

UDC 316,3

SCOPUS CODE 1407

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2024-2-101-108>

ორგანიზაციული კულტურის განვითარების ხელშემწყობი ფაქტორები და თანამედროვე მიდგომები

- ნათია კილაძე** საჯარო მმართველობისა და ელექტრონული ბიზნესის დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77
E-mail: kiladze.natia@gtu.ge
- ზაზა სოფრომაძე** ბიზნესის ადმინისტრირების დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77
E-mail: zaza.sopromadze@gtu.ge

რეცენზენტები:

- ბ. შერაზადაშვილი**, სტუ-ის ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტის ასოც. პროფესორი, აკადემიური დოქტორი
E-mail: b.sherazadashvili@gtu.ge
- ნ. რუსაძე**, ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი
E-mail: nana.rusadze@atsu.edu.ge

ანოტაცია. ორგანიზაციული კულტურის განვითარების ხელშემწყობი ფაქტორები და თანამედროვე მიდგომები ქართული ორგანიზაციის მნიშვნელოვანი ფაქტორია. ორგანიზაციული კულტურა ფუნდამენტურია ორგანიზაციის ფუნქციონირებისთვის. გადამწყვეტი ფაქტორები, ეკონომიკური კონტექსტის გარდა, მოქმედებს კორპორატიულ კულტურაზე. კომპანიები ჩართულია სოციალურ და პოლიტიკურ კონტექსტშიც, რაც გავლენას ახდენს კომპანიებზე გარედან და აუცილებელს ხდის ამ გარე ფაქტორებთან გამკლავებას. დღევანდელ

სამყაროში დადებითი ორგანიზაციული კულტურის განვითარება და დანერგვა გადამწყვეტი ფაქტორია ორგანიზაციის გრძელვადიანი წარმატებისა და მდგრადი განვითარებისთვის, მაგრამ ამ მნიშვნელოვანი პროცესის კონკრეტული განხორციელება ხშირად ვერ ხერხდება. ეს თემა დროთა განმავლობაში აქტუალური ხდება და უფრო მეტი ლიდერი და ხელმძღვანელი ხვდება, რომ ორგანიზაციის წარმატებული საქმიანობისთვის, პირველ რიგში, საჭიროა ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბება და ახალი, თანამედროვე მიდგომების შესწავლა-დანერგვა.

ის ფაქტორები და მხარდამჭერი პროგრამები, რომელიც ხელს უწყობს ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბებას, არის კვალიფიკაციის ასამაღლებელი პროგრამები, ადამიანური რესურსების მართვა, გუნდის შეკვრის წამახალისებელი, სამოტივაციო აქტივობები და ღონისძიებები. ყურადღება გამახვილებულია თანამშრომელთა შეფასების სისტემებზე, რომელიც დიდ როლს ასრულებს თანამშრომელთა მოტივაციაზე და მიმოხილულია თანამშრომელთა მუშაობის 360⁰-იანი შეფასების სისტემა.

ორგანიზაციაში თანამედროვე ტექნოლოგიის დანერგვამ მისი საქმიანობის ტრადიციული მეთოდების მნიშვნელოვანი ცვლილებები გამოიწვია. ტექნოლოგიებმა ასევე ხელი შეუწყო ორგანიზაციის მართვის ახალი სტილის მიღწევას.

იმის მიხედვით, ორგანიზაციული კულტურის რა მოდელები არსებობს, რა საშუალებებით, რა მიდგომებით და მხარდამჭერი ფაქტორებით, შეიძლება კორპორატიული კულტურის მხარდაჭერა და შემდგომი განვითარება.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური რესურსების მართვა; თიმბილდინგი (გუნდის შეკვრა) - ორგანიზაციული კულტურა; მიდგომები; მხარდამჭერი ფაქტორები; პროგრამები; ტრენინგები.

