოტივაციას. შემდეგ ეტაპზე უნდა ჩამოყალიბდეს ორგანიზაციული განვითარების მართვის ჯგუფი, რომელშიც ინტეგრირებული იქნება თანამშრომელთა პროფესიული გამოცდილება. სტრუქტურის განვითარება წარმატებულია, როცა მმართველი ჯგუფი ავითარებს ორგანიზაციის სიჯანსაღის საბაზისო გაგებას. ორგანიზაციულ განვითარებაში მნიშვნელოვანია ანალიტიკის პროცესი. რაც უფრო ზუსტად არის ცნობილი კომპანიაში არსებული ვითარება, რისკები და პოტენციალი, მით უფრო მიზანმიმართულია ღონისძიებების დაგეგმვა. ორგანიზაციული განვითარება არის გრძელვადიანი მუშაობა, რომელიც მიზნად ისახავს ორგანიზაციის ფუნქციონირების ეფექტურობის გაზრდას მისი მდგენელების ღირებულებითი ორიენტაციების დაგეგმილი, სისტემატური, გრძელვადიანი ზემოქმედებით, პერსონალური და ჯგუფთაშორისი ურთიერთქმედებით, რაც შექმნის პირობებს ადამიანური პოტენციალის ინტენსიური გამოყენებისთვის. აღნიშნულმა პროცესმა უნდა გაზარდოს ორგანიზაციის უნარი განახლებისა, გადაჭრას წარმოშობილი პრობლემები და სწრაფად უპასუხოს გარე და შიდა ცვლილებებს.

1. განათლების სფეროში სტრატეგიული მართვის მნიშვნელობა

სტრატეგიული მიზნები უნდა მოიცავდეს შემდეგ ასპექტებს:

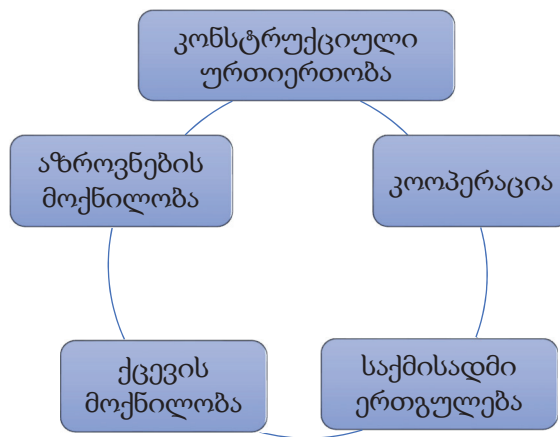
- ზრდა და განვითარება; ეფექტურობა
- პროცესების ოპტიმიზაცია; ინოვაცია
- კონკურენტული უპირატესობების უზრუნველყოფა
- თანამშრომლების განვითარება
- მდგრადობა და სოციალური პასუხისმგებლობა.

სკოლის დემოკრატიული (კოლეგიალური)¹ მართვის სტილი უზრუნველყოფს ისეთ გარემოს, როცა მენეჯერი ყურადღებას ამახვილებს თავისი თანამშრომლების შესაძლებლობებზე, შემოქმედებითი საქმიანობის სურვილზე, ქმნის აუცილებელ პირობებს სამუშაოს დროულად დასრულებისთვის, ახორციელებს. თითოეული თანამშრომლის

¹ ორგანიზაციულ ცვლილებებზე ორიენტირება, ჰონგ-კონგის ღია უნივერსიტეტი. 2014.

მუშაობის შედეგების სამართლიან შეფასებას. ორგანიზაციები, რომლებშიც² ლიდერობის ეს სტილი პრევალირებს, ხასიათდება ავტორიტეტის დეცენტრალიზაციის მაღალი ხარისხით და თანამშრომლების აქტიური მონაწილეობით გადაწყვეტილების მიღებაში. *საკონსულტაციო სტილი* - მენეჯერი გადაწყვეტილებას იღებს მხოლოდ დეტალური ინფორმაციის საფუძველზე და ერთობლივი განხილვის შემდეგ. თანამშრომლები ახორციელებენ მხოლოდ გადაწყვეტილებებს, რომლის განვითარებაშიც მონაწილეობდნენ. *ავტონომიური სტილი*, როდესაც თანამშრომლები თავად წყვეტენ ყველა საკითხს, ისინი არ შემოიფარგლებიან საზღვრებით, მაგრამ კონტროლი და პასუხისმგებლობა რჩება მენეჯერთან. *თანამშრომლობითი გადაწყვეტილების მართვის სტილი*: მენეჯერი ადგენს პრობლემას და შეზღუდვებს, ხოლო თანამშრომლები სრულად არიან პასუხისმგებელი შემდგომ ქმედებებზე. ამ შემთხვევაში მენეჯერი³ იტოვებს ვეტოს უფლებას.

