

## განათლებისა და კულტურის სფეროს ორგანიზაციების მენეჯერთა საერთო კავშირები

### დოლო ჯუმბურიძე

მენეჯმენტის (ხელოვნების მენეჯმენტის) დოქტორი, საქართველოს შოთა რუსთაველის თეატრისა და კინოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი, საქართველო

**საკვანძო სიტყვები:** საგანმანათლებლო და კულტურული სფერო, თანამედროვე მართვის მიდგომები

კულტურის სფეროს განვითარებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქვეყანაში მიმდინარე სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური ფაქტორები. გარე ცვლადების შემოქმედებასთან ერთად მენეჯერის მხრიდან განათლებისა და კულტურის სფეროს ურთიერთკავშირის და სპეციფიკურობის გათვალისწინება ორგანიზაციის წარმატების და შემოქმედებითი იდეების მქონე თვითრეალიზებული თაობის აღზრდის წინაპირობაა.

აღნიშნულ სფეროში მოქმედ წარმატებულ მენეჯერებს, გამოცდილებაზე დაყრდნობით კარგად ესმით, რომ ორგანიზაციის განვითარებისთვის და წინსვლისთვის მთავარია ადამიანური რესურსის ოპტიმალური გამოყენება, რაც მოითხოვს თანამშრომელთა ხელშეწყობას ჩართული იყვნენ ცოდნისა და კვალიფიკაციის ასამაღლებელ სხვადასხვა საგანმანათლებლო კურსებში. ორგანიზაციები ორიენტირებული უნდა იყვნენ კვალიფიციურ კადრებზე, კვალიფიკაცია განათლების გარეშე შეუძლებელია საბაზრო ეკონომიკის პირობებში. ნათლად იკვეთება, რომ ზრდასრულთა განათლება უწყვეტი პროცესია და მას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ორგანიზაციის წინსვლაში.

*„ორგანიზაციის ვერცერთი სხვა ელემენტი მეტ-ნაკლებად ეფექტიანად ვერ იარსებებს და იფუნქციონირებს ადამიანის ფაქტორის გარეშე, რასაკვირველია, პერსონალიც განიცდის ორგანიზაციის სხვა ელემენტების შემოქმედებას; მათ შორის ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტია - ორგანიზაციის მისია, სტრატეგიული მიზნები, ძირითადი ფუნქციები და მათი შესრულების ინტენსივობა, უფლებამოსილებები, მისი შიდამოწყობა. ორგანიზაციული სტრუქტურა, გადაწყვეტ გავლენას ახდენს პერსონალის საერთო რაოდენობაზე, პროფესიულ და კვალიფიკაციურ შემადგენლობაზე, ერთმანეთს შორის ურთიერთობებზე, ყოველი თანამდებობის მიხედვით შესასრულებელ სამუშაოთა შინაარსზე, მოცულობაზე, ხარისხზე, პასუხისმგებლობაზე, იმ პროფესიულ კვალიფიციურ და პიროვნულ მოთხოვნებზე, რომლებსაც ყოველი თანამდებობა მოითხოვს მისი შემსრულებლისგან.“<sup>1</sup>*

ორგანიზაციის წარმატების განმსაზღვრელ კრიტერიუმად მოიაზრება მენეჯერი, რომელიც კარგად ერკვევა სფეროს სპეციფიკაში და ასევე ფლობს თანამედროვე მართვის მიდგომებს. აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციის წარმატება

მენეჯერის მმართველობითი გადაწყვეტილების შედეგია. მმართველობითი გადაწყვეტილების საბაზისო ელემენტებს წარმოადგენს მიზნისა და მისიის ფორმულირება, ასევე მოქმედი სამოქმედო გეგმის შემუშავება.

განათლებისა და კულტურის სფეროს ორგანიზაციის მენეჯერთა წარმატების განმსაზღვრელი კრიტერიუმებია შემოქმედებითობა და მართვის სტილის სწორად შერჩევა. მენეჯერის წარმატებული მმართველობა დამოკიდებულია მის განათლებაზე, პროფესიონალიზმზე და გამოცდილებაზე. არსებული მდგომარეობის შეფასებისა და დაფასების უნარი აღნიშნულ სფეროში მოღვაწე მენეჯერებისთვის საკვანძოდ მნიშვნელოვანია.

მენეჯერი უწყვეტად უნდა ზრუნავდეს მენეჯერული უნარების განვითარებაზე და ყურადღებას აქცევდეს მართვის რომელი სტილი ეხმარება მას ეფექტიანი შედეგის მიღწევაში კონკრეტულ გუნდთან მუშაობისას. გამომდინარე იქიდან, რომ არ არსებობს აბსოლუტური წარმატება და უნაკლო შედეგი, შედარებით-შეფასებით უპირატესობას მენეჯერი გულდასმით უნდა ჩაუღრმავდეს და ბოლომდე შეისწავლოს მუშაობის პროცესში დაფიქსირებული ხელისშემშლელი ფაქტორები. გამოცდილებაზე დაყრდნობით შემაფერხებელი ფაქტორების აღმოსაფხვრელად შესაძლებელია პრევენციული ზომების წინმსწრებად გატარება.