შესავალი

ორგანიზაციული კულტურა ორგანიზაციის წარმატების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია. ეს შეხედულების, რწმენისა და ნორმების ნაკრებია, რომელსაც ორგანიზაციის თანამშრომელთა უმრავლესობა იზიარებს. ორგანიზაციული კულტურა ყა-

ლიბდება თანამშრომელთა წინა გამოცდილების საფუძველზე, რითაც ორგანიზაციის უნიკალურობა იქმნება. ორგანიზაციული კულტურა მნიშვნელოვანია თანამშრომლების შესანარჩუნებლად. მიმზიდველი კულტურის მქონე ორგანიზაციები კვალიფიციურ თანამშრომლებს იზიდავს და შეუძლია მათი შენარჩუნება გრძელვადიან პერსპექტივაში. გაუმჯობესებული კორპორატიული კულტურა ხელს უწყობს ორგანიზაციებს შეიცვალოს, განვითარდეს და წარმატებას მიღწიოს.

ორგანიზაციული კულტურის ერთ-ერთი ყველაზე ციტირებული განმარტება E. Schein-ისგან (1985) მოდის, რომელიც ორგანიზაციულ კულტურას განსაზღვრავს შემდეგნაირად: „ორგანიზაციული კულტურა არეგულირებს წევრების ქცევებს, უფრო კონკრეტულად განაპირობებს თანამშრომლების მიღწევებს, მათ სტაბილურობასა და კმაყოფილებას“.

საერთო დეფინიციების მიხედვით, კომპანიები განიხილება, ასე ვთქვათ, როგორც „პატარა საზოგადოება“, რომელშიც თანამშრომლები კონკრეტულ ქმედებებსა და უმოქმედობებს იყენებენ ღირებულებების, ნორმებისა და დამოკიდებულებების, კონკრეტული და ინდივიდუალური ორგანიზაციული სისტემის შესაქმნელად და ასევე ამ გზით ცდილობენ საკუთარი თავის განსაზღვრას.

ძირითადი ნაწილი

დღეს ყველა საუბრობს იმაზე, რომ ორგანიზაციული კულტურა მნიშვნელოვანად განაპირობებს თანამშრომლების მოტივაციასა და ჩართულობას, რაც თავისთავად საუკეთესო შედეგების მიღწევის აუცილებელი წინაპირობაა. ნებისმიერი ორგანიზა-

ციის წარმატება და წარუმატებლობა დამოკიდებულია იმ ადამიანებზე, რომლებიც მუშაობენ ამ ორგანიზაციაში. შესაბამისად მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციამ თანამშრომელთა პროფესიულ განვითარებაზე იზრუნოს.

ორგანიზაციაში თანამედროვე ტექნოლოგიის დანერგვამ ორგანიზაციის საქმიანობის ტრადიციული მეთოდების მნიშვნელოვანი ცვლილებები გამოიწვია. ტექნოლოგიებმა ასევე ხელი შეუწყო ორგანიზაციის მართვის ახალი სტილის მიღწევას.

შესაბამისად მნიშვნელოვანია შევისწავლოთ ორგანიზაციული კულტურის განვითარების ახალი მიდგომები.

როგორია ორგანიზაციის ძლიერი კორპორატიული კულტურა? პირველ რიგში, ორგანიზაციაში უნდა იგრძნობოდეს ნდობის კულტურა, რომელიც, სხვა საკითხებთან ერთად, ხასიათდება პირადი პასუხისმგებლობისა და გამჭვირვალობის მაღალი ხარისხით ყველა დონეზე და უამრავ შესაძლებლობას იძლევა პიროვნული განვითარებისა და ხელშეწყობისთვის. ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორია თანამშრომლობა. ნდობა კი ძლიერი კორპორატიული კულტურის გულია, ქმნის საფუძველს, რომელზედაც აგებულია ყველაფერი. შედეგად, ცოდნის გაზიარება შესაძლებელია ყველა დეპარტამენტში და ერთმანეთთან კომუნიკაცია შიშის გარეშე და ღიად.

ორგანიზაციული კულტურის განვითარების მხარდამჭერი ფაქტორია ადამიანური რესურსების მართვა, როგორც თანამშრომელთა განვითარებაზე ორიენტირებული თანამედროვე მიდგომა. ადამიანური რესურსების მართვის როლი დამოკიდებულია იმაზე, რამდენად იყენებს ორგანიზაცია „ადამიანურ რესურსს“, როგორც სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი წარმატების ფაქტორს, და ამით, რა თქმა უნდა, ხელს უწყობს კომპანიის წარმატებას. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტს სტრატეგიული ფუნქცია ენიჭება კომპანიის შიგნით, როგორც ორგანიზაციის კორპორატიული განვითარების მონაწილეს.