სქემა 1. ძლიერი გუნდური მოთამაშე.



ცხრილი 1. ადამიანური რესურსების ჩართულობისა და ორგანიზაციისადმი ერთგულების სტრატეგია.

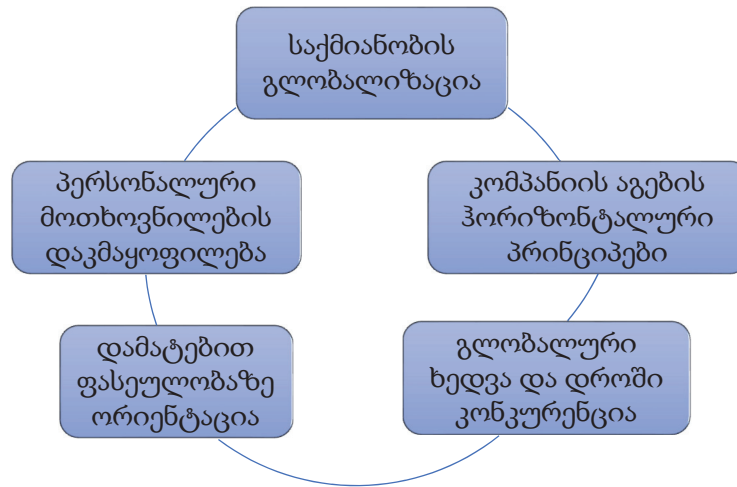
პერსონალის მართვის მიზნები და ამოცანები	საკადრო პოლიტიკა	პერსონალთან მუშაობის მეთოდები
<p>პარტნიორული ურთიერთობა თანამშრომლებთან.</p> <p>ჩაბმულობა ორგანიზაციულ საქმეებში.</p> <p>ფასეული თანამშრომლის შენარჩუნება.</p> <p>პერსონალის შესაძლებლობის განვითარება.</p>	<p>იმ თანამშრომლების მიღება, რომლებიც იზიარებენ ორგანიზაციის ფასეულობებს.⁴</p> <p>დიალოგი.</p> <p>კარიერული ზრდა.</p> <p>წვლილი ორგანიზაციულ განვითარებაში.</p> <p>უწყვეტი სწავლება.</p>	<p>მოტივაციის მხარდაჭერა.</p> <p>მართვაში მონაწილეობა.</p> <p>კვალიფიკაციის ამაღლება.</p> <p>კარიერული განვითარება.</p> <p>გუნდის ფორმირება.</p> <p>შრომითი კმაყოფილების შეფასება.</p>

² ფლორესი, ბ., ორგანიზაციული განვითარება. 2023.

³ შლატმანი, ი. ზაიბელი, ა., განვითარების პროექტის აგება და ორგანიზაცია. 2017.

⁴ ეილერსი, გ., ინტეგრირებული კომუნიკაციების ორგანიზება. 2007.

სქემა 2. მომავლის კომპანიის დამახასიათებელი ნიშნები.



ეფექტური მმართველობითი საქმიანობა გულისხმობს:

- ოპტიმალური სტრატეგიული ვარიანტების შერჩევას
- ხელმძღვანელობის ახალმა მოდელმა ბიძგი უნდა მისცეს პროფესიონალური შესაძლებლობების გაფართოებას და თანამდებობრივი ვალდებულებების განაწილებას პერსონალს შორის
- თანამშრომლობითი ურთიერთობების განვითარებას და ისეთი მოდელის შექმნას, რომელშიც წახალისებული იქნება პერსონალის დამოუკიდებელი ინტერვენცია
- ორგანიზაციული სტრუქტურის რეორგანიზაციას
- შესაბამისობას მართვის პრინციპებსა და ბაზრის მოთხოვნებს შორის
- ეფექტური მმართველობითი გუნდის შექმნას
- ორგანიზაციულ განვითარებაში ცვლილებების შეტანას

2. კვლევის ჰიპოთეზა.