მენეჯმენტი ესაა პროფესიულად განხორციელებული საქმიანობის დამოუკიდებელი სახე, რომელიც მიმართულია განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად მატერიალური, შრომითი, ფინანსური და ინფორმაციული რესურსების რაციონალურად გამოყენებისკენ.

*„ჯგუფი რომ ჩაითვალოს ორგანიზაციად უნდა პასუხობდეს შემდეგ მოთხოვნებს:*

1. მინიმუმ ორი ადამიანი უნდა თვლიდეს თავს გუნდის წევრად.
2. უნდა არსებობდეს მინიმუმ ერთი მიზანი, საერთო ყველა ჯგუფის წევრისათვის.
3. ჯგუფის ყველა წევრი ერთობლივი ძალისხმევით უნდა იღწვოდეს საერთო მიზნის მიღწევისათვის“.<sup>2</sup>

ერთი მხრივ მენეჯმენტი გულისხმობს რესურსების ისეთ გამოყენებას, რომ პასუხობდეს მიზნობრივი ჯგუფების

<sup>1</sup> [გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის განვითარების პროგრამა, „პერსონალის მართვა“, 2006: 11]

<sup>2</sup> [Мескон, Альберт, Хедоури, „Основы Менеджмента“, 2012:23]

მოთხოვნებს და ემსახურებოდეს სასურველი შედეგის მიღებას, მაგრამ განათლებისა და კულტურის სფეროს შემთხვევაში მენეჯერის განვითარების კონცეფცია და ხედვა წინ უნდა უსწრებდეს მიზნობრივი აუდიტორიის მოთხოვნებს.

*„ცნებაში „კულტურის სფერო“ იგულისხმება საწარმოთა, დაწესებულებათა და არაკომერციულ ორგანიზაციათა ერთობლიობა, რომლებიც, ოფიციალური კლასიფიკაციის თანახმად, განეკუთვნება კულტურისა და ხელოვნების ქმნილებების, არამატერიალური მომსახურების მწარმოებელ, სახალხო მეურნეობის სხვადასხვა სექტორს. კულტურის სფეროს განვითარების დაგეგმვა უნდა წარმოადგენდეს მიზნობრივი ორიენტაციისა და აუცილებელი შედეგების მიღწევის, კულტურის სფეროში მოღვაწე სხვადასხვა სუბექტის საქმიანობის ეფექტურობის ამაღლების, საზოგადოებისთვის კულტურის სფეროს მომსახურების მიწოდების უზრუნველყოფის მიზნით განსახორციელებელ ღონისძიებათა ერთობლიობას“.<sup>3</sup>*

განათლების სფეროში მოქმედი საგანმანათლებლო ორგანიზაციების სამოქმედო გეგმა შესაბამისობაში უნდა იყოს ორგანიზაციის მისიასთან და სტრატეგიულ გეგმასთან. განვითარების კონცეფციაში ნათლად უნდა ჩანდეს ახალი გამოწვევების საპასუხოდ დასახული მიზნები და მათი მიღწევის გზები.

*„კულტურის დაწესებულების მისია უნდა ჩამოყალიბდეს მისი მუშაობის შინაარსისა და დანიშნულების ობიექტურ, მოკლე და სასურველია, შთამავნებელ ფორმულად. იგი უნდა პასუხობდეს კითხვას რისთვის სჭირდება ადამიანებს ეს ორგანიზაცია? მისიის ფორმულირება გვაძლავს ჩვეულმავდეთ ორგანიზაციის არსებობის აუცილებლობას და მისი პერსპექტივების საკითხს. მისია ასევე წარმოადგენს ორგანიზაციის გრძელვადიანი პოლიტიკის საფუძველს“.<sup>4</sup>*

მენეჯერის გადაწყვეტილებები ორიენტირებული უნდა იყოს კონკრეტულ, დროში გაწერილ და რეალისტურ მიზნებზე. შეუძლებელია რომელიმე საორგანიზაციო საკითხის ცალკე განხილვა, ყველაფერი ერთმანეთთანაა დაკავშირებული ერთი სისტემის ფარგლებში. ყველაზე მარტივი და შესატყვისი მაგალითია ორგანიზაციის დანიშნულების განსაზღვრა. ორგანიზაციის მიზანი და გუნდის წევრების

მოტივაციის კონტროლის მნიშვნელოვან საყრდენს მენეჯერის ალლო წარმოადგენს. ორგანიზაციის რეალისტური მიზნები აადვილებს საკომუნიკაციო არხების შერჩევას და სტრატეგიული ხედვის ჩამოყალიბებას, რაც სამომავლოდ სასურველი იმიჯის შექმნის წინაპირობაა. *„ხედვა ორგანიზაციის მომავალ მდგომარეობაზე ხელოვნის ან მენეჯერის პირადი შეხედულებაა“.<sup>5</sup>* მენეჯერის გამოცდილება და სწორად შერჩეული მართვის სტილი აიოლებს კომუნიკაციას ორგანიზაციის შიდა და გარე მიზნობრივ აუდიტორიასთან.

