



საქართველო - საზრანგებეთის
ერთობლივი უმაღლესი
სასწავლებელი ESM - თბილისი



ბიზნესიორისტიკა

ნაწილი I

ბიკევიორისტიკა

ნაწილი I

კონსპექტი ESM-თბილისის სტუდენტებისათვის

**ავტორები: ლევან გველესიანი
ლელა გიორგობიანი
ნიკა ნადირაშვილი**
რედაქტორი: აშირან ბაბუნაშვილი

**თბილისი
1992 წ.**

ლ. გველესიანი, ლ. გიორგობიანი, ნ. ნადირაშვილი.
ბიქვეიორისტიკა, ნაწილი I (კონსპექტი ESM-თბილისის
სტუდენტებისათვის) თბილისი, 1992 წ

© ESM-თბილისი, 1992

380077, თბილისი, ვაჟა ფშაველას გამზირი, 40

თავი 1

საზოგადოება და ჭკუფები

1. საზოგადოება შედგება ჭკუფებისაგან.

ისევე, როგორც ჭკუფები შედგება ადამიანებისაგან, საზოგადოება შედგება ჭკუფებისაგან. საზოგადოება შეიქმნება განხილული იქნას, როგორც იმ ურთიერთდაკავშირებული ჭკუფების ქსელი, რომელიც მიეკუთვნებიან ერთ კულტურას. საზოგადოება წარმოადგენს ერთ მთლიანობას, რომელიც განთავსებულია მოყვმიდ გეოგრაფიულ არეალში. ჭკუფები, რომლებსგანაც შედგება საზოგადოება, განსხვავდებიან ფუნქციებითა და სტრუქტურით.

საზოგადოების სხვადასხვა ჭკუფები მჭიდროდ არიან ერთმანეთთან დაკავშირებული. ისინი ქმნიან ერთობლიობას, რომელიც მიტია ვიდრე თითოეული მისი შემადგენელი ჭკუფი. ისევე, როგორც ჭკუფი არის უფრო მტეი და განსხვავებული რამ, ვიდრე მისი შემადგენელი ინდივიდების ჭამი, ასევე საზოგადოება - უფრო მტეი და განსხვავებულია, ვიდრე მისი შემადგენელი ჭკუფები.

2. ჭკუფებს აქვთ განსხვავებული ფუნქციები.

ყველა ჭკუფი მტე-რაკლებად სპეციალიზებულია. თუმცა ერთნი უფრო მრავალ ფუნქციას ასრულებენ, სხვები მთლიანად სპეციალიზებული არიან.

მაგალითად, ლტახს ინდუსტრიულ ქადაქში ერთმანეთდად გეიეტი, ლერი და აღმზრდელობითი ფუნქცია, აქისტია. მასში იზადებიან და აღმზრდებიან ბავშვები.

ჭკუფები ასრულებენ სხვა და სხვა ფუნქციებს: რედიგიურს, ეკონომიკურს, პოლიტიკურს, გასართობს და ა. შ.

3. ჭბუფები სივრცეში.

ზოგიერთი ჭბუფის არსებობა გულისხმობს მისი წევრების მოყმედ ადგილას უზიკურ არსებობას. მაგალითად, კაფეში, მაგიდასთან მოსაუბრე ოთხი ადამიანი შეადგენს ჭბუფს, რომლის არსებობაც გულისხმობს მისი წევრების რეალურ უზიკურ ყოფნას. არსებობს სხვა ტიპის ჭბუფებიც, რომელნიც არ მოითხოვენ მისი წევრების ამგვარ დასწრებას. კლასი კლასად რჩება მაშინაც, როცა მისი წევრები არდადაგებზე იმყოფებიან.

ამგვარად, ერთი ტიპის ჭბუფის არსებობისათვის აუცილებელია სივრცეში დოკადიზაცია, სხვებისთვის არა. ეს ნიშნავს, რომ შესაძლებელია ერთდროულად სხვადასხვა ჭბუფის წევრად ყოფნა. მაგალითად, სტუდენტი, რომელიც სანატორიუმში კლათბურთს თამაშობს, ერთდროულად რამდენიმე ჭბუფის წევრია: კლათბურთის გუნდის, სასწავლო დაწესებულების, ოჯახის, ქვეყნის, ამა თუ იმ კულტურული ასოციაციის და სხვა.

4. ჭბუფები და დროის ფაქტორი.

არსებობს მუდმივი, დროებითი და შემთხვევითი ჭბუფები. ზოგი ჭბუფი იქმნება ხანგრძლივი არსებობისათვის და მიიწრაფვის ამისაკენ. სკოლა, სოფელი, დაწესებულება დაინტერესებულნი არიან თავისი საქმის გაგრძელებაში. ესენია ჭბუფები, რომელთაც არ სურთ გაქრობა. მისი წევრები იცვლებიან, ხოლო თვითონ ორგანიზმი მიიწრაფის იყოს მუდმივი, უკვდავი ან რაც შეიძლება ხანგრძლივი.

სხვა ჭბუფები, პირიქით, თავიდანვე არიან განწირულნი ხანმოკლე არსებობისათვის. მაგალითად, ტურისტული ჭბუფი.

და ზოლოს, არიან ჭბუფები, რომლებიც რეგულარულად იკრიბებიან გარკვეული დროის განმავლობაში.

5. იძულებითი და თავისუფალი ჭბუფები.

ზოგიერთი ჭბუფი თავისუფალია. მასში ერთიანდებიან სურვილის მიხედვით. სხვებს იძულებითი ხასიათი აქვთ. მათში ერთიანდებიან სურვილისგან დამოუკიდებლად.

როდესაც ვიზალებით, ჩვენ არ ვირჩევთ ოჯახს, ეთნიკურ ჭბუფსა თუ ეროვნებას. ჩვენ ამ ჭბუფებში შევდივართ ბიოლოგიური იძულებით.

ხოდო რაჲ შეეხება სპორტულ კლუბებს, კუბტურდ თუ სოჲიადურ გაეროიანებას, მათში ჩვენ შევდევართ საკუთარი სურვილით. უნდა აღინიშნოს, რომ არსებობს ზოგიერთი თავისუფალი ჯგუფი, რომელშიც შესვლა თითქმის იძულებითია. მაგალითად, პროფესიული კავშირები თავისუფალი ჯგუფია, თუმცა საკუთარი ინტერესების დაყვისათვის იძულებულნი ვართ მასში გავერთიანდეთ.

6. ჟორმალური და არაჟორმალური ჯგუფები.

ჟორმალურ ჯგუფებს ახასიათებთ ორგანიზებული სტრუქტურა. სოჲიადური ურთიერთობები აქ უპიროვნო ხასიათს ატარებენ და ხორციელდებიან წინასწარ განსაზღვრული რეგულით.

არაჟორმალურ ჯგუფებში არსებობს პიროვნული სოჲიადური ურთიერთობები. თუ ჟორმალურ ჯგუფს ახასიათებს გარედან მოყვმილი სტრუქტურა, არაჟორმალური ჯგუფი თვითონ ქმნის თავის სტრუქტურას. ჟორმალურიგან განსხვავებით არაჟორმალურ ჯგუფში რეგებს განსაზღვრავს შედა გარემო.

7. პირველადი და მეორადი ჯგუფები

პირველადი ჯგუფის ყველა წევრი დაკავშირებულია ერთმანეთთან, დამოკიდებულებები ეხება ყველა წევრს. ეს ნიშანი მიუთითებს, რომ პირველადი ჯგუფი არ შეიძლება იყოს დიდი. მის წევრებს აქვთ ჯგუფისადმი მიკუთვნების განცდა. დამოკიდებულებები რეგულირდება თვით ჯგუფის მიერ დადგენილი ნორმებით. ამგვარი ჯგუფის მაგალითია ოჯახი.

მეორადი ჯგუფები უფრო მრავალრიცხოვანია, დამოკიდებულებები მათში ჟორმალურია. მაგალითად, საკადატბურთო კლუბი, რომელშიც სხვადასხვა გუნდები შედიან, არის მეორადი ჯგუფი, ხოდო თვით კადატბურთის გუნდი - პირველადი ჯგუფია. ამ უკანასკნელს შეიძლება ვუწოდოთ ფსიქოჯგუფი, ხოდო კლუბს - სოჲიოჯგუფი.

I. ტკუუსი განსაზღვრება

საქმიან ადამიანებს სჭირდებათ ცოდნები მცირე ტკუუების შესახებ, ვინაიდან მათი მიზნების მიღწევა შესაძლებელია მხოლოდ ტკუუს მოღვაწეობის შედეგად; ისინი უნდა უღობნენ ეფექტიან სწავლებებს, რათა დაეხმარონ თავიანთ ტკუუს ან ტკუუებს მიზნის მიღწევაში.

ადამიანები თავიანთი ცხოვრებას სხვადასხვა სახის ტკუუებში ატარებენ. შეიძლება ითქვას, მთელი ცხოვრება მიმდინარეობს ტკუუებში: ზავში, როგორც წესი, იზადება ოჯახის ტკუუში და პირველი წლების განმავლობაში ამ ტკუუსი წევრია. მოგვიანებით იგი საზავშო ზალში მიყავთ, სადაც ახალი ტკუუსი წევრი ხდება. შემდგომში იგი ხდება სკოლის ტკუუსი, ინსტიტუტის, საშუალო ტკუუსი წევრი, ქმნის საკუთარ ოჯახს. შეიძლება ჩამოთვალეს სხვა უამრავი ტკუუი, რომლის წევრი შეიძლება გახდეს ადამიანი - სპორტული ტკუუი, საქმიანი, პროფესიონალური კლუბები, მეგობრების ტკუუი და ა. შ.

მაინც რა არის ტკუუი?

თვით სპეციალისტებს შორისაც არ არსებობს ამ კითხვაზე ერთმნიშვნელოვანი და ყველასთვის მისაღები პასუხი. ტკუუსი მრავალი განმარტება არსებობს. მათი გაყნობა იმ მიზრით იქნება საინტერესო, რომ თითოეული ავტორი განიხილავს ერთი და იგივე ფენომენის (მცირე ტკუუსი) სხვადასხვა ასპექტებს. ეს ასპექტებია: 1. ტკუუსი წევრთა აღქმა და ცნობიერება; 2. ტკუუსი წევრთა მოტივაცია და მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება; 3. ტკუუსი ამოცანები; 4. ტკუუსი ორგანიზაცია; 5. ტკუუსი წევრთა ურთიერთამოკიდებულებები; 6. ურთიერთქმედება.

მოკლე განვიხილოთ ტკუუსი დეფინიციები თითოეული დასახელებულ ასპექტში:

1. პერყვეყიის (აღქმის) ტერმინებში: ტკუუსი განსაზღვრება მის წევრთა პერყვეყიის ტერმინებში ეყრდნობა დაშვებას, რომ ტკუუსი წევრები ესაა აცნობიერებულნი თავიანთ ურთიერთამოკიდებულებას. ცნობიერება სმიტისა და ზეიდლის დეფინიციებს:

სოციალური ტკუუი შეიძლება განხილული იქნას როგორც სხვადასხვა ორგანიზმების (წარმომადგენლების) კავშირი, რომელთაც

გააჩინათ თავიანთი კავშირის კოლექტიური აღქმა და შეუძლიათ იმოქმედონ ან მოქმედებენ გარემოში ერთიანი მანერით. (სმიტი).

მცირე ჯგუფი განისაზღვრება, როგორც იმ ადამიანთა ნებისმიერი სიმრავლე, რომლებიც პირისპირ ხვდებიან ერთმანეთს და ურთიერთქმედებენ ერთმანეთზე. ამ ურთიერთქმედების დროს თითოეული ჯგუფის წევრი სხვებისგან ღებულბს გარკვეულ შინაბეჭდილებას და მაშინვე ან ჩოგვიანებით, გაყნობიერების შემდეგ, პასუხობს თითოეულს, როგორც ინდივიდუალური პირვნება თუნდაც მხოლოდ იმიტომ, რომ დაადასტუროს სხვისი არსებობა. (ზეილი).

2. მოტივაციის ტერმინებში: ინდივიდები ერთმანებთან ჯგუფებში, რადგან სჯერათ, რომ ამათ დაიკმაყოფილებენ გარკვეულ მოთხოვნილებებს. ჯგუფები, რომელთაც არ შეუძლიათ დააკმაყოფილონ ცადვეულ წევრთა მოთხოვნილებები, როგორც წესი, იშლები.

ჯგუფი არის წარმომადგენელთა ისეთი გაერთიანება, რომელიც მათი ყოფნი არსებული ურთიერთდამოკიდებულებების სახით აუცილებელია თითოეულის გარკვეული ინდივიდუალური მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. (კებელი).

ჯგუფი განისაზღვრება, როგორც ინდივიდულების ისეთი გაერთიანება, რომლის მოყმული სახით არსებობა პირვნებისათვის ჯიღოს წარმომადგენს. (ბასი).

3. მიზნის ტერმინებში: ჯგუფის განსაზღვრება მიზნის ტერმინებში ახლოს დგას უკვე განხილულ, მოტივაციებზე დაყრდნობილ განმარტებებთან. მცირე ჯგუფი არის ერთეული, რომელიც შედგება ორი ან მეტი ადამიანისგან, რომლებიც ერთმანეთთან შედიან კონტაქტებში იმ თვალსაზრისით, რომ ამ კონტაქტებს აქვთ გარკვეული მნიშვნელობა. (მიღზი).

4. ორგანიზაციის ტერმინებში: აქ ყურადღება ექცევა ჯგუფის სტრუქტურულ ელემენტებს (როლები, სტატუსები, ნორმები) და მათ შორის ურთიერთდამოკიდებულებებს. ორგანიზაციის არსებით ნიშნად ითვლება ქცევის ერთიანობა, წევრების ურთიერთქმედება და ურთიერთქმედების მექანიზმების რეგულარობა.

სოციალურ-ფსიქოლოგიური ჯგუფი წარმომადგენს იმ ინდივიდთა ორგანიზებულ სისტემას, რომლებიც იმყოფებიან ურთიერთკავშირში, გააჩინათ როდური სტანდარტები და ნორმები, რომლებიც არეგულირებენ ჯგუფისა და მისი თითოეული წევრის ყუნქციებს. (ღვეილი, ხარარი).

ჯგუფი წარმომადგენს სოციალურ ერთეულს, შემდგარს იმ

ინდივიდებისგან, რომლებიც იმყოფებიან გარკვეულ მდგომარეობაში, გააჩნიათ როდური ურთიერთობები, ღირებულებათა სისტემა და ნორმები. უკანასკნელნი თავად არეგულირებენ ცადკველ წევრთა ქცევას.

5. ურთიერთდამოკიდებულებების ტერმინებში: ჭკუფი გულისხმობს ინდივიდების სიმრავლეს, რომელთაც საერთო ზედი აქვთ. ეს ინდივიდები ერთმანეთზე არიან დამოკიდებულნი იმ თვალსაზრისით, რომ თუ რაიმე ემართება ერთ წევრს, ეს ზემოქმედებს ყველა დანარჩენ წევრებზე. (ფილდერი).

ჭკუფი არის ინდივიდების ერთობლიობა, რომლებსაც აქვთ ერთმანეთთან დამოკიდებულებები, რაც მათ მნიშვნელოვანწილად ერთმანეთზე დაქვემდებარებულს ხდის. (კარტრაიტი, ზანდლერი).

6. ურთიერთქმედების ტერმინებში: ურთიერთქმედება ურთიერთდამოკიდებულების ერთ ფორმას წარმოადგენს.

ჭკუფი წარმოადგენს იმ პიროვნებათა სიმრავლეს, რომლებიც ხშირად ურთიერთობენ ერთმანეთთან. მათი რაოდენობა კი ისეთია, რომ თითოეულს შეუძლია ყველასთან უშუალოდ, პირისპირ ურთიერთობა. (პომანსი).

როგორც აღინიშნა, ყველა ეს დეფინიცია ჭეშმარიტია იმ თვალსაზრისით, რომ თითოეული მიუთითებს ჭკუფის ცნების ცადკველ მნიშვნელოვან ასპექტებზე.

შევაჯამოთ განხილული დეფინიციები. თუ ჭკუფი არსებობს, შეიძლება ვიგულისხმოთ: მისი წევრები ელიან, რომ ჭკუფში დაიკმაყოფილებენ თავიანთ ზოგიერთ მოთხოვნილებას; იციან ჭკუფის არსებობის შესახებ და ის, რომ თავად არიან ჭკუფის წევრები; როდესაც ინდივიდები ურთიერთობენ ერთმანეთთან თუნდაც ხანმოკლე დროით, ვდინდება დიფერენციალთა: ჭკუფის ზოგიერთი წევრი უფრო მეტად უწყობენ ხელს ჭკუფის განვითარებას, ვიდრე სხვები, ერთნი უფრო მნიშვნელოვანნი ხდებიან, ვიდრე სხვები მოკლედ რომ ვთქვათ, იწყება ჭკუფის ორგანიზაცია (როდების აღმოცენება და მათი ურთიერთდამოკიდებულებები, სტატუსი, ნორმები).

II. ჭკუფის ორგანიზაცია

სოციალური ჭკუფი არის ადამიანების ჭკუფი, რომლებიც ერთად მოქმედებენ, როგორც ერთი მთლიანობა. მნიშვნელოვანია, რომ დროში და სივრცეში ადამიანების ამ გაერთიანებას ახასიათებს საერთო მისწრაფებები. სწორედ ამით ხდება სოციალური ჭკუფი უფრო მეტი, ვიდრე ინდივიდების უბრალო გაერთიანება. ჭკუფი არის ადამიანების ნებისმიერი გაერთიანება, რომლებიც ჩართულნი არიან თანმიმდევრულ კოორდინირებულ მოღვაწეობაში, რომელიც ცნობიერად თუ არაცნობიერად ექვემდებარება საერთო მიზანს, რომლის მიღწევაც მონაწიდეებს მიუტანს გარკვეული სახის დაკმაყოფილებას.

ჭკუფური მოქმედება იქმნება იმ ადამიანების ძაღისხმევით, რომელთაგან თითოეული ხელმძღვანელობს საკუთარი, სხვებისგან დამოუკიდებელი მოტივებით და რომლებიც ერთად მიდიან საერთო მიზნისაკენ.

ჭკუფები ერთმანეთისგან განსხვავებიან ერთობლივი მოღვაწეობის ძირითადი ამოყანის და მისი გადაწყვეტის ხერხების მიხედვით. ურთიერთქმედებებისათვის დამახასიათებელია მოქმედების გარკვეული შაბლონები. ისინი განსხვავებიან შინაარსისა და სირთულის მიხედვით.

მოქმედების შაბლონი არის ჭკუფის, როგორც მთლიანობის, მახასიათებელი. თითოეულ ჭკუფს გააჩნია "უპიროვნო ფორმა", რის გამოც მისი ისტორია არ გაიგივდება რომელიმე წევრის კერძო ბიოგრაფიასთან. რამდენიმე ადამიანი თანამშრომლობს ამოყანის გადაწყვეტისას, რომელსაც ვერც ერთი მათგანი ვერ დაძლევა ცაღკე. ამ თვალსაზრისით სოციალური ჭკუფი შეიძლება განხილული იქნას როგორც ფუნქციონალური ერთეული. ერთობლივი მოქმედების განვითარებაში არსებობს კანონზომიერება, რომელიც განსხვავდება მონაწიდე ინდივიდების ქცევის კანონზომიერებისაგან.

უნდა აღინიშნოს, რომ მოქმედების შაბლონები არ წარმოადგენენ მონაწიდეთა ქცევის მიზმს. პირიქით, ისინი განსხვავებული ხდებიან მხოლოდ ადამიანთა კოორდინირებულ მოქმედებებში. შაბლონები მხოლოდ აღწერენ იმას, რაც სინამდვილეში ხდება ისევე, როგორც სხუდთა ვარდნის კანონი არ აიძულებს ობიექტებს ვარდნას.

ნორმები. ჯგუფური ნორმები არის ქვეყნის მიღებული წესები. რაც უფრო მიღებული, დადგენილია ნორმები, მით ნაკლებად აცნობიერებენ მათ ადამიანები. ხოლო თითოეული ჯგუფისათვის მნიშვნელოვანია სწორედ ის, რაც თავისთავად უხადად ითვლება, რაც წინააღმდეგობის გარეშე მიიღება სხვების მიერ. სწორედ იმის გამო, რომ ზევრი მნიშვნელოვანი ნორმა მხოლოდ იგულისხმება, უცხოებისათვის ძნელი ხდება ჯგუფთან შეგუება. ნაცნობ გარემოში თითოეული მონაწილე ინტუიციით ირჩევს ქვეყნის შესაბამის ფორმას. ყოველთვის, როდესაც ვინმე შეუსაბამოდ იქცევა, აღმოყენდება უხერხულობის განცდა.

ნორმები მიღებული წესებია, რომლებიც განსაზღვრავენ ჯგუფის წევრთა ქვევებს და გულისხმობენ სანქციების გამოყენებას მოყვამული ჯგუფისთვის მიუღებელი ქვეყნის შემთხვევაში. ნორმები ეხმარება ჯგუფის წევრებს ისეთი პრობლემების გადაწყვეტაში, როგორებიცაა: გრძნობების გამოხატვის შესაძლებლობა და ფორმა, ურთიერთობის ფორმებისა და სიახლოვის ხარისხის განსაზღვრა.

ჯგუფის წევრები, რომლებიც არ იქცევიან ჯგუფური ნორმების შესაბამისად, ხელს უშლიან საერთო მიზნის მიღწევას. თუმცა ნორმებისადმი დაქვემდებარება დამოკიდებულია სხვადასხვა ფაქტორებზე. მაგალითად, ჯგუფის წევრის სტატუსზე: დაბალი სტატუსის მქონე წევრები მცირედ ემორჩილებიან ნორმებს, საშუალო სტატუსის მქონენი - ძლიერად. მაღალი სტატუსის მქონე წევრები უდიდობენ დაიცვან ჯგუფური ნორმები დიდერის პოზიციის მიღწევისათვის, ხოლო მიაღწევენ რა დიდებობას - უარს ამბობენ ნაკლებ მნიშვნელოვანი ნორმების შესრულებაზე.

ზოგიერთ შემთხვევაში ჯგუფური ნორმების შესრულება აუცილებელი პირობაა ჯგუფური მიზნის მიღწევისათვის, ჯგუფში ეფექტიანი ურთიერთობებისათვის, წესრიგის შენარჩუნებისათვის. ასეთ შემთხვევაში ჯგუფი სპეციადურად შეიმუშავებს მეთოდებს, რომელიც წახადისებს წევრებს, ნორმების დაცვისათვის და დასტის ნორმიდან გადახრისათვის.

ერთსულოვანი, პარამონიული ჯგუფის წევრები უფრო ექვემდებარებიან ჯგუფის ნორმებს. ერთსულოვნება არის "ძალთა ტოტალური ველი, რომელიც უყადიბებს ჯგუფის წევრებს ჯგუფისადმი მიკუთვნების გრძნობას და მასში (ჯგუფში) დარჩენის სურვილს" (დევინი). რაც უფრო მეტად აკმაყოფილებს ჯგუფი მისი წევრების

ემოციურ-პიროვნებათშორისი ურთიერთობების მოთხოვნილებებს, მით უფრო ერთსულოვანია იგი. რაც მეტია ჯგუფის ერთსულოვნება, მით მკაცრად გაკონტროლდება მისი წევრების განწყობები და ქცევები, მით მეტია ჯგუფის ნორმებისადმი მორჩილება, ჯგუფური ლირებულებების მიღება. ერთსულოვან ჯგუფში იქმნება ემოციური მიზიდულობის ატმოსფერო, ჯგუფისადმი მიკუთვნების გრძნობა, ურთიერთ მხარდაჭერის სიტუაცია. ერთსულოვნება ემოციურად აკავშირებს ჯგუფის წევრებს, სტაბილურს ხდის პიროვნებათშორის ურთიერთობებს ფრუსტრაციული სიტუაციების დროსაც კი, ეხმარება ჯგუფის წევრებს ისეთი ნორმების შექმნაში, რომლებიც განსაზღვრავენ უფრო მეტ ტოლერანტობას (Lakin & Costanzo).

რ ო დ ე ბ ი. სოციალური როლი არის ადამიანისათვის მიკუთვნებული ქცევის შაბლონი, რომელიც მოთხოვება მოყვამულ სიტუაციაში, თუ ცნობილია მისი პოზიცია ერთობლივ მოღვაწეობაში. მაგალითად, როდესაც ადამიანი მიდის მაღაზიაში მყიდველის როლში, მან იცის რა ქცევები შეიძლება განახორციელოს. ადამიანის ქცევა მნიშვნელოვანწილად განპირობებულია იმით, თუ როგორ ესმის მას თავისი როლი.

ამგვარად, როლი არის ჯგუფის წევრის უწევობისა და ქცევის სახეთა ერთობლიობა, რომელიც განხორციელება გარკვეულ სოციალურ კონტექსტში.

ჯგუფის განვითარებასთან ერთად, ბუნებრივია, აღმოყენდება სხვადასხვა როლები. მაგალითად, ჯგუფში კონფლიქტების გადაჭრის დროს ჩნდება ამა თუ იმ როლების არსებობის მოთხოვნილება.

ნებისმიერ ორგანიზებულ მოქმედებებში როლები აუცილებელ ურთიერთდამოკიდებულებაში იმყოფებიან. თითოეულ როლს აზრი მხოლოდ მაშინ აქვს, როდესაც ის დაკავშირებულია სხვა როლებთან.

როლი არის ურთიერთ უფლებებისა და მოვალეობების შაბლონი. მოვალეობები არის ის, რასაც ადამიანი ვალდებულია თვის, რომ გააკეთოს გამომდინარე თავისი როლიდან. სხვა ადამიანები კი მოითხოვენ და მოედიან, რომ იგი იმოქმედებს შესაბამისად.

გარკვეული როლის მქონე ადამიანს მიენიჭება უფლებები სხვა მონაწილეთა მიმართ, რომლებიც წარმოშობენ სხვების მიმართ მოთხოვნებსა და მოლოდინებს, რომლებიც აიძულებენ მათ იმოქმედონ გარკვეული სახით როლის შემსრულებლის მიმართ.

როდური ქცევა მდგომარეობს იმაში, რომ შესრუდეს მოვალეობები, რომლებიც განპირობებულია როდის მიერ და განხორციელდეს საკუთარი უფლებები სხვების მიმართ.

აღამიანს უნდა შეუძლოს იმის წარმოდგენა, თუ როგორი რეაგირება ექნებათ სხვებს მის ქცევაზე. ამის გარეშე შეუძლებელია როდის მიღება. ეს კი როდის შესრულების მნიშვნელოვანი მხარეა. როდესაც მონაწილეებს არ შეუძლიათ იწინასწარმეტყველონ ერთმანეთის რეაქციები, ერთობლივი მოლვაწეობა იშლება. იმისათვის, რომ გაკეთდეს დასკვნა სხვა აღამიანის განცდების შესახებ, საჭიროა რამოდენიმე წამით გახდეთ ეს სხვა აღამიანი.

ერთი და იგივე აღამიანი ყოვედღეობად ასრულებს სხვადასხვა სოციალურ როლს.

როდები განსხვავდებიან ზორმადრიზაციის ხარისხის მიხედვით. ზოგიერთი როდი იმდენად დადგენილია, იმდენად განსაზღვრულია, რომ ისინი თითქმის უპიროვნოა. ერთმანეთის მიმართ ქცევები იგივე რჩება მიუხედავად იმისა თუ ვინ არსულებს როდებს. მაგალითად, საფეხბურთო გუნდში დადგენილი რულები თითოეული თერთმეტი მოთამაშისათვის. აღამიანები შეიძლება იცვდებოდნენ, ხოლო როდის მოვალეობები იგივე რჩება.

შესაძლოა აღმოყენდეს სიძნელე და ერთობლივი მოლვაწეობა შეუძლებელი გახდეს იმის გამო, რომ აღამიანებს სხვადასხვაგვარად ესმოდეთ საკუთარი და პარტნიორის როდური ქცევები მოვალეობები და უფლებები.

ს ა ნ ქ ც ი ე ბ ი. ჭკუფში სხვადასხვა ნორმები ერთმანეთს უკავშირდებიან და ქმნიან სისტემას. არსებობს მოვალეობების განაწილების პროგრამა და ცენტრალური მოლვაწეობის განხორციელების მეტა-ნაკლებად სტანდარტიზებული გზები: გარკვეული მოვლენები უფრო მეტად ფასდება, ვიდრე სხვები. ხშირად არსებობს საერთო წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ რა არის კარგი და რა არის ცუდი, რა არის მშვენიერი და რა - საზიზღარი, რა არის სასურველი და რას უნდა აარილონ თავი. უმრავლეს ჭკუფში ყალიბდება სტატუსების იერარქია: სხვადასხვა როდები შეფასდება მათი მნიშვნელოვნების მიხედვით და არსებობს წესები იმის შესახებ, თუ როგორ შეიძლება ურთიერთობა სხვადასხვა პოზიციის მქონე პირებთან. ჭკუფებს ხშირად გააჩნიათ ახალი წევრების მიღების გარკვეული პროცედურა.

დადგენილია ქვერობის წესები და არსებობს ახად წვერთა მომზადებისა და მიღების მეთოდების კომპლექსი. როდესაც ჯგუფი ურთიერთობს სხვა ჯგუფებთან, განვითარდება უცხოებთან ურთიერთობისა და საკუთარი პოზიციების გაუმჯობესების ან შენარჩუნების საშუალებათა სისტემა. უმრავლეს შემთხვევაში ჯგუფში არსებობენ ნორმები, რომლებიც ეხებიან მონაწილეთა გაგდებას. ამგვარი დადგენილი წარმოდგენების სისტემა შეიძლება განხილული იქნას როგორც ჯგუფის სოციალური სტრუქტურა. სოციალური სტრუქტურა ქმნის ჩარჩოებს, რომლის შიგნითაც ერთობლივი მოღვაწეობა სიძნედეების გარეშე მიმდინარეობს. თუმცა, დადგენილი ნორმები არ განაპირობებენ ქცევას - ისინი მხოლოდ ერთი გარკვეული ტიპის ქცევების შესრულების უფლებას იძლევიან და კრძალავენ სხვა ტიპის ქცევებს. ვინაიდან დადგენილი ნორმები ზოგჯერ შეიძლება დაირღვეს, გათვალისწინებულია იძულება. განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც საქმე ეხება ჯგუფის არსებობისთვის მნიშვნელოვან ნორმებს. სხვა ნორმების შესრულების იძულების ნორმებს ეწოდება სოციალური სანქციები. ყველა ორგანიზებულ ჯგუფში არსებობს პროცედურები, რომლის დახმარებითაც "ყოველი" ინდივიდუალ (ნორმების დამრღვევთა) ქცევა მოიყვანება ნორმაში.

სოციალური სანქციები შეიძლება იყოს პოზიტიური და ნეგატიური. იმათ, ვინც ასრულებს ჯგუფის მოთხოვნებს, ექცევიან პატივით, აქებენ, აჭიდდობენ. თუმცა უფრო მეტი ყურადღება ექცევა უარყოფით სანქციებს. ისინი, ვინც არღვევენ ჯგუფის სტანდარტებს, წააწყდებიან დაკნინვას, გაკიცხვას, ფორმალურ გაგდებას ჯგუფიდან და სხვა. განსაკუთრებით ეფექტიანია ჯორები, დახმარებაზე უარის თქმა და დამრღვევის როლის უფლებების უპატივისმცემლობა.

თითოეული ადამიანის ქცევას მუდმივად განამტკიცებენ სხვები. მაგალითად, მხარდამტყრად უქნევენ თავს ან უარის ნიშნად წარბებს შეიჭმუნნიან. გარდა ამისა, ყველა ორგანიზებულ ჯგუფში არიან ადამიანები, რომლებზეც სპეციალურად არის მიკუთვნებული მოვალეობა ურჩებს ნორმების დაყვა აიძულონ. თუ ისინი ვერ ახერხებენ ამის შესრულებას, სხვები ეხმარებიან. მაგალითად, მუდღე სთხოვს ქმარს დასაჯოს ჭიუტი ბავშვი.

კონტროლი აუცილებლად არ გულისხმობს იძულებას. როდესაც ადამიანები ერთობლივად მოღვაწეობენ, თითოეული უნდა შეეწყოს სხვების მოთხოვნებს. თითოეული იძულებულია დათრგუნოს ზოგიერთი

საკუთარი იმპულსი ან მიმართოს ისინი სხვა მიმართულებით. ეს განპირობებულია არა ბიოლოგიური ან ფიზიკური აუცილებლობით, არამედ იმ მოვადლობის გრძნობით, რომელსაც კოლექტიური მოღვაწეობის წევრები ერთმანეთის მიმართ განიცდიან. ადამიანის ქცევა მხოლოდ მაშინ კი არ იზღუდება, როდესაც იგი ჭკუაში მონაწილეობს, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი ფიზიკურად მარტო იმყოფება. ასეთ სიტუაციაში ადამიანი ხშირად მხედველობაში იღებს სხვების შესაძლო რეაქციებს თავისი საქციელის შესახებ.

მცირე ჭკუაში გამოიყოფა ჭკუის წარმატებით ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი ქცევის ორი ძირითადი ფუნქცია. ამოყანის გადაჭრის ფუნქცია და მხარდაჭერის ფუნქცია.

ამოყანის გადაჭრის ქცევები ეხებიან პრობლემის გადაწყვეტის ინსტრუმენტადურ პროცესებს. ისინი ახდენენ ჭკუის მოზიდვას გარკვეული მიზნების მისაღწევად. ქცევა, რომელიც განისაზღვრება ამოყანით, გულისხმობს წინადადებების, აზრების და ინფორმაციის წამოყენებასა და მიღებას.

მხარდაჭერის ქცევები დაკავშირებულია კოლექტივის სოციალურ და ემოციონალურ კლიმატთან. ისინი განაპირობებენ პიროვნებათშორის გაერთიანებას და შემჭიდროვებას, ერთსულოვნებას, რაც აადვილებს ჭკუური მიზნების მიღწევას. მხარდაჭერი ქცევა გულისხმობს მეგობრულ ან არამეგობრულ მოქმედებებს, თანხმობას ან უთანხმოებას, დაძაბულობის მოხსნას ან დრამატიზაციას.

ჭკუის წევრთა ქცევამ კონკრეტული ამოყანის გადაწყვეტისას ან მხარდაჭერისას შეიძლება გააადვილოს ან გააძნელოს ჭკუის განვითარება. მაგალითად, უკიდურესი დაქვემდებარება უარყოფითი მხარდაჭერი ქცევაა. როდესაც უმეტესი ძალაუფლება ჭკუის რამდენიმე წევრის ხელში გადადის, ეს ხშირად ტრავმას აყენებს დანარჩენებს და დამოკიდებული წევრები საკუთარი პოზიციის განმტკიცების ნაცვლად იწებენ ჭკუის ხელმძღვანელისაგან ან სხვა წევრებისაგან მხარდაჭერის ძიებას. ეს კი აძნელებს ჭკუის განვითარებას. უკიდურესი დაძაბულობაც უარყოფითი მხარდაჭერი ქცევაა და აგრეთვე აძნელებს ჭკუის განვითარებას. იგი იწვევს ურთოვრობების გაძნელებას, უადგილო საუბრებს. ამოყანის გადაჭრის ქცევები ზემოქმედებას ახდენენ ჭკუის წევრთა ემოციებზე და გრძნობებზე ერთმანეთის მიმართ. ეჭვიანობა და მარტოვის

მითხონილება შეუძლებელს ხდის სულ მცირე ამოყანების გადაჭრასაც კი.

ტბუფის ეფექტიანად ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია წინასწორება ამოყანის გადაჭრისა და მხარდაჭერის დადებით ქცევებს შორის. როდესაც ტბუფი ამოყანაზე მუშაობს, რომელიმე მისი წევრი შეიძლება ასრულებდეს მხარდამჭერ ქცევას დაძაბულობის დონის შესამცირებლად; როდესაც ტბუფი ისვენებს, რომელიმე მისი წევრი შეიძლება უფრო მსუბუქად ასრულებდეს ტბუფის ორიენტირებას ამოყანის გადაჭრაზე. რაც უფრო მოქნილი არიან ტბუფის წევრები თავიანთ როლებში, მით წარმატებით მიაღწევს ტბუფი მიზანს.

ქვემოთ მოყვებულია როლები, რომლებსაც შეიძლება ასრულებდნენ ტბუფის წევრები ამოყანის გადაჭრისა და მხარდაჭერის დროს.

როგორც წესი, ტბუფის ერთი წევრები თავის თავზე იღებენ ამოყანის გადაწყვეტის როლებს, მეორენი კი ზრუნავენ პარამონიული პიროვნებათშორისი ურთიერთობების შენარჩუნებისათვის.

როდური ქცევის მოქნილობა დამოკიდებულია ტბუფის ნორმებზე. ნორმა განსაზღვრავს "რა უნდა აკეთონ ტბუფის წევრებმა, ან სხვა ადამიანებმა, რა უნდა გაეკეთებინათ მათ, რას გააკეთებენ მოყვმულ სიტუაციაში" (Homans).

| ამოყანის გადაჭრის როლები | მხარდაჭერის როლები |
|---|--|
| <p>1. ინიციატორი სთავაზობს ახალ იდეებსა და ხერხებს სიძნელეთა გადალახვისა და ამოყანის გადაჭრისათვის.</p> | <p>1. მხარდამჭერი წაახადისებს და მხარს უჭერს სხვათა მონაწილეობას. აჩვენებს რომ ესმის სხვათა იდეები და აზრები.</p> |
| <p>2. გადამამუშავებელი გადაამუშავებს და განავითარებს სხვათა მიერ წამოყენებულ იდეებსა და წინადადებებს.</p> | <p>2. პარმონიზატორი გამოდის შუამავლის როლში მონაწილეთა შორის აზრთა სხვადასხვაობისას. ამცირებს დაძაბულობას კონფლიქტების დროს.</p> |
| <p>3. მაკორდინირებელი აერთიანებს იდეებსა და წინადადებებს, უდილობს ჯგუფის წევრთა მოქმედების კოორდინირებას</p> | <p>3. კომპრომისზე მიმავალი უარს ამბობს თავის გარკვეულ თვალსაზრისებზე, უთანხმებს მათ სხვათა აზრებს, რათა განამტკიცოს ჯგუფის პარმონია.</p> |
| <p>4. მაორიენტირებელი მიმართავს ჯგუფს მისი მიზნისაკენ მას შემდეგ, რაც შეაფასებს არსებულ სიტუაციას და აღმოაჩენს გადახრებს ამ მიზნიდან.</p> | <p>4. დამცველი და შემსრულებელი წაახადისებს და მხარს უჭერს სხვებს, უადვილებს რა მათ მონაწილეობას და არეგულირებს რა ურთიერთობების მიმდინარეობის პროცესს.</p> |
| <p>5. შემფასებელი-კრიტიკული კრიტიკულად აფასებს მონაწილეთა წინადადებებს, ადარებს მათ ამოყანის შესრულების არსებულ სტანდარტებს.</p> | <p>5. სტანდარტების დამდგენი ჯგუფში მიმდინარე პროცესების შესაფასებლად იყენებს სტანდარტებს.</p> |
| <p>6. აქტივობის წამახადისებელი წაახადისებს ჯგუფს მოქმედებისაკენ, გადაწყვეტილების მიღებისაკენ.</p> | <p>6. პასიურად მიმყოფი პასიურად მიყვება ჯგუფს. გადაწყვეტილების მიღებისა და ჯგუფური დისკუსიებისას გამოდის მსმენელის როლში.</p> |

III. დიდებობა

"დიდური" ნიშნავს ადამიანს, რომელიც ხელმძღვანელობს ჯგუფს და გააჩნია ავტორიტეტი მასზე ზემოქმედებისათვის. ხელმძღვანელობის სტილი დამოკიდებულია ჯგუფზე, თუმცა ხელმძღვანელი იშვიათად უშვებს ხელიდან ძალაუფლებას მთლიანად.

ნებისმიერ ეფექტიანად მომქმედ ჯგუფში ხელმძღვანელი არ არის ერთადერთი ადამიანი, რომელიც ხელმძღვანელობს. ხელმძღვანელობას შეიძლება ახორციელებდნენ ჯგუფის აქტიური წევრები, რომლებიც ზემოქმედებენ სხვებზე. როდესაც დიდური ჯგუფის წევრებიდან გამოიყოფა, ზოგიერთი წევრები უარს ამბობენ პირად ავტონომიასა და გადაწყვეტილების მიღების პრეროგატივაზე და სხვებს აძლევენ უფლებას მათ მაგივრად მიიღონ გადაწყვეტილება.

ის, თუ ვინ აიღებს თავის თავზე ხელმძღვანელობას, დამოკიდებულია ჯგუფის როდურ მოთხოვნილებაზე, კანდიდატის ინდივიდუალურ თავისებურებებზე და მის ჯგუფის მოთხოვნილებებისადმი შესაბამისობაზე - როგორც ამას აღიქვამენ ჯგუფის სხვა წევრები. დიდური ცდილობს იყოს ჯგუფის სხვა წევრებზე აქტიური. სავარაუდოა, რომ არც ერთი ცადკეული პიროვნული ნიშანი არ შეიძლება იყოს ადამიანის დიდურად ცნობის მიზეზი, თუმცა დიდურის სპეციფიკურ თვისებად ითვლება ენთუზიაზმი, დომინირების უნარი, თავის თავში დარწმუნებულობა და გოხება. სლავსონმა (Slavson, 1962) გამოყო დიდურის ისეთი პიროვნული თვისებები, როგორცაა გაწონასწორებულობა, გონიერება, წინდახედულობა, მონიჭულობა, "მეს" ძალა, შფოთიანობის მაღალი ზღვრები, ათვისების უნარი, ინტუიცია, ემპათია, წარმოსახვის უნარი, სურვილი დაეხმაროს სხვებს, ფრუსტრაციისა და გაურკვეველობის ამტანობა. როგორც ჩანს, დიდურისთვის აუცილებელია საკუთარი თავის კონფიდენტური სფეროების, მოთხოვნილებების, მოტივებისა და ღირებულებების აღქმა.

დიდერის კომპლემენტარული ჟუნქცია

ა) დიდერის ჟუნქციები გარემოს მიმართ.

ჯგუფსა და გარემოს შორის სხვადასხვა სახის შეუთავსებლობა შეიძლება აღიწეროს ადამიანებს შორის არსებული შეუთავსებლობების ტიპების ანალოგიურად. პიროვნებათშორისი ურთიერთობების ფუნდამენტალური ორიენტაციის თეორიის (FIRO) თანახმად, ადამიანებს აქვთ სამი ძირითადი პიროვნებათშორისი მოთხოვნები - ჩართულობა, კონტროლი და კეთილგანწყობა. ანალოგიურად შეიძლება იქნეს განხილული ჯგუფები და თითოეულ ამ სფეროში შეიძლება აღმოყენდეს შეუთავსებლობა ჯგუფსა და გარემოს შორის.

ჩართულობის თვალსაზრისით, ჯგუფსა და გარემოს შორის შეუთავსებლობა შეიძლება აღმოყენდეს, მაგალითად, შემდეგნაირად: ჯგუფს შეიძლება სურდეს არსებულზე უფრო მეტი ან ნაკლები კონტაქტი და ურთიერთობა გარემოსთან. არასაკმარისი კონტაქტების მაგალითია იზოლირებულად დაბანაკებული სამხედრო ჯგუფები. ამ ტიპის ჯგუფის სურვილი დაამყაროს იმაზე მეტი კონტაქტი გარემოსთან, ვიდრე ეს შესაძლებელია მოყვამულ პირობებში, გახდება მიზეზი ჯგუფისა და გარემოს შეუთავსებლობისა. საპირისპირო მაგალითია ოჯახი, რომლის წევრი ცნობილი ადამიანია. ამგვარ ოჯახს მუდმივად სტუმრობენ, რაც არღვევს მის კერძო ცხოვრებას. ამ შემთხვევაში ჯგუფი გარემოსთან შეუთავსებელი იქნება, რადგან არსებული რეალობა არ აძლევს მას საშუალებას შეამციროს კონტაქტები გარემოსთან.

კონტროლის სფეროში გარემოსთან შეუთავსებლობა ნიშნავს, რომ ჯგუფი ძლიერ კარგად ან ძლიერ ცუდად აკონტროლებს გარემოს. ცუდი კონტროლის მაგალითია ჯგუფი, რომელიც ცხოვრობს მოქმედი ვულკანის ახლოს. ამ შემთხვევაში სახეზეა ჯგუფის შეუთავსებლობა გარემოსთან, რადგან იგი ვერ აკონტროლებს გარემოს. მეორეს მხრივ, თუ ჯგუფი კარგად აკონტროლებს გარემოს, მან შეიძლება იგრძნოს, რომ ასეთი პასუხისმგებლობა მისთვის ძალიან დიდია. მაგალითად, ომის დროს ახადგაზრდა, გამოუყვადი ტაქტიკური რადარული ჯგუფები, რომლებიც იმყოფებიან გემზე, განიყვლიან უდიდეს პასუხისმგებლობას, აკონტროლებენ რა თვითმფრინავების მოქმედებას. მოყვამულ შემთხვევაში ჯგუფი ბედნიერი იქნებოდა გათავისუფლებულიყო ამ პასუხისმგებლობისგან.

კეთილგანწყობის სფეროში გარემოსთან შეუთავსებლობა შეიძლება გამოიხატოს ძლიერ დიდი ან მცირე რაოდენობის აფექტურ (ემოციურ) კავშირებში გარემოსთან. ხშირად ხდება, რომ რომელიმე ჯგუფმა (მაგალითად, ცენტრალურმა სადაზვერვო სამმართველომ) უნდა იმოქმედოს სრულიად საიდუმლოდ. ამის გამო ჯგუფს არა აქვს საშუალება ახლო ურთიერთობებში შევიდეს არც ერთ სხვა ჯგუფთან. ემოციური კავშირების ასეთმა მცირე რაოდენობამ შესაძლოა არ დააკმაყოფილოს ჯგუფის წევრთა უმრავლესობა. რომელიმე სხვა ჯგუფს გარემომ შეიძლება თავს მოახვიოს ძლიერ მჭიდრო ურთიერთობებში. მაგალითად, სოფელში მცხოვრები ოჯახები ხშირად იძულებულნი არიან სხვადასხვა აღამიანებთან მჭიდრო ურთიერთობებში აქონდეთ მხოლოდ იმიტომ, რომ ისინი ახლოს ცხოვრობენ.

ამრიგად, ჩვენ განვიხილეთ ჯგუფსა და გარემოს შორის არსებულ შეუთავსებლობათა ყველა შესაძლო სახე FIRO - ს თეორიის თანახმად. ამ კატეგორიზაციას საფუძვლად უდევს ჯგუფის (აღამიანის) ძირითადი პიროვნებათშორისი მოთხოვნილებანი. ამის შემდეგ უკვე შესაძლებელია ვუპასუხოთ კითხვას - რა უნდა გააკეთოს დიდებმა, როდესაც ჯგუფსა და გარემოს შორის შეუთავსებლობაა?

დიდებმა უნდა დაამყაროს და შეინარჩუნოს -

1. სხვა ჯგუფებთან და აღამიანებთან კონტაქტები და ურთიერთობები, რომლებიც საკმარისი იქნება იმისათვის, რომ ჯგუფი არ აღმოჩნდეს იზოლაციაში და, ამავე დროს, კონტაქტები არ უნდა იყოს იმდენად ძლიერი, რომ დაირღვეს ჯგუფის მთლიანობა;

2. გარემოზე კონტროლის საკმარისი დონე: ჯგუფს უნდა შეეძლოს დამაკმაყოფილებლად იმოქმედოს გარედან ჩარევის გარეშე. ამასთან კონტროლი არ უნდა იყოს იმდენად ძლიერი, რომ ჯგუფი იძულებული გახდეს იმაზე მეტი პასუხისმგებლობა იკისროს, ვიდრე სურს;

3. საკმაოდ მჭიდრო და ახლომდებრი ურთიერთობები გარემოსთან: ჯგუფის წევრებს უნდა აქონდეთ მეგობრული ურთიერთობები, თუმცა ეს დამოკიდებულებები არ უნდა იყოს იმდენად ახლომდებრი, რომ ჯგუფის ქცევამ დაამახინჯოს ან ზიანი მიაყენოს თავის მიზანს.

ბ) დიდების ფუნქციები ჯგუფის წევრთა პიროვნებათშორისი ურთიერთობების მიმართ.

დიდების ფუნქციები ჯგუფის წევრებს შორის სასურველი ურთიერთობების დამყარებასა და შენარჩუნებაში ანალოგიურია მისი

ფუნქციებისა გარემოს მიმართ. ოღონდ, ამ შემთხვევაში საქმე ეხება ჯგუფის წევრებს შორის თავსებადობას და არა გარემოსა და ჯგუფს შორის თავსებადობას.

პირუღებათშორისი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება მიიღწევა ჯგუფის წევრებს შორის ოპტიმალური ურთიერთობების დამყარებითა და შენარჩუნებით. ე. ი. ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის ჯგუფმა უნდა იპოვოს წონასწორობა კონტაქტების (ურთიერთობების) სახესა და რაოდენობას, კონტროლსა და გავლენას, პირად სიახლოვესა და კეთილგანწყობას შორის.

საკმარისი ჩართულობა.

ჯგუფის არსებობის შენარჩუნებისათვის სასურველია, რომ თითოეული თავს მის ნაწილად განიყდიდეს და იცოდეს, რომ გარკვეულწილად თვითონ და ჯგუფი ერთ მთლიანობას წარმოადგენენ. ამ სურვილის აღმოცენებას და განვითარებას ხელს უწყობს ჯგუფის წევრების გაყნობა, დაინტერესება მათი ბიოგრაფიით.

არც ისე ძლიერი ჩართულობა.

აუცილებელია, რომ ჯგუფის წევრები იყავდნენ გარკვეულ დისტანციას ერთმანეთის მიმართ და არ კარგავდნენ საკუთარ ინდივიდუალობას. ამ მიზნით ჯგუფებს ხშირად ყოფენ ქვეჯგუფებად შრომის განაწილების ან სხვა სხვაობების მიხედვით (ქალები - კაცები, შავკანიანები - თეთრკანიანები და სხვა).

საკმარისი კონტროლი.

აუცილებელია, რომ გადაწყვეტილების მიღებისას ჯგუფის წევრებს შეეძლოთ გარკვეულწილად გავლენა მოახდინონ ერთმანეთზე. ამგვარ გავლენის ან კონტროლის გარეშე გადაწყვეტილების მიღების ნებისმიერი სისტემა არაეფექტიანია. ამ მიზნის მისაღწევად ირჩევენ მეთაურებს, ამყარებენ იერარქიულ დამოკიდებულებებს, გამოიყენება ძალა და სხვა.

არც ისე ძლიერი კონტროლი.

ჯგუფის უმრავლესობისათვის აუცილებელია ქცევის გარკვეული სტანდარტების ჩამოყალიბება, რომლის დახმარებითაც იზღუდება ჯგუფის წევრების მიერ ერთმანეთის კონტროლის დონე. ამის გარეშე,

ერთის მხრივ, იკარგება გარკვეულ ინდივიდთა დამოუკიდებლობა, რასაც დიდი მნიშვნელობა აქვს, ხოლო, მეორეს მხრივ, სხვა ინდივიდებს ეკისრებათ ძაღზე ძლიერი პასუხისმგებლობა. კონტროლის შეზღუდვისათვის ჯგუფში ხშირად გადაწყვეტილება მიიღება ერთსულოვნად ან უმრავლესობის პრინციპით.

საკმარისი კეთილგანწყობა.

ჯგუფური პროცესის წარმატებით განვითარებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანთა შორის დამოკიდებულებები იყოს საკმაოდ თბილი და ახლოდღური. თუ ჯგუფის წევრებს არა აქვთ საშუალება თავისუფლად გამოხატონ თავისი გრძობები, ამ შემთხვევაში ჯგუფის პროდუქტიულობა მცირდება, ვინაიდან მტრული იმპულსების დასათრგუნავად იხარკება დიდი რაოდენობით ენერჯია. როგორც წესი, კეთილგანწყობის მოთხოვნები კმაყოფილება ქვეჯგუფის შექმნით, თავისუფალ დროს შეხვედრებით, შესვენებებსა და სამუშაოს შემდეგ ჭიქა ყავაზე შეხვედრებით და სხვა.

არც ისე ძლიერი კეთილგანწყობა.

გადაჭარბებულმა სიახლოვემ და ინტიმურობამ შეიძლება გადახაროს ჯგუფი მისი ძირითადი მიზნიდან, ან ჩამოაყალიბოს ჯგუფის ამოცანების მიმართ ზედმეტად პიროვნული დამოკიდებულება, რაც ყოველთვის არ არის სასურველი. ამის თავიდან აცილების მიზნით გამოიყენება დღის წესრიგის ტიპის პროცედურული მეთოდები, დისციპლინა და დასჯა ზედმეტად ემოციური ქცევებისათვის.

ამგვარად, ზემოთ ჩამოთვლილი წარმადგენს დიდერის ფუნქციებს პიროვნებათშორისი ურთიერთობების სფეროში. დიდერმა უნდა იზრუნოს იმისათვის, რომ საშუალებები, რომლებსაც იგი იყენებს თავისი მოვალეობების შესასრულებლად, მისაღები იყოს ჯგუფისათვის და ხელს უწყობდეს მის ოპტიმალურ ფუნქციონირებას.

ბ) დიდერის ფუნქციები ჯგუფის კონფლიქტებისაგან თავისუფალ სფეროში.

1. ჯგუფის მიზნებისა და ღირებულებების იერარქიის გაჩვენება და დადგენა.

2. ჯგუფის წევრთა პრობლემების გადაწყვეტის მიზნით

სხვადასხვა საშუალებების განსაზღვრა (გარკვევა) და ინტეგრაცია.
3. ჯგუფის წევრთა შესაძლებლობებისა და უნარების
მაქსიმალური გამოყენება.

ამ სფეროს ძირითადი განსხვავება მდგომარეობს იმაში, რომ მნიშვნელოვანია ჯგუფის წევრთა კოგნიტური (გონებრივი) ან ფიზიოლოგიური თავისებურებების მოზიდვაცა. ამისათვის აუცილებელია გამოიყოს ისინი და შეიქმნას პირობები მათი განვითარებისათვის. ყოველივე ეს ეხება ჯგუფის მიერ ამოცანის (დავადების) შესრულების სიტუაციას. თუმცა ხშირად ჯგუფის წევრები ამოცანის სიტუაციას იყენებენ თავისი იმ პიროვნებათშორისი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც ვერ დაიკმაყოფილეს ჯგუფში (შუტყო). მაგალითად, დავადება გამოიყენება იმისათვის, რომ გახდნენ ცნობილი ან უარყოფილი, მიადწინონ ძალაუფლებას ან მის დაკარგვას, ემოციურ სიახლოვეს ან დისტანციას. თუ ინდივიდს აქვს ჩართულობის ძლიერი მოთხოვნილება, იგი იმუშავებს ისე, რომ გახდეს ჯგუფის განუყოფელი ნაწილი. თუ ინდივიდს კონტროლის ძლიერი მოთხოვნილება აქვს, იგი შეეცდება თავისი კომპეტენტური მოქმედებით ჯგუფის პატივისცემა დაიმსახუროს. ხოლო თუ ინდივიდს კეთილგანწყობის ძლიერი მოთხოვნილება აქვს, იგი შეეცდება მოსწონდეს ჯგუფის ყველა წევრს ან თავისი მუშაობით, ან ხუმრობებით, ან სხვა რაიმე ეფექტური საშუალებებით.

ამგვარად, თუ შევატამებთ, დიდერმა უნდა გადაწყვიტოს ჯგუფური პრობლემები, რომლებიც დაკავშირებული არიან:

გარემოსთან კონტაქტის, კონტროლის და კეთილგანწყობის (სიახლოვის) თვალსაზრისით;

პიროვნებათშორის მოთხოვნილებებთან - კონტაქტის, კონტროლის და სიახლოვის თვალსაზრისით;

ჯგუფის კონფლიქტებისგან თავისუფალ სფეროებთან.

გარდა ამისა, დიდერის ფუნქციებში შედის ამ სამი სფეროს ურთიერთობის, ურთიერთქმედების უზრუნველყოფა, ნაწილობრივ მიზნებისა და ღირებულებების გარკვევისა და მართვის საშუალებით.

ეს არის დიდერობის ფუნქციის ერთგვარად უფრო რთული გაგება და მას შეიძლება კომპლემენტარული ფუნქცია ვუწოდოთ. თუ ჯგუფის

ოპტიმალური მოქალაქეობისათვის აუცილებელია ყველა ჩამოთვლილი ფუნქციის შესრულება, მაშინ ღიღერმა უნდა გააკვიროს რომელ ფუნქციებს ვერ ასრულებს ჯგუფი და შექმნას პირობები მათი შესრულებისათვის. ამგვარი მიდგომა ასევე გულისხმობს, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც ჯგუფი კარგად ასრულებს თავის ფუნქციებს, ღიღერისთვის საუკეთესო ქცევაა უმოქმედობა.

ღიღერზე ამგვარი წარმოდგენა განსხვავდება ტიპიურისაგან, რომლის მიხედვით ღიღერი არ უნდა იყოს მიდრეკილი უმოქმედობისკენ. ღიღერის ფუნქციების ამგვარი გაგება ნიშნავს, რომ მათი შესრულება ყოველთვის არ აკმაყოფილებს თავად ღიღერის პიროვნებათშორის მოთხოვნილებებს. ეს ნიშნავს, რომ ღიღერმა პირველ რიგში:

1. უნდა იცოდეს რომელი ფუნქციები სჭირდება ჯგუფს;
2. უნდა გრძნობდეს რომელ ფუნქციებს ვერ ასრულებს ჯგუფი;
3. შესძლოს შეასრულოს ის, რაც აუცილებელია ჯგუფისათვის;
4. სურდეს გააკეთოს ყველაფერი აუცილებელი ჯგუფის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისათვის.

ოპტიმალური
 ღიღერობის სტილები

მცირე ჯგუფებში ხელმძღვანელობის სტილების კლასიკური გამოკვლევების შედეგად გამოიყო ავტორიტარული, დემოკრატიული და ნებაზე მიმშვები სტილი. ისინი დაკავშირებულია ჯგუფის ამოყანის პროდუქტიულად გადაწყვეტასთან და მონაწილეთა ჯგუფური პროცესით დაკმაყოფილებასთან. ავტორიტარული ხელმძღვანელი განსაზღვრავს და მიმართავს ჯგუფის ქცევას; დემოკრატიული ხელმძღვანელი ჯგუფის ქცევას აყალიბებს ჯგუფური დისკუსიით; ნებაზე მიმშვები ხელმძღვანელი თავს არიდებს ხელმძღვანელობას, მთელ ძალაუფლებას ჯგუფის წევრებს გადასცემს. გამოკვლევებმა აჩვენა, რომ დემოკრატიულ ხელმძღვანელს უპირატესობას ანიჭებენ ავტორიტარულთან შედარებით (რომელიც მიისწრაფის მართვის მკაცრი ხერხებისაკენ) და ნებაზე მიმშვებთან შედარებით (რომელიც უარს ამბობს მართვაზე).

ქვემოთ მოყვებულია ხელმძღვანელობის ძირითადი სტილების აღწერა.

| ავტორიტარული | დემოკრატიული | ნებაზე მიმშვები |
|---|---|--|
| ქვევის ყველა სახეს განსაზღვრავს ხელმძღვანელი. | ქვევას განსაზღვრავს ჯგუფური დისკუსია ხელმძღვანელის მონაწილეობით. | ინდივიდუალური და ჯგუფური გადაწყვეტილებების მთლიანი თავისუფლება, ხელმძღვანელი მინიმალურად ერევა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. |
| ჯგუფის მოღვაწეობის ყოველ ნაბიჯს დირექტივად კარნახობს ხელმძღვანელი. | ჯგუფის მიზნები გამოიყოფა ჯგუფური დისკუსიის პროცესში. ჯგუფური მოღვაწეობის ორ ან მეტ ადტერნატივად პროცედურას ხშირად სთავაზობს ხელმძღვანელი. | ჯგუფის მოღვაწეობის შესახებ ინფორმაციას ხელმძღვანელი იძლევა მხოლოდ მოთხოვნის პასუხად. |
| ხელმძღვანელი განსაზღვრავს ინდივიდუალურ ამოცანებსაც და ერთობილივი სამუშაოებისათვის პარტნიორებსაც. | ამოცანების განსაზღვრა და მისი გადაწყვეტისთვის პარტნიორების საქმეა. | ხელმძღვანელი თავს არიდებს ხელმძღვანელობას. |
| ხელმძღვანელი "სუბი-ექტურად" აქებს ან აკრიტიკებს ჯგუფის ცადკვლად წევრებს, თვითონ კი განზე დგას ჯგუფური პროცესისად. | ხელმძღვანელი "ობი-ექტურად" აქებს ან აკრიტიკებს ჯგუფის წევრებს, მუდმივად ცდილობს დარჩეს ჯგუფის წევრად. | ხელმძღვანელი იშვიათად აკეთებს მონაწილეთა ქვევის კომენტარებს და არ ცდილობს შეაფასოს ან არეგულიროს მოვლენათა მსვლელობა. |

ხელმძღვანელობის სტილების სოციალურ-ფსიქოლოგიურ დახასიათებას საფუძვლად უღევს დაშვებები, რომლებიც ეხებიან ადამიანის პიროვნულ თავისებურებებს. მაგალითად, შეიძლება განხილული იქნას თეორია X და თეორია Y (McGregor). თეორია X - ის მიხედვით ადამიანები ცდილობენ პასუხისმგებლობას და არ უყვართ აქტივობა. თეორია Y თვლის, რომ ადამიანები შემოქმედებითად და პასუხისმგებლობით აკონტროლებენ და მიმართავენ საკუთარ თავს მიზნის მისაღწევად.

უფექტიანი ჯგუფების ხელმძღვანელები თვლიან, რომ ჯგუფის განვითარების მთელი ხნის განმავლობაში საჭიროა ხელმძღვანელობის სტილის ვარიანტების სიტუაციისა და ჯგუფის მოთხოვნილებების შესაბამისად. ავტორიტარული ხელმძღვანელობა შეიძლება უფრო აუცილებელი იყოს, როდესაც ამოყანა მკაცრად არის სტრუქტურირებული, ჯგუფის წევრები განიცდიან ძლიერ სტრესს და სხვა. ხაზგასასმელია, რომ რაც უფრო უფექტიანია ჯგუფის წევრთა ქცევა, მით ნაკლებ აქტიური უნდა იყოს ხელმძღვანელი.

ზოგიერთი ავტორი ხელმძღვანელობის მხოლოდ ორ მოდელს გამოყოფს.

1. დირექტიული მოდელი:

ა) მართავს ერთი ადამიანი, ხელმძღვანელი. ის შეიმუშავებს გადაწყვეტილებებს, ახორციელებს ჯგუფის მოღვაწეობის კოორდინირებასა და კონტროლს.

ბ) გადაწყვეტილების ხასიათი დამოკიდებულია ინფორმაციაზე, რომელიც გააჩნია ხელმძღვანელს და მის უნარზე სწორად მოახდინოს ამ ინფორმაციის ინტერპრეტაცია გადაწყვეტილების მიღებისათვის.

გადაწყვეტილება ქვეშევრდომებს მიეწოდებათ ნათლად და დაკონწურად.

გადაწყვეტილების შესრულება დამოკიდებულია ხელმძღვანელის ავტორიტეტზე, დარწმუნების უნარზე და იმ სანქციებზე, რომლებიც მას გააჩნია (დასჯა და წახალისება). გადაწყვეტილების შესრულება განპირობებულია თავად დამოკიდებულების სტრუქტურით.

გ) დირექტიული მოდელი უზრუნველყოფს იერარქიული სტრუქტურის გაძლიერებას და აზრკოდებს თანამშრომლობას, იწვევს ბიუროკრატიული აპარატის გაფართოებას და კონტროლის გაძლიერებას, არაფორმალური

ტბუფების აღმოცენებას.

2. კოოპერაციული მოდელი:

ა) ამ მოდელის ძირითადი მახასიათებელია ხელმძღვანელსა და თანამშრომლებს შორის აქტიური ურთიერთობა. გადაწყვეტილების მიღება ხდება ტბუფის მიერ ერთობლივად.

ბ) მმართველობის ეს ტიპი აადვილებს ინჟურმაყის შეგროვებასა და გადაწყვეტილების მიღებას. თუმცა გადაწყვეტილების მიღების პროცესი უფრო ნელა მიდის, ვიდრე ღირექტიული მოდელის დროს. ცხადია, მმართველობის ეს ტიპი მეტ სიძნელეებთან არის დაკავშირებული და ამიტომ გულისხმობს ხელმძღვანელის გარკვეულ პიროვნულ თავისებურებებს და ტბუფის თანდათან მომზადებას. ხელმძღვანელმა და ტბუფმა თანდათან უნდა ისწავლონ ერთმანეთთან ურთიერთობა, რაც არც ისე ადვილია.

ამიტომ, ღირექტიული მმართველობიდან კოოპერაციულზე გადასვლა ეფექტიანი იქნება ტბუფის ფორმირებისას, იმგვარი საკითხების გადაჭრისას, რომლებიც არც ისე საჩქაროა და დაკავშირებულია ღრმა ცვლილებებთან ტბუფში.

გ) ეჭვსგარეშეა, რომ ამგვარი მმართველობისას ტბუფის მორალური მდგომარეობა და მის წევრთა კმაყოფილების ხარისხი გაყიდებით მაღალია, უკეთ ხორციელდება თვითკონტროლი, ნაკლებია იერარქიული საფეხურების რაოდენობა, ურთიერთობები ნაკლებ კონფლიქტურია. მმართველობის ამგვარი ტიპი ხელმძღვანელისგან მოითხოვს მეტ ემოციურ სიმწიფეს, ინდივიდებისა და ტბუფის ქცევის ფსიქოლოგიის ცოდნას.

არ არსებობს მმართველობის "ცული" ან "კარგი" მოდელი. თითოეულს გააჩნია თავისი უპირატესობები და ნაკლოვანებები. ღირექტიული მოდელი მარტივი და ოპერატიულია. ხელმძღვანელს არ უხდება მრავალრიცხოვანი განმარტებების მიცემა, მას შეუძლია "შეფაროს" თავის თანამდებობას. ქვეშევრდომების პასუხისმგებლობა შემოფარდულია მათ მიერ ამოყანის შესრულებით. ეს სისტემა გულისხმობს უსიტყვო მორჩილებას, ხშირად მიუყვართ პასიურობისა და თვალთმაქცობისაკენ. ადგილი არა აქვს პირად ინიციატივას, რადგან ქვეშევრდომები მხოლოდ უნდა ემორჩილებდნენ.

საპირისპიროდ, კოოპერაციული მოდელი შესაძლებელს ხდის ყველას მონაწილეობას და ინდივიდუალური აზრების თავისუფალ გამოხატვას. იგი გულისხმობს ქვეშევრდომთა მცირე რაოდენობას და

ათათუელის მალად კვალიფიკაციას. ამგვარი მმართველობის დროს ხელმძღვანელებმა უკეთ იცის რას უქრობენ მისი ქვეშევრდომები. თუცა ეს სისტემა მოითხოვს ბევრ დროს და ამიტომ გამოუსადეგარია იხსეთ სიტუაციებში, როდესაც აუცილებელია გადაწყვეტილების სწრაზად მიღება. გარდა ამისა, ყველას მონაწილეობა შეუძლებელს ხდის კონფიდენციალობის უზრუნველყოფას. კოპერაციული მოდელი ხელმძღვანელისგან მოითხოვს ორგანიზატორულ უნარებს და ფსიქიკურ განონასწორებულობას.

მოცემული ძოდებებიდან რომელს მივანიჭებთ უპირატესობას, დამოკიდებული იქნება შეძლებ ფაქტორებზე: ამოყანის გადაჭრის სისწრაფებზე, მის კონფიდენციალობაზე, ჯგუფის სიდიდებზე, ხელმძღვანელის პიროვნებაზე, ქვეშევრდომთა გონებრივ შესაძლებლობებზე და სხვა.

მართვის ორი მოდელი

| ოპერაცია | ღირებულებები | კომპერაციული მოდელი |
|--|---|--|
| გ ა დ ა ნ ო მ ა რ ი ა | | მ ი ლ ე ბ ა |
| ინფორმაცია | ხელმძღვანელი აგროვეზს ინფორმაციას პირადი სარგებლობისათვის. | ხელმძღვანელი თვითონაც აწვდის ინფორმაციას ქვეშევრდომებს და მათ- განაც ლეზულობს. |
| შეფასება | ხელმძღვანელი სიტუაციას თვითონ აფასებს ან და- იხმარებს ექსპერტებს. | ხელმძღვანელი გამოიკით- ხავს ქვეშევრდომთა აზრს და უზიარებს მათ თავის თვალსაზრისს. |
| გადანჯვრებების გადაწყვეტილება, მიწოდება | | |
| სიყბადე | ზრძანებები და განკარ- გულებები ნათელი, არაო- რბოვანი და დაკონურია ქვეშევრდომებს მიეწოდე- ბათ ხელმძღვანელის მიერ. | სიყბადე ერთობლივი შედეგად დაშვებულება შსტელობა, შენიშვნები. |
| მიღება | სანქციების გამოყენება, ავტორიტეტი, კომპეტენ- ტირობა, ხელმძღვანელის მაგალითი, დარწმუნება. | მიღება უზრუნველყოფილია ინფორმირების, კონსულ- ტირების და გადაწყვეტი- ლების განხილვის პრო- ცესში მონაწილეობით. |
| ურთიერთქმედება | შრომის განაწილება. სა- ერთო გეგმა აქვს მხოლოდ ხელმძღვანელს. | საერთო მიზანი. თითოე- ულმა იცის თავისი და სხვების სამუშაო. |
| კონტროლი | განუწყვეტილი დაკვირვე- ბა. | გადანჯვრებების და შე- დეგის კონტროლი. ამოყა- ნის შესრულებისას ჯგუ- ფის თვითკონტროლი. |

IV "კრებულის ეფექტი".

ისმის კითხვა: აქვს თუ არა გავღენა ჰბუფის წევრთა ინდივიდუალურ თავისებურებებს ჰბუფის ფუნქციონირებაზე მთლიანად? მაგალითად, წარმოვიდგინოთ, რომ 50 პიროვნება უნდა განაწილდეს 10 ჰბუფად 5-5 კაცის შემადგენლობით. აქვს რაიმე მნიშვნელობა რომელ პიროვნებებს გავაერთიანებთ ცალკეულ ჰბუფებში თუ შეიძლება მათი ნებისმიერი სახით დაჰბუფება ისე, რომ არც ერთ ჰბუფს არ ექნება რაიმე უპირატესობა? ამ კითხვაზე პასუხი შემდეგია: ჰბუფების ფორმირების წესს დიდი მნიშვნელობა აქვს და სხვადასხვა დაჰბუფებები განსხვავდებიან ერთმანეთსგან.

"კრებულის ეფექტი" - ეს ტერმინი ეხება ჰბუფის ქცევაში იმ ცვლილებებს, რომლებიც გამომდინარეობს ჰბუფის წევრებს შორის განსაკუთრებული კომბინაციებიდან და ჰბუფის წევრთა სპეციფიკური ქარაქტეროლოგიური თავისებურებებიდან. მაგალითად, ორ წყვილად უნდა დაჰბუფდეს ოთხი ადამიანი, რომელთაგან ორი სხვებზე დომინირების ტენდენციას ამჟღავნებს, ორი კი - სხვებისადმი მოწოდების ტენდენციას. ცხადია, სრულყოფილი შედეგი მიიღება, როდესაც თითოეული დომინანტი დაუწყვიდდება მოწოდებს და არა მაშინ, როდესაც ორი დომინანტი და ორი მოწოდელი დაწყვიდებიან ერთად. თუმცა, თითოეული ასეთი პიპოტება კარგად უნდა იქნას შემოწმებული, ისეთი კი, რომელიც თითქოს არ საჭიროებს შემოწმებას.

V ჰბუფის კომპიუტრობა.

კომპიუტრობა ჰბუფი, რომლის წევრებს ჰბუფში დარჩენის დიდი სურვილი აქვთ, ენერგიულად ებმებიან ჰბუფის საქმიანობაში, არ აყდენენ შეკრებებს, უხარიათ ჰბუფის წარმატება და სწყინთ წარუმატებლობა.

კომპიუტრობა ჰბუფის აქტივობის მრავალ სახეზე ახდენს გავლენას. ყველაზე თვალსაჩინოა მისი გავლენა ჰბუფის

კოლესიურობა და კმაყოფილება.

კოლესიური ჯგუფის წევრები, როგორც წესი, უფრო კმაყოფილნი არიან ჯგუფით, ვიდრე არაკოლესიური ჯგუფის წევრები: კოლესიურობის ფენომენი თავად მოითხოვს, რომ ეს ასე იყოს. ნაკლებ დასაჯერებელი იქნებოდა, რომ ინდივიდი დარბეზა ჯგუფში, რომელიც მას არ აკმაყოფილებს.

ამრიგად, კოლესიური ჯგუფის წევრები უფრო მებობრუნნი, კოლპერაციულნი, დემოკრატიულნი არიან, დიდ ყურადღებას აქცევენ ჯგუფის წევრებს, ეუქლებიანად სახავენ მიზნებს და იღწევენ მათ, აკმაყოფილებენ თავის წევრებს.

VI რეფერენტული ჯგუფები და მათი ორი ძირითადი ფუნქცია

ყნება "რეფერენტული ჯგუფი" იხმარება ინდივიდსა და ჯგუფს შორის ორგვარი დამოკიდებულების აღსანიშნავად. ერთის მხრივ, ეს ყნება გამოიყენება ისეთი ჯგუფის აღსანიშნავად, რომლის წევრობაც ინდივიდი სურს. ინდივიდი თავის დამოკიდებულებათა სისტემას უთანხმებს იმას, რაც მისი აზრით ჯგუფში მიღებულად ითვლება. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სხვა აღამიანები ინდივიდისათვის წარმოადგენენ რეფერენტულ ჯგუფს, თუ მის დამოკიდებულებათა სისტემაზე ზემოქმედებს ამ ჯგუფის ნორმათა სისტემა. მეორეს მხრივ, ტერმინით "რეფერენტული ჯგუფი" აღინიშნება ის ჯგუფი, რომელსაც ინდივიდი იყენებს როგორც ათვისის წერტილს, ეტალონს საკუთარი თავისა და სხვების შეფასებისას.

ამგვარად, ნათელია, რომ ტერმინი "რეფერენტული ჯგუფი" გამოიყენება ორი სრულიად განსხვავებული სახის ჯგუფის აღსანიშნავად. ერთ შემთხვევაში ჯგუფმა შეიძლება დაატიდლოს ინდივიდი აღიარებით ან არ აღიაროს იგი. ხოლო მეორე შემთხვევაში ჯგუფი წარმოადგენს ეტალონს, ათვისის წერტილს შეფასებისათვის. ტერმინის ასეთი ორგვარი გამოყენება მიუთითებს იმაზე, რომ რეფერენტულმა ჯგუფმა შეიძლება შეასრულოს სხვადასხვა ფუნქცია ინდივიდის სოციალური განწყობების (დამოკიდებულებათა სისტემის) ფორმირებაში.

პირველი ფუნქცია მდგომარეობს ინდივიდისთვის სტანდარტების დადგენასა და თავსმოხვევაში. ამგვარ სტანდარტებს, როგორც წესი, ეწოდებათ ჰაუფური ნორმები. ამიტომ რეჟერენტიული ჰაუფის პირველი ფუნქცია არის ნორმატიული ფუნქცია. ჰაუფმა იმ შემთხვევაში შეიძლება მიიღოს ნორმების დადგენისა და თავსმოხვევის ფუნქცია, თუ მას შეუძლია კონფორმულობის დაჭიდლოვება და არაკონფორმულობის დასტა. ჰაუფი იმოქმედებს როგორც ნორმატიული რეჟერენტიული იმ შემთხვევაში, თუ იგი შეაფასებს ინდივიდის ქცევას გარკვეული სტანდარტებისა და დამოკიდებულებების მიმართ მისი შესაბამისობის მიხედვით და ამაზე იქნება დამოკიდებული ჰაუფის მხრივ დაჭიდლოვება ან დასტა.

რეჟერენტიული ჰაუფის მეორე ფუნქცია მდგომარეობს შემდეგში. იგი წარმოადგენს ეტალონს, სტანდარტს, ათვის წერტილს შეფასებისათვის, რომლის დახმარებითაც ინდივიდს შეუძლია შეაფასოს საკუთარი თავი და სხვები. ამ ფუნქციას ეწოდება რეჟერენტიული ჰაუფის შედარების ფუნქცია. ჰაუფი იმოქმედებს ინდივიდისათვის როგორც შედარების რეჟერენტიული ჰაუფი იმ შემთხვევაში, როდესაც მისი წევრების ქცევა, განწყობები და სხვა თავისებურებები ინდივიდისთვის წარმოადგენს ათვის წერტილს, სტანდარტს შედარებისთვის საკუთარი შეფასებების ჩამოყალიბებისას.

ორივე, ნორმატიულ და შედარების, ფუნქციას ხშირად ასრულებს ერთი და იგივე ჰაუფი. ასე ხდება იმ შემთხვევაში, როდესაც ინდივიდი რეჟერენტიული ჰაუფის წევრია. ორივე ამ ფუნქციას ხშირად ასრულებს ის ჰაუფებიც, რომლის წევრი ინდივიდი არ არის, მაგრამ სურს რომ გახდეს. პირველი კურსის სტუდენტებისათვის, რომელთაც სურთ უფროსკლასელი სტუდენტების ორგანიზაციაში შესვლა, მოყვმილი ჰაუფი წარმოადგენს ერთდროულად ეტალონსაც, სტანდარტსაც (ჰაუფის წევრთა ქცევა და განწყობები წარმოადგენენ მაგალითს მისი წევრობის მსურველთათვის) და სანქციების წყაროსაც, რომელსაც აქვს დამოკიდებულება ქცევის სტანდარტების შესრულებასთან (ვინაიდან ჰაუფმა შეიძლება შესთავაზოს ინდივიდს გახდეს მისი წევრი, ან უარი უთხრას მას). არ არის აუცილებელი, რომ ნორმატიული და შედარების ფუნქცია ერთსა და იგივე ჰაუფს მიეწერებოდეს.

VII ჭგულის განვითარების თეორია

ჭგულის თავისებურებათა ანალიზისათვის აუცილებელია დავადგინოთ კრიტიკუმიები, რომლის მიხედვითაც შეგვიძლია ვიმსჯელოთ ჭგულის განვითარებაზე, სრულყოფილებაზე. ამ თვალსაზრისით, სრულყოფილი ჭგული ანალოგიურია პიროვნებისა: იგი ნათლად აცნობიერებს იმას, რასაც აკეთებს. ამგვარ ჭგულს შეუძლია გადაჭრას შინაგანი კონფლიქტები, თავი მოუყაროს ჭგულის რესურსებს და იმოქმედოს წინასწარგანზრახვლად. ჭგულის განვითარება მოიცავს ჭგულის წევრებს შორის ეფექტიანი კომუნიკაციების ხელის შეშლელი ფაქტორების გადაღბვას, ანუ თანხმობის მიღწევის მეთოდების სრულყოფას და შეთანხმებულობის კრიტიკუმიების შემუშავებას. როდესაც ჭგულის წევრებს შეუძლიათ "ჭგუური პროცესების აღქვამკურთ ანალიზი, რაც საშუალებას იძლევა დადგინდეს წარსული გამოცდილებისადმი მსგავსება ან განსხვავება, აგრეთვე ნაწინასწარმეტყველები იქნას უახლოესი მომავლის მოვლენები, ეს კი საკუთარ თავში დარწმუნებულობის განმტკიცების საშუალებას იძლევა და უზრუნველყოფს მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას თვითშეფასების დაკარგვის საშიშროების გარეშე" (სალივენი), შეიძლება ითქვას, რომ ჭგუთმა მიიღწია ეფექტიანი კომუნიკაციების სტადია.

ჭგულის განვითარების თეორიის ჩამოყალიბებისათვის აუცილებელია გამოიყოს შინაგანი გაურკვეველობის ის სფეროები, ანუ ეფექტიანი კომუნიკაციის ის დაბრკოლებები, რომლებიც საერთო ყველა ჭგუური სიტუაციისათვის გარკვეული გარემო პირობების შემთხვევაში. ეს მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რომ სანამ ჭგუთ არ შეიმუშავებს ამ სფეროებში გაურკვეველობის შემცირების მეთოდებს, შეუძლებელი იქნება სხვა სფეროებში ან ჭგულისა და გარემოს ურთიერთობებში არსებული გაურკვეველობის შემცირება.

შინაგანი გაურკვეველობის ორი მთავარი სფერო: დამოკიდებულება (ძალაუფლებითი ურთიერთობები) და ურთიერთდამოკიდებულება (პირადი ურთიერთობები)

შეიძლება გამოიყოს შინაგანი გაურკვეველობის ორი ძირითადი სფერო. პირველია ჭგულის წევრების ძალაუფლებაზე ორიენტაცია ან,

თუ განვაზოგადებთ, ჰგუფში ძადაუფლების ხელში ჩაგდებასა და მის განაწილებაზე ორიენტაცია. მეორე სფეროა ჰგუფის წევრთა ორიენტაცია ერთმანეთზე. ეს ორი სფერო არ არის დამოუკიდებელი. ჰგუფის წევრთა ერთმანეთზე ორიენტაციის გარკვეული წილი დაკავშირებული იქნება ძადაუფლების გარკვეულ სტრუქტურასთან. ამავდროულად ორიენტაციის ეს ორი სახე განსხვავდება ისე, როგორც განსხვავდება ერთმანეთთანგან სიყვარულისა და ძადაუფლების ცნებები. ზევრი ავტორი ამ ცნებებს ჰგუფური ქცევის ახალიზისას ათვლის წერტილად იყენებს.

ჰგუფური განვითარების თეორიის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ ეფექტიანი კომუნიკაციის მიღწევის ძირითად დამაბრკოლებლად ითვლება ძადაუფლებასა და სიახლოვეზე ის ორიენტაციები, რომლებითაც ინდივიდი შედის ჰგუფში. ერთის მხრივ, ამბოხი, დაქვემდებარება ან წასვლა როგორც ტიპიური რეაქციები მათ მიმართ, ვინც განახორციელებს ძადაუფლებას და, მეორეს მხრივ, დესტრუქციული შეტოქეობა, ემოციური დათრგუნულობა ან წასვლა, როგორც ტიპიური რეაქციები ჰგუფის წევრების მიმართ აბრკოლებს ერთობლივი გამოყვდილების შეთანხმებულ გააზრებას. ქცევა, რომელიც განსაზღვრულია დასახელებული ორიენტაციებით, მიმართულია სხვების დამონებაზე, სხვებისადმი დამონებაზე ან სიტუაციის დარღვევაზე. აქედან გამომდინარე, ისინი ხელს უშლიან ჰგუფის მიზანთა დადგენას, დაზუსტებას და მიღწევას.

ჰგუფის განვითარების პროცესში ყურადღება ძადაუფლებრივი დამოკიდებულებებიდან პიროვნებათშორის ურთიერთობებზე გადადის. ეს გადასვლა განსაზღვრავს ჰგუფის განვითარების ორ მთავარ ფაზას. თითოეულ ფაზაში გამოიყოფა სამი ქვეფაზა. ძადაუფლების ფაზაში ("დამოკიდებულების ფაზა") ჰგუფი დაქვემდებარებაზე კონცენტრირებული მდგომარეობიდან დაუმორჩილებლობაზე ყურადღების კონცენტრაციით აღწევს დაქვემდებარების პრობლემის გადაწყვეტას; პიროვნებათშორისი ფაზის ("ურთიერთდამოკიდებულების ფაზა") განმავლობაში ჰგუფი მოძრაობს წევრთა შორის იდენტიფიკაციაზე (იგივეობაზე) კონცენტრირებიდან (ყურადღების ინდივიდუალურ იდენტიფიკაციაზე გადატანით) ურთიერთდამოკიდებულების პრობლემის გადაწყვეტისკენ.

სანამ ჰგუფური განვითარების ფაზების განხილვაზე გადავიდოდეთ, შევეხოთ პიროვნების რამოდენიმე ასპექტს, რომლებიც

ტბუფური განვიყარების რეღეღანტურია.

ღაქვემღეღარების ასპექტი წარმოდღენს ღიღერის ან ნორმების მიმართ ღამოკიღეღუღების ტიპიურ ინღიღიღუღღღ სტრუქტურას. ტბუფის იმ წეღერებს, რომღეღიღ იღეღენ წესებს, პროკუღღერებს, ღღის წესრიღს, ხეღმღღღღღღღ და ასე შეღღღღ, ეწოღღღათ "ღამოკიღეღუღები". იმ წეღერებს, რომღეღიღ არ იღეღენ ძაღღუღღღღის სტრუქტურას, ეწოღღღათ "კონტრღამოკიღეღუღები".

პიროღენღათშორისი ასპექტი ყაღიზღეღა როგორყ პიროღენღათშორისი სიახღღღის მიმართ ტბუფის წეღერთა ღამოკიღეღუღების ტიპიური სტრუქტურა. იმ წეღერებს, რომღეღიღ არ მოისვენენენ, სანამ ყვეღასთან არ ღაამყარენენ ახღღღღღღ ღამოკიღეღუღეღებს, ეწოღღღათ "ზეპიროღენუღები". იმ წეღერებს, რომღეღსაყ არავისთან არ სურთ ახღღ ურთიღერთობების ღამყარება, ეწოღღღათ "კონტრპიროღენუღები".

ტბუფის ის წეღერები, რომღეღიღ მუღამ ყღიღღენ ღაიკავონ უკიღღერესი ღამოკიღეღუღი, კონტრღამოკიღეღუღი, ზეპიროღენუღი ან უკიღღერესი კონტრპიროღენუღი როღღები, წარმოდღენენ "კონღღიქტურებს". აღამიანი, რომღეღიღ მუღმივაღ იკავებს ღაქვემღეღარებუღ პოზიციას ნეზისმიერი ძაღღუღღღის მიმართ, რწმუნღეღა, რომ ნეზისმიერი მთავრობას არ შეიძღღება ენღო. მიუხეღავაღ ამისა, მას არ შეუძღღია გამოიყენოს ეს გამოყღღიღება თავისი მომავალი ქვევის რეღღღღღღღღღღღ. ამღვარაღ, ძღღერი, მაგრამ გაუყნობიერებღღი უნღღღღღა ღაკავშირებუღღია ღემონსტრირებუღ ღაქვემღეღარებასთან: სახეზეღა შინაგანი კონღღიქტი პიროღენღაში. ანაღღღიურია სიტყუაყია უკიღღერესაღ კონტრღამოკიღეღუღი პიროღენღებღის კონღღიქტურ შემთხვეღვაში. კონღღიქტურობის არსებობას აღასტურებს ღრამატუღღი გაღასვეღღი ექსტრემაღღერი ღაქვემღეღარებუღღღღღღან ექსტრემაღღღ ამზოხზე. ამ ლვარღსაზრისიღ, კონტრღამოკიღეღუღეღა და ღამოკიღეღუღეღა თუმიყა სყაღღის საპირისპირო პოღუსებს წარმოდღენენ, უსიქოღღღიურაღ ახღღს ღღანან ერწმანენთან.

"უკონღღიქტო" ან "ღამოკიღეღეღიღ" პიროღენღა, რომღღღსაყ წეღღღღია თავისი გამოყღღიღეღიღან უყუთ გამოიტანოს ღასყენეღი, ხოღღ არსებუღღი სიტყუაყია შეაფასოს უფრო აღღეღვატურაღ. ამღვარი პიროღენღა ხანღახან შეიძღღება მოქმიღეღღღღღღ ღაქვემიღღღარება ამზოხის სახიღ. მიუხეღავაღ ამისა, უკონღღიქტოღა და კონღღიქტურს

შორის განსხვავების დადგენა საკმაოდ იოლია. უკონფლიქტოებს არა აქვთ დარღვევები კომუნიკაციებში, რაც ასე ახასიათებთ კონფლიქტურ დამოკიდებულებს.

ჭბუფის მიმართვას ეფექტიანი კომუნიკაციისაკენ ძირითადად ის პირები უზრუნველყოფენ, რომლებიც უკონფლიქტოები არიან დაქვემდებარებისა და პირთვებთვშორისი დამოკიდებულებების მიმართ. მაგალითად, შეიძლება ვინინასწარმეტყველოთ, რომ ჭბუფს გაუჭირდება ძალაუფლებისა და გავლენის პრობლემების გადაწყვეტა, თუ მასში არ იქნებიან ისეთი ადამიანები, რომლებიც უკონფლიქტოები არიან დაქვემდებარების მიმართ.

ჭბუფის განვითარების ფაზები

პირველი ფაზა: დამოკიდებულება

პირველი ქვეფაზა: დამოკიდებულება გაქცევა. ჭბუფის არსებობის პირველი დღეებისათვის დამახასიათებელია ქცევები, რომელთა მიზანია შუთთანობის მოხსნა. უხიფათობის ძიება დამახასიათებელია ყველა წევრისათვის. ამგვარი ქცევების მაგალითია ჭბუფის წევრების მიერ ერთმანეთისთვის თავისი ზიოგრაფიიდან სხვადასხვა გასართობი სიტუაციების, ანექლოტების მოყოლა და სხვა.

ჭბუფის წევრები ცდილობენ იპოვონ საერთო მიზნები. ეს არის მეთოდი შუთთანობის განცდისაგან გაექცევისა. თუმცა სინამდვილეში შიშის მიზეზი არის არა მიზნის არ ქონა, არამედ ხელმძღვანელი. მისგან მოვლიან, რომ იგი დაადგენს თამაშის პირობებს და დააჭიროვებს მათ წარმატებისათვის.

ჭბუფის წევრები სხვადასხვაგვარად უპურებენ ერთსა და იგივე მოვლენებს. ერთნი თვლიან, რომ ყველაზე მთავარია დაადგინონ, თუ რამდენად შესწევს უნარი ხელმძღვანელს ზემოქმედება მოახდინოს მათ მომავალზე. მეორენი თვლიან, რომ შუთთანობის მთავარი წყაროა უმწეობის, მუარველის დაკარგვის სიტუაცია. ეს აღტერნატორები შეიძლება განვიხილოთ, როგორც კონტრდამოკიდებულთა და დამოკიდებულთა ადაპტაციის საწყისი ეტაპები. დამოკიდებულნი ორიენტაციის პირები ეძებენ ხელმძღვანელის ქცევაში მინიმუმებს იმაზე, თუ რა უნდა აკეთონ, როგორ მიიქცნენ. კონტრდაქვემდებარებულნი ორიენტაციის მქონენი მისწრაფვიან იპოვონ

ხელმძღვანელის ქცევაში რაიმე ისეთი, რაც მათ ამზოხის საშუალებას მისცემს. პარადოქსადურია, მაგრამ ისინი სწორედ იმ შემთხვევაში შეიძლება მოთხოვნიდნენ, რომ ხელმძღვანელმა განახორციელოს ხელმძღვანელობა, მისცეს მათ ქვევის წესები, როდესაც ხელმძღვანელი ამას არ აკეთებს.

ამ ფაზაში დემონსტრირებულია ქცევა, რომელიც წარსულში მოწონებული იქნა ხელმძღვანელის მიერ. ჯგუფის წევრები უდიდობენ მოახდინონ თავისი კომპეტენტურობის, დაინტერესებულობისა და წარმატების დემონსტრირება.

მეორე ქვეფაზა: კონტრადამოკიდებულება გაქცევა. იმ შემთხვევაში, თუ ხელმძღვანელი არ აყვება ჯგუფის წევრთა მოთხოვნებს და დაიკავებს კვლავ ნაკლებ აქტიურ პოზიციას, ჯგუფში სიტუაცია შეიცვლება. გარეგნული დამოკიდებულებითი რეაქციები შეიცვლება უკონტრადამოკიდებულებით რეაქციებით. ბევრი ასპექტებით ეს ქვეფაზა ყველაზე სტრესული და უსიამოვნოა ჯგუფის ცხოვრებაში. თუ პირველ ქვეფაზაში დაპირისპირების გამოხატვა მკაყრი კონტროლის ქვეშ იმყოფება, ამ ქვეფაზაში უკვე ჩნდება მტრული, დაპირისპირებული ქცევები, განსაკუთრებით ხელმძღვანელის მიმართ. უკმაყოფილობების გამოხატვა ხშირია, რასაც ჯგუფის სხვა წევრები ხელებიან მხარდაჭერით ან დაპირისპირებით. ძალაუფლების საკითხები ამ ქვეფაზაში უფრო ხშირად განიხილება. ამით ჯგუფის წევრები მიუთითებენ ხელმძღვანელს მის არაკომპეტენტურობაზე. მეორე მხრივ ისინი, ვინც ხშირად მონაწილეობენ ამ საკითხების განხილვაში სხვების მხრივ აღქმებიან როგორც დიდებობაზე პრეტენზიის მქონენი. ამ ქვეფაზის ძირითადი ნიშნებია:

1. იქმნება ორი, ერთმანეთის მოწინააღმდეგე ქვეჯგუფი, რომელიც ჯგუფის წევრთა უმრავლესობას მოიცავს. ამ ქვეჯგუფთა შორის წინააღმდეგობის ძირითადი მიზეზია დიდებობის აუცილებლობა. თავიდან ყოველივე ამას ჯგუფის ცხოვრების ორგანიზაციის თაობაზე ინტელექტუალური უთანხმოების სახე აქვს. მცირე ხანში კი ამ უთანხმოებას ენიჭება იმის ძალა, რომ დაუპირისპირდეს ჯგუფის ერთიანობას. დაყოფა სხვადასხვა სახით ვლინდება. კენტისწყრა გათიშულობის ყველაზე ნათელი მაგალითია. თავმჯდომარეს ირჩევენ, მაგრამ შემდეგ იგნორირებას უწევენ. არავის არ სურს სხვას დაუთმოს დიდებობის უფლება. შექმნილია ძალაუფლების ვაკუუმი, რომლის შევსების უფლებასაც არავის არ აძლევენ.

2. ჭკუთი ცდილობს გათავისუფლდეს ხელმძღვანელისგან. უკეთეს შემთხვევაში მას არაუფექტიანად თვლიან, უარეს შემთხვევაში ჭკუთის განვითარების გზაზე დაბრკოლებად. ხელმძღვანელის მოქმედებები კონტრდამოკიდებულთა მიერ აღიქმება როგორც ჭკუთის განვითარების შეჩერების მცდელობა, ხოლო დამოკიდებულთა მიერ - როგორც სუსტი და უადგილო განცხადებები. ხელმძღვანელის სიჩუმე დამოკიდებულთა მხრივ აღიქმება, როგორც დებერტირობა, კონტრდამოკიდებულთა მხრივ როგორც მანიპულირება. ჭკუთის მოღვაწეობის დიდი ნაწილი აღიქმება, როგორც ხელმძღვანელის დაყენება ჭკუთის უსიამოვნო სიტუაციაში ჩაყენების გამო, იმის გამო, რომ იგი ცუდი ხელმძღვანელი აღმოჩნდა სუსტი და არაკომპეტენტური, ან მანიპულატორი და თვალმაქცი. ჭკუთი სჯის ხელმძღვანელს შემდეგნაირად: იგნორირებას უკეთებს, არ ესმის მისი შენიშვნები და წინადადებები, აჩვენებს, რომ ჭკუთი გახდელია, დაპარაკობს მასზე წარსულ დროში ისე, თითქოს იგი იქ არ იყოს.

თუმცა, ამ ქვეყანაში ხელმძღვანელის არაკომპეტენტურობის აშკარად გამოხატვა არ ხდება, იგი მხოლოდ ეჭვის ქვეშ დგება. ხოლო თუ ხელმძღვანელი მოისურვებს სიტუაციის ობიექტივაცია მოახდინოს, ანუ გამოთქვას მოსაზრება, რომ ჭკუთი მის დასჯას ცდილობს, ისინი უპასუხებენ მას ნაწყენი და მიამიტი ტონით, რომ იმას, რაც ჭკუთში ხდება, მის მიმართ არავითარი კავშირი არა აქვს. ეს იმიტომ, რომ ხელმძღვანელი ჯერ კიდევ საკმაოდ იმპოზანტური და საშიშია იმისათვის, რომ მის მიმართ აშკარა ბრძოლაზე გადავიდნენ. ჯერ კიდევ არსებობს რწმენა იმისა, რომ ხელმძღვანელი აიღებს თავის თავზე სიტუაციის მოგვარებას.

ამ ქვეყანას ჭკუთი კატასტროფის პირას მიყავს.

მესამე ქვეყანა: გადაწყვეტა - კათარსისი. ამ მომენტისათვის ჭკუთის მიერ სიძნედეების გადაღახვა დამოკიდებულთა ჭკუთში იმგვარი ძაღების არსებობაზე, რომლებიც აქამდე არ მოქმედებდნენ, ან ნაკლებ უფექტიანი იყვნენ. გარდა დამანგრეველი პროცესებისა, პირველსა და მეორე ქვეყანაში თანდათან ხდებოდა კონსტრუქციული ძაღების მოზიდვა. კონსტრუქციული პირები, ე. წ. დამოუკიდებელი, არაუფექტიანნი იყვნენ წინა ქვეყანაში ორი ძირითადი მიზეზით. მათ არ აქონდათ მჭიდრო კავშირები მოწინააღმდეგე ქვეჯგუფებთან, ვინაიდან არც ერთს არ განეკუთვნებოდნენ და მათი ძალაუფლების მიმართ დამოკიდებულება

ტბუფის სხვა წევრებთან შედარებით ნაკლებ ამზივადენტიური იყო.

ამგვარად, შესამჩნევია ქვეყნის წინ ტბუფი გაყოფილია ორ მოპავეტრე ქვეტბუფად, რომელთაგან არც ერთი არც თმობს ძალაუფლებას და არც შეუძლია მისი თავის თავზე აღება. ის წევრები, რომლებიც არც ერთ ქვეტბუფში არ შედიან, კონფლიქტების გადაწყვეტაში წარმატებას ვერ აღწევენ. ხელმძღვანელის ნებისმიერი ქცევა მხოლოდ აძლიერებს ტბუფის რღვევას.

შესამჩნევია ქვეყნის დასაწყისში ტბუფი თითქმის არ არსებობს, იგი გაყოფილია ორ ან რამდენიმე ნაწილად. დამოუკიდებელი, რომდენიც აქამდე პასიურები ან არაუფექტიანები იყვნენ, ამჟამად გარდაქმნილია ერთადერთ იმედს წარმოდგენენ. შესაძლოა, მათ მიერ შემოთავაზებული იქნას წინადადება, რომ ხელმძღვანელი დროებით, ექსპერიმენტის სახით, წავიდეს, დატოვოს ტბუფი, რათა ნახონ, თუ როგორ განვითარდება მის გარეშე მოვლენები. ამის შედეგად სიტუაცია ტბუფში იცვლება. ტბუფი ყურადღებას აქცევს ხელმძღვანელს, როგორც ძალაუფლების გამომხატველ ფიგურას, რომლის იგნორირებასაც აქამდე აკეთებდა.

შესამჩნევია შედარებით კრიტიკული და ხანმოკლეა ტბუფის ცხოვრებაში. აქ ხდება ტბუფის მოღვაწეობის შემობრუნება. ეს გარდამავალი ფაზაა. ხოლო როდესაც იგი დასრულებულია, ყოველივე დანარჩენი ძალიან სწრაფად და მიზანმიმართულად ვითარდება. თუ ეს ქვეყანა სწრაფად არ განვითარდა, ტბუფის განვითარება შეფერხდება და ტბუფი დამუხრუჭდება პირველსა და მეორე ფაზას შორის.

მეორე ფაზა: ურთიერთდამოკიდებულება

როგორც ვნახეთ, ტბუფის განვითარების პირველი ფაზის ძირითადი არსია ძალაუფლების განაწილება. მეორე ფაზაში ტბუფი ძირითადად დაკავებული იქნება გრძნობების გაზიარებით.

მეოთხე ქვეფაზა: მოხიზვია გაქცევა. ამ ქვეფაზის დასაწყისში ტბუფი ბედნიერი, ერთსულოვანი და მოდუნებულია. სიტუაციის ნებისმიერი, თუნდაც სუბტილური დაძაბვა, განიმუხტება ხუმრობითა და სიცილით. პირველი ფაზის შეხედა-შემოხედა ტურ კიდევ ახსოვს ტბუფს და მისი ძალისხმევა მიმართულია პარამონის ატმოსფეროს შენარჩუნებაზე. ამ პერიოდის განმავლობაში ყველა გადაწყვეტილება მიიღება ერთსულოვნად, ვინაიდან ყველა უნდა იყოს ბედნიერი; მაგრამ ის საკითხები, რომელთა გადაწყვეტაც ხდება,

ჭეშმარიტად არ აღეღვებენ ჯგუფის წევრებს, არ არიან მნიშვნელოვანი მათთვის. ნათელია ამგვარი აქტივობის სამკურნალო ფუნქცია. თუმცა, მაღე იწყება ამგვარი აქტივობის შემცირება.

თავიდანვე არსებობს ჯგუფის წევრებში წინააღმდეგობა ჯგუფში პარამონიის ნებისმიერ ფასად შენარჩუნების მიმართ. თუმცა იგი გარეგნულად არ ვლინდება. თანდათან სოლიდარობა და პარამონია სულ უფრო იღუმორული ხდება, მაგრამ ჯგუფი მაინც ებლაუტება მას. ჯერ კიდევ მოქმედებს იმპერატივა, რომ ჯგუფის წევრებმა არ უნდა გარისკონ და საფრთხეში არ უნდა დააყენონ ჯგუფური პარამონია. პარამონიის შენარჩუნებით ჯგუფის წევრები განიცდიან საკუთარი თავისაგან გაუცხოვებას. ჯგუფში შემდგომი არსებობა საკუთარი "მე"-ს დაკარგვას ნიშნავს. ყოველივე ამის გამომწვევი კვლავ იყოფა ორად ახალი ამბივადენტურობის გამო, რომელიც შემდეგნაირად შეიძლება განისაზღვროს: 1. "ჩვენ ყველას გვიყვარს ერთმანეთი. ამის გამო უნდა შევიწინარწინოთ ჯგუფური სოლიდარობა და უარი ვთქვათ ჩვენს ეგოისტურ მისწრაფებებზე". 2. "ჯგუფი მოითხოვს, რომ მას შევწირო ჩემი პიროვნება".

ამით ქვეყანა უახლოვდება დასასრულს. ბედნიერება, რომელიც მისთვის დასაწყისში იყო დამახასიათებელი, შეინარჩუნება როგორც ნიღაბი. ჯგუფი უკვე "რ ქვეჯგუფადაა გაყოფილი. ჩნდება განცდა, რომ "ჩვენ უნდა ვმოშაობდეთ ერთად, მაგრამ არ შეგვიძლია". შეიძლება აღმოცენდეს პირველი ქვეყანის ორიენტაციაზე რეგრესირების სურვილი

ჯგუფის წევრებს სურთ, რომ ხელმძღვანელმა აიღოს თავის თავზე მთელი ძალაუფლება. ამგვარად, მეოთხე ქვეყანა იწყება ჯგუფისადმი მიკუთვნების ბედნიერი განცლით. ინდივიდუალური პიროვნება იზურება განცლით - "ჯგუფი მებია, ვიდრე ყველა ჩვენთაგანი". თუმცა, ამგვარი ინტეგრაცია დიბანს არ არსებობს: სულ მაღე იგი აღიქმება, როგორც პრობლემების გადაჭრა პრობლემის უარყოფით. ქვეყანის ბოლო სტადიაზე ჯგუფით აღფრთოვანება იცვლება ქვეჯგუფით აღფრთოვანებით და ჯგუფის გაყოფა იღებს ახალ ორგანიზაციას, რომელიც ეყრდნობა ამ შემაწუხებელ ჩარუდიობას.

მეხუთე ქვეყანა: იმედისგაცრუება შეტაკება. ამ ქვეყანისთვის ისევე, როგორც მეორე ქვეყანისთვის, დამახასიათებელია ორ ქვეჯგუფად გაყოფილი ჯგუფი, მაგრამ, ამ შემთხვევაში, გახდენა ხორციელდება ჯგუფის წევრების მიმართ სიბნელის ხარისხისადმი განსხვავებული დამოკიდებულებით.

ქვეტაუფების შემადგენლობა ისეთივე აღარ იქნება, როგორც მეორე ქვეჯაბაში იყო, ვინაიდან ამჟამად გაყოფა ხორციელდება პიროვნებათშორის ურთიერთობებში სასურველი სიახლოვის ხარისხის მიმართ სხვადასხვაგვარი და საწინააღმდეგო დამოკიდებულებით. ჯგუფის კონტაპიროვნული წევრები ერთიანდებიან, რათა წინააღმდეგობა გაუწიონ სიახლოვის არსებულ ხარისხს. ზეპიროვნული წევრები ერთიანდებიან, რათა მოითხოვონ უპირობო სიყვარული. თუ სხვაგვარად აღეწერთ ამ ორი ქვეჯაბის ორიენტაციას ანტიპიროვნულები: "მე დავკარგავ საკუთარ იდენტურობას, თუ ჯგუფის წევრი ვიქნები", ზეპიროვნულები: "მე არაფერს არ ვკარგავ ჯგუფთან იდენტურობით".

მეექვსე ქვეჯაბა: შეთანხმებული დასაბუთებულობა. ამ ქვეჯაბისას ჯგუფის მუშაობის ძირითადი პრინციპებია: 1. ჯგუფის წევრები აღიქვამენ ერთმანეთს შორის განსხვავებებს ისე, რომ არ დაუკავშირონ ისინი შეუასებებს "კარგი ცული" 2. კონფლიქტი არსებობს, მაგრამ არა შინააღსაზრისი, არამედ ემოციონადურ ღონებზე. 3. შეთანხმება მიიღწევა რაციონალური დისკუსიის და არა იძულებითი ერთსულოვნების შედეგად. 4. ჯგუფის წევრები შეუთითანობისა და შეძრწუნების გარეშე აღიქვამენ ჯგუფურ პროცესებსა და საკუთარ ჩართულობას. 5. ჯგუფის წევრებს უკეთ ესმით ერთმანეთის.

ეს ხელს უწყობს კომუნიკაციებს, შესაძლებელი ხდება გაგება იმისა, თუ რას უქრებენ სხვები, რას გრძნობენ, რას აკეთებენ.

ამ პრინციპებით მოქმედებენ ჯგუფი ძალიან ახლოს დგას იმასთან, რასაც ბოგერთი აცხობს "კარგ ჯგუფს" უწოდებს. ამ მდგომარეობას ჯგუფი მიიღწევს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მისი წევრები შესაძლებელნი გამოხატონ თავიანთი რეალური დამოკიდებულება ჯგუფში არსებულ სიტუაციასა და მისი წევრების მიმართ. ამ პროცესში, ისევე როგორც პირველი ჯაბის გარდასტეხ მიმდინარეობს, მთავარი როლი ენიჭებათ იმ პირებს, რომლებიც არ არიან კონფლიქტუარნი არც დამოკიდებულების, არც ურთიერთდამოკიდებულების ასპექტებში. მათი უნარი - წინ წასწიონ ჯგუფის განვიითარება - ეყრდნობა იმას, რომ ისინი არ განიცდიან შეუთითანობას ძალაუფლებისა და სიახლოვის პრობლემების მიმართ. მათ შეუძლიათ შექმნილებითად მიუღწეონ ჯგუფში დაძაბულობის შეწყობის ძიებას.

პირველი ჯაბიდან მეორეზე გადასვლის ევოლუცია წარმოადგენს აქცენტის გადატანას არა მხოლოდ ძალაუფლებიდან გრძნობებზე,

არამედ როდებიდან პიროვნებაზე. პირველ ფაზაში აქტივობა ეყრდნობა ისეთ როდურ განსხვავებებს, როგორებიცაა კლასები, ეთნიკური მიკუთვნება, პროფესიონალური ინტერესები და სხვა. მეორე ფაზაში აქტივობა მოიცავს პიროვნულ მახასიათებლებში ჩაღრმავებას, როგორც არის წარუმატებლობაზე რეაქცია, კეთილგანწყობა, შურისძიება, შოთიანობა და სხვა. ეს განვითარება შეიცავს პარადოქსს: თუ პირველ ფაზაში ჯგუფი აღმოყენდება ინდივიდების განსხვავებული სიმრავლიდან, მეორე ფაზაში ინდივიდები აღმოყენდებიან ჯგუფიდან.

VIII პირადი სტატუსი პირველად ჯგუფში

როდესაც ადამიანი იმყოფება უცნობ ქალაქში ან უცხო საზოგადოებაში, სადაც მას არავინ არ იცნობს, ეს იწვევს იმ შეზღუდვების მოხსნას, რომლებიც ნაცნობი ადამიანების გარემოში არსებობს. რა განსხვავებაა ნაცნობსა და უცნობ აუდიტორიას შორის?

პირველადი ჯგუფი შედგება იმ ადამიანებისაგან, რომლებიც უახლოეს სოციალურ დისტანციაზე იმყოფებიან. ისინი პირადად იცნობენ ერთმანეთს, იციან თითოეული წევრის ინტერესები. ასეთი ასოციაციები, როგორც წესი, ხანგრძლივად არსებობენ და სწორედ ხანგრძლივი და ხშირი კონტაქტებით ხდება ერთმანეთის შესახებ ცოდნების დაგროვება. ამ ჯგუფებისთვის დამახასიათებელია ინტიმურობა - არსებობს საერთო საიდუმლოებები, ჩამოყალიბებულია ღრუბუდებების სისტემა. ჯგუფის თითოეულ წევრს შეუძლია ჩამოაყალიბოს ნებისმიერი სხვა წევრის პერსონიფიკაცია კარგად იცნობენ რა ერთმანეთის ღრსებებსა და სისუსტეებს, პირველადი ჯგუფის წევრებმა იციან, როდის შეიძლება ხუმრობა და როდის არის საჭირო სერიოზულობა, რომელ თემაზე დაპარაკს უნდა ვერიდონ ამა თუ იმ ინდივიდის თანდასწრებით და სხვა.

პირველად ჯგუფს შორის მკვეთრი საზღვრები არ არსებობს. ვინაიდან თითოეული წევრი შეიძლება შედიოდეს სხვადასხვა პირველად ჯგუფში.

სხვადასხვა პირველადი ჯგუფი ხასიათდება ინტიმურობის სხვადასხვა ხარისხით ერთ ჯგუფში წევრები შეიძლება ძალიან

ახლოს იყვნენ ერთმანეთთან, სხვა ჯგუფში იცავდნენ გარკვეულ დისტანციას.

პირველადი ჯგუფების წარმოშობა შეიძლება იყოს პოლიტიკური. შეესაბამო წევრები ან თვითონ მიდიან, ან განიდევენებიან ჯგუფის მიერ. ჯგუფის ზრდა სპონტანურად მიმდინარეობს, ნებისმიერ წევრს შეუძლია ჯგუფში მოიყვანოს ახალი წევრი.

პირველადი ჯგუფის მაგალითია ოჯახი. თუმცა ყველა ოჯახი არ შეიძლება ჩაითვალოს პირველად ჯგუფად.

პირველადი ჯგუფები შეიძლება ჩამოყალიბდეს უნებლიედ. თანამშრომლები, რომლებიც თავიდან უნებურად ერთიანდებიან და რომელთაც სხვადასხვა ინტერესები აქვთ, შეიძლება გაერთიანდნენ მჭიდრო ურთიერთკავშირებით. ასეთ ჯგუფებს შეიძლება ახასიათებდეს ინტიმურობის ნაკლები ხარისხი სპონტანურად წამოშობილ ჯგუფებთან შედარებით. მაგრამ, მიუხედავად ამისა, მათი მნიშვნელობა დიდია.

ამგვარი პირველადი ჯგუფები მნიშვნელოვან კონტროლს ახორციელებენ ჯგუფის უმრავლესი წევრების ქცევაზე. თითოეული წევრის აქტივობა და მოვლენების ინტერპრეტაციები მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული გარემომცემების შეხვედრებებზე.

თანდათანობით ყალიბდება როლები, ურთიერთმიზიდულობა და განზიდულობა. ამასთან დომინირებული როლი ყოველთვის არ გულისხმობს რანგების რიგს (A დომინირებს B-ზე, B - C-ზე და D-ზე, C D-ზე და A-ზე).

თითოეული ჯგუფში არსებობს დომინირებული "ემოციური ატმოსფერო", რომელზედაც დამოკიდებულია წევრების თვითშეგნება და ქცევები. მოქმედებები, რომლებიც უთანხმოებიან დომინირებულ განწყობას, გაადვილებულია, რომლებიც ეწინააღმდეგებიან შეკავებული.

ინდივიდი შედის მრავალ პირველად ჯგუფში და ამგვარი ჯგუფის წევრები მისთვის "მნიშვნელოვან" სხვებს წარმოადგენენ; მათი მსჭვალბები გადაამწყვეტ რადს თამაშობს პიროვნების თვითშეგნების ჩამოყალიბებაში. საკუთარი ღირსების დონე ბევრად არის დამოკიდებული ამ ადამიანების რეაქციებზე და ინდივიდი არ დაუშვებს, რომ მათ იმედები გაუყრუვდეთ.

პირველადი ჭკუჭების კულტურა.

კულტურა კომუნიკაციის პროექტია. პირველადი ჭკუჭების წვერები ადვილად ამყარებენ ერთმანეთში ურთიერთობას, რაც იწვევს განსაკუთრებული კულტურის განვითარებას. აღმოცენდება მრავალი მინიშნებები, რომლებსაც აზრი მხოლოდ მოცემული ჭკუჭის შიგნით აქვთ. ბევრი მათგანი დაკავშირებულია ჭკუჭის წვერების ინდივიდუალურ თავისებურებებთან. იქმნება სპეციალური ფესტიები და გამოთქმები. ასეთ ჭკუჭებში გაადვილებულია როდების მიღება.

ყოველ პირველად ჭკუჭში ვითარდება შინაგანი ორგანიზაცია, რომელიც შედგება ყვედასათვის საერთო შეხედულებებისგან, ქვევის სტანდარტებისგან და კონფორმულობის უზრუნველმყოფი საშუალებებისგან. ასეთი ნორმები ხშირად განიხილება როგორც არაფორმალური სოციალური სტრუქტურა, ვინაიდან ისინი არ გამოდინარეობენ საზოგადოების ფორმალური ორგანიზაციიდან. ეს არაფორმალური ნორმები ყოველთვის არ მოდიან კონფლიქტში კონვენციულ (დადგენილ, ფორმალურ, ოფიციალურ) ნორმებთან, თუმცა ხშირად განსხვავდებიან მათგან.

ხალხში უფრო პოპულარულია არაფორმალური წყაროდან მიმდინარე ინფორმაცია, ვიდრე ფორმალურიდან.

ნებისმიერ ორგანიზაციაში აღმოცენდება რამდენიმე მყირე ერთეული, რომელსაც საკუთარი, სხვებისგან განსხვავებული კულტურა აქვს. არაფორმალური ნორმები აღმოცენდება იქ, სადაც ფორმალური სტრუქტურა არააღქვამტურია, როდესაც ფორმალური წესები იმდენად მოქმედებდა, რომ ვერ განსაზღვრავენ ეფექტიან მოქმედებებს კონკრეტულ სიტუაციებში. შესაბამისი არაფორმალური კოდექსები არ წარმოადგენენ არაეთიკურს და უკანონოს, მაგრამ ხშირად განსხვავდებიან ოფიციალური პოზიციისაგან.

პირველადი ჭკუჭის ნორმები ზოგჯერ ხელს უშლიან მისი ფორმალური მიზნების მიღწევას. ზოგ შემთხვევაში მათ შეიძლება გამოეყენონ კონვენციული ნორმები.

სხვადასხვა ჭკუჭების განსხვავებული ეფექტი არ აიხსნება ფორმალური სტრუქტურით. ეს სხვაობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორი არაფორმალური ნორმებია პირველად ჭკუჭებში და რამდენად ხორციელდება ისინი.

ხშირად კანონსაწინააღმდეგო არაფორმალური ნორმები აღმოცენდება ამ კანონების არაშესაბამისობის გამო. მაგალითად, თუ სავალუტო შეზღუდვები დიდ სიძნელეებს იწვევენ, ეს სპონტანურად იწვევს "შავი ბირჟის" აღმოცენებას.

ხშირად პირველადი ჯგუფის წევრები აცნობიერებენ არაფორმალური ნორმების წინააღმდეგობრიობას ფორმალურთან, მაგრამ მაინც იღებენ მათ. მაგალითად, პოლიციელების აბსოლუტური უმრავლესობა კითხვაზე დაწერს თუ არა იგი მოხსენებას თავის კოდეტაზე, რომელმაც დაკავებულს ფული მოპარა უარყოფითად პასუხობს. პოლიციელებმა იციან, რომ ამგვარი ქმედება კანონსაწინააღმდეგოა, ამასთანავე მათ ესმით, რომ "დამსმენის" რეპუტაცია კარგს არააფერს უქადით.

პირადი სტატუსის შენარჩუნება.

არსებობს აზრი: არაფორმალური კოდექსები იმიტომ არიან ეფექტიანნი, რომ ადამიანები ძირითადად მიმართულები არიან პირველად ჯგუფებში თავიანთი პირადი სტატუსის შენარჩუნებაზე. ისინი ცდილობენ შეინარჩუნონ პირველადი ჯგუფის წევრების კეთილგანწყობა, თუნდაც ამისათვის მოუხდეთ ურთიერთობების გაუარესება ოფიციალურ პირებთან. ერთმანეთისაგან განვასხვავოთ პირადი სტატუსი და სოციალური სტატუსი. სოციალური სტატუსი შეესაბამება ადამიანის პოზიციას საზოგადოებაში. ადამიანი ინარჩუნებს ამ სტატუსს, თუ იგი ცხოვრობს კონვენციური ნორმების შესაბამისად. პირადი სტატუსი კი ყალიბდება პირველად ჯგუფებში. ადამიანს არ შეუძლია მის გარეშე არსებობა. იგი ხშირად ბევრად უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე სოციალური სტატუსი. პირადი სტატუსის დასაცავად დაბალი სოციალური სტატუსის მქონე პიროვნებას კი მიდის მსხვერპლზე. თუმცა, რაც უფრო მაღალია სოციალური სტატუსი, მით მეტი სიმყარეა პიროვნებისგან მოსალოდნელი პირადი სტატუსის დასაცავისას. მაგრამ, შესაძლებელია ძალიან მნიშვნელოვანი პიროვნებას კი ეზიზღებოდეთ უახლოეს კოდეტებსა და ოჯახის წევრებს. პიროვნული სტატუსი ის მდგომარეობაა, რომელიც უკავია პიროვნებას პირველად ჯგუფში, როგორ ფასდება იგი, როგორც ადამიანი.

პირად სტატუსს განსაზღვრავს პირველადი ჯგუფის წევრებს შორის ურთიერთობები. პირადი სტატუსის შენარჩუნება ნიშნავს მოიქცე ისე, რომ უზრუნველყო ამგვარი ურთიერთობების გახანგრძლივება. პიროვნებას არა აქვს უფლება მოიქცეს მასზე შექმნილი აზრის საწინააღმდეგოდ, ვინაიდან ეს გამოიწვევს ურთიერთკავშირების შეცვლას.

ადამიანის აზრი საკუთარ თავზე დამოკიდებულია იმ ადამიანების რეაქციებზე, რომლებსაც პირადად იცნობს. ადამიანის მიერ საკუთარი თავის შეფასება დამოკიდებულია სოციალურ სტატუსზე და ბევრად უფრო მეტად პირად სტატუსზე იმ შეფასებებზე, რომლებსაც იგი იღებს მნიშვნელოვანი სხვებისგან. ამგვარი ადამიანების შეხედულებები ხშირად ქმნიან ქცევის სტანდარტებს, რომელთა შესაბამისადაც იქმნება ინდივიდის ცხოვრება.

ადამიანისათვის ხშირად არსებობს რამდენიმე პირველადი ჯგუფი, რომელშიც იგი მოედის მხარდაჭერას, თანაგრძნობას და გაგებას. ამგვარ ჯგუფში უშიშარი პოზიცია ხშირად ბევრად მნიშვნელოვანია, ვიდრე წარმატებები უფრო ფართო მასშტაბით. თუ ადამიანის პოზიცია არამყარია პირველად ჯგუფში, იგი შეიძლება განიცდიდეს მარტოობას მიუხედავად მისი მაღალი სოციალური სტატუსისა და საზოგადოების ყურადღებისა.

იმისათვის, რომ ადამიანი შეესაბამებოდეს პირველადი ჯგუფის მოთხოვნებს, მას შეუძლია დათმოს და შეიკავოს რიგი იმპულსები, პირველადი ჯგუფის მოთხოვნების გამო უარი თქვას პირად ინტერესებზე (მაგალითად, ქორწინებაზე უარის თქმა, როცა მეგობრებს ან მშობლებს ეს არ სურთ).

ის, თუ რამდენად შეუძლია პიროვნებას უარი თქვას თავის პირადულზე პირველადი ჯგუფის მოთხოვნით, ბევრად არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად განიცდიან ჯგუფის წევრები ერთმანეთს ჭეშმარიტად მეგობრულად და ახლობლად. ეს აგრეთვე დამოკიდებულია ადამიანის მდგომარეობაზე პიროვნებათშორის ურთიერთობებში. მაგალითად, ღიღერი ცდილობს დაიცვას თავისი ჯგუფის ინტერესები, რათა მაგალითი გახდეს სხვებისათვის.

პირველადი ჯგუფების არაფორმალური სანქციები.

პირველადი ჯგუფის ნორმების მიღება ხშირად ნიშნავს კონვენციადური ნორმების დარღვევას და ახალბედები ამ უკანასკნელის დაცვას ამტკობინებენ. ასეთ სიტუაციაში, ვინაიდან არაფორმალური ნორმების დაცვას ოფიციალური ხელმძღვანელობა არ ითვალისწინებს, ჯგუფი თვითონ იცავს თავის ნორმებს. არაფორმალური სოციალური სანქციები წარმოადგენენ ხერხებს, რომელთაც ადამიანები გამოხატავენ პატივისცემას იმათ მიმართ, ვინც იცავს ნორმებს და უკმაყოფილებას იმათ მიმართ, ვინც არ იცავს მათ. დასტა და წახალისება შეიძლება მრავადგვარი იყოს. ყველაზე გავრცელებულია კომუნიკაციებთან დაკავშირებული სანქციები: ზედმეტი სახედები, ირონიული გამოხედვები, თვალის ჩაკვრა, დაცინვა და სხვა. ასევე - ჯორების გავრცელება, რომლებიც ძირითადად ამ პიროვნების კერძო, ინტიმურ ცხოვრებას ეხება. გარდა ამისა, აღსანიშნავია ფიზიკური სანქციები ყველაზე უკიდურესი, ფიზიკური შეურაცხყოფიდან, სამუშაოს პირობების გაუარესებამდე; კრიტიკულ მომენტში დახმარებაზე უარის თქმა. უკიდურეს შემთხვევაში პიროვნება შეიძლება გააგდონ ჯგუფიდან. ფიზიკურად იგი შეიძლება არსებობდეს ჯგუფში, მაგრამ მას არ სცნობენ ჯგუფის წევრად, იზრდება სოციალური დისტანცია. გარდა ამისა, სოციალური დისტანცია იზრდება ამ პიროვნების ახლობლებთანაც, რომაც მათ აიძულებენ მიატოვონ ეს პიროვნება.

კონვენციადური კანონების საწინააღმდეგოდ არაფორმალური კანონები მოქმედებენ დიფერენციალურად, ითვალისწინებენ ყველა წევრის პიროვნულ თავისებურებებს.

რაც მცირეა სოციალური დისტანცია ჯგუფის წევრებს შორის, მით კარგად სრულდება პირველადი ჯგუფის ნორმები.

სამყაროს ის სურათი, რომელიც მიღებულია მოყვამულ პირველად ჯგუფში, წარმოადგენს ფიქტს, რომლის გავლითაც შეუასდებიან სხვადასხვა სიტუაციები. ადამიანი სამყაროს აღქვამს იმ თვალსაზრისით, რომელსაც მისი უშუალო გარემომცველები იზიარებენ.

საკუთარი ღირსების გრძნობა და სოციალური კონტროლი

საკუთარი ღირსების გრძნობის შენარჩუნება.

თუ პიროვნება არის ღირებულებების ორგანიზაცია, მაშინ ამგვარი ფუნქციონალური ერთიანობის ბირთვის წარმოადგენს თვითშეფასება.

ბევრი რამ იქიდან, რასაც ადამიანი აკეთებს, ან რის გაკეთებაზეც უარს ამბობს, დამოკიდებულია მისი ღირსების გრძნობის ღონეზე. ყველა ადამიანს გააჩნია რაღაც გარკვეული მე-კონცეფტია, რომლის განმტკიცებისკენაც იგი მიისწრაფვის.

საკუთარი ღირსების გრძნობა ყალიბდება იმ გრძნობებისაგან, რომელთაც განიცდის ადამიანი საკუთარი თავის მიმართ. ყველა ის ორიენტაცია, რომელთაც ვიყენებთ სხვების შეფასებისასთვის, შეიძლება მიმართული იყოს საკუთარი თავის მიმართაც (საკუთარი თავიც, ისევე როგორც სხვა, შეიძლება გახდეს უანგარო სიყვარულის ობიექტი). საკუთარი თავის მიმართ გარკვეული გრძნობა ყალიბდება და განმტკიცდება სხვა ადამიანების რეაქციებით. მაგალითად, თუ გარშემომყოფები მუდმივად დასცილიან ვინმეს, მაშინ მას არაუფერ დარჩენია იმის გარდა, რომ იფიქროს: ზიზღის ღირსი ვარ. ხოლო მას შემდეგ რაც რაიმე შეფასება ჩამოყალიბდება, იგი დამოუკიდებელი ხდება სხვების რეაქციებისაგან. მას შემდეგ, რაც ჩამოყალიბდება საკუთარი ღირსების გარკვეული დონე, მას გააჩნია თვითგანმტკიცების ტენდენცია.

ღირსების გრძნობაზე მოქმედებს სოციალური სტატუსიც, ვინაიდან იგი განაპირობებს სხვა ადამიანების დამოკიდებულებებს. თუმცა, სოციალური სტატუსი შეიძლება შეიცვალოს, ხოლო ღირსების გრძნობა ინარჩუნებს სიმყარეს. შეიძლება ადამიანი მიაღწიოს მაღალ სოციალურ სტატუსს, აცნობიერებდეს თავის პრესტიჟულობას, მაგრამ განიცდიდეს თავის თავს უღირსად ყოველივე ყურადღებისათვის. იგი შეიძლება განიცდიდეს არასრულფასოვნებას საკუთარი გარეგნობის, გარკვეული ეთნიკური ჯგუფისადმი მიკუთვნების გამო და ასე შემდეგ. უმრავლეს შემთხვევაში ღირსების გრძნობის ჩამოყალიბებაში პიროვნულ სტატუსს უფრო მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება, ვიდრე სოციალურს.

ადამიანები ერთმანეთს და თავისთავს აფასებენ მოყვმულ კულტურაში არსებული ღირებულებების მიხედვით.

მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანები ერთი კრიტერიუმებით აფასებენ როგორც სხვებს, ისე თავის თავს, საკუთარი თავის შეფასებისას ისინი მეტ სიმკაცრეს იჩენენ. ეს გამოწვეულია იმით, რომ თვითშეფასების ჩამოყალიბებისას ყურადღება ექცევა იმ შინაგან გრძნობებას, რომელიც სხვებისთვის დაფარულია; ადამიანი შეიძლება ვერ აცნობიერებდეს, რომ მსგავსი იმპულსები ფართოდაა გავრცელებული.

უნდა განვასხვავოთ ღირსების გრძნობა და ცნობიერი თვითშეფასება, რადგან ისინი შეიძლება ეწინააღმდეგებოდნენ კიდევ ერთმანეთს. ცნობიერი თვითშეფასებისას ადამიანი ძირითადად ახდენს საკუთარი ქცევის რაციონალიზაციას. ის განსხვავება, რომელიც არსებობს ცნობიერ თვითშეფასებასა (რასაც ადამიანი დაჰარაკობს თავის თავზე) და ღირსების დონეს (რომელიც სინამდვილეში ედება საფუძვლად ადამიანის ქცევას) შორის, წარმოადგენს დაყოფით რეაქციას.

როდესაც წარმოიშობა სხვების მიერ ღირსების დონის არაშესაბამისად გაგების გარკვეული საშიშროება, ამუშავებთან დაყოფითი მექანიზმები, რომელიც ძირითადად მომართული არიან საკუთარი ღირსების დაცვისაკენ. აღქმა ხდება შერჩევით (ღირსების დონის მიმართულებით).

დაბალი ღირსების დონის ადამიანი შეიძლება ვერ ამჩნევდეს თავის ნაკლოვანებებს და აყალიბებდეს თავისი მეს იდეალიზირებულ კონცეფციას.

ადამიანები ახშირად ცდილობენ განივითარონ ნაკლოვანებების საწინააღმდეგო თვისებები.

პიროვნების ღირსების დონე განისაზღვრება არა იმით, რას ამბობს იგი საკუთარ თავზე, არამედ იმით, როგორ მოქმედებს იგი საკუთარი თავის მიმართ.

თავი 2

აზროვნება და შემოქმედება

აზროვნება ფსიქიკური პროცესია. აზროვნებას, როგორც ყველა სხვა პროცესს, გააჩნია როგორც ზოგადი კანონზომიერებები, ასევე თავისებურებანი, რომელიც მხოლოდ მისთვისაა დამახასიათებელი. აზროვნება არეგულირებს ადამიანის ურთიერთქმედებას გარე სამყაროსთან, აძლევს მას საშუალებას მიზანმიმართულად წარმოართოს თავისი მოქმედება, განაპირობებს მის შეგუებას ახად გარემოსთან და შესაძლებელს ხდის ცვლილებებით წარმოქმნილი პრობლემების გადაჭრას.

აზროვნებისათვის დამახასიათებელია შემდეგი ოპერაციები:

- ანალიზი - მიღებული ინფორმაციის დაშლა-დანაწევრება, მნიშვნელოვანის განყადკვევა მეორეხარისხოვანისაგან, რთული, კომპლექსური პრობლემებისა თუ ინფორმაციის უფრო მარტივ კომპონენტებად დაყოფა.
- სინთეზი - სხვადასხვა ინფორმაციის ანალიზის შედეგად მიღებული კომპონენტების ახალი კანონზომიერებით შერწყმა-შეკავშირება და მათი ახად სისტემაში მოყვანა.
- აბსტრაქცირება - მოვლენის "წმინდა" სახით წარმოდგენის უნარი. ანუ განყენება მთლიანი შინაარსიდან ერთ-ერთი არადამოუკიდებელი მომენტის - თვისების ან მხარის - გამოყოფა და მისი გააზრება.
- მსჭვდომობა - ცნებებს შორის კავშირების წარმოქმნა, რომელიც ამ ცნებებს შორის მიმართებას გამოხატავს.

დასკვნა - მსჯელობის შედეგად მიღებული ცოდნა. დასკვნა შეიძლება იყოს ინდუქციური და დედუქციური. ინდუქცია ნიშნავს კერძო მოვლენებიდან ზოგადის გამოყვანას, დედუქცია და ანალოგია - ერთი კერძო მოვლენის მიხედვით მეორე კერძო მოვლენაზე დასკვნის გაკეთებას.

აზროვნება ასევე ოპერირებს ცნებების მეშვეობით.
ცნება - წარმოადგენს კონკრეტულ ან აბსტრაქტულ განზოგადების უმაღლეს ფორმას. უზოგადეს ცნებებს კატეგორიები ეწოდება. ადამიანი შესაძლოა თავად ქმნიდეს ცნებებს, ან ითვისებდეს მათ სწავლებისა და სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის პროცესში.

აზროვნების უდიდესი მნიშვნელობა პიროვნებისათვის იმაში მდგომარეობს, რომ იგი განზოგადების საშუალებას იძლევა. ერთი კონკრეტული ამოცანის გადაწყვეტა საკმარისია, რომ ადამიანმა გამოყვანიდეს ყველა სხვა ანალოგიურ ამოცანაზე გადაიტანოს.

აზროვნების ცნობიერი ნაწილი მის მცირედ, უმნიშვნელო ნაწილს შეადგენს; აისბერგის მსგავსად წყალქვეშა ნაწილი ქვეცნობიერებას წარმოადგენს, სადაც მიმდინარე პროცესები ჩვენთვის პრაქტიკულად მიუწვდომელია. მიუხედავად ამისა, ადამიანთა აზროვნების წესის შესწავლა და მიღებული ცოდნის დამუშავება საშუალებას იძლევა დავინახოთ გარკვეული კანონზომიერებები, რომელთა ცოდნაც დაგვეხმარება როგორც გარემოსთან, ასევე სხვა ადამიანებთან და საკუთარ თავთან ურთიერთობაში.

ადამიანის მიერ მიღებული და დაგროვილი ცოდნა ქვეცნობიერაში წარმოქმნის საკმაოდ მყარ სტრუქტურებს, რომელსაც აზროვნების სქემები ანუ ზლოკები ეწოდებათ. აღნიშნული მოვლენა საშუალებას გვაძლევს მივუსადაგოთ გარედან მიღებული ინფორმაცია ჩვენს გონებაში არსებულ სქემას და ამოცნობის შემთხვევაში ვიმოქმედოთ სტერეოტიპულად. სწორედ ამის გამო არ წარმოადგენს ჩვენთვის პრობლემას ახალი დიზაინით შესრულებული სავაძქედი, მაგიდა, ტელევიზორი, მაყივარი და ა.შ. ყოველი ახალი ფორმის სკამი იწვევს

ჩვენში სკამის სქემის დახვეწას, მის გააუმჯობესებს. სქემების წარმოქმნის პროცესს ვხვდებით, მაგალითად, ახალი, უცხო ხელნაწერი ასოების კითხვისას. საჭიროა დრო, რათა თითოეული ასოს ამოყნობა და მისი სქემის წარმოქმნა მოხდეს, ხოლო შემდეგ კითხვის პროცესი ჩვეულებრივად წარმოიხატება. ამგვარი "ამოყნობა", როგორც წესი, ხდება ავტომატურად, ყოველგვარი ძალდატანების გარეშე.

როგორც ვხედავთ, თუ საგანი ან მოვლენა ზუსტად მოერგო რომელიმე სქემას, პრობლემა არ წარმოიქმნება. უფრო რთულად არის საქმე, როდესაც ჩვენ ვხვდებით რაიმე მოვლენას, რომელიც ვერ კდება უკვე არსებულ სქემებში. ამ დროს ჩნდება ე.წ. "სასწაულის" განცდა. სწორედ ამ განცდას იწვევდა ადამიანი პირველი ავტომობილი, ე.წ. "თეთრომავალი ურიკა", რომელიც უჩინის, როგორც გამწვევი ძალის გარეშე არ ერგებოდა საუკუნეების მანძილზე ჩაბეჭდილ სქემას. იგივე გრძნობა ეუფლება ჩვენს დროშიც ადამიანს, რომელიც პირველად ხვდება დისტანციურ სამართავს, ტელეფონს მაგისტრის გარეშე და ა.შ. რა ხდება ამ დროს? თუ არსებული სქემა არ არის დასრულებული, ამოცანება მის "შეკვრას", დასრულებას უკლიობს. ეს პროცესი არ არის ობიექტური და დასრულება უზიარებლად ჩვენში უკვე არსებული, როგორც წესი არასრული და არასწორი ინფორმაციისა და წარმოდგენების საფუძველზე ხდება. მარტივად რომ ვთქვათ, ხდება მოცემული მოვლენის არსებულ სქემაში "ჩატყნვა" ზოგიერთი მისი ობიექტური მახასიათებლის დამახინჯებით ან სრული უგულვებელყოფითაც კი. ამავდროულად, აღნიშნული მოვლენა შესაძლოა შეიცვალოს ისეთი მახასიათებლებით, რომლებიც მას სინამდვილეში არ გააჩნია. ამის შესანიშნავი მაგალითია ჩვენი წარმოდგენები "მყრინავ თეფშებზე", რომლებიც მთლიანად ახალოგიუბზე და უკვე არსებულ სქემებზეა აგებული. თავად სახელი "მყრინავი თეფში" სხვა არაფერია, თუ არა ასეთი ანალოგია.

ამოცანებში არსებულ სქემებს გააჩნიათ ორი სრულიად გამოკვეთილი თვისება: სიხისტე და დასრულებისადმი სწრაფვა. ბავშვობის ასაკში სქემები ბევრად უფრო მოქნილია, რის გამოც ბავშვის გონება ხშირად პოულობს ამოცანის გადაწყვეტის ისეთ გზას, რომელიც ზრდასრულისათვის ზედმეტად არის ჩაბერგილი. თუ ყოველდღიურ ყოფაში სქემების არსებობა საჭიროებას გვაძლევს არ ვიმტვროთ თავი ყოველი ახალი თეფშის თუ სკამის დანიშნულებაზე, სქემების სიხისტე დიდ და სერიოზულ დაბრკოლებად წარმოგვიდგება

შემოქმედების პროცესში, როდესაც ჩვენს წინაშე დგება პრობლემა და მისი გადაწყვეტა ჩვენი გამოცდილებით შეუძლებელია.

აზროვნებაში სქემების არსებობა და მათი თვისებები აუცილებლად უნდა გაყოფადისწინით ადამიანებთან ურთიერთობის პროცესში. უნდა გვახსოვდეს, რომ თქვენს მიერ მიწოდებული ინფორმაცია მსმენელის მიერ "დაიყვანება" მის საკუთარ სქემებზე; სწორედ ამიტომ გვხვდება ასე ხშირად "ერთის თქმისა და მეორის გაგების" ფენომენი. აღნიშნული სქემები, განსაკუთრებით თუ ისინი მსოფლმხედველობის ძირითად პრინციპებსა შეიცავენ, მნიშვნელოვან ღრუბლებას წარმოადგენენ ადამიანისათვის და მათი ხელყოფა ხშირად პიროვნულ დონეზე, პირად შეურაცყოფად აღიქმება. სწორედ ამით იხსნება მავანთა წინასწარი ნეგატიური განწყობა ახლისადმი, როგორც სქემების პოტენციურად დამანგრეველი ფაქტორისადმი. აღნიშნულის გათვალისწინება ბევრ პრობლემას აგვაცილებს ურთიერთობის პროცესში.

აზროვნების სქემები, მიუხედავად მათი სიხისტისა, არ არიან მარადიული. წინააღმდეგ შემთხვევაში ადამიანი ყოველ ავსებულ ყუდაზას დაემსგავსებოდა. სქემების ელასტიურობა, ძველის ნგრევისა და ახლის წარმოქმნის უნარი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესია ადამიანისათვის, რომლის ძირითადი საქმიანობა პრობლემათა გადაწყვეტაში მდგომარეობს.

აზროვნების პროცესის კანონზომიერებებისა და თავისებურებების განხილვისას ჩვენ რამოდენიმეჯერ ვიხმარეთ სიტყვა "შემოქმედება". მოდიო, უფრო დაწვრილებით გახვიხილოთ, თუ რას ასახავს ეს ცნება. არსებობს შეხედულება, რომ შემოქმედება რჩეული უმცირესობის ხვედრია. ამ დროს ჩვენ ვიხსენებთ იმ ადამიანებს, რომლებმაც წარუშლელი კვადი დატოვეს კაცობრიობის ისტორიაში. ჩვენ შემოქმედებს ვეძახით დეოხარდო და ვინჩის, მიქელანჯელოს, სოკრატეს, კანტს, ჰიუტონს, აინშტაინს და, ვაღიარებთ რა მათ "შემოქმედების ღმერთებად", ვასკენით, რომ კაცობრიობის დანარჩენი ნაწილი არაშემოქმედი ან, უკეთეს შემთხვევაში, "ნაკლებად შემოქმედი".

გავერკვეთ რას ნიშნავს შემოქმედება, რას წარმოადგენს იგი როგორც მოვლენა და რითი ფასდება იგი. შემოქმედება ნიშნავს "არსებობაში მოყვანას". თვითონ სიტყვა მიგვანიშნებს, რომ

შემოქმედება არის არა ნივთი და საგანი, არამედ პროცესი, მოქმედება. საჭიროა ნათლად გამოვყოთ ერთმანეთისაგან შემოქმედება როგორც პროცესი და შემოქმედების პროდუქტი. შემოქმედება ისევე განსხვავდება შემოქმედების პროდუქტისაგან, როგორც პურის ცხობის პროცესი თავად პურისაგან. თუ შემოქმედებას ამ კუთხით შევხედავთ, დავინახავთ, რომ ეს არაა რაღაც სასწაული და წარმოადგენს აზროვნების დამახასიათებელ ნაწილს. შემოქმედებითაა ყველა პროცესი, რომლის შედეგადაც ხდება რაიმეს "არსებობაში მოყვანა", იქნება ეს ახალი წიგნის დაწერა, პრეზენტაციის მოწყობა, სპექტაკლის დადგმა თუ კერძის მომზადება. რასაც არ უნდა ვაკეთებდეთ, ჩვენ ამითი ვხდებით სამყაროს ცვლილების მიზეზი, ჩვენ არსებობაში მოგვყავს ახალი ფორმები. იყო ყოყმანი ნიშნავს იყო შემოქმედი.

თუ ჩვენ დავიწყებთ საკუთარი შემოქმედებითობის (ანუ კრეატიულობის) შეფასებას ისეთი გარეგანი ატრიბუტების მიხედვით, როგორებიცაა სიახლე და სამყაროზე ზემოქმედება, ამით ცუდ სამსახურს გავუწევთ საკუთარ თავს. უნდა გვახსოვდეს, რომ შემოქმედების პროცესი, რომელიც გენიოსთა გონებაში მიმდინარეობს, თავისი "ტექნოლოგიით" არ განსხვავდება "უზრარო" შემოქმედებისაგან. აზრი, რომ ჩვენ არ ვართ მაინცა და მაინც შემოქმედნი, აუცილებლად დაახშობს ჩვენი შემოქმედებითი უნარის ბუნებრივ განვითარებას. ასეთი ადამიანები არ სცემენ პატივს საკუთარ აზრებს და, როგორც წესი, უგულებელყოფენ თავიანთ იდეებს მხოლოდ იმ მოტივით, რომ ეს მათი საკუთარი იდეებია.

ამასთან ერთად შემოქმედებითობა ანუ კრეატიულობა მხოლოდ საკუთარი იდეების პატივისცემა როდია. შემოქმედება ამ იდეის ფორმაში მოყვანას ნიშნავს. ელისონმა გააკეთა ბევრად მეტი, ვიდრე ელექტრონათურის იდეა იყო. მან შექმნა ნათურა, რომელიც მუშაობდა: სწორედ ეს არის მაგალითი შემოქმედებისა, რომელსაც უნდა ესწრაფოდეს საქმიანი ადამიანი.)

შემოქმედებითობა არის გონების პოზიცია სამყაროსთან მიმართებაში. როგორც ყველა ნიჭი და უნარი, შემოქმედებითობა საჭიროებს წვრთნას, ვარჯიშს და დახვეწას. ზავშობაში ყველანი არაჩვეულებრივად თავისუფალნი ვართ ჩვენს შემოქმედებაში. რა ხდება შემდეგ? სკოლაში სწავლის პირველი წუთებიდან იწყება შემოქმედებითობის დათრგუნვა და მისი შეცვლა აზროვნების

ანადიტიკური და კრიტიკული წესით: ჩვენ ვიღებთ უკვე მზა ცოდნას მათემატიკაში, ფიზიკაში, ქიმიაში, სხვა დისციპლინებში, შემდეგ კი ყოველი ახალი მოვლენა ჩვენს მიერ კრიტიკულად უასდგება მიღებული ცოდნის საფუძველზე. თამაშის, თავისუფალი შემოქმედების ელემენტი აქ თითქმის აღარ ფიგურირებს და ჩვენი კრეატიულობა "მთვლემარე" მდგომარეობაში იმყოფება.

რაციონალური აზროვნების უნარი უეჭველად დიდ ღირსებას წარმოადგენს, მაგრამ მისი როლის გადაჭარბება შესაძლოა გახდეს ყველაზე დიდი წინააღმდეგობა ჩვენი ზუნებრივი შემოქმედებითობის გზაზე. ყველაზე უარესი, რაც შეიძლება მოუვიდეს რაციონალიზმისადმი მიდრეკილ პიროვნებას, არის გადატვარება ნიჰილისტად და ცინიკოსად.

ჩვენ ხშირად წარმოვიდგენთ შემოქმედებას, როგორც გონების განსხივებას, "ევრიკა"-ს ფენომენს. სინამდვილეში შემოქმედება შეიყავს ზევრად მეტს. შემოქმედება ითხოვს გონების მუშაობას, როგორც ცნობიერი, ისე არაცნობიერი პოტენციალის ამოქმედებას. არანაკლებ შრომატევადია ახალი იდეის საარსებო ფორმაში მოყვანა.



შემოქმედება / როგორც პროცესი

არსებობს რამდენიმე სქემატური მოდელი, რომელიც აღწერს შემოქმედების პროცესს, როგორც გარკვეული, განსხვავებული ეტაპებისაგან შემდგარ მოვლენას. ერთ-ერთ ამგვარ სქემას გვსავაზობენ ამერიკელი მეცნიერები რასელი და ივენსი. ისინი შემოქმედების პროცესში ხუთ ფაზას გამოყოფენ:

მ ზ ა დ ე ზ ა - ეხება ამოცანის ანალიზს, ინფორმაციის შეგროვებას, მოდელის ძიებას, მოცემულბაოა დასძას;

ფ რ უ ს ტ რ ა ყ ი ა - გვევლინება, როდესაც არ შეგუიძლია პრობლემის გადაჭრა, ეხებოთ გაბეზრებული, გაღიზიანებული და ეჭვი გვეპარება საკუთარ შესაძლებლობებში;

ი ნ კ უ ზ ა ყ ი ა - ის პერიოდი, როდესაც თავს ვანებებთ ყოველგვარ მყდლობას, გვერდზე გადავდებთ პრობლემას და მივანდოზო მას ქვეყნობიერს;

ი ნ ს ა ი ტ ი - არის შთაგონება, "აჰა!" ფენომენი. მომენტი, რომელიც ჩვეულებრივ ასოცირდება შემოქმედებასთან;

მ ე მ უ მ ა ვ ე ზ ა - შეიცავს ინსაიტის გადამოწმებას და მის შემდგომ ჟორმირებას საბოლოო სახით.

თუ ჩვენ დავინახავთ მხოლოდ ინსაიტის მომენტს, ამით გავაუფასურებთ პროცესის სხვა, არანაკლებ მნიშვნელოვან ელემენტებს.

მეორეს მხრივ, ჩვენი ცოდნისა და განათლების მეტი წილი გვასწავლის ყურადღების გამახვილებას ინფორმაციის შეგროვებასა და ანალიზზე, რაც შემოქმედების პროცესის მხოლოდ ერთ ნაწილია.

ჩვენ ვყდრილობთ გადავხტეთ ზოლო სტადიაში და არ ვაყდრით გონებას მოჟიქრებას. თუ ჩვენ ნებას დავრთავთ შემოქმედებას წარმოჩინდეს უფრო თავისუფლად ცხოვრების ყველა ასპექტში, ჩვენ გვჭირდება მეტი ცოდნა პროცესის ცადკველ ნაწილებზე და ის, თუ როგორ ვიმუშაოთ პროცესთან როგორც მთლიანობასთან.

უფრო დაწვრილებით განვიხილოთ შემოქმედების პროცესის თითოეული ფაზა.

მზადება. ელისონის თქმით, გენიოსი არის ერთი პროცენტტი შთაგონება და 99 პროცენტტი ოჯლის ღვრა. დიდი პროზღემის წინაშე მდგომი ადამიანი ხშირად წლებს ანდომებს მის გადაჭრას. იმაზე, თუ როგორ დავიწყებთ ჩვენ პროზღემის გადაჭრაზე მუშაობას, რა კუთხით მივუღებთ მას, რა სტრატეგიასა და ტაქტიკას ავირჩევთ, დიდად არის დამოკიდებული ჩვენი მუშაობის საბოლოო შედეგი. მზადების ფაზა ყველაზე შრომატევადია შემოქმედების პროცესში. სწორედ აქ, ამ შემთხვევაშია საჭირო ჩავრთოთ მთელი ჩვენი კრიტიკული და ანალიტიკური აზროვნების პოტენციალი.

1) მზადების პირველი ეტაპია ინფორმაციის შეგროვება და დახარისხება. ამ ეტაპზე ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი თვისებაა პროზღემურ საკითხზე კონცენტრაციის უნარი. ყოველი ჩვენგანი, თავისდაუნებურად, იღებს და იმახსოვრებს ინფორმაციის უდიდეს რაოდენობას. თუ ჩვენ მოვახდენთ საკუთარი ნების კონცენტრაციას რაიმე კონკრეტულ საკითხზე, რომელზედაც მანამდე არასოდეს გვიფიქრია, შესაძლოა გავოყდეთ კიდევ ინფორმაციის იმ მოყუდობით, რომელიც "ამოტივტივება" ჩვენს გონებაში. საგულისხმოა ისიც, რომ აღნიშნული ინფორმაცია შესაძლოა "დადაგებული" იყოს რაიმე ორიგინალური წესით, რომელშიაც თავისთავად ბევრი სასარგებლო იქნება ამოყანის ამოსახსნედად. კონცენტრაციისათვის აუცილებელია მშვიდი გარემო. უმჯობესია მარტო ყოფნა, ხელისშემშლელ პირობათა მინიმუმამდე დაყვანა და რაიმე ჩამწერი საშუალება ჩვენი აზრების ფიქსირებისათვის (კადმისტარი და ფურცელი, საბუჯღი მანქანა, მაგნიტოფონი, კომპიუტერი).

ინფორმაციის შეგროვების მეორე, უფრო ფართოდ გაზრელებული გზაა ინფორმაციის წყაროების გამოყენება. ინფორმაციის წყაროებს წარმოადგენენ როგორც ჩვენთვის საინტერესო დარგში მოქმედი ადამიანები, ასევე სპეციალური ღიტერატურა. მარტივი ცებულება იმის თაობაზე, რომ თუ კი რამე არ იყოს, სხვის უნდა შევეკობოთ, ხშირად მიეყება ხოლმე დავიწყებას. ეს საკუთრებით ეხება მაღალი რანგის ხელმძღვანელებს, ე.წ. ტოპ-მენეჯერებს. მათ ხშირად

გრძნობა არ ეგავს არც ზრახს, არც სევდას, არც დაბნეულობას და მეტ-ნაკლებად ცნობილია ყვედასათვის, ვისაც გაჭირვებია ამოყანის ამოხსნა მათემატიკის საკონტროლო წერის დროს. ფრუსტრაციის განცდა მით უფრო ძლიერია, რაც უფრო მნიშვნელოვანია ადამიანისათვის ამა თუ იმ პრობლემის გადაჭრა.

რა არის აუცილებელი ვიყოფეთ ფრუსტრაციის შესახებ? პირველი და უმთავრესი ის, რომ ეს არის გონების შემოქმედებით პროცესის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ეტაპი და წარმოადგენს ნორმალურ რეაქციას წინააღმდეგობაზე. ფრუსტრაცია მაჩვენებელია იმისა, რომ მზადების ფაზა დასრულდა. ფრუსტრაციის დაწყების შემდეგ გონება ვეღარ ითვისებს ახალ ინფორმაციას და მიღის არსებული ინფორმაციის "დატრიალებას". ამ დროს აღარ არის საჭირო ახალი ინფორმაციის ძიება. გარდა ამისა, უნდა გვახსოვდეს, რომ ფრუსტრაცია ნიშნავს შემოქმედებით პროცესის დაწყებას და არა მის შეუძლებლობას ან სისუსტეს. ის, რომ ფრუსტრაცია უსიამოვნო განცდაა უდავოა, მაგრამ ზემოთთქმულ სრულებითაც არ ნიშნავს ამ გრძნობის უსარგებლობას. საჭიროა გვახსოვდეს ერთი მომენტიც. არ შეიძლება ფრუსტრაციის გატანა აღნიშნული პრობლემის გარეთ, მისი პერსონიფიკირება და პროეცირება საკუთარ თავზე ან სხვა ადამიანზე. ფრუსტრაციის მიზეზი შეიძლება გამოთქვას: "მე არ შემიძლია ახლა ამ კონკრეტული პრობლემის გადაჭრა." ზოგი ადამიანი ამას ტრაგიკულად განიცდის და განაურყობს შემდეგ დასკვნამდე: "მე არ შემიძლია პრობლემების გადაჭრა ჩემი ნაკლებად ნიჭიერების გამო." მეორე დასკვნა მყდარია და არ გამოიმდინარეობს პირველი ტემპარტი დებულებიდან. ასეთ განზოგადებას ზიანი მოაქვს ადამიანისათვის და არყვეს მის რწმენას საკუთარ თავში.

ფრუსტრაციის შემდეგ მოდის შემოქმედებით პროცესის ახალი ფაზა - (ინკუბაცია) ინკუბაციის დროს ცნობიერება ისვენებს და საქმეში არაცნობიერი ერთვება. ეს არის დრო, როცა პრობლემა "მიიძინებს". მას შერე, რაც დახარტულია გარკვეული ენერჯია მომზადებაზე და ფრუსტრაციაში ყოფნაზე, ჩვენ შესაძლოა ვუთხროთ საკუთარ თავს: - "არა, მე მეტი აღარ შემიძლია". შესაძლოა გამოთქმა უფრო ძლიერიც იყოს, მაგრამ მისი შინაარსი იგივე. ასეთ დროს ჩვენ ხელს ვკიდებთ რაიმე სხვა საქმეს ან, უბრალოდ, სხვა რამეზე ვიწყებთ ფიქრს. შესაძლოა

ინკუბაციაში გადასვლა მოხდეს რაიმე ხელისშემშლელი ფაქტორის, მაგალითად, უცნაურ წარმოშობილი გადაუღებელი საქმის გამო. მოკლედ, ინკუბაცია იწყება მაშინ, როცა ჩვენ შევწყვეტთ ფიქრს პრობლემაზე და აღარ ვყვებით ამოხსნის პოვნას.

ფრუსტრაციის მსგავსად, ინკუბაციასაც ხშირად არ ვაფასებთ სათანადოდ. იგი არ აკავს არაფერს, რაც ჩვენ აქამდე გვისწავლია, ხოლო თანამედროვე, შედეგზე ორიენტირებული ცხოვრების წესი პირიქით, ეწინააღმდეგება კიდევ ამგვარ „არაფრის კეთებას“.

ინკუბაცია გონების "შემოქმედებით შევებულებას" აკავებს. ინკუბაციის პერიოდში საჭიროა რაიმე მშვიდი, სახადისო, დაძაბულობას მოკლებული საქმით ან თამაშით თავის დაკავება. ზოგიერთი კომპანია ასეთ დროს თავის თანამშრომლებს რამდენიმე დღით სადმე წყნარ, პროვინციულ ქალაქში ან სოფელში უშვებს. თუმცა, "პროფესიონად" გამომგონებლებს ინკუბაციაში ქვევის საკუთარი, ხშირად მეტად უცნაური წესი აქვთ. მაგალითად, კომპიუტერული ტექნიკის ერთ-ერთი ფუძემდებელი, სემიორ გრეი, რაიმე პრობლემის გადაუჭრელობის შემთხვევაში ჩადის საკუთარი სახლის სარდაფში და იწყებს გვირაბის გათხრას. როგორც კომპანიის დირექტორი ამბობს, გრეის ნამდვილი მუშაობა სწორედ გვირაბში იწყება და არა მის სამუშაო მაგიდასთან.

რა თქმა უნდა, შესაძლოა მოიძებნოს ინკუბაციაში ქვევის ნაკლებად ეგზოტიკური ფორმები. პრინციპი კი იმაში მდგომარეობს, რომ ქვეყნობიერი მუშაობა, რომლის გადმოცემა სიტყვებით შეუძლებელია, ადამიანში ვლინდება გარკვეული ემოციებით, ხასიათის შეწყვეტით, სხვადასხვა გრძნობის სახით. სწორედ ამ გრძნობათა "რეალიზაცია" არის სასურველი ინკუბაციის დროს.

ინკუბაცია ყველაზე მეტად მზადების პროცესს აკავს. ოღონდაც ეს არის შინაგანი მზადება უხიდავი სხვისათვის და ხშირად საკუთარი თავისათვისაც, მაგრამ არანაკლებ მნიშვნელოვანი, ვიდრე შემოქმედების სხვა რომელიმე პერიოდი.

ინკუბაციის დრო ძაღზე მერყევიანია. იგი შესაძლოა გრძელდებოდეს რამდენიმე წუთიდან რამდენიმე წელიწადამდე. ინკუბაცია მთავრდება ახალი იდეის წარმოშობასთან ერთად. ამ პროცესს ინსაიტ ეწოდება. ინსაიტი არის შემოქმედებითი პროცესის _____ ის ფაზა, რომელიც ხშირად ასოცირდება მთელს შემოქმედებით

პროცესთან. ინსაიტის არის გონების "განათების", "ვერიკას" მომენტი. ინსაიტის შედეგად მიღებული ახალი იდეა ადამიანის მიერ აღიქმება როგორც "ციდან ჩამოვარდნილი", მოულოდნელი და ახალი. ადამიანს ასეთ შემთხვევაში არ შეუძლია გადმოსცეს ის ლოგიკური ჭაჭვი, რომელმაც იგი აღნიშნულ იდეამდე მიიყვანა.

როგორც წესი, ინსაიტის გვევლინება "არასამუშაო ატმოსფეროში" დიდი გაღვიძებისას, წვერის პარსვის დროს, მანქანაში, წვეულებებზე, სეირნობისას ანუ მაშინ, როდესაც ჩვენი საქმიანობა თითქმის არავითარ კავშირში არ არის გადასატრედ პრობლემასთან.

ინსაიტის შესაძლოა ძიღშიც. მაგალითად, საკრავი მანქანის გამომგონებელს, ედას პოუვეს, დაესიზმრა ნემსი, რომელსაც ძაფის გასაყრდი ხვრელი ყუნწის ნაცვლად წვერზე აქონდა. ძიღშივე მოვე-ღინა კეკუღეს ზენზოლის ჟორმულა.

ზემოთქმულიდან შესაძლოა გაკეთდეს დასკვნა, თითქოს ინსაიტის არის სპონტანური, თავისთავადი, უმართავი მოვლენა. სინამდვილეში ეს ასე როდია. ედიას პოუვი წლების მანძილზე მუშაობდა საკრავი მანქანის გამომგონებაზე. ზენზოლის ჟორმულა დაესიზმრა კეკუღეს, რომელიც პროფესიით ქიმიკოსი იყო და დაკავებული იყო სწორედ აღნიშნული პრობლემით. ინსაიტის მიღმა დგას უდიდესი შრომა, როგორც ცნობიერი, ასევე არაცნობიერი გონებისა.

არსებობს ინსაიტის "დამაჩქარებელი" მრავალი თანამედროვე ტექნიკა: ტვინის შტურმი, სინექტიკა და ა.შ., რომელზედაც ჩვენი შემდგომში უფრო დაწვრილებით შევჩერდებით. ახლა კი უნდა ვთქვათ, რომ ინსაიტით "მოვლენილი" აზრები საჭიროებს სათუთსა და სეროზულ დამოკიდებულებას. საკუთარი აზრების პატივისცემა მათი განხორციელების საწინდარია.

შ ე მ უ შ ა ვ ე ბ ა არის ის, რითაც შემოქმედება
_____ განსხვავდება ოცნებობისაგან.

იდეა ერთია, მისი არსებობაში მოყვანა სურს სხვა. არ არის გამოარჩეული, რომ აინტეგრირდეს სხვასაც აქონდა მსგავსი "განათება" გონებაში, მაგრამ სწორედ აინტეგრირმა მოგვაწოდა თავისი ნააზრევი უკვე ფორმირებული, მწყობრი თეორიის სახით. ზევრი ოცნებობდა ყოველდღიური მოხმარების გამოთვლით მანქანაზე, მაგრამ პერსონალური კომპიუტერი შექმნეს ჯობსმა და ვოზნიაკმა და სწორედ ისინი ითვლებიან მის გამომგონებლებად. შემუშავების გარეშე შემოქმედების პროცესი დაუსრულებელი რჩება. გარკვეული

თვალსაზრისით, შემოქმედება შემუშავების გარეშე არ შეიძლება ჩაითვალოს ასეთად. შემუშავება შემოქმედების პროცესის, აღმოცენებული იდეის პრაგმატულ ნაწილს წარმოადგენს. იდეის რეალიზაცია ძაღზე მძიმე და რთული პროცესია და საჭიროებს განსაკუთრებით დიდ შეუპოვრობასა და ნებისყოფას. შემუშავების პროცესში საჭიროა მთელი საკუთარი პოტენციალის: გონების, განათლების, ნებისყოფის ამოქმედება, რათა მიზანი მიღწეულ იქნეს. შესაძლოა ჩვენი იდეის განხორციელების პირველი ცდა უშედეგოდ ან მარცხითაც კი დამთავრდეს. ეს უნდა გახედეს საბაზი იდეის უფრო ღრმა, დეტალური განხილვისა. შესაძლოა მუშაობის მსვლელობისას ჩვენ დავზრუნდეთ ინკუბაციაში ან ფრუსტრაციაშიც კი. შესაძლოა ჩვენი იდეის განხორციელებას დასჭირდეს კიდევ ერთი ან რამოდენიმე არანაკლებ ნოვატორული იდეა. ხშირად ერთი რაიმე პრობლემის გადაჭრას შემოქმედების რამოდენიმე "ციკლი" სჭირდება. საჭიროა ყოველთვის გვახსოვდეს, რომ პატარა, მაგრამ სიწყობილუნაროანი, არსებობაში მოყვანილი იდეა სჭოზს გიგანტური მასშტაბების განუხორციელებელ პროექტს.

შემოქმედების სტიმულირების მეშვეობით.

ამჟამად ცნობილია და შემუშავებულია შემოქმედებით აზროვნების სტიმულირებისა და გააქტიურებისათვის გამოსადეგი მეშვეობის მთელი კომპლექსი.. გავეცნოთ რამოდენიმე მათგანს:

"ტვინის შტურმი" მოწოდებულია 40-იან წლებში ამერიკელი მეცნიერის ოსბორნის მიერ. ოსბორნმა შეამჩნია, რომ ჩვეულებრივი დისკუსიის დროს ადამიანთა ერთი ნაწილი ახდენს ახალი იდეების გენერირებას, მეორე კი - მათ კრიტიკას. ასეთ დროს ისინი ხშირად ხდის უშლიან ერთმანეთს. ოსბორნმა შემოგვთავაზა იდეების გენერირებისა და ანალიზის პროცესების სრული გამიჯვნა.

"ტვინის შტურმის" მსვლელობა.

1. მონაწილეთა რაოდენობა.

ტვინის შტურმის ჩატარება სასურველია ჯგუფში, რომლის წევრთა რაოდენობა არის არანაკლებ 6-ისა და არაუმეტეს 15-ისა. 6-ზე ნაკლებ წევრიან ჯგუფში ვერ ხერხდება პრობლემის სრულყოფილი "გადახარშვა", 15 კაცზე მეტ წევრიან ჯგუფში ძნელია აღმოცენებულ იდეათა სრულყოფილი რეგისტრაცია და ბევრი იდეა "იკარგება".

2. ხელმძღვანელი.

ხელმძღვანელის მოვალეობაა წაიყვანოს "ტვინის შტურმის" მსვლელობა ყოველგვარი ჩარევის, მითითებებისა და შეუასლებების გარეშე. მის ფუნქციებში შედის:

ა) შეაჩეროს ჯგუფის ის წევრები, რომლებიც სხვათა იდეების შეუასლებას ან კრიტიკას იწყებენ;

ბ) ხელმძღვანელმა არ უნდა სთხოვოს ჯგუფის წევრებს მათი აზრის გამოთქმა. ყველა დაპარაკობს მხოლოდ მაშინ, როცა მას მოესურვება. შესაძლოა ხელმძღვანელმა აზრის გამოთქმა სთხოვოს შედარებით მორიდებულ ჯგუფის წევრს, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ პაუზა საკმაოდ გაგრძელდება.

გ) ხელმძღვანელი თვალყურს ადევნებს იდეების ჩამწერს, რათა მათ მოახდინონ ყველა იდეის ფიქსაცია ყოველგვარი კომენტარისა და გადარჩევის გარეშე.

დ) პაუზის გაგრძელების შემთხვევაში ხელმძღვანელს შეუძლია ჩამოთვალოს უკვე გამოთქმული იდეები ან სთხოვოს ჩამწერს გააკეთოს ეს.

ე) ხელმძღვანელმა შეიძლება შესთავაზოს ჭკუფს პრობლემის ხედვის კუთხის შეცვლა. ეს ხდება პაუზის შემთხვევაშიც.

ვ) ხელმძღვანელი თვალყურს ადევნებს იმას, რომ განსახილველი პრობლემა ყოველთვის დისკუსიის ცენტრში იყოს და აჩერებს ჭკუფის წევრთა შესაძლო მცდელობას გადაიტანონ ყურადღება რაიმე სხვა საკითხზე.

ზ) ხელმძღვანელი წყვეტს "ტვინის შტურმის" მსვლელობას დროის ამოწურვის შემთხვევაში.

თ) ხელმძღვანელი ამზადებს "ტვინის შტურმის" მეორე, შემფასებელ დისკუსიას (ჩამოწერს პრობლემებს დაუფაზე, დაურიგებს მათ ჩამონათვალს ჭკუფის წევრებს და ა.შ.).

3. ჩამწერი.

ჩამწერის ფუნქციებში შედის ყველა აღმოცენებული იდეის სწრაფი და სრულყოფილი ფიქსაცია. ზოგჯერ იდეა გამოითქმება ორ-სამ სიტყვაში, თანაც ჩუმად ან იმ დროს, როცა ერთდროულად დაპარაკობს ჭკუფის რამდენიმე წევრი. ამიტომ სასურველია ჩამწერს გააჩნდეს გარკვეული გამოყოფილება. იმისათვის რომ არც ერთი იდეა არ იყოს გამორჩენილი, სასურველია ჩამწერთა რიცხვი იყოს 2-3, კარგია პარალელურად აუღიო ან ვიდეო ტექნიკის გამოყენება.

იდეები უნდა იყოს ჩაწერილი მარტივი, გასაგები ენით, რომ ადვილი იყოს მათი სწრაფი წაკითხვა და გადაწერა "ტვინის შტურმის" მეორე ეტაპისათვის.

4. დრო.

ნახევარი საათი ოპტიმალური დროა "ტვინის შტურმის" სესიის ჩასატარებლად. ხშირად ოცი წუთიც საკმარისია მაქსიმალური დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 45 წუთს.

5. მოთვლევა.

თუ ჭკუფის წევრებს არ გააჩნიათ "ტვინის შტურმის" ჩატარების გამოყოფილება, სასურველია ძირითადი სესიის წინ ჩატარდეს ე.წ. "მოთვლევა", რომელიც წარმოადგენს რაიმე ძაღზე მარტივი პრობლემის 5-10 წუთიან განხილვას, რათა იდეათა მიწოდებისა და მათი კრიტიკის გამიჯვნის მომენტში თვადნათივ იქნას დანახული.

6. შეფასების სესია.

აღნიშნული შეიძლება ჩატარდეს როგორც იმავე ჯგუფში, ასევე სხვა ჯგუფის მიერ. ამ სესიის მიზანია მოწოდებული იდეებიდან ყველაზე უურო სრულყოფილის ამორჩევა, მისი დახვეწა და საბოლოო ფორმულირება, როგორც დასმულ პრობლემის გადაწყვეტის რეალური ხერხისა. "შეფასების" ჩატარების შემდეგ საჭიროა იდეები დაიყოს სამ ჯგუფად:

1. უშუალო სარგებლობის მომტანი იდეები;
2. შემდგომი მუშაობის მიმართულებები;
3. ახალი აღმოჩენები.

შემდგომში შემუშავებულ იქნა ტვინის შტურმის სხვადასხვა მოდიფიკაციები.

ინდივიდუალური "ტვინის შტურმი" ამ დროს ადამიანი, პრობლემაზე 3-10 წუთიანი

კონცენტრაციის შემდეგ, დიქტოფონში წარმოთქვამს საკუთარ იდეებს განუწყვეტილვ 5-10 წუთის განმავლობაში. შემდგომ თვითონვე ახდენს ამ იდეების შეფასებას ან აძღვეს მათ შესაფასებლად ექსპერტებს. ეს მეთოდი საჭიროებს მაღალ თვითდისციპლინას, კონცენტრაციის უნარს და "ტვინის შტურმში" მონაწილეობის გარკვეულ გამოყოფილებას.

მასობრივი "ტვინის შტურმი" ტარდება სესიის სახით აღნიშნული პრობლემის გარშემო

და მონაწილეთა 200-400 წევრს შეიცავს. მათი ინფორმირება ხდება რამდენიმე დღით ადრე. თავად სესია 20-40 წუთს გრძელდება. მონაწილეებს საშუალება აქვთ როგორც იდეების ხმა მაღლა გამოთქმის, ასევე მათი წერილობითი ფიქსირების. მიღებული იდეები ფასდება ექსპერტთა კომისიის მიერ.

საპირისპირო "ტვინის შტურმი". ამ შემთხვევაში იდეების გაწვევების ფაზა შეცვლილია

რამაც უკვე არსებული იდეის კრიტიკის მოთხოვნით. ჩატარების მეთოდთა ისეთივეა, როგორც "ტვინის შტურმის" დროს.

ასოციაციებისა და ანალოგიების მეთოდი გულისხმობს პირველ რიგში ასოციაციური

აზროვნების სტიმულაციას. ამ მეთოდს მიეკუთვნებიან ფოკალური ობიექტების მეთოდი და შემთხვევითობისა და ასოციაციების ჯაჭვის მეთოდი.

ფოკალური ობიექტების მეთოდის არსია შემთხვევით არჩეულ ობიექტთა თვისებების გადატანა გასაუმჯობესებელ ობიექტზე. უკანასკნელი ამ დროს იმყოფება გადატანის ფოკუსში და ამიტომაც ეწოდება ფოკალური. მეთოდის რეალიზაცია ხდება შემდეგნაირად:

ფოკალური ობიექტის დადგენა და მის გაუმჯობესების მიზანის დასახვა. (მაგ. საჭიროა საათის ციფერბლატის ორიგინალური კონსტრუქცია);

3-4 შემთხვევითი ობიექტის ამორჩევა. (მაგ. კინო, ვეფხვი, ხაღარა, მაგნიტი). ობიექტების არჩევა შეიძლება წიტიდან, გაბეჭდიდან, დექსიკონიდან და ა.შ;

დგება შემთხვევითი ობიექტების თვისებათა ჩამოსათვადი (მაგ. კინო - ფართოეკრანიანი, ხმოვანი, მსუცდობითი და ა.შ.);

ხდება შემთხვევითი ობიექტების თვისებათა მიერთება ფოკალურ ობიექტზე (მაგ. ფართოეკრანიანი საათი, ხმოვანი საათი, მსუცდობითი საათი);

ხდება მიღებულ წყვილთა განვიხილვა თავისუფალი ასოციაციების გზით. (მაგ. ფართოეკრანიანი ციფერბლატი შესაძლოა ციფერბლატის პროეცირება რაიმე დიდ საგანზე, შესაძლოა გაკუდეს ციფერბლატები, რომელიც ფართოვდება, ე.ი. იცვლის ზომას და ა.შ.);

ხდება მიღებული იდეების შემუშავება მათი განხორციელებადობის პრინციპით და ოპტიმალური ვარიანტების გადარჩევა.

შემთხვევითობისა და ასოციაციების კატევის მეთოდი

წარმოადგენს ფოკალურ ობიექტთა მეთოდის განვითარებას. ამ შემთხვევაში ხდება ფოკალური ობიექტის წარმოდგენა ასოციაციური კატევის სახით. (მაგ. სკამი: - სკამი საჯარძელი - ტაბურეტი - ძუღი). შემდეგ სათავედი მათგანისათვის ადრე აღწერილი პრინციპით შეიძლება თვისებები შემთხვევით არჩეული ობიექტებიდან. ხდება ფოკალური ობიექტის ასოციაციური კატევისა და შემთხვევითი ობიექტის თვისებათა კატევის შედგენა, რაც შეხამებათა უფრო დიდ სპექტრს ქმნის.

სინექტიკა მოწოდებულია 1960 წელს ამერიკელი მეცნიერის
_____ გორდონის მიერ. სინექტიკას საფუძვლად "ტვინის
შტურმი" უდევს, მაგრამ ამ შემთხვევაში შტურმს ატარებს
პროფესიონალი ან ნახევრადპროფესიონალი კბუჭი, რომლებიც
აგროვებენ პრობლემათა ამოხსნის გამოყვლილებას. სინექტიკური
შტურმის დროს კრიტიკის ელემენტები დასაშვებია. ამასთან ურთად
გათვადისწინებელია ოთხი, ანალოგიაზე დაფუძნებული სპეციალური
ხერხის აუცილებელი გამოყენება:

1. პირდაპირი - გარკვევა იმისა, თუ როგორ ხდება მსგავსი
ამოყანების გადაჭრა სხვა სურათებში.

2. პირადი - ემპათიის მეთოდი. ადამიანმა უნდა წარმოიდგინოს
თავი გასაუმჯობესებელ ობიექტად. ხდება ადამიანის იდენტიფიკაცია
ამ ობიექტთან. (მაგ., ადამიანი წარმოიდგენს თავს წვენი გასაწურ
მანქანად და ფიქრობს, როგორ მოიქცეოდა იგი სხვადასხვა ხილიდან
წვენი მისაღებად).

3. სიმბოლური - ძაღზე მარტივი, ორ-სამ სიტყვიანი ამოხსნის
იდეის გენერირება.

4. ფანტასტიკური - ხდება გარჩევა იმისა, თუ როგორ ამოხს-
ნიდნენ აღნიშნულ პრობლემას ზღაპრების ცნობილი პერსონაჟები.
აღნიშნულ მეთოდში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს თვალსაჩინოება.
(მაგ., უწინააღმდეგე ბურღვის პრობლემის გადაჭრის წინ მონაწილეებს
თხოვენ ხელის ბურღით გააკეთონ ხერხი ძუაზე დაკიდებულ
პენოპლასტის ნაჭერში).

საკონტროლო შეკითხვათა მეთოდი - ამ მეთოდის მიზანია სპეცი-
_____ აღურად შედგენილი, გამიზნული
შეკითხვების დასმით შემოქმედებითი აზროვნების აქტივაცია. მეთოდი
გამოიყენება როგორც ინდივიდუალურად, როდესაც ადამიანი თავის
თავს უსვამს შეკითხვებს, ისე "ტვინის შტურმის" დროს, როდესაც
შეკითხვებზე პასუხების ძიება ხდება კბუჭურად. ყველაზე ფართოდ
გამოიყენება ა. ოსბორნის კითხვარი და ტ. ეილარტის კითხვარი.
პირველი უფრო ზოგადი ხასიათისაა, მეორე განკუთვნილია ტექნიკური
ხასიათის პრობლემების გადაჭრისათვის.

ობიექტის ცალკეული ელემენტების დამუშავების მეთოდი

წარმოადგენს გავრცელებულ მეთოდს, როდესაც კომპლექსური პრობლემა იშლება შემადგენელ ნაწილებად. შემდეგ ხდება აღნიშნული ნაწილების დახარისხება ძირითად და დამხმარე ნაწილებად, ცალკეული ელემენტის დანიშნულების ბუსტი დადგენა და შემდგომ ცალკეული ელემენტების დახვეწა ჩვენთვის უკვე ცნობილი გზით.

შემოქმედებითი აზროვნების შემდგომი დახვეწის მიზნით საინტერესო მასადას წარმოადგენს გ. ალტშულერის მიერ მოწოდებული "გამომგონებლურ ამოცანათა ამოხსნის ალგორითმი". APIM ეს არის

საკმაოდ ვრცელი და მწყობრი მეთოდური სისტემა, რომლის სრულად გადმოცემის საშუალება ჩვენ არ გაგვაჩნია, მაგრამ ავლნიშნავთ, რომ ამ ნაშრომში ამოცანები დაყოფილია 5 საფეხურად სირთულის მიხედვით. შემუშავებული ალგორითმიდან კი ყველაზე ხშირად გამოიყენება არაიმ 77 და არაიმ 85. ალტშულერის მეთოდის შესწავლა მოითხოვს საკმაოდ კარგ საბაზო ცოდნას ფიზიკაში, რადგანაც იგი ძირითადად ტექნიკური ხასიათის პრობლემათა გადაჭრისათვის გამოიყენება.

აღნიშნულ საკითხებში უკეთ გარკვევისათვის და საკუთარი შესაძლებლობების შემდგომი სრულყოფისათვის აგრეთვე საინტერესოა ედვარდ დე ზონოს "დატერალური აზროვნების" პრინციპი. ეს სისტემა ეფუძნება ადამიანის აზროვნების ღრმა ფსიქოლოგიურ ცოდნას და ეხმარება ადამიანს საკუთარი გონების ინერციისა და სტერეოტიპების ტყვეობიდან თავის დაღწევაში. ალტშულერის თეორიის მსგავსად, დე ზონოს სწავლება საკმაოდ ვრცელ მოძღვრებას წარმოადგენს. ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ამ მეთოდის ნაშრომში ეს არის "პო" - ხედვის პრინციპის შემოღება. დე ზონოს მიხედვით "პო" წარმოადგენს "პო"-სა და "არა"-ს შორის შუაედღურ მდებარეობას. ეს არის "პო, მაგრამ..." პრინციპი. ამ კუთხით პრობლემის დანახვა ხშირად სრულიად ახალი ამოხსნის პოვნაში გვეხმარება.

1. მ. ე. მ. გ. გ. გ.

საქართველოს
1

თავი 3

წერადობით კომუნიკაციის
ძირითადი საკითხები

10

მ. ე. მ. გ. გ. გ.

კომუნიკაციის პროცესს ადამიანებს შორის უშუალო ურთიერთობის გარდა ითვალისწინებს ურთიერთობას წერილობით წერილობით კომუნიკაცია ნებისმიერი ბიზნესმენის, მენეჯერის, პოლიტიკოსის, თუ სხვა პროფესიის ადამიანის საქმიანობის მნიშვნელოვანი ნაწილია. იმაზე, თუ როგორ ახერხებს ადამიანი წერილობით ურთიერთობას სხვებთან, ბევრადაა დამოკიდებული წარმატება საქმეში. ზისევე, როგორც ბეპირსიტყვიერ კომუნიკაციაში, წერილობით კომუნიკაციაშიც არსებობს ქუსების მთელი რიგი, რომელთა დასწავლა და გამოყენება საშუალებას იძლევა წარმატებით წარემართო ურთიერთობანი.

ყოველი ხელმძღვანელი გარემოსთან ურთიერთობის საგრძნობ ნაწილს წერთი კომუნიკაციით განახორციელებს. ჩვენ ადამიანებთან არა მარტო უშუალო კონტაქტს ვამყარებთ - ვსაუბრობთ, ვკამათობთ, თუ ტელეფონის საშუალებით ვედაპარაკებთ არამედ წერილობით ურთიერთობაც გვაქვს. საერთოდ, საქმიანი ურთიერთობების დიდი ნაწილი სწორედ საქმიანობის ქალაღების მეშვეობით მიმდინარეობს. ყოველი ქალაღის უკან გარკვეული პიროვნება დგას, ჩვენს მიერ შექმნილი ყოველი ქალაღი აღრესაბზე, გარკვეულ პიროვნებაზე ან პიროვნებათა ჯგუფზეა მიმართული. ჩვენი საქმიანი ურთიერთობების წარმატებაში სწორედ ეს თამაშობს მნიშვნელოვან როლს. ხელმძღვანელისათვის აუცილებელი და სავალდებულოა ცოდნა იმისა, თუ რას წარმოადგენს საქმიანობის ქალაღების მეშვეობით ურთიერთობა, როგორ უნდა შევადგინოთ ისინი, რომ საქმეში წარმატებას მივალწიოთ.

შედარებით ხშირად სწორედ ისაა, რომ თავიდან იქნას აცილებული რესპოდენტის მყისველი რეაქციები, ზეპირსიტყვიერი კომუნიკაციისათვის დამახასიათებელი ხედისშემზადელი ფაქტორები და ზოლომდე იქნას გამოთქმული აზრი.

ზემოთ ჩამოთვლილ უპირატესობებთან ერთად წერით კომუნიკაციის ზეპირსიტყვიერთან შედარებით გარკვეული ხარვეზებით გააჩნია. პირველ რიგში ესაა დროში წინასწველები უკუკავშირი. როდესაც რაიმე საქმიან დოკუმენტს ვქმნით, ჩვენ არ გაგვაჩნია რესპოდენტის მყისველი რეაქცია, არ ვიცით სწორად აღიქვა თუ არა მან ჩვენს მიერ ჩამოყალიბებული აზრები. ეს მხოლოდ მოგვიანებით ხდება ცნობილი, როდესაც, ხშირ შემთხვევებში, საქმე უკვე დაზარალებულია. ამიტომაცაა, რომ ზვერი ხელმძღვანელი უდიდეს საქმიანი მიმოწერა შეავსოს არ უშუალო შეხვედრით, ან სატელეფონო საუბრით და მისცეს რესპოდენტს აუცილებელი განმარტება. მიუხედავად იმისა, რომ ქალაქზე გადატანილი აზრი უკეთესად შეიძლება ჩამოყალიბდეს, როგორც წესი, წერილობითი დოკუმენტი ყოველთვის არ ამოწურავს ყოველ ნიუანსს და მთლიანად დამატებით ინფორმაციას. ქვემოთ ჩვენი საუბარი გვექნება იმ აუცილებელ მთლიანებაზე, რომელთაც უხდა პასუხობდეს საქმიანი დოკუმენტს, რათა რაც შეიძლება ხაკდები შეკითხვა წარმოშვას რესპოდენტის მხრიდან.

ზემოთ მოყვანილი ოთხი სიტუაცია ფაქტიურად ამოწურავს წერილობითი კომუნიკაციის ყველა სახეს. გარდა ამისა, აღნიშნული ქმნის უამრავ სხვა წერილობით მასადას (მაგ.: მხატვრული დიქტირატურა), მაგრამ ისინი ჩვენი განხილვის საგანს წარმოადგენენ. ჩვენ ვვხებით მხოლოდ იმ დოკუმენტებსა და ქალაქებს, რომელთაც საქმიანი ხასიათი აქვს და სამსახურებოღვე მიზნებს ემსახურებიან.

ზემოთ მოყვანილი კლასიფიკაციისაგან განსხვავებულ გვხვდება საქმიანი ქალაქების სხვადასხვა ტიპები, რომლებიც შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც კომუნიკაციის საშუალება. ესეხია:

1. ავტობიოგრაფია - საკუთარი ცხოვრების გზის მოკლე აღწერა;

8. ანგარიში ღოკუმენტი, რომელიც მოიცავს ინჟინერობის შესრულებული სამუშაოს შესახებ და წარედგინება ზემდგომ ინსტანციას ან ხელმძღვანელს;

9. აქტი - იგი დგება რამდენიმე პირის მიერ და ადასტურებს მომხდარ ფაქტს ან მოვლენას;

10. ბრძანება - სამართლებრივი აქტი, რომელსაც გამოსცემს ხელმძღვანელი პირი ძირითადი და ოპერატიული ამოცანების გადასაჭრელად;

11. განმარტებითი ბარათი იგი განმარტავს ძირითადი ღოკუმენტის რომელიმე დებულების შინაარსს;

12. განცხადება ღოკუმენტი, რომლის მეშვეობითაც პირი ან ორგანიზაცია იძლევა განმარტებას გარკვეულ საკითხზე ან მითითებს რაიმეს;

13. გეგმა ღოკუმენტი, რომელიც აღგენს შესრულებული სამუშაოს შესახებ ზუსტ ნუსხას, მის თანმიმდევრობას, მოცულობას, შესრულებებს;

14. გადაწყვეტილება - სამართლებრივი ღოკუმენტი, რომელსაც დებულებას ხელმძღვანელი (კოლექტიური) ორგანო მნიშვნელოვანი ღონისძიებების განსახორციელებლად;

15. დასკვნა იგი შეიცავს დაწესებულების, კომისიის, ექსპერტის ან სპეციალისტის აზრს რომელიმე საკითხზე;

16. დებულება ნორმატიულ-სამართლებრივი აქტი, რომელიც განსაზღვრავს დაწესებულების (ორგანოს) ჩამოყალიბების წესს, ამოცანებს, ფუნქციებს, ვადდებულებებს, პასუხისმგებლობასა და უფლებებს, მუშაობის ორგანიზაციის საკითხებს დროის ხანგრძლივი მონაკვეთისათვის. იგი შეიძლება იყოს დაწესებულების (ორგანიზაციის) ამა თუ იმ საკითხის გადაწყვეტის წესის მარეგულირებელი ღოკუმენტი;

11. ინსტრუქცია - სამართლებრივი აქტი, რომელსაც გამოსცემს ხელმძღვანელი ორგანო დაქვემდებარებული დაწესებულებების, ორგანიზაციული, სამეცნიერო-ტექნიკური, ტექნოლოგიური, ფინანსური და სხვა სპეციალური საკითხების რეგულირების წესების დასადგენად;

12. დადგენილება ღოკუმენტი, რომითაც ფორმდება კოლექტიურად განხილული საკითხი;

13. დეპეშა განზოგადებული სახელწოდება სხვადასხვა შინაარსის ღოკუმენტისა, რომელიც გამოიყოფა გადაცემის განსაკუთრებული საშუალების გამო (გადაიცემა ტელეგრაფით);

14. მოხსენებითი ბარათი - ხელმძღვანელისადმი ან ზემდგომი ორგანოსადმი მიმართული ღოკუმენტი, რომელშიც გადმოცემულია რომელიმე საკითხი მომხსენებლის დასკვნებითა და წინადადებებით;

15. მითითება, ^{ბეჭდვითი ფორმა} სამართლებრივი აქტი, რომელსაც გამოსცემს ხელმძღვანელი ორგანო უმეტესად საინფორმაციო-მეთოდური ხასიათის საკითხებზე, აგრეთვე ბრძანებების, ინსტრუქციებისა და სხვა აქტების შესრულების ორგანიზაციასთან დაკავშირებით;

16. ნუსხა - ღოკუმენტების ან სხვა საგნების, ობიექტების ან სამუშაოების სისტემატიზირებული ჩამონათვალი, შედგენილი მათზე გარკვეული ნორმებისა ან მოთხოვნების გაურყვევობისათვის;

17. ოქმი ღოკუმენტი, რომელიც ^{შე} ^{აღწერილობითი} ^{აღუქმირება} საკითხის განხილვისა და მიღებული გადაწყვეტილებების თანმიმდევრობაზე;

18. წესდება - სამართლებრივი აქტი, რომელიც განსაზღვრავს დაწესებულების, ორგანიზაციის ან საწარმოს სტრუქტურას, ფუნქციასა და უფლებებს;

19. წერილი (ღოკუმენტების განზოგადებული სახელწოდება, რომელიც იქმნება შეკითხვის, თხოვნის, ინფორმაციული ხასიათის შეტყობინების აქტისათვის);

20. ცნობა დოკუმენტი, რომელიც შეიცავს ამა თუ იმ ფაქტებსა და მოვლენებს, (აღწერასა და დადასტურებას)

21. ტელეფონგრამა - განზოგადებული სახელწოდება სხვადასხვა შინაარსის დოკუმენტისა, რომელიც ტელეფონით გადაიცემა;

22. მინდობილობა - დოკუმენტი, რომლის მეშვეობითაც პირი ან ორგანიზაცია ანდობს სხვა პიროვნებას გარკვეული ოპერაციების ჩატარებას;

23. ხელწერილი - ფიზიკური პირის მიერ შედგენილი დოკუმენტი, რომლის მეშვეობითაც იგი გარკვეულ ვადებზედებს იღებს სხვა პირის ან ~~ორგანიზაციის~~ მიმართ.

დოკუმენტის შედგენაში ძირითადი ფუნქცია აკისრია უშუალო შემსრულებელს, რომელიც პასუხისმგებელია შინაარსზე, სტილზე და ხარისხზე. შემსრულებელი ვადებუდია დოკუმენტის პროექტი შეუთანხმოს და ვიზები მიიღოს სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელისაგან, სხვა სამინისტროების, ხოლო ორგანიზაციებისაგან, ვისაც ეხება დოკუმენტის პროექტი, ხოლო თუ დოკუმენტში არის სამართლებრივი საკითხები იურიდიული სამსახურისაგან.

განმკარგულებელი დოკუმენტების შედგენა უნდა მოხდეს მასში შესული ყველა საკითხის ყოველმხრივ და დაწვრილებით შესწავლის საფუძველზე, რათა მასში შემავალი ყველა ელემენტი, მოთხოვნა და დავალება იყოს კონკრეტული და რეალური, შეესაბამებოდეს მოქმედ კანონმდებლობას, უზრუნველყოფილი იყოს მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებებითა და დაფინანსებით. ისინი ასევე უნდა შეესაბამებოდეს ადრე მიღებულ დოკუმენტებს და რაიმეს შეცვლის შემთხვევაში პროექტში აღნიშნული უნდა იქნას ეს ცვლილებები.

~~დოკუმენტების შედგენის შესახებ დაწვრილებითი საუბარი~~
აღნიშნულ შემთხვევაში სასწავლო ნიშნებში

(ს. ს. ბეზუაძე)

წერის სტილი

საქართველოს წერილობითი

იმაზე, თუ რამდენად კარგად უღობს ხელმძღვანელი წერილობითი კომუნიკაციის სფეროში, თუ რამდენად უხეობურად შეუძლია მას აზრის წერილობით ჩამოყალიბება, როგორი წერის კულტურა გააჩნია მას, ბევრადაა დამოკიდებული მისი სტატუსი. ჩვენ ადამიანთა შორის ვიმყოფებით, მათთან უთანამშრომლობით, ვაწყობთ ურთიერთობებს. ზოგთან უფრო ახლოს ვართ, ზოგისგან საკმაოდ შორს, ზოგთან ოფიციალური დამოკიდებულება გვაქვს, ზოგთან მეგობრული. ასეა თუ ისე, ჩვენ ვადრეობდებით ვართ გავითვალისწინოთ ადამიანები ჩვენს გარშემო და ვიყოფით, რომ ყოველი ჩვენი ქცევა, საუბარი იქნება ეს, (წერილობითი) კომუნიკაცია, ტელეფონის ზარი, თუ სხვა რაიმე ურთიერთობა, განაპირობებს სხვების ჩვენი ბუნების, უნარებისა და მისწრაფებების შეფასებას. ამიტომაც მნიშვნელოვანია ის, თუ როგორ ავაწყობთ საქმიან წერილობით ურთიერთობას გარემოსთან. საერთოდ, თუ საქმიან წერილობით კომუნიკაციას მთლიანობაში განვიხილავთ, შეგვიძლია სამი ფაქტორი აღმოვაჩინოთ, რომელთა ცოდნა ხელს შეგვიწყობს და, პირიქით, რომელთა არცოდნა ხელს შეგვიშლის, (კომუნიკაციაში, ს. ს. ბეზუაძე, 1997 წ.)

1. აზრის გადმოცემის ტექნიკა, ანუ ის, შეგვიძლია თუ არა გასაგებად გადმოვცეთ ჩვენი აზრები; იმდენად გასაგებად, რომ ადრესატმა, ვიზეც მიმართულია საქმიანი ქალაქი, გაიგოს იგი, მიხვდეს, თუ რა გვინდა ვაცნობთ. ამ ფაქტორში ძირითადად წერის სტილი იგულისხმება.

2. ტონის დაყვა, ანუ გათვალისწინება იმისა, თუ ვისთვის, ვქმნით საქმიან ქალაქს; აქ იგულისხმება ზრდილობიანი მიმოწერის საკითხები, საქმიანი ქალაქის გაფორმება გარეგნულად, საქმიანი ქალაქის არსობრივი აგება, ის თუ რა თანმიმდევრობით დავადაგებთ აზრებს, რა ტაქტიკას მივიმართავთ ადრესატზე ზემოქმედებისათვის.

3. ორგანიზაციული ტექნიკის გამოყენება და სტანდარტიზაციის საკითხი. აქ იგულისხმება ის დამხმარე საშუალებები და გარკვეული, საქმიან წრეებში მიღებული ნორმები, რომელთა გამოყენებაც უფრო ეფექტიანს ხდის საქმიან წერილობით ურთიერთობას.

რასაკვირველია, ამგვარი დაყოფა პირობითია, რადგანაც სამივე სფეროს საკითხები, მკვიდრადაა ერთმანეთთან დაკავშირებული და ყოველთვის ძნელი განსაზღვრა, თუ სად მთავრდება ერთი და სად იწყება მეორე. დაყოფა საჭირო გახდა იმისათვის, რომ კომპლექსში წარმოვიდგინოთ წერილობითი კომუნიკაციის პირობები.

როგორც ითქვა, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც