



## საორგანიზაციო კულტურის ცვლილება

### თათია ღერკენაშვილი

დოქტორანტი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

### ანოტაცია

რთულად პროგნოზირებად გარემოში კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად ორგანიზაციებისთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობას იძენს მაქსიმალურად განივითარონ საკუთარი შესაძლებლობები, რათა შეძლონ ბაზარზე არსებულ ცვლილებებზე სწრაფი რეაგირება და მათზე მორგება. ეს ყოველივე კი საორგანიზაციო კულტურის ცვლილებითაა მიღწევადი.

თითქმის ყველა ორგანიზაციას აქვს დომინანტი საორგანიზაციო კულტურა, რომლის ობიექტური და გამჭვირვალე შეფასება სხვადასხვა ინსტრუმენტებითაა შესაძლებელი. კონკრეტული სახის კულტურის ფორმირება გარკვეული ღირებულებებით, შეხედულებებითა და პრიორიტეტებით ხდება მაშინ, როდესაც ორგანიზაცია ძლევს გამოწვევებს და ერგება არსებულ ცვლილებებს. მსგავსი დომინანტური კულტურა ხელს უწყობს ორგანიზაციას შეინარჩუნოს მდგრადობა, სტაბილურობა და იყოს ადაპტირებული სწრაფად ცვალებად გარემოსთან.

საორგანიზაციო კულტურის ცვლილების განხორციელების პრობლემა მის ამორფულობასა და ბუნდოვანებაშია. რთულია სამიზნის არჩევა და კულტურის ცვლილების დაწყების პროცესი. კულტურა ორგანიზაციაში ხშირად ყოვლისმომცველია და რთულია მისი სპეციფიცირება და შეფასება.

ნაშრომში განხილულია საორგანიზაციო კულტურის ცვლილების მნიშვნელობა, მის განსახორციელებლად საჭირო საყოველთაოდ მიღებული ინსტრუმენტები, რომლებიც გამოიყენება ორგანიზაციაში არსებული საორგანიზაციო კულტურის შეფასებისთვის, მისთვის სასურველი სამომავლო კულტურის განსაზღვრისთვისა და სტრატეგიული ლიდერობის აქტივობების გამოვლენისთვის, რომლებიც ხელს შეუწყობს კულტურის წარმატებით ცვლილებას.