ორგანიზაციული კულტურის შემადგენელი ნაწილი სტიმულისა და მოტივაციის მიმცემი სხვადასხვა პროგრამაა, რომლებიც ზრდის თანამშრომელთა მოტივაციასა და პროფესიონალიზმს. თანამშრომელთა განვითარებაზე ორიენტირებული ორგანიზაციული კულტურა თავად უზიარებს თანამშრომლებს, რომ მუდამ ისწრაფოდნენ განვითარებისკენ.

ორგანიზაციული კულტურის განვითარების ახალ მიდგომად შეიძლება ჩაითვალოს ორგანიზაციის თანამშრომელთა ერთიანი შეფასების სისტემა. თანამედროვე მიდგომებიდან ერთ-ერთი საკმაოდ გავრცელებული და პოპულარული სისტემაა თანამშრომელთა 360°-იანი შეფასების სისტემა. მას მეორენაირად წრიულ სისტემას უწოდებენ და ის არის ინსტრუმენტების ერთობლიობა, რომელიც ინდივიდუალურ თანამშრომელს საშუალებას აძლევს, უკუკავშირი მიიღოს როგორც ხელმძღვანელების, ისე კოლეგებისა თუ მასზე დაქვემდებარებული გუნდის წევრისაგან. როგორც ამ სფეროს სპეციალისტები ამბობენ, ეს სისტემა მუშაობს თანამშრომლების შეფასებაზე, მათი მუშაობის ხარისხსა და კომპეტენციაზე. ორგანიზაციის უმეტესობა მას თანამშრომელთა განვითარებისთვის იყენებს.

თიმილდინგი და კორპორატიული ღონისძიებები ორგანიზაციული კულტურის ფორმირების ერთ-ერთი თანამედროვე მეთოდია. გუნდური მუ-

თიმილდინგი და კორპორატიული ღონისძიებები ორგანიზაციული კულტურის ფორმირების ერთ-ერთი თანამედროვე მეთოდია. გუნდური მუ-

თიმილდინგი და კორპორატიული ღონისძიებები ორგანიზაციული კულტურის ფორმირების ერთ-ერთი თანამედროვე მეთოდია. გუნდური მუ-

შაობა მნიშვნელოვანია ნებისმიერი კომპანიის წარმატებისთვის. მას აქვს გავლენა თანამშრომლების ჩართულობაზე, პროდუქტიულობასა და კმაყოფილებაზე. შესაბამისად, გუნდის შეკვრის აქტივობები, იგივე თიმბილდინგის აქტივობები შესანიშნავი გზაა თანამშრომლებს შორის კომუნიკაციისა და ნდობის გასაძლიერებლად. კორპორატიულ გარემოში ამ აქტივობებს შეუძლია გუნდის დინამიკის გაუმჯობესება, მორალის ამაღლება და პროდუქტიულობის გაზრდა. ასეთი აქტივობები აუმჯობესებს ჩართულობას და დიდ გავლენას ახდენს ორგანიზაციაზე. თანამშრომლებს ასეთ შეხვედრებზე შეუძლიათ ისწავლონ კომუნიკაციის ხერხები. მსგავსი აქტივობები ლიდერობის უნარის განვითარებას უწყობს ხელს, ეს სავარჯიშოები თანამშრომლებს ლიდერებად ჩამოყალიბების შანსს აძლევს. ეს გუნდში ნდობისა და ნდობის ჩამოყალიბების დიდ შესაძლებლობას იძლევა.

იმის გასარკვევად, თუ რა ფაქტორები მოქმედებს ორგანიზაციული კულტურის განვითარებაზე და როგორი მიდგომები აქვთ ლიდერებს, რათა ორგანიზაციაში ჩამოყალიბდეს ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურა, ჩატარდა დასაქმებულთა და ხელმძღვანელ პირთა კვლევა საქართველოში მოქმედ კერძო და საჯარო ორგანიზაციებში. დასაქმებულთა გამოკითხვისთვის შეიქმნა ღია და დახურული ტიპის კითხვარი.

კვლევის ობიექტი იყო საქართველოში მოქმედი სხვადასხვა კერძო და საჯარო სექტორის ორგანიზაციის ხელმძღვანელი პირები და დასაქმებულები (განათლება, საბანკო სექტორი, კერძო და საჯარო სამსახურები, წარმოება, მარკეტინგი და ა.შ.).