ორგანიზაციული განვითარების თემატიკასთან დაკავშირებით გავეცანი რამდენიმე კერძო სკოლის ორგანიზაციულ ქცევას ადმინისტრაციულ და პედაგოგიურ გუნდთან გასაუბრების საფუძველზე.

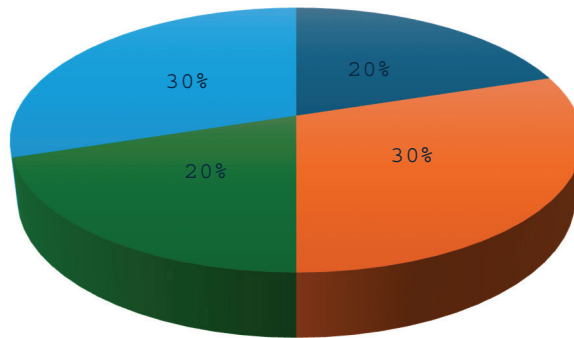
კითხვა 1: რა ფორმით ხდება რეგულარული თანამშრომლობა სკოლის კოლეგებს შორის?

- სასწავლო მასალის შემუშავება და გაცვლა
- კოორდინაცია შესრულების შეფასებაში
- გაკვეთილების ერთობლივი დაგეგმვა
- გაკვეთილების ჩატარება ერთად გუნდში
- ურთიერთ დაკვირვება კლასში
- ერთობლივი აქტივობები

კითხვა 2: არის თუ არა სკოლაში მტკიცედ ინსტიტუციონალიზებული უწყვეტი თანამშრომლობა ეფექტური გუნდის აგების მიზნით?

- დაგეგმილი გაკვეთილების ჩატარება
- კლასის გუნდებს შორის რეგულარული შეხვედრები
- კოლეგიის სამუშაო ჯგუფები ერთობლივი კონცეფციისთვის
- საკოორდინაციო/სამუშაო ჯგუფი სპეციალურად თემაზე გათვლილი

კითხვა 3. რამდენად მნიშვნელოვანია შემდეგი ღონისძიებები სკოლაში ხარისხის განვითარების უზრუნველსაყოფად?