კულტურის სფეროში მმართველობითი გადაწყვეტილების შედეგად მიღებულ საბოლოო პროდუქტს სახელმწიფოებრივი მნიშვნელობა აქვს, როცა ხარისხი მოწოდების დონეზეა. აღნიშნულის წინაპირობაა განათლება, რომლის გარეშეც წარმოადგენელია მენეჯერის წარმატება. კულტურის სფეროს პროდუქტების შეთავაზებასა და განვრცობისთვის საჭიროა მისი სპეციფიკურობის გათვალისწინება. აღნიშნულ სფეროში შესაფერისი უკუკავშირის მიღება დამოკიდებულია მომხმარებელთა, კერძოდ დამთვალეიერებელთა და მაყურებელთა განათლების დონეზე. კულტურის სფეროს პროდუქტები ვერ გახდება მასიური მოხმარების, თუმცა მის მიმართ ინტერესი დამოკიდებულია პიროვნების განათლებაზე და აღზრდაზე. გასათვალისწინებელია სკოლამდელი აღზრდის მნიშვნელობა და კულტურასთან ზიარების შესაძლებლობა. კულტურის სფეროში მოქმედი მენეჯერი მუდმივად უნდა ზრუნავდეს თანამშრომელთა უწყვეტ განვითარებაზე, რათა შექმნას ხარისხიანი პროდუქტი რომელიც გააძლიერებს საზოგადოების ინტერესს კულტურის სფეროს პროდუქტების მიმართ. აღსანიშნავია, რომ კულტურის სფეროს პროდუქტების საგანმანათლებლო ფუნქციაც გააჩნიათ. კულტურის სფეროს მენეჯერი მრავალმხრივად განვითარება იმაში გამოიხატება, რომ იგი კარგად უნდა ერკვეოდეს ეკონომიკასა და სამართლის საკითხებში, ასევე მუდმივად იყოს ორიენტირებული თანამედროვე მენეჯმენტის სტანდარტების დანერგვისკენ. საგანმანათლებლო კომპონენტის გაძლიერება ხელს უწყობს თანამშრომელთა პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებას, რაც შემდგომში ამ ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენებას ნიშნავს. კვალიფიციური კადრებით დაკომპლექტებული გუნდის შექმნა შეუძლია მენეჯერს, რომელიც ორგანიზაციის შიგნით ცოდნაზე დაფუძნებულ კონკურენტულ გარემოს ქმნის.

<sup>3</sup> [სანადირაძე, „კულტურის სფეროს პროექტების მენეჯმენტი და დაგეგმარება“, 2011: 47]

<sup>4</sup> [ლორდები, „სამუზეუმო საქმის მენეჯმენტი“, 2006: 7]

<sup>5</sup> [ჭავჭავაძე, „სახელოვნებო მენეჯმენტი“, 2013: 29]

**გამოყენებული ლიტერატურა:**

1. ლორდი, ბ., ლორდი, გ. დ. ( 2006). „სამუზეუმო საქმის მენეჯმენტი“ გვ. 7
2. სანადირაძე, ნ. (2011). „კულტურის სფეროს პროექტების მენეჯმენტი და დაგეგმარება“, გვ. 47
3. ჭავჭავაძე, ზ. (2013). „სახელოვნებო მენეჯმენტი“, გვ. 29
4. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის განვითარების პროგრამა (2006) „პერსონალის მართვა“, გვ. 11
5. Мескон Х., Альберт М., ХедоуриФ., (2012), „Основы Метеджмента“, 3-е издание, ст. 23

## COMMON UNION OF EDUCATION AND CULTURE ORGANIZATIONS MANAGERS

**DODO CHUMBURIDZE**

Doctor of Management (Art Management),

Associated Professor of Shota Rustaveli Theatre and Film Georgian State University, Georgia

**KEYWORDS:** EDUCATIONAL AND CULTURAL SPHERE, MODERN MANAGEMENT APPROACHES

### SUMMARY

In this article we are talking about the relationship, which is typical for educational and cultural sphere. It is clear, that successful educational projects have positive impact on cultural sphere. On the development of the educational and cultural Sphere influences social, economic and political current factors in the country.

Manager must foresee the relationships and specification of educational and cultural sphere, which is prerequisite

of education creative and self-actualize generation. For managers in cultural sphere for reaching successful result is helpful the Strengthen of educational projects.

Under The criteria of organizational success is considered the manager with experience, which has good knowledge of the specification of this sphere and owns modern management approaches. It should be noted, that the success of the organization is result of managerial decision.