კვლევა ანალიზისთვის. საჭირო მონაცემების შეგროვება მოხდა სტრუქტურირებული კითხვარის საფუძველზე. კითხვარი შედგებოდა ღია და დახურული კითხვებისგან.

კითხვარის ლინკი გადაეგზავნა სხვადასხვა სფეროში დასაქმებულ პირებს გუგლფორმის გამოყენებით. მიღებული პასუხები დეტალურად იქნა შესწავლილი და გაანალიზებული.

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში კითხვარის საშუალებით გამოკითხა სხვადასხვა სფეროში დასაქმებული 50 თანამშრომელი და 8 ხელმძღვანელი პირი.

რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი ყველა წესის დაცვით გადაეგზავნა სხვადასხვა ორგანიზაციაში დასაქმებულ პირებს. კითხვარი „რა ფაქტორები უწყობს ხელს ორგანიზაციული კულტურის განვითარებას“, შეავსო 50-მა დასაქმებულმა. კითხვარში მოცემულ დებულებებზე პასუხის გაცემა დაგვეხმარა, გაგვეანალიზებინა ორგანიზაციული კულტურის განვითარების ხელშეწყობი ის ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც ჯანსაღ ორგანიზაციულ კულტურას ქმნის და მიიღწევა სამუშაოს შესრულების ხარისხი.

გამოკითხულ რესპოდენტთა უმრავლესობა ორგანიზაციული კულტურის განვითარების ხელშეწყობ ფაქტორებად ასახელებს სამართლიანობის განცდას ჯანსაღ და კომფორტულ სამუშაო გარემოში, გუნდის შიგნით თანამშრომლობას, კარგ ანაზღაურებას, აღიარებას და წახალისებას. ორგანიზაციაში დიდი ყურადღება ექცევა ისეთი აქტივობებს, როგორცაა გუნდის შეკვრის აქტივობა. მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციაში

მხარდაჭერილია ყველა ინიციატივა თუ იდეა და ორგანიზაციის თანამშრომლებს სტაბილურობის განცდა აქვთ. დასაქმებულები და მათ შორის ხელმძღვანელი პირები ერთ-ერთ მხარდამჭერ ფაქტორად ასახელებენ ჯანსაღ და სასურველ სამუშაო გარემოს, ხოლო ორგანიზაციული კულტურის მხარდამჭერ ფაქტორებად – თანამშრომელთა ჩართულობას, იდეების მხარდაჭერას, ყველა დასაქმებული პირისა და პოზიციის მნიშვნელობის დაფასებას, ჯანსაღი კომუნიკაციის დამყარებას, ნდობის ფაქტორის ამღლებას. ასევე, ქცევის საუკეთესო განმსაზღვრელია შესაძლო წახალისება, მატერიალური და არამატერიალური ჯილდო. ხელმძღვანელი პირების გამოკითხვიდან გამომდინარე, გამოვლინდა, რომ ორგანიზაციებში არ არის შემუშავებული შეფასების გამჭვირვალე სისტემა, თუმცა სამომავლოდ იგეგმება.

კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, ასევე გამოიკვეთა, რომ გამოკითხულ ორგანიზაციებში არ არის შემუშავებული პერსონალის პროფესიული განვითარების გეგმა.

კითხვაზე, როგორც ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, თქვენი ორგანიზაციის მაგალითზე, ორგანიზაციული კულტურის განვითარების რომელ თანამედროვე მიდგომას გამოყოფდით? ძირითადად დასახელდა კორპორატიული ღონისძიებები, პოზიტიური ურთიერთობები, ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის ხელშეწყობი პროგრამები, თანამშრომლებზე გულწრფელი ზრუნვა, აღიარება, წახალისების მამოტივირებელი ფაქტორები. აღმოჩნდა, რომ გამოკითხული ორგანიზაციების 50%-ში არ არის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური HR, თუმცა ხელმძღვანელები ამ სამსახურის სა-

ჭიროებას ასახელებენ. მათი აზრით, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური გეგმავს და კოორდინაციას უწევს ისეთ აქტივობებს, რაც ხელს შეუწყობს ორგანიზაციული კულტურის განვითარებას. ადამიანური რესურსების პოლიტიკის სტრუქტურა გავლენას ახდენს კორპორატიულ კულტურაზე.