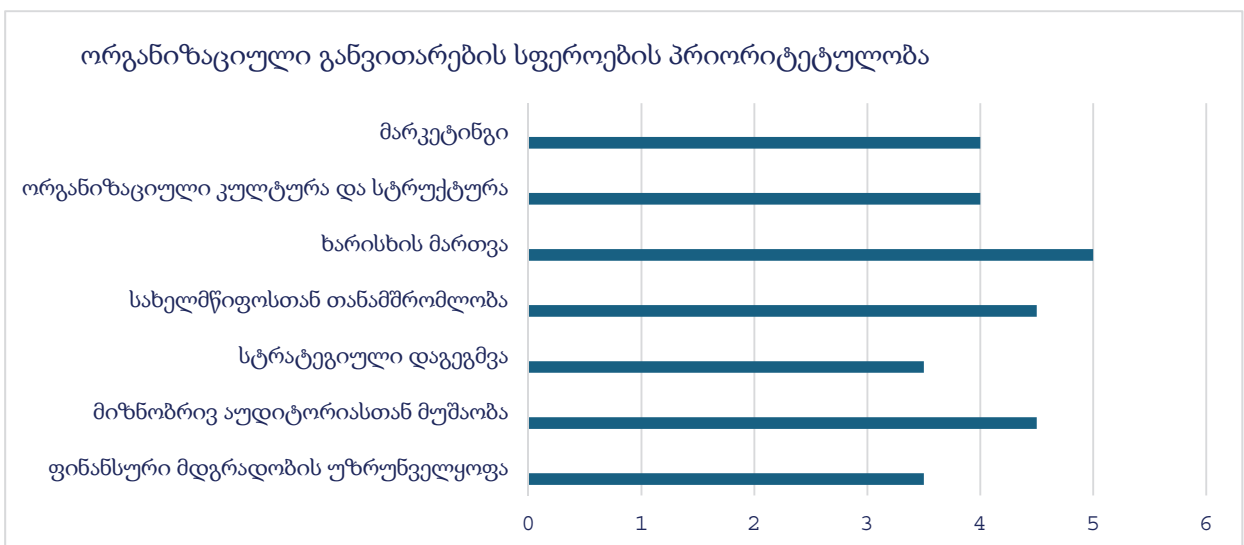
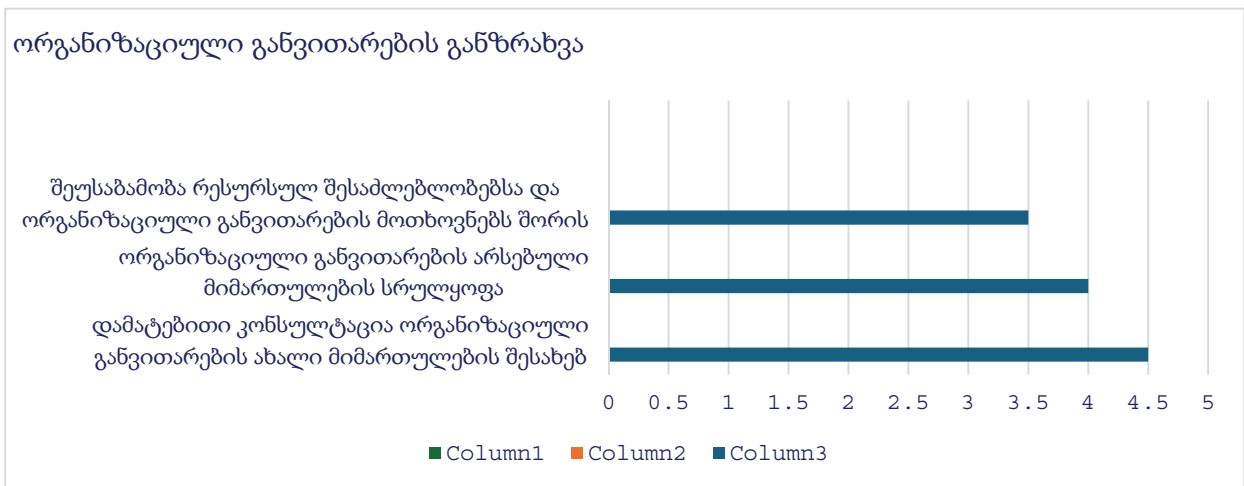
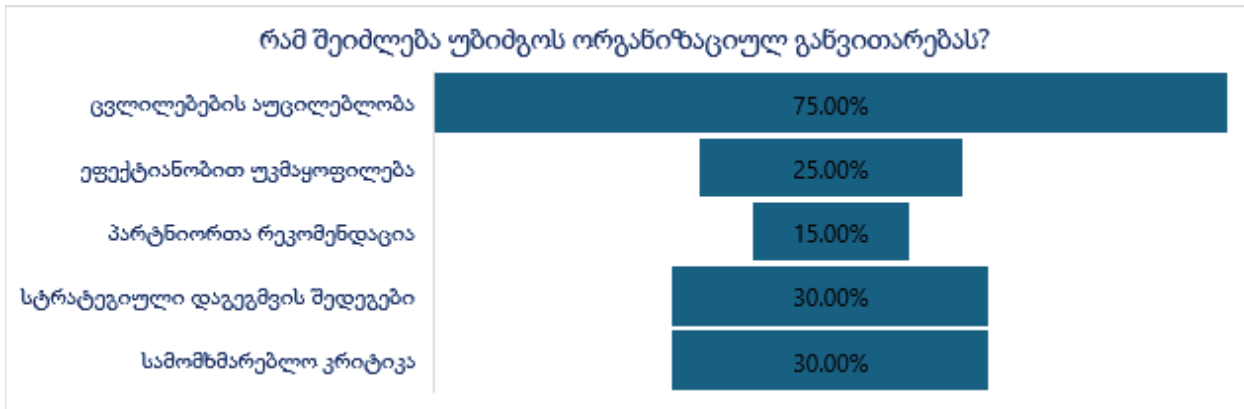
- ხარისხის ინდიკატორების დადგენა, რომელთა გაზომვაც მოგვცემს ინფორმაციას სამომავლოდ სკოლის მიზნების მიღწევის შესახებ.
- დისკუსია სკოლის მიმდინარე პრობლემებზე, მათ გამოიწვევ მიზეზებზე და გაუმჯობესების შესაძლო წინადადებებზე
- სტანდარტიზებული შესრულების ტესტების გამოყენება მოსწავლის მიღწეული კომპეტენციების შესამოწმებლად (ცოდნა, უნარები, შესაძლებლობები)
- ერთობლივი შეთანხმება სკოლის განვითარების პრიორიტეტებზე

განვითარება პასუხისმგებლიან სკოლაში მოითხოვს მოსწავლეთა და მშობელთა მონაწილეობას სასკოლო კომიტეტში (სკოლით კმაყოფილების შეფასება).

