

ლიდერობა მენეჯმენტის ერთ-ერთი ფუნქციაა?

მირონ ბულუში

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი

სტატიაში განხილულია: მენეჯმენტის (მართვის) საბაზო ფუნქციების შესახებ უცხოელი და ქართველი მკვლევარების მოსაზრებები. ავტორი იზიარებს იმ მკვლევართა შეხედულებებს, რომლებიც თვლიან, რომ დაგეგმვა, ორგანიზება და კონტროლთან ერთად მოტივაციაა მენეჯმენტის (მართვის) კიდევ ერთი საბაზო ფუნქცია და არა ლიდერობა. ავტორის აზრით ლიდერი და ლიდერობა ეფექტიანი მართვის საერთო საფუძველია, მისი უმთავრესი განმაპირობელი ფაქტორია, რომელზეც მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული არამხოლოდ მენეჯმენტის (მართვის) ერთ-ერთი ფუნქციის-მოტივაციის, არამედ, ოთხივე საბაზო ფუნქციის ეფექტიანად განხორციელება, ასევე მართვისადმი მიდგომების, მართვის პრინციპებისა და მეთოდების ეფექტიანად გამოყენებაც.

საკვანძო სიტყვები: ლიდერი და ლიდერობა; მენეჯმენტის (მართვის) ფუნქციები; მენეჯერი და ლიდერი; მოტივაცია.

ლიდერი და ლიდერობა მეტად რთული, მრავალსაუკეთესო და ფართოდ გამოყენებადი ცნებებია. არ არსებობს საზოგადოებრივი ცხოვრების სფერო სადაც, ეს ცნებები, ამა თუ იმ კონტექსტში არ გამოიყენებოდეს. ალბათ, ამიტომაც არის, რომ ლიდერის ან ლიდერობის შესახებ ერთიანი და სრულად ჩამოყალიბებული განმარტება არ არსებობს. ლიდერი და ლიდერობა, დიდი ხანია, მართვის თეორიითა და პრაქტიკით დაინტერესებული მკვლევარებისთვისაც მნიშვნელოვანი თემაა. წინამდებარე სტატიის მიზნიდან გამომდინარე ვერ შევუდგებით ლიდერობის შესახებ არსებული ადრეული, სიტუაციური ლიდერობის, ან ლიდერობისადმი თანამედროვე მიდგომების, კონცეფციებისა თუ თეორიების ანალიზს, მხოლოდ იმას აღვნიშნავთ, რომ ლიდერის ცნება მიმდევრების არსებობას გულისხმობს, რაც მისთვის დამახასიათებელი თვისებების, მათ შორის ინტელექტუალური მახასიათებლების (ნიჭიერება, განათლებულობა, პროფესიონალიზმი, ლოგიკური აზროვნება, წინადახედულობა, შორსმჭვრეტელობა, ქარიზმატულობა, ინტუიციური შეგრძნებები, და ა.შ.), პიროვნული ნიშნების (ინიციატივიანობა, ინოვაციურობა, ენერგიულობა, შემოქმედებითობა, პატიოსნება, თავდაჯერებულობა, მტკიცე ნებისყოფა, პრინციპულობა, გაწონასწორებულობა, პასუხისმგებლობის გრძნობა, მიზნების მისაღწევად დაუოკებელი სწრაფვა, დამოუკიდებლობა, კოლეგიალურობა, ამბიციურობა და ა.შ.), შეძენილი უნარ-ჩვევების (ადამიანების შეცნობის, მთავარისა და მეორეხარისხოვანის გარჩევის უნარი, ტაქტიანობა და დიპლომატიურობა, პოპულარობისა და პრესტიჟის მოპოვებისა და ამაღლების უნარი, გუნდური საქმიანობის უნარი, თვითშემეცნებისა და თვითგანვითარების უნარი, იუმორის გრძნობა და ა.შ.) სწორად და მართებულად გამოყენებით მიიღწევა.

საინტერესოა ლიდერისა და მენეჯერის საქმიანი თვისებების შედარება. სხვადასხვა კვლევით დადგენილია, რომ მენეჯერი უპირატესად ადმინისტრატორია, ლიდერი კი ინოვატორი, მენეჯერი-ავალებს, ლიდერი კი შთააგონებს, მენეჯერი ეყრდნობა არსებულ სისტემას, ლიდერი კი რეალობას, მენეჯერი ახორციელების სხვების მიერ დასახულ მიზნებს, ლიდერი კი თვითონ განსაზღვრავს მიზნებს და ა.შ.

არსებობს მოსაზრება, რომ ლიდერობისათვის აუცილებელი არაა პირი ორგანიზაციაში ფლობდეს რაიმე თანამდებობას (არაფორმალური ლიდერობა), გვხვდება საპირისპირო მოსაზრებაც, რომ ლიდერი თანამდებობასთან ერთად მოიაზრება (ფორმალური ლიდერობა). სხვებთან ერთად ამ უკანასკნელის მხარდამჭერია ს. რობინსი და მ. კოულტერი, რომლებიც აღნიშნავენ, რომ „ლიდერი ისეთი ადამიანია, რომელსაც შეუძლია სხვებზე გავლენის მოპოვება და აქვს მენეჯერული უფლებამოსილებანი [14, გვ.667] რა თქმა უნდა, მისასაღებელია თუ მენეჯერი თანამდებობასთან ერთად ლიდერის ზემოაღნიშნულ თვისებებსაც სრულად ფლობს. სამწუხაროდ, პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ მენეჯერების არცთუ მცირე ნაწილი ვერ ფლობს, მათი გარკვეული რაოდენობა მხოლოდ ნაწილობრივ ფლობს ლიდერის თვისებებს, ნაწილი კი ძირითადად, ადმინისტრირებით შემოიფარგლება. ამ ფონზე, ვფიქრობთ, საკმაოა ზოგიერთი ავტორის მიერ ჩამოყალიბებული მართვის საბაზო ფუნქციები, სადაც ლიდერობა წარმოდგენილია ერთ-ერთი ფუნქციის სახით.

მენეჯმენტის (მართვის) ფუნქციების სწორად ფორმულირება, ჩვენი აზრით, ძალზე მნიშვნელოვანია სტუდენტებისათვის, განსაკუთრებით კი ბაკალავრებისათვის (მაგისტრანტებსა და დოქტორანტებს, მათი ცოდნის დონისა და საგანმანათლებლო პროგრამებიდან გამომდინარე მეტი შესაძლებლობა აქვთ, თვითონვე ღრმად ჩაწვდნენ საკითხის არსს), რადგან, ამ სფეროში არსებული განსხვავებული ინტერპრეტაციები მათ დაბნეულობას იწვევს და ხელს უშლის მყარი ცოდნის ჩამოყალიბებასა და ლოგიკური აზროვნების განვითარებას.

მენეჯმენტის (მართვის) ფუნქციებისადმი დაინტერესება დაახლოებით 100 წლის წინათ გამოიკვეთა, მაგრამ, ვფიქრობთ, რომ მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი საკითხი დაზუსტება-სრულყოფას დღესაც საჭიროებს. იგი ეხება მენეჯმენტის (მართვის) ძირითადი ან საბაზო ფუნქციების განსაზღვრას და მათი ზედმეტად დანაწილებისგან უარის თქმას, ზოგიერთი ფუნქციის არსისა და მნიშვნელობის დაზუსტება-სა და ა.შ. ეს საკითხი დეტალურად განხილული გვაქვს სტატიაში „მართვის ფუნქციების მართებულად გაგებისათვის“ [5, გვ.246-250] ამიტომ, აქ მხოლოდ იმ განმარტებებზე გავამახვილებთ ყურადღებას, რომლებიც აუცილებელია სადისკუსიო საკითხის სწორად გასაგებად.

ა. ფაიოლის მიერ 1916 წელს გამოაქვეყნებულმა ნაშრომმა - „სამრეწველო საწარმოს საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები: დაგეგმვა, ორგანიზება, ბრძანებების გაცემა, კოორდინირება, კონტროლი“ [14, გვ.11], შეიძლება ითქვას გარდატეხა შეიტანა მენეჯმენტის (მართვის) ფუნქციების ჩამოყალიბებაში, თუმცა, ამ მხრივ, განსხვავებული აზრი დღესაც არსებობს. კერძოდ:

- მესკონის, ალბერტისა და ხედოურის მიხედვით „მართვა არის დაგეგმვის, ორგანიზაციის მოტივაციისა და კონტროლის პროცესი, რომელიც აუცილებელია ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად“ [12, გვ.38];
- სტივენ რობინსი და მერი კოულტერი მიიჩნევენ, რომ მენეჯმენტის ფუნქციებია: „დაგეგმვა, ორგანიზაცია, ლიდერობა და კონტროლი“ [14, გვ.10,11 და სხვაგან];
- რ. დაფტის აზრით „მენეჯმენტი ესაა ორგანიზაციის მიზნების ეფექტიანი და მწარმოებლური მიღწევა დაგეგმვის, ორგანიზაციის, ლიდერობის (ხელმძღვანელობის) და კონტროლის მეშვეობით“ [10, გვ.18].

მართვის (მენეჯმენტის) საკითხზე ქართულ ენაზე გამოცემული სახელმძღვანელოების, დამხმარე სახელმძღვანელოების თუ ლექციების კურსის გაცნობის შედეგად ნებისმიერი დაინტერესებული სპეციალისტი შეიძლება დარწმუნდეს, რომ მათი ავტორების უმრავლესობაზე აშკარაა მენეჯმენტის უცხოელი სპეციალისტების ნაშრომების გავლენა. მაგალითად, ქართულ ენაზე გამოცემულ მენეჯმენტის (მართვის) სახელმძღვანელოებსა თუ ლექციების კურსში გადმოცემული ძირითადი საკითხების (მათ შორის მართვის ფუნქციების) შინაარსიდან ნათლად იკვეთება ესა თუ ის ავტორი რომელი უცხოელი სპეციალისტის მოსაზრებებს იზიარებს.

ე. ბარათაშვილი და ლ. თაკალანძე მართვის ფუნქციებს სხვადასხვა ნიშნით ყოფენ. მათი აზრით, არსებობს მართვის ტექნიკური ფუნქცია, ფინანსური ფუნქცია, ადმინისტრაციული ფუნქცია და ა.შ. ადმინისტრაციული ფუნქციებია: დაგეგმვა, კოორდინაცია, სტიმულირება და კონტროლი [1, გვ.140]

შ. მაჭავარიანი მიიჩნევს, რომ „მართვის ფუნქციები: „დაგეგმვა, ორგანიზება, მოტივაცია, კონტროლი და კოორდინაცია წარმოადგენს მენეჯმენტის საფუძვლების საკვანძო თემებს“ (2, გვ.92);

გ. შიხაშვილის და კ. რუსიძის მოსაზრებით „მენეჯმენტში ხელმძღვანელობის სისტემა აგებულია მენეჯმენტის ოთხი ფუნქციის საფუძველზე, ესენია: დაგეგმვა, ორგანიზაცია, ხელმძღვანელობა და კონტროლი“ [6, გვ.7];

მ. ტულუში და ნ. ყირიმლიშვილი [4, გვ.39], გ. შუბლაძე, ბ. მდებრიშვილი და ფ. წოწკოლაური [7, გვ.46] მ. ხარხელი და გ. ქეშელაშვილი [8, გვ.37], თ. ხომერიკი [9, გვ.42] და სხვები მართვას განიხილავენ როგორც პროცესს, რომელიც შედგება ერთმანეთთან დაკავშირებული „დაგეგმვის, ორგანიზაციის, მოტივაციისა და კონტროლის ფუნქციებისაგან“.

მიუხედავად იმისა, რომ ეკონომიკურ ლიტერატურაში მართვის ძირითადი (საბაზო) ფუნქციების შესახებ სრული თანხმობა არ არსებობს, მაინც შეიძლება ითქვას, რომ ავტორთა უმრავლესობა მხარს უჭერს იმ კლასიფიკაციას, რომლის მიხედვით მართვის (მენეჯმენტის) ფუნქციებია: დაგეგმვა, ორგანიზაცია, მოტივაცია და კონტროლი. მაგრამ, რადგან ამ ფუნქციების განსხვავებული ინტერპრეტაციები (თანაც, მსოფლიოში აღიარებული სპეციალისტების მიერ) არსებობს, საჭიროა მათი განხილვა და შეფასება.

რ. დაფტი, ლიდერობა - ხელმძღვანელობის ფუნქციაში გულისხმობს მენეჯერის გავლენის ზრდას მომუშავეთა მოტივაციის ასამაღლებლად, რომელიც ორგანიზაციის მიზნების მიღწევის მნიშვნელოვანი პირობაა. ასევე, იმას, რომ ყველა თანამშრომელი იზიარებს ორგანიზაციის მიზნებს, ფასეულობებს, კულტურას და ერთობლივი საქმიანობით იღწვის მაღალი შედეგების მისაღწევად. [10, გვ.20]. ჩვენ ვიზიარებთ იმ მკვლევართა მოსაზრებას, რომლებიც თვლიან, რომ „ხელმძღვანელი“ და „მმართველი“, „ხელმძღვანელობა“ და „მართვა“ ძირითადად იდენტური ცნებებია. აქედან გამომდინარე მართვის ერთ-ერთი ფუნქცია ხელმძღვანელობა ანუ მართვა ვერ იქნება.

ჩვენ მართებულად მივიჩნევთ მესკონის, ალბერტის, ხედოურისა და სხვების მოსაზრებას, რომ „ეფექტიანი ხელმძღვანელობის გარეშე შეუძლებელია ეფექტიანად შესრულდეს დაგეგმვის, ორგანიზების, მოტივაციისა და კონტროლის ფუნქციები“ [12, გვ.463]. მაშასადამე, ეფექტიანი ხელმძღვანელობა არის ეფექტიანი მართვის საერთო საფუძველი, მისი განხორციელების უმნიშვნელოვანესი საშუალება, რომლის წარმატებით გამოყენებაზე მთლიანად არის დამოკიდებული არამხოლოდ ეფექტიანი მოტივაციის, არამედ, სხვა ძირითადი ფუნქციების (დაგეგმვის, ორგანიზებისა და კონტროლის) განხორციელება.

იმის გათვალისწინებით რომ, ამჟამად, ი.ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტზე „მენეჯმენტის საფუძვლების“ კურსის შესასწავლად სწორედ ს. რობინსისა და მ. კოულტერის „მენეჯმენტის“ ელექტრონული ვერსიის ქართული თარგმანი გამოიყენება [14], მასზე დეტალურად შევჩერდებით და ზემოაღნიშნული ავტორების მიერ მოტივაციის ფუნქციის ლიდერობის ფუნქციით ჩანაცვლების მიზანშეწონილობაზე გავამახვილებთ ყურადღებას.

თავიდანვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ ს.რობინსი და მ. კოულტერი, (ასევე რ.დაფტიც) ლიდერობისა თუ ხელმძღვანელობის ფუნქციების განხილვისას მოტივაციის საკითხებს არა თუ უგულველყოფენ არამედ განსაკუთრებულ ყურადღებასაც კი უთმობენ. ეს, მათ მიერ შექმნილ სახელმძღვანელოებში განხილული მოტივაციის საკითხების ჩამონათვალიდანაც კარგად ჩანს. ისინი დეტალურად განიხილავენ მოტივაციის არსსა და მნიშვნელობას, მოტივაციის ადრინდელ და თანამედროვე თეორიებს, მოტივაციის თანამედროვე სხვა აქტუალურ საკითხებს, მაღალნაყოფიერი შრომის წამახალისებელი პროგრამების დამუშავების მნიშვნელობასა და ა.შ. მართალია, ისინი, მოტივაციას მართვის ძირითად (საბაზო) ფუნქციად არ თვლიან, მაგრამ მიიჩნევენ რომ ხელმძღვანელები, მათი საქმიანობის ნებისმიერ ეტაპზე, აუცილებელია იყენებდნენ ცოდნას მოტივაციის შესახებ.

ს. რობინსისა და მ. კოულტერის აზრით „როდესაც მენეჯერები ახდენენ დაქვემდებარებულების მოტივირებას, ეხმარებიან მათ სამუშაო ჯგუფში კონფლიქტების მოგვარებაში, გავლენას ახდენენ ინდივიდებსა და გუნდებზე მუშაობის პროცესში, არჩევენ კომუნიკაციის ყველაზე ეფექტურ ხერხებს ან აგვარებენ მომუშავეთა ქცევასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, ისინი ახორციელებენ ლიდერობას“ [14, გვ.11]. ჩვენთვის გაუგებარია, ყველა ზემოაღნიშნული მოქმედება ლიდერებთან ერთად რატომ არ შეიძლება შესრულონ მენეჯერებმა. ამას, არც ს.რობინსი და მ.კოულტერიც უარყოფს. ისინი აცხადებენ, რომ „ყველა მენეჯერს უნდა შეეძლოს მომუშავეების მოტივირება [14, გვ.606]. ვფიქრობთ, რომ ეს შესაძლებელია და პრაქტიკაში არაერთი მაგალითი არსებობს იმისა, რომ ნიჭიერი და თავიანთი საქმის კარგად მცოდნე მენეჯერები ამ მიმართულებებით მნიშვნელოვან წარმატებებსაც აღწევენ.

საკამათო არ უნდა იყოს, რომ ყველა მენეჯერი ლიდერის ზემოაღნიშნული თვისებებს ვერ ფლობს, ანუ ლიდერი არაა და ვერც მომავალში შეიძლება გახდეს, ამიტომ ისმის კითხვა ლიდერის თვისებების არმქონე მენეჯერებმა, როგორ უნდა შესრულონ ლიდერის ფუნქცია?. არადა, ლიდერული თვისებების არმქონე მენეჯერების არსებობას არც ს. რობინსი უარყოფს. ს. რობინსისა და ტ. ჯაჯის ავტორობით გამოცემულ სახელმძღვანელოში „ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები“ ხაზგასმითაა აღნიშნული, რომ „ყველა ლიდერი არ არის მენეჯერი და არც ყველა მენეჯერი არის ლიდერი. ორგანიზაციის მიერ მენეჯერებისათვის გარკვეული ოფიციალური უფლებების მინიჭება არ არის იმის გარანტია, რომ ისინი ეფექტურ ლიდერობას შეძლებენ [3, გვ. 226]. გარდა ამისა, ს. რობინსისა და მ. კოულტერის „მენეჯმენტის“ ზემოაღნიშნულ სახელმძღვანელოში მოტანილია კვლევის შედეგები, რომლის მიხედვითაც მენეჯერების არცთუ დიდ ნაწილს შეიძლება ქონდეს ლიდერობის პრეტენზია. „სავარაუდოდ მენეჯერთა 15 პროცენტი წმინდა წყლის ლიდერია, კიდევ 15 პროცენტი ვერასოდეს შეძლებს გუნდის ლიდერობას, ვინაიდან ეს ეწინააღმდეგება მათ პერსონალურ თვისებებს. შუაში მყოფ უზარმაზარ ჯგუფს (ანუ 70%-ს, მ.ტ.) გუნდის მართვის უნარი არ გააჩნიათ, მაგრამ შეუძლიათ ამის სწავლა [14, გვ.658]. თუ ჩავთვლით, რომ მათი (ანუ დანარჩენი 70 პროცენტის მ.ტ.) ნახევარი მაინც შეძლებს ლიდერული თვისებების შეძენას და ასეთ სურათს მივიღებთ: სავარაუდოდ, მენეჯერების მხოლოდ 50 პროცენტი (15+35) ფლობს ეფექტური ლიდერის თვისებებს.

ამ ფონზე, კითხვაზე: არის თუ არა ყველა მენეჯერი ლიდერი? - რობინსისა და კოულტერის პასუხი - „ვინაიდან ლიდერობა მენეჯმენტის 4 ფუნქციიდან ერთერთია, მაშინ დიახ, იდეაში ყველა მენეჯერი უნდა იყოს ლიდერი“ [14, გვ. 644] - ვფიქრობთ, საინტერესო, მაგრამ დაუსაბუთებელია. აქ, სასურველობა რეალობადაა აღიარებული, რაც არასწორია. ვფიქრობთ, საკუთარი ერთი საკამათო მოსაზრების (ამ შემთხვევაში, ლიდერობის მენეჯმენტის ფუნქციად აღიარების) საკუთარივე მეორე მოსაზრების (რომ მენეჯერები უნდა იყვნენ ლიდერები) არგუმენტად მოყვანა მართებული არ უნდა იყოს.

„იდეაში ყველა მენეჯერი უნდა იყოს ლიდერი“, ერთი შეხედვით საკამათო არაა, მაგრამ სანამ ეს ასე არაა (არადა, არც ახლო მომავალში შეიძლება იყოს), მანამდე რეალობა უნდა ვაღიაროთ.

მაშასადამე, იმის გამო, რომ მენეჯერების დიდი ნაწილი ვერ ფლობს ეფექტიანი ლიდერის თვისებებს (უნარებს) მიზანშეწონილია ყველა მათგანისათვის ლიდერის ფუნქციის შესრულების დაკისრება. და აქედან გამომდინარე ვეთანხმებით მესკონს, ალბერტს, ხედოურს და სხვა ავტორებს, რომლებიც თვლიან, რომ მართვის ფუნქციაა მოტივაცია და არა ლიდერობა [12, გვ. 28].

ზემოაღნიშნული მოსაზრებების გაცნობის შემდეგ საჭიროდ მივიჩნევთ, ხაზგასმით დავაფიქსიროთ ჩვენი პოზიცია მართვის პროცესში ლიდერისა და ლიდერობის როლისა და მნიშვნელობის შესახებ. პირდაპირ შეიძლება ითქვას, რომ მენეჯმენტის (მართვის) თეორია და პრაქტიკა მათ გარეშე წარმოუდგენელია. ყველა მენეჯერი ლიდერი არ არის (და ვერც მომავალში იქნება), მაგრამ ეს სრულიადაც არ ნიშნავს, რომ ყველა მენეჯერი არ ეცადოს გახდეს ნამდვილი ლიდერი და ეს საჭიროა, მენეჯმენტის (მართვის) არა ერთი რომელიმე ფუნქციის, არამედ, მთლიანად მართვის მეტად რთული პროცესის განსახორციელებლად.

ლიდერებმა, ისევე, როგორც „მოტივაციის“ შემთხვევაში, „დაგეგმვის“ ფუნქციის (და სხვა ფუნქციების) განხორციელების პროცესშიც მნიშვნელოვანი როლი უნდა შეასრულონ, რათა ზედმიწევნით სწორად იქნეს შეფასებული ორგანიზაციის შიგა და გარე გარემო, მისი ძლიერი და სუსტი მხარეები, შესაძლებლობები და საფრთხეები და განსაზღვრულ იქნეს განვითარების სწორი მიმართულებები. შემდეგ კი ეფექტიანი ორგანიზების, მოტივაციისა და კონტროლის პროცესის განხორციელების შედეგად რეალიზებულ იქნეს ორგანიზაციის მიერ დასახული მიზნები. ყველას კარგად უნდა ახსოვდეს, რომ მენეჯმენტის (მართვის) ფუნქციების ეფექტიანად განხორციელება, მათ შორის პერსონალის ეფექტიანი მოტივაცია ლიდერების მხოლოდ პიროვნული თვისებებით განპირობებული არაა და ამისათვის, ზემოაღნიშნულთან ერთად, აუცილებელია ორგანიზაციაში არსებობდეს შესაბამისი გარემო პირობები (ტექნიკური და ტექნოლოგიური ბაზა, ეფექტიანი შრომის წახალისების სისტემა და მისი განხორციელების შესაძლებლობები, კარგი სამუშაო გარემო და ა.შ.), რაც კიდევ ერთხელ ამტკიცებს იმას, რომ ეფექტიანი მენეჯმენტი (მართვა) მისი ყველა ფუნქციის, მართვისადმი მიდგომებისა და მართვის მეთოდების ერთობლივი და ეფექტიანი გამოყენებით მიიღწევა, რაც მმართველებში ლიდერის თვისებების მუდმივი ზრდის გარეშე შეუძლებელი იქნება.

ამჟამად, როცა ფართოდ განვითარდა გუნდური საქმიანობა, განსაკუთრებული ყურადღება ენიჭება გუნდის წევრების მიერ ლიდერისადმი ნდობის განმტკიცებას. არსებობს ლიდერობის ნდობის კონცეფციის ხუთი განზომილება, ესენია: პრინციპულობა, კომპეტენტურობა, სიმტკიცე, ლოიალურობა, გახსნილობა. [14, 661]. პირდაპირ უნდა ითქვას, რომ ლიდერებისადმი ნდობის ხარისხის ამაღლება ოცდამეერთე საუკუნის უმნიშვნელოვანესი გამოწვევაა, რაც უნდა გაითვალისწინოს როგორც ტრანსფორმაციულ-ტრანზაქციულმა, ისე ქარიზმატულმა და შორსმჭვრეტელმა ლიდერებმა. მენეჯერების ლიდერებად ჩამოყალიბების პროცესი მეტად რთულია. როგორც აღვნიშნეთ, ყველა მენეჯერი შეიძლება ვერ გახდეს ეფექტური ლიდერი, მაგრამ ყველა მენეჯერი ვალდებულია მაქსიმალური ძალისხმევა გამოავლინოს ამ მიზნის მისაღწევად.

დასკვნა: მენეჯმენტის (მართვის) ძირითად, საბაზო ფუნქციებში „მოტივაციის“ ფუნქციის „ლიდერობით“ ჩანაცვლება (ს.რობინსი, მ. კოულტერი) მიზანშეუწონელია და მართვის ფუნქციების - „დაგეგმვის“, „ორგანიზების“, „მოტივაციისა“ და „კონტროლის“ სახით ჩამოყალიბების მართებულობა, ჩვენი აზრით, ეჭვს არ უნდა იწვევდეს. ლიდერი და ლიდერობა კი ეფექტიანი მართვის საერთო საფუძველია, რომელზეც მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული არამხოლოდ მენეჯმენტის (მართვის) ფუნქციების (და არა ერთი რომელიმე ფუნქციის, თუნდაც, მოტივაციის) ეფექტიანად განხორციელება, არამედ, მართვისადმი მიდგომებისა და მართვის მეთოდების ეფექტიანად გამოყენებაც.

ლიტერატურა:

1. ბარათაშვილი ე., თაკალანძე ლ., მენეჯმენტის საფუძვლები, თბ., 2010.
2. მაჭავარიანი შ. მენეჯმენტის საფუძვლები, თეორიები, კონცეფციები და პრაქტიკული მიდგომები. „მეგობრობა“, თბ., 2014.
3. რობინსი ს., ჯაჯი ტ. ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბ., 2009.
4. ტულუში მ., ყირიმლიშვილი ნ., მენეჯმენტი. „ინოვაცია“, 2011.
5. ტულუში მ., მართვის ფუნქციების მართებულად გაგებისათვის, აკადემიკოს პაატა გუგუშვილის დაბადებიდან 110-ე წლისთავისადმი მიძღვნილი საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენციის მასალების კრებულში: „ეროვნული ეკონომიკების მდგრადი განვითარების აქტუალური პრობლემები“, თბ., 2015 წ., (გვ., 246-250).
6. შიხაშვილი გ., რუსიძე კ., პროექტების მენეჯმენტი. „მერიდიანი“, თბ., 2010.
7. შუბლაძე გ., მღებრიშვილი ბ., წოწკოლაური ფ., მენეჯმენტის საფუძვლები. „უნივერსალი“, თბ., 2008.
8. ხარხელი მ., ქეშელაშვილი გ. მენეჯმენტის საფუძვლები. სახელმძღვანელო, „საჩინო“, თბ., 2013.
9. ხომერიკი თ., მენეჯმენტი. „ინოვაცია“, თბ., 2008.
10. Ричард Л. Дафт, Менеджмент. Питер, 2008.
11. Робинс С., Коултер М., Менеджмент. Москва, Санкт-Петербург-Киев, 2007 .
12. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. С англ. Под ред. Л.И. Евенко. – М., Дело, 2005.
13. Daft Richard L., New Era of Management. Vanderbilt University., Inc., 2010.
14. Robbins St. P., Coulter M., Management. Twelfth Edition, 2013, ქართული თარგმანის ელექტრონული ვერსია.

Is Leadership one of the function of Management?

Miron Tugushi

Doctor of Economics,

Associate Professor

Tbilisi State University

S u m m a r y

The author of the article shares the ideas of those researchers, who thought that motivation together with planning, organization and control is one the most basic functions of a management (governing) , but not leadership. It is underlined, that the supporters of replacement of motivation by leadership in basic functions of management pay especially great attention to motivation issues, but they do not admit it as an independent function.

By the author's opinion leader and leadership are common basis of effective governing and its main conditioned factor, on which implementation of not only one of the management function – motivation, but effective implementation of the four basic functions is significantly depended , as well as effective application of approaches to management, management principles and methods.

Key words: *leader and leadership; functions of management; manager and leader; motivation.*