რა კონკრეტული ღონისძიებები უნდა განხორციელდეს თანამშრომლების კმაყოფილების სასურველი მიმართულებით შესაცვლელად? უნდა შემუშავდეს მეტი წამახალისებელი პროგრამები, თანამშრომელმა უნდა დაინახოს მისი განვითარების პერსპექტივა და სახელფასო დანამატი ან პრემია, შეეუქმნათ პოზიტიური სამუშაო გარემო, გამოვიყენოთ და დავნერგოთ თანამშრომელთა წახალისება.

კითხვარის გაანალიზების შედეგად გამოიკვეთა, რომ საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული ადამიანების უმეტესობა დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს სამუშაოს ისეთ მახასიათებლებს, როგორცაა ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურა, კომფორტული სამუშაო გარემო, თანამშრომელთა შორის კარგი ურთიერთობები, ორგანიზაციული კულტურის განვითარების მხარდამჭერი ფაქტორები, თანამშრომელთა ჩართვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, სამართლიანობის განცდა, აღიარებისა და წახალისების აქტივობა, თანამშრომელთა შორის ჯანსაღი, დადებითი ურთიერთობა, კარგი ანაზღაურება, გუნდის შეკვრის აქტივობა, პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა.

როგორც მოცემული კვლევიდან ჩანს, ორგანიზაციები და ორგანიზაციის ლიდერები/ხელმძღვანელი პირები ზრუნავენ თანამშრომლების მოტივაციის ამღლებაზე (ხელფასის მომატება, ბონუსი, ჯილდო, სიტყვიერი შექება, ტრენინგებისა და პრო-

ფესიული კურსების დაფინანსება), ცდილობენ დასაქმებულებს შეუქმნან კომფორტული სამუშაო გარემო. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ორგანიზაციებში პრობლემას ქმნის აზრის თავისუფლად გამოხატვის შესაძლებლობა და ხშირად საკუთარ შეხედულებებზე უარის თქმა უწევთ თანამშრომლებს, რაც ხელს უშლის ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის დამკვიდრებას. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ხელმძღვანელებმა შეიმუშაონ ისეთი ღონისძიებები, რომ თანამშრომლები მუდამ მოტივირებული და დაინტერესებული იყვნენ სამუშაო გარემოთი და ჩართონ თანამშრომლები ცვლილებების პროცესში. ეს, რა თქმა უნდა, მხოლოდ ერთი და ძირითადი მოდელია, რომელიც გთავაზობთ იდეალურ ჩარჩოს, როგორ მიიღწევა ძლიერი ორგანიზაციული კულტურა თანამშრომლების განვითარებისა და ჩამოყალიბებისთვის. ბევრმა კომპანიამ ეს აღიარა და მიიღო, რითაც აიხსნება კომპანიებში მიმდინარე კულტურული ცვლილება.

დასკვნა

თეორიული არგუმენტებისა და კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის დანერგვა ორგანიზაციის მართვის ერთ-ერთი ძირითადი მიდგომაა.

როდესაც ორგანიზაციის ხელმძღვანელები და ლიდერები იკვლევენ თანამედროვე მიდგომებს და აქვთ მკაფიო ხედვა, თანამშრომლების გაძლიერებისა და პოზიტიური სამუშაო გარემოს ხელშეწყობის მიზნით, იყენებენ სხვადასხვა მამოტივირებელ აქტივობს, რაც ხელს უწყობს ძლიერი ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბებას, თანამშრომლების მოტივაციასა და შრომით კმაყოფილებას.

რეკომენდაცია

- არსებული ორგანიზაციული კულტურის ხელშეწყობი პროგრამები და მიდგომები გადასახედია და განახლებას საჭიროებს;
- სასურველია თანამშრომელთა სწავლების, პროფესიული განვითარებისა და ტრენინგის სისტემის დანერგვა;
- მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს უფრო მეტ თანამშრომელთა სამოტივაციო პროგრამებს, რაც გავლენას მოახდენს ორგანიზაციის წარმატებულ საქმიანობაზე;
- კარგი იქნება, თუ ორგანიზაციები დანერგავენ ცვლილების შედეგების შეფასების სისტემას, რათა მნიშვნელოვანი ხარვეზები გამოავლინონ ცვლილებების განხორციელებისას, ასევე კომუნიკაციის მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა.