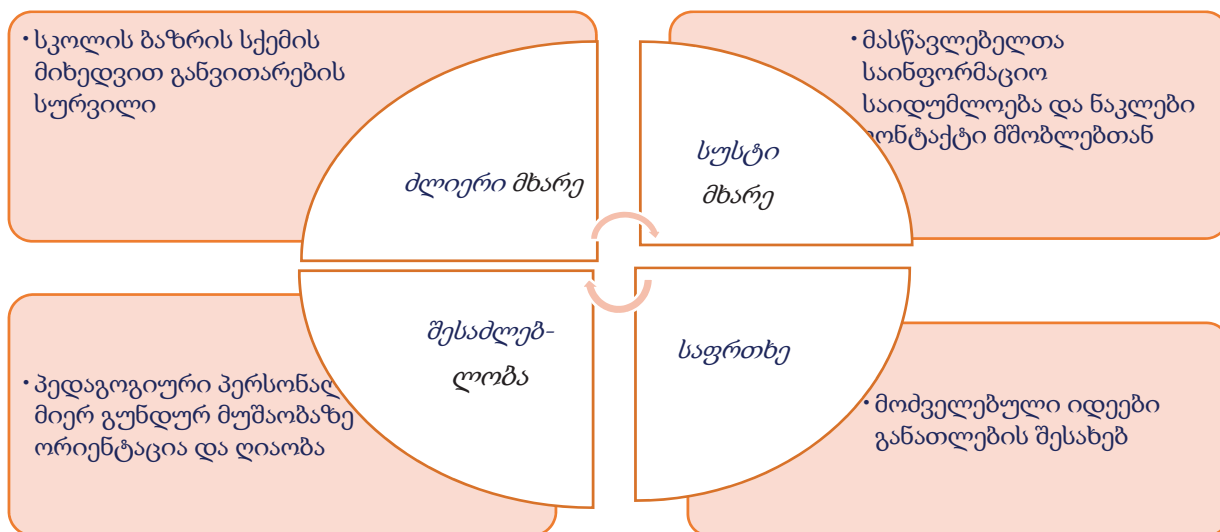
სკოლის წარმატებული განვითარება მოითხოვს, რომ სკოლის მენეჯმენტმა მიიღოს პედაგოგიური და მშობლების ხედვები. ორგანიზაციულ სანდოობას განაპირობებს ღიაობა დამატებითი იდეებისთვის, რაც ქმნის თავისუფლებას საერთო ხედვის განვითარებისთვის.

- მკაფიო და თანმიმდევრული სტრატეგიის მქონე და გარეშე ორგანიზაციებს გადარჩენის თითქმის თანაბარი შანსები აქვთ;
- სტრატეგიული მენეჯმენტი არ იძლევა წარმატებული ორგანიზაციული განვითარების გარანტიას, მაგრამ მოაქვს გარკვეული მიზანშეწონილობა და რაციონალურობა ორგანიზაციის მართვაში;
- ორგანიზაციებში, რომლებსაც არ აქვთ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული საოპერაციო სტრატეგია, განვითარება ხდება ევოლუციურად, ხოლო კომპანიებში, რომლებიც მართულია სტრატეგიული გეგმის შესაბამისად, განვითარება ხდება რევოლუციურად;
- წარმატება თან ახლავს იმ ორგანიზაციებს, რომელთა სტრატეგიები მიზნად ისახავს შიდა პოტენციალის აქტიურ გამოყენებას გარე გარემოს შესაცვლელად, ვიდრე მასთან ადაპტაციისთვის;

- თუ ორგანიზაციას არ გააჩნია ორგანიზაციული ცოდნის სწავლისა და მართვის მოქმედი მექანიზმი, ეფექტური სტრატეგიის შემუშავება და განხორციელება, ისევე როგორც წარმატებული ორგანიზაციული ცვლილება, შეუძლებელია.



სქემა 4. სკოლის სვოტ-ანალიზი.



ცხრილი 2. შესაბამისობა ხელმძღვანელობის სტილსა და სავარაუდო სიტუაციებს შორის.

