



სიტუაციური ლიდერობა

სიბუხაციური ლიდერობა

ავტორი: გივიკო ბიბილეიშვილი

ლიდერობა და მართვა

ლიდერობა და მართვა ხშირად ერთმანეთთან გათანაბრებული პროცესების ილუზიას ქმნის. აღნიშნულ ფაქტს მრავალი მიზეზი განაპირობებს: ორივე მათგანი ჯგუფში მუშაობს, ორივესთვის მიზნის მიღწევა წარმატების მომტანია და რაც მთავარია ორივეს აქვს ძალაუფლება.

ლიდერობის მრავალი მკვლევარი მიიჩნევს, რომ მართვა უფრო რუტინასთან, ხოლო ლიდერობა ცვლილებებთან და სიახლეებთანაა კავშირში, თუმცა აღსანიშნავია რომ ორივე კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის ეფექტური მუშაობისთვის. ლიდერობის კონცეფციის ცნობილი მკვლევარი ჯონ კოტტერი ამბობს: „თუ ორგანიზაციას ჰყავს მხოლოდ კარგი ლიდერი შედეგები აზრს მოკლებული იქნება. თუ მხოლოდ კარგი მმართველი, მაშინ პროცესი ძალზე ბიუროკრატიული“¹

მართვა წესრიგი და თანმიმდევრულობა	ლიდერობა ცვლილებები და მოძრაობა
<p>დაგეგმვა და ბიუჯეტირება</p> <ul style="list-style-type: none"> სამოქმედო გეგმის გაწერა განრიგის განსაზღვრა რესურსების გამოყოფა 	<p>მიმართულების მიცემა</p> <ul style="list-style-type: none"> ხედვის ჩამოყალიბება საერთო სურათის გამოკვეთა სტრატეგიების განსაზღვრა
<p>ორგანიზება და პერსონალით დაკომპლექტება</p> <ul style="list-style-type: none"> სტრუქტურის განსაზღვრა თანამდებობებზე დანიშვნა წესებისა და პროცედურების განსაზღვრა 	<p>ადამიანთა ერთი მიზნით გაერთიანება</p> <ul style="list-style-type: none"> მიზნების შესახებ ინფორმირება საქმისადმი ერთგულების მოთხოვნა გუნდებისა და კოალიციების ჩამოყალიბება
<p>პრობლემები და პრობლემების გადაჭრა</p> <ul style="list-style-type: none"> სამოტივაციო სტრატეგიების შემუშავება პრობლემების შემოქმედებითი გადაჭრა ქმედებები პრობლემის აღმოსაფხვრელად 	<p>მოტივაცია და შთაგონება</p> <ul style="list-style-type: none"> შთაგონება და ენერჯით დამუხტვა პერსონალის ძალაუფლება საჭიროებების დაკმაყოფილება

სტემა ადაპტირებულია წყაროდან: *A Force for Change: How Leadership Differs from Management* (pp. 3-8). by J. P. Kotter, 1990, New York: Free Press

¹ Kotter, J. P. (1990). A force for change: How leadership differs from management. New York: THE FREE PRESS.

ლიდერობის განხილვა არისტოტელეს დროიდან იწყება, მისი უამრავი თეორია არსებობს. ზოგი მეცნიერი მას აღიქვამს, როგორც თვისებას, ზოგი, როგორც უნარ-ჩვევათა ერთობლიობას, ასევე განიხილება როგორც სტილი და სხვა.

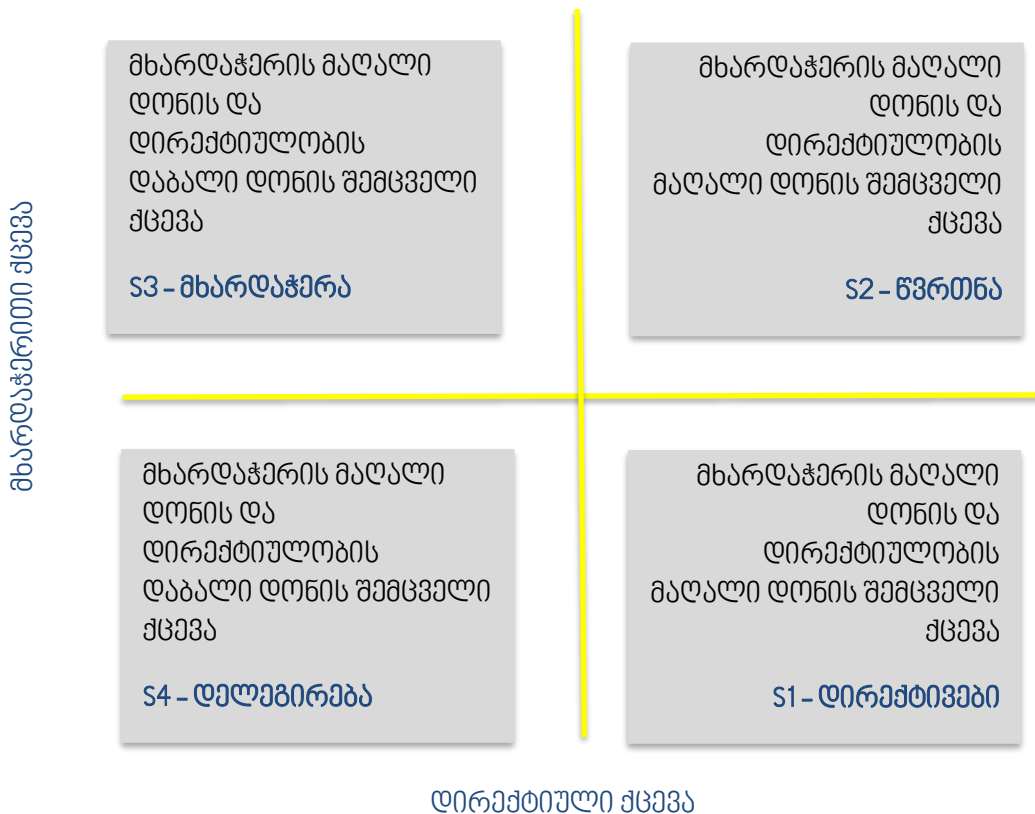
სიტუაციური ლიდერობა კონკრეტულ სიტუაციებში ლიდერობის გამოვლენაზეა ორიენტირებული. სიტუაციური ლიდერობის თეორიის შემქმნელები პოლ ჰერსი და კენეტ ბლანჩარდი არიან.

ჰერსი და ბლანჩარდი წინასწარ არ გვთავაზობენ კონკრეტულ მართვის სტილს, რომელიც ქმნის ეფექტურ ლიდერს. ისინი ამბობენ, რომ ლიდერს შეუძლია სიტუაციებისა და ამოცანების სპეციფიკებზე დაყრდნობით შეარჩიოს კონკრეტული სტილი და ამგვარად გახდეს ეფექტური. სიტუაციური ლიდერობის მთავარი არსი იმაში მდგომარეობს, რომ ის ლიდერებისგან მოითხოვს შეარჩიონ სტილი მათზე დაქვემდებარებული პირების კომპეტენციისა და მოტივაციის მიხედვით. დაუშვებელია ლიდერი იყენებდეს მხოლოდ ერთ სტილს, მან უნდა შეიცვალოს სტილი კონკრეტული სიტუაციის მოთხოვნიდან გამომდინარე.

სიტუაციურ ლიდერობას ბევრი დადებითი მხარე აქვს. პირველ რიგში, აღნიშნული აღიარებულია როგორც დიდი კორპორაციების ეფექტური ლიდერების მოსამზადებელი მოდელი. გარდა ამისა, სიტუაციური ლიდერობის მიდგომა ინსტრუქტაჟის ხასიათს ატარებს, ის ამბობს რისი გაკეთება შეიძლება და რისი არა, ბევრ კონკრეტულ სიტუაციაში.

რაც შეეხება მის პრაქტიკულ გამოყენებას, პოლ ჰერსისა და კენეტ ბლანჩარდის სიტუაციური ლიდერობა დროთა განმავლობაში იცვლებოდა, მისი საბოლოო სახე კი, ყველაზე პრაქტიკულია, განსაკუთრებით კი ისეთი ლიდერებისთვის, რომლებიც მმართველობით საქმიანობასთან ერთად ლიდერულ საქმიანობას ითავსებენ. სიტუაციური ლიდერობა, SLII მოდელის დახმარებით, ლიდერს უბიძგებს კონკრეტული სიტუაციების შესაბამისად იმოქმედოს და მოირგოს ლიდერული სტილი².

SLII მოდელი



2 Northouse P.G; (2010) Leadership theory and practice; fifth edition; SAGE Publications, Inc,

ლიდერი **s1**(ავტორიტარული მართვის სტილი) - ხასიათდება მაღალი დირექტიულობის დონითა და დაბალი მხარდაჭერით, ლიდერი ასეთ დროს მკაფიო მითითებებს იძლევა და ორიენტირებულია მხოლოდ საქმის შესრულებაზე.

ლიდერი **s2**(თანამონაწილეობითი მართვის სტილი) - მაღალი დირექტიულობითა და მაღალი მხარდაჭერით გამოირჩევა. ის ლიდერი s1-ის გაგრძელებაა, თუმცა ინტერესდება თანამშრომლების სოციო-ემოციური საჭიროებებით.

ლიდერი **s3** (დემოკრატიული მართვის სტილი) - ხასიათდება დაბალი დირექტიულობის დონითა და მაღალი მხარდაჭერის დონით, მას მხარდამჭერ მიდგომასაც უწოდებენ. დაბოლოს

ლიდერი **s4** (თავისუფალი მართვის სტილი, მაღალი დელეგირება) - დაბალი დირექტიულობითა და დაბალი მხარდაჭერით.

ბუნებრივია ლიდერმა უნდა იცოდეს ჩამოთვლილი სტილები, რომელი თანამშრომლის მიმართ როდის გამოიყენოს. ამისათვის, თეორიის მიხედვით თანამშრომლებისთვისაც 4 ტიპი არსებობს.

D1 ტიპის თანამშრომელი ხასიათდება კომპეტენციის დაბალი დონით, ხოლო პასუხისმგებლობის გრძნობა მაღალი აქვს.

D2 ტიპის თანამშრომლები მცირედი კომპეტენციითა და დაბალი პასუხისმგებლობით ხასიათდებიან.

D3 ტიპის თანამშრომლები საშუალო/მაღალი კომპეტენტურობითა და დაბალი პასუხისმგებლობით ხასიათდებიან.

D4 ტიპის თანამშრომლები, მაღალ განვითარებულები არიან და პასუხისმგებლობაც ძალიან მაღალ დონეზე აქვთ.

მას შემდეგ, რაც ლიდერი გაეცნობა როგორც ლიდერული სტილებს, ასევე თანამშრომელთა კლასიფიკაციის წესებს, პირველ რიგში ლიდერმა უნდა გაარკვიოს ინდივიდუალურად რა დავალება აქვს მიცემული კონკრეტულ თანამშრომელს, რამდენად რთული დავალებაა ის, აქვს თუ არა მას საკმარისი უნარ-ჩვევები, სურს თუ არა მას ამ საქმის ბოლომდე მიყვანა, ამგვარად ლიდერი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელი ტიპის თანამშრომელია ის და რომელიც სტილი მიუსადაგოს მას.

აღსანიშნავია, რომ S1 ლიდერული სტილი – D1 ტიპის თანამშრომელს, S2 ლიდერი - D2 თანამშრომელს, S3 ლიდერი – D3 თანამშრომელს ხოლო S4 ლიდერი – D4 ტიპის თანამშრომელს შეესაბამება. მაგალითად: თუ, თანამშრომელი გამოირჩევა პასუხისმგებლობით, მაგრამ დაბალი კომპეტენციით, (D1) მაშინ ლიდერის კომუნიკაცია ფოკუსირებული უნდა იყოს მიზნის მიღწევაზე (S1)³

3 Northouse P.G; (2010) Leadership theory and practice; fifth edition; SAGE Publications, Inc,

⁴PMO მენეჯმენტის საკონსულტაციო კომპანიაა, რომელიც სხვადასხვა ინდუსტრიაში მოქმედ ორგანიზაციებს მომსახურების ფართო სპექტრს სთავაზობს. ჩვენი მომსახურება მოიცავს: ბაზრის კვლევასა და ანალიზს, კონსულტაციებს

ორგანიზაციული განვითარების მიმართულებით, ბაზარზე შესვლისა და ბიზნესის გაფართოების მიზანშეწონილობის კვლევას, ადამიანური რესურსების, მარკეტინგისა და პროდუქტის განვითარების მართვაში დახმარებას. ჩვენ ასევე ვუწევთ მომსახურებას კომპანიებს რისკების მართვისა და ფინანსების მიმართულებით.

www.pmo-bc.com

(+995 32) 2 37 73 07

რაფიელ ერისთავის ქ.16

თბილისი, 0179, საქართველო



⁴ მნიშვნელოვანია: მოცემული დოკუმენტი და მასში შეტანილი ყველა იდეა, კონცეფცია, ჩარჩოები და რეკომენდაციები წარმოადგენს PMO Business Consulting-ის ინტელექტუალურ საკუთრებას. ინფორმაციის სრულად ან ნაწილობრივ გადაცემა, გადაწერა, გავრცელება, გადამუშავება ან დოკუმენტის ნებისმიერი სხვა სახით გამოყენება არ არის დაშვებული მთავარი წყაროს გარეშე – www.pmo-bc.com