ლიტერატურა

1. Chkheidze, N. (2016). *Leadership and organizational culture in the management system*. Tbilisi: Caucasus International University. (In Georgian);
2. Paichadze, N. (2018). *Human resources management*. (In Georgian);
3. Ramishvili, B. (2013). *Strategic Management*. (In Georgian);
4. Uznadze, D. (1964). *General psychology*. Tbilisi: Georgian National Academy of Sciences. (In Georgian);
5. Armstrong, M., Taylor, S. (2020). *Human resource management manual*. Tbilisi: Palitra.;

6. Reder, A. (2018). *Initiation of Change Processes in the Higher Education Sector – Action Concept for Shaping Organizational Culture*. Germany, Kaiserslautern: Technical University of Kaiserslautern. (In German);
 7. Hans, P. M. (2020). *Leadership in a changing economic and social context*;
 8. Friebe, J. (2005). *Characteristics of company-related learning cultures and their influence on the skills of employees*. Germany, Heidelberg: Heidelberg University. (In German);
 9. Jost, H. R. (2003). *Corporate culture: how soft factors become hard facts*. Zürich: Orell Füssli. (In German);
 10. Greßer, K., Freisler, R. (2017). *Lead agilely and successfully. New leadership skills: Develop your leadership personality with an agile mindset and methods*. (In German);
 11. Hölzl, R. (2019). *Crash course in employee management*. Germany, Freiburg: Haufe. (In German);
 12. Toliashvili, P. (2009). *Three peculiarities of the Georgian strategy*. Retrieved from: <http://strategy.ge/2009/03/31/georgian-strategy/> (In Georgian);
 13. Moritz. (n.d). *Modern Corporate Culture: Sustainable Corporate Development*. Retrieved from: <https://www.moritzconsulting.de/moderne-unternehmenskultur-nachhaltige-unternehmensentwicklung/>
-

UDC 316,3

SCOPUS CODE 1407

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2024-2-101-108>

Facilitating Factors for the Development of Organizational Culture and Modern Approaches

Natia Kiladze Department of Public Administration and Electronic Business, Georgian Technical University, Georgia, 0160, Tbilisi, 77, M. Kostava str.
E-mail: kiladze.natia@gtu.ge

Zaza Sopromadze Department of Business Administration, Georgian Technical University, Georgia, 0160, Tbilisi, 77, M. Kostava str.
E-mail: zaza.sopromadze@gtu.ge

Reviewers:

B. Sherazadishvili, Academic Doctor, Associate Professor, Faculty of Business Technologies, GTU
E-mail: b.sherazadashvili@gtu.ge

N. Rusadze, Associate Professor, Faculty of Business, Law and Social Sciences, Akaki Tsereteli Kutaisi State University
E-mail: nana.rusadze@atsu.edu.ge

Abstract. Organizational culture development, focusing on facilitating factors and modern approaches within Georgian organizations is an important factor. Organizational culture holds fundamental importance for organizational functioning, influenced by decisive factors extending beyond the economic sphere into social and political contexts. Consequently, organizations must address these external influences positively in today's world.

The development and implementation of organizational culture are crucial for the long-term success and sustainable growth of an organization. However, the concrete execution of these processes often encounters challenges. Over time, leaders increasingly recognize the significance of fostering a healthy organizational culture for successful operation, necessitating the exploration of new, modern approaches and their implementation.

The factors and support programs contributing to the establishment of organizational culture are qualification enhancement programs, human resources management strategies, team-building initiatives, and motivational activities and events. Special attention is given to employee evaluation systems, which significantly impacts employee motivation and offers a comprehensive view of employee performance.

The integration of modern technology in organizations has brought significant changes in traditional operational methods, facilitating a new level of organizational management. Different models of organizational culture and the methods, strategies, and enabling factors that support their development are explored in the article, even though there isn't a single model for fostering organizational culture that meets the needs of all organizations in terms of content, roles, and functions.

Keywords: approaches; factors; human resource management; organizational culture; programs; supporting; team building; trainings.

განხილვის თარიღი 28.02.2024

შემოსვლის თარიღი 28.02.2024

ხელმოწერილია დასაბეჭდად 10.06.2024