ხელმძღვანელობის სტილი	სიტუაციები, როცა მოცემული სტილი არის ყველაზე ეფექტური
დირექტიული სტილი	თანამშრომელს არა აქვს საკმარისი ცოდნა და პროფესიული უნარი დასახული ამოცანების რეალიზაციისათვის. ასეთ შემთხვევაში მენეჯერი აშკარად მოუთითებს, თუ როგორ უნდა იყოს შესრულებული მოცემული დავალებები
შთამაგონებელი სტილი	თანამშრომელი ფლობს პროფესიული განვითარების სათანადო დონეს და საჭიროებს მხოლოდ ჩარევას ხელმძღვანელის მხრიდან - პროფესიონალური რჩევის მიცემის საშუალებით
მხარდამჭერი სტილი	თანამშრომელი დამატებით მხარდაჭერას საჭიროებს მენეჯერის მხრიდან დავალებების რეალიზაციის მიზნით, სადაც მენეჯერი ახორციელებს უკუკავშირის უფრო მეტად მორალური თვალსაზრისით, რაც ხელს უწყობს ნდობის ატმოსფეროს განვითარებას.
დელეგირების სტილი	თანამშრომელი ფლობს პროფესიული განვითარების მაღალ დონეს და შესაბამისად, მოტივაციას დავალებების განხორციელების მიზნით. ასეთ შემთხვევაში მენეჯერი მხოლოდ ახორციელებს პერსონალის საქმიანობის მონიტორინგს და არ ჩაერევა დეტალებში.

3. საკვლევ სფეროში პერსონალის მართვის სისტემის მოდელი

ა) პერსონალის მენეჯერი აქტიურ მონაწილეობას იღებს:

- ბიზნეს-დაგეგმვაში
- პერსონალის მართვის მეთოდის დამუშავებაში
- ფირმის თანამშრომლების ინტერესების გათვალისწინებაში
- გარდაქმნებში

ბ) პერსონალის მენეჯერი დაკავებულია:

- პერსონალის მართვის სტრატეგიის კორპორაციულ სტრატეგიასთან შესაბამისობით
- ადმინისტრაციულ პროცესზე მონიტორინგით
- თანამშრომლების პრობლემატიკით
- კომპანიის კულტურის გარდაქმნით

გ) პერსონალის მენეჯერი ამუშავებს პროგრამას:

- პერსონალისა და ბიზნეს-პროცესების მართვასთან მიმართებაში
- დოკუმენტრუნვის ეფექტიანობის შესახებ
- პერსონალის მოთხოვნილებების უზრუნველყოფის შესახებ
- ფირმის ტრანსფორმაციის შესახებ

დასკვნა

სამოქმედო გეგმაზე დაყრდნობით სათანადო ღონისძიებების განხორციელებისა და შეფასების პროცესებში უნდა ჩაერთონ თანამშრომლები, როგორც საკუთარი სამუშაო „სიტუაციური ზონის“ ექსპერტები. ხარისხის წრე არის ეფექტური ინსტრუმენტი სამოქმედო დაგეგმვაში მონაწილეობისთვის. ხარისხის წრე იყენებს თანამშრომლების ექსპერტულ ცოდნას შესაბამის სფეროებში.

მოცემული ჯგუფის მიერ შემუშავებული ორიენტირები უნდა გადაეგზავნოს მაგალითად, ისეთ სტრუქტურულ ერთეულს, როგორცაა: გადაწყვეტილების მიმღები კომიტეტი. ანალიზის შედეგები არის კონკრეტული მიზნების განსაზღვრის, პრიორიტეტების დასახვისა და გრძელვადიანი სტრატეგიის დაგეგმვის საფუძველი:

- შეამციროს წარმოების ციკლის დრო, მაგრამ გაზარდოს პროდუქტიულობა; ინფორმაციული უსაფრთხოების გაძლიერება;
- მიაღწიოს კონკურენტულ უპირატესობებს, რეალურ უპირატესობას კონკურენტებზე და მოიპოვოს წვდომა ახალ ბაზრებზე;
- პროცესების ოპტიმიზაცია და მეორადი ფუნქციების შესრულების გადაცემა სხვა ორგანიზაციებზე აუთსორსინგის საფუძველზე;
- გრძელვადიანი ინვესტიციების და კაპიტალის ინვესტიციების მოცულობის გაზრდა;
- გაზარდოს მომხმარებელთა კმაყოფილება უკეთესი ხარისხის პროდუქტების შეთავაზებით).

ორგანიზაციული ცვლილებებისთვის მენეჯმენტის საქმიანობის წინაპირობები: გარემო, რომელშიც საწარმო მუშაობს, ხასიათდება მუდმივი ცვლილებებით; მენეჯერის მთავარი პასუხისმგებლობაა ორგანიზაციის შენარჩუნების აუცილებლობა ცვალებად გარემოში; ორგანიზაციის შენარჩუნება ხდება გარემოსთან ადაპტაციის გზით; მენეჯერი რეაგირებს მიმდინარე ცვლილებებზე კონკრეტული გადაწყვეტილებების მიღებით თითოეულ კონკრეტულ ცვლილებასთან დაკავშირებით; გადაწყვეტილების მიღება მოქმედებს როგორც მენეჯერის მთავარი ფუნქციური პასუხისმგებლობა და ნიშნავს მისთვის ცვლილებებზე რეაგირების ფორმას.

სინერგია პროცესზე ორიენტირებულ მასწავლებლებსა და მიზანზე ორიენტირებულ მშობლებს შორის საშუალებას იძლევა სკოლის, როგორც სოციალური დაწესებულების სასარგებლო ფუნქციის ოპტიმიზაციისა. მასწავლებელთა ორიენტაცია გუნდურ მუშაობაზე გაზრდის ორგანიზაციული პოტენციალის გამოყენების ეფექტიანობას. აქტუალური ხდება მასწავლებელთა ორგანიზაციული პროფესიონალიზმის განვითარება. ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესში მნიშვნელოვანია სასკოლო ტრენინგი, რომელიც გულისხმობს ახალ ეკონომიკურ პირობებთან ურთიერთობისა და ადაპტაციის სწავლას (ეკონომიკური აზროვნების მზარდ შედეგებს საგანმანათლებლო პოლიტიკაში).

ორგანიზაციული ცვლილებების ობიექტური წინაპირობები: ფინანსური და ეკონომიკური მაჩვენებლების გაუარესება, კონკურენტუნარიანობის დაქვეითება; კომპანიის არასაკმარისი საინვესტიციო მიმზიდველობა; უთანხმოება მენეჯმენტის უმაღლეს დონეზე ტაქტიკურ და სტრატეგიულ საკითხებზე; კოორდინაციისა და ურთიერთდაკავშირების პრობლემების გაჩენა; ურთიერთდაკავშირებული ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური, ეკონომიკური, სოციალური, ფინანსური პროცესების მრავალფეროვნება, რომლებიც საჭიროებენ კოორდინაციასა და თანმიმდევრულობას; მიმდინარე და სტრატეგიულ საქმიანობას შორის ეკონომიკური ბალანსის დარღვევა; გარე და შიდა ფაქტორების ერთდროული გავლენა.

თანამედროვე ორგანიზაციაში უნდა არსებობდეს სამუშაო ორგანიზაცია, რომელიც თანამშრომლებს სთავაზობს დაბალანსებულ ურთიერთობას სამუშაო მოთხოვნებსა და საკუთარ შესაძლებლობებს შორის. ორგანიზაციული განვითარება არის ქცევითი დისციპლინა, რათა მოერგოს ორგანიზაციები მუდმივ ცვლილებებს. ორგანიზაციული განვითარება მიზნად ისახავს პიროვნული ზრდისა და განვითარების ინდივიდუალური მისწრაფებების ინტეგრირებას. ორგანიზაციული განვითარება სტრატეგიული ხასიათისაა და სკოლაში უნდა მოიცავდეს სკოლის პრობლემური სფეროს ანალიზს. საგანმანათლებლო დაწესებულების მიზანია შექმნას შესაძლებლობები აქტიური სამოქალაქო პოზიციის მქონე ინდივიდის განვითარებისთვის, რომელსაც შეუძლია შემოქმედებითობა და თვითრეალიზება სოციალურად სასარგებლო საქმიანობის პირობებში. სკოლის სტრუქტურაში განსაკუთრებული როლი შეიძლება შეასრულოს ინტერესთა კლუბების ამოქმედებამ, სადაც თითოეულ ადამიანს შეუძლია კომუნიკაცია და საკუთარი თავის და პირადი უნარების წარმოჩენა.

სკოლებში პირადი პასუხისმგებლობის გაზრდა შესაძლებლობას იძლევა ინდივიდუალური სასკოლო პროფილის განვითარებისა. სკოლის ხარისხის შიდა სტანდარტების შემუშავება ქმნის სიცხადეს და ერთგულებას პროცესის მონაწილე მხარეებს შორის. კონსენსუსი კარგი სწავლების საერთო გაგების აღქმაში არის სკოლის წარმატებული თვითშეფასების წინაპირობა. სკოლის განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია ერთობლივი დისკუსია. სწავლების კოლექტიურ დონეზე განხილვა მოითხოვს ნდობას და უკუკავშირის წესების ცოდნას.

თვითგანვითარებადი ორგანიზაცია:

- ✓ ის ერგება ახალ მიზნებს, როგორც ამას მოითხოვს გარემო პირობების სწრაფი ცვლილებები;
- ✓ მისი წევრები თანამშრომლობენ და მართავენ ცვლილებას, ხელს უშლიან მის დესტრუქციულ გავლენას ორგანიზაციაზე;
- ✓ მას აქვს თავისი წევრების ზრდისა და თვითგანვითარების (თვითაქტუალიზაციის) ხელსაყრელი შესაძლებლობები;

- ✓ მას ახასიათებს თავისუფალი კომუნიკაცია (ღია კომუნიკაციები) და მაღალი ურთიერთნდობა თანამშრომლებს შორის, ამიტომ წინააღმდეგობები წყდება კონსტრუქციულად;
- ✓ მასში ყველას მონაწილეობა მიზნების დასახვასა და გადაწყვეტილების მიღებაში არის წესი, რათა თანამშრომლებმა იგრძნონ მონაწილეობა ცვლილებების დაგეგმვასა და მართვაში.

ორგანიზაციული განვითარების საქმიანობის შედეგებს წარმოადგენენ: საწარმოს ორგანიზაციულ-ფუნქციური და ორგანიზაციულ-მართვითი სტრუქტურების ოპტიმიზაცია, ცვლილებებისა და განვითარებისთვის მზადყოფნის გაზრდა, ადამიანების ქცევის შეცვლა ერთმანეთის მიმართ უფრო პოზიტიური დამოკიდებულების მიმართ, საწარმოს პერსონალის ინდივიდუალური და ჯგუფური თვითშეფასების უზრუნველყოფა, გუნდის გაერთიანება. (ლიდერების ძალისხმევა, საერთო სამუშაო კმაყოფილება).

ორგანიზაციული განვითარების სპეციალისტი უნდა ფლობდეს შემდეგ კომპეტენციებს:

1. მიღებული ორგანიზაციული და მენეჯმენტის გადაწყვეტილებების პირობებისა და შედეგების შეფასების უნარი.
2. ორგანიზაციული ცვლილებების პროგრამის განხორციელებაში მონაწილეობის სურვილი, ცვლილების მიმართ ადგილობრივი წინააღმდეგობის დაძლევის უნარი.
3. ბაზრის ახალი შესაძლებლობების იდენტიფიცირებისა და შეფასების და ბიზნეს იდეების ჩამოყალიბების უნარი.
4. ადამიანური რესურსების აუდიტის და ორგანიზაციული კულტურის დიაგნოსტიკის უნარი.

ბიბლიოგრაფია

1. ფლორესი, ბელკის, ორგანიზაციული განვითარება. 2023;
2. ორგანიზაციულ ცვლილებებზე ორიენტირება, ჰონგ-კონგის ღია უნივერსიტეტი. 2014;
3. ანდერსონი, დონალდ, ორგანიზაციული განვითარება. ორგანიზაციული ცვლილებების მართვის პროცესი. 2023;
4. გუმინგსი, თომას, ორგანიზაციული განვითარება და ცვლილება. 2008;
5. გალოსი, ჯონ, შაინი, ედგარ, ორგანიზაციული განვითარება. 2006;
6. ეილერსი, გრიტ, ინტეგრირებული კომუნიკაციების ორგანიზება. 2007;
7. შლატმანი, იოზეფ, საიბელი, არტურ, განვითარების პროექტის აგება და ორგანიზაცია. 2017;
8. გაიგერი, დანიელ, ორგანიზაცია: თანამედროვე ორგანიზაციული მოწყობის საფუძვლები. 2020.