

ორგანიზაციული კულტურა და შრომითი კმაყოფილება

ავტორი: ანა რუხაძე

ორგანიზაციული კულტურა არის ორგანიზაციის ღირებულებების, ნორმების, მოლოდინების და გამოცდილებების ერთობლიობა, რომელიც აერთიანებს გუნდის წევრებს.

ორგანიზაციული კულტურა ხელს უწყობს კომპანიას წარმატებისა და განვითარებაში და სწორედ მისი მეშვეობით ხდება ორგანიზაციაში წეს-ჩვეულებების, სამუშაო გარემოს, ფასეულობების შენარჩუნება და გაუმჯობესება.

ორგანიზაციული კულტურა გავლენას ახდენს, როგორც თანამშრომლებს შორის ურთიერთობაზე, ისე კლიენტებთან და სხვა დაინტერესებულ პირებთან კომუნიკაციაზე.

რა თქმა უნდა, ყველა კომპანიას გააჩნია სხვადასხვა ღირებულებები, ფასეულობები და მიზნები, შესაბამისად ორგანიზაციული კულტურებიც განსხვავდება და არ წარმოადგენს ყველა კომპანიისთვის სტანდარტს.

რატომ არის ორგანიზაციული კულტურა მნიშვნელოვანი?

ორგანიზაციული კულტურა ქმნის ორგანიზაციის სახეს, ამიტომ მნიშვნელოვანია კულტურა იყოს განვითარებული, დახვეწილი, და ორიენტირებული კომპანიის წევრების კომფორტზე. ძლიერი ორგანიზაციული კულტურის შესაქმნელად გათვალისწინებული უნდა იყოს, როგორც თავად კომპანიის, ასევე გუნდის წევრებისა და მომავალი თანამშრომლების მიზნები და მოთხოვნილებები. ძლიერი კორპორატიული კულტურა ზრდის თანამშრომელთა მოტივაციას და ჩართულობას, ასახავს ორგანიზაციის ძირითად ღირებულებებს, ზრდის თანამშრომელთა კმაყოფილებას და პროდუქტიულობას, აუმჯობესებს მომავალში დასაქმების შესაძლებლობებს.

უნდა აღინიშნოს, რომ კორპორატიული კულტურა არის თანამშრომელთა კმაყოფილების ერთ-ერთი მთავარი მაჩვენებელი და ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი იმისა, რომ თანამშრომლების თითქმის ორი მესამედი (65%) რჩება სამსახურში.

ამ სტატიაში გავცნობით ორგანიზაციული კულტურის **ოთხ** ტიპს, ფილოსოფოსი და ორგანიზაციული ქცევისა და კულტურის სპეციალისტის, ჩარლს ჰენდის მიხედვით.

ჰენდი დასახელებულია ერთ-ერთ ყველაზე გავლენიან მოაზროვნედ მენეჯმენტის მიმართულებით და მისი თეორიები დიდი პოპულარობით სარგებლობს.

- **ძალაუფლებაზე დაფუძნებული** კულტურის შემთხვევაში ძალაუფლება და გადაწყვეტილების მიღება მხოლოდ რამდენიმე ადამიანის ხელშია. თანამშრომლებს სხვა გზა არ რჩებათ, ისინი უნდა დაემორჩილონ მიღებულ გადაწყვეტილებებს.
- **ამოცანაზე დაფუძნებული** კულტურის მატარებელი ჯგუფის თითოეულ წევრს აქვს თანაბარი უფლება და ყველა თანაბარ ძალისხმევას დებს ამოცანის შესრულებაში.
- **პიროვნებაზე დაფუძნებული** კულტურა აქცენტს აკეთებს ინდივიდის და არა ორგანიზაციის ინტერესებზე. თანამშრომლები მუშაობენ სარგებლის მიღებისთვის და ორგანიზაციის ინტერესები არ ადარდებთ. ორგანიზაცია, სადაც არის პიროვნებაზე დაფუძნებული კულტურა კრახს განიცდის.
- **როლზე დაფუძნებული** კულტურის მატარებელ ორგანიზაციაში როლები განაწილებულია, თანამშრომლები წყვეტენ თუ რა გამოსდით ყველაზე კარგად და ყოველი მათგანი აკეთებს იმას, რაც მათ განათლებას, სპეციალიზაციასა და ინტერესებს ემთხვევა.

ძლიერი ორგანიზაციული კულტურის მქონე კომპანიების მაგალითები:



1. **Google-** კომპანია ზრუნავს ორგანიზაციულ გარემოსა და გუნდის წევრების კმაყოფილებაზე. Google თანამშრომლებს თავაზობს, სასიამოვნო სამუშაო გარემოს და სხვა მრავალ ბენეფიტს.



2. **Zoom-** კომპანია, ცნობილია ძლიერი ორგანიზაციული კულტურით და მოუწოდებს თანამშრომლებს მიიყვანონ საყვარელი ადამიანები სამსახურში, რათა თანაგუნდელებმა შეძლონ იმ ადამიანების გაცნობა, რომლებიც შთააგონებენ მათ თანამშრომლებს.



3. **Netflix-** კომპანიის კორპორატიული კულტურა ემყარება პრინციპს “ხალხი პროცესზე მაღლა”. ორგანიზაციის საფუძველი არის ლოიალობის ძლიერი გრძნობა.



4. **Zappos-** კომპანიის მიზანია აღმოაჩინონ ადამიანები, რომლებიც იზიარებენ მათ ღირებულებებს. Zappos უთმობს დიდ დროსა და ენერჯიას თანამშრომელთა “team building”-ის. მათ სურთ, რომ ყველა გუნდის წევრმა გაითავისოს კომპანიის ღირებულებები და პრინციპები.



5. **LinkedIn-** კომპანია 2020 წელს დასახელდა ერთ-ერთ საუკეთესო სამუშაო ადგილად. მათთვის მნიშვნელოვანია ადამიანისადმი ერთგულება რომელიც ფოკუსირდება 5 პრინციპზე, ესენია: ტრანსფორმაცია, მთლიანობა, თანამშრომლობა, იუმორი და შედეგები.

შრომითი კმაყოფილების მნიშვნელობა ორგანიზაციისთვის

ეფექტურია ის ორგანიზაცია, რომელსაც შეუძლია შექმნას გარემო, სადაც თითოეული თანამშრომლის პოტენციალი და ცოდნა სწორად არის გამოყენებული მიზნების მისაღწევად. თანამშრომელს სურვილი ექნება ორგანიზაციის წარმატების მიღწევის და კარგად სამუშაოს შესრულების თუ ის კმაყოფილი იქნება ორგანიზაციით და მის მიერ გაწეული სამუშაოთი. შრომითი კმაყოფილება განისაზღვრება სამუშაო სიამოვნების არსებობით და სამუშაო უკმაყოფილების არარსებობით. სამსახურით დაუკმაყოფილებლობა და სამუშაოთი სიამოვნება ითვლება სამუშაოს კმაყოფილების მნიშვნელოვან კომპონენტად. თანამშრომელი, რომელიც სამუშაო ადგილზე ბედნიერია, ყოველთვის კმაყოფილია თავისი სამუშაოთი და ეს აუმჯობესებს მისი მუშაობის ხარისხს, შესაბამისად დიდი ხნის განმავლობაში რჩება სამუშაო ადგილზე. ყველა ორგანიზაციაში შეიძლება სხვადასხვა ფაქტორი ან დასაქმებულისთვის სხვადასხვა მოთხოვნილებები არსებობდეს, მაგრამ ძირითადად ყველას აერთიანებს ის ზოგადი ფიზიკური თუ მორალური მოთხოვნილებები, რომლებიც აუცილებელია საარსებოდ.

ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში გამოიყოფა რამდენიმე ფაქტორი რითიც განსაზღვრავენ შრომით კმაყოფილებას, ესენია:

- **სამუშაო უსაფრთხოება.** აუცილებელია თანამშრომელმა თავი იგრძნოს დაცულად იმ გარემოში, სადაც ის მუშაობს.
- **ანაზღაურება.** როდესაც პერსონალი გრძნობს, რომ მათი ანაზღაურება და შეღავათები საკმარისია მათი ცხოვრების უზრუნველსაყოფად, ამასთან მათი, შრომა სათანადოდ ფასდება ჩნდება კმაყოფილების შეგრძნება.
- **სამუშაო გარემო** (თანამშრომლები), მნიშვნელოვანია სამუშაო ადგილის შექმნა, სადაც თანამშრომლებს შეეძლებათ ერთმანეთთან ურთიერთობა სასიამოვნო და

არაფორმალური გზით, რადგან მეგობრული ურთიერთობა საშუალებას აძლევს ინდივიდებს იყვნენ მეტად პროდუქტიულნი.


- **სამუშაოს და პირადი ცხოვრების ბალანსი**, როდესაც თანამშრომელი გრძნობს, რომ სამუშაო გარემო ხელს არ უშლის პირადი ვალდებულებებზე ზრუნვაში, ის კმაყოფილია, ხოლო თუ ბენოლას განიცდის, მას შესაძლოა თავისი სამუშაო ვალდებულებების შესრულებაში ხელი შეეშალოს.
- **სამუშაო პირობები**- მოიაზრება, სამუშაოსთვის საჭირო ინფრასტრუქტურა და ყველა ის დეტალი, რომელიც შესაძლოა მის კმაყოფილებაზე შესაძლოა აისახოს.

რბ თქმა უნდა ორგანიზაციული კულტურა და შრომითი კმაყოფილება ინდივიდუალურია და ყველა ადამიანისთვის თუ კომპანიისთვის განსხვავდება სწორედ ამიტომ, როგორც კომპანიამ, ისე პიროვნებამ უნდა განსაზღვროს საკუთარი ღირებულებები, მოლოდინები და სურვილები. ძლიერი ორგანიზაციული კულტურის შესაქმნელად საჭიროა დრო და თავდადება, თუმცა ძლიერი კულტურა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს, როგორც კომპანიის წარმატებაზე ისე თანამშრომლის კმაყოფილებაზე.

¹PMO 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



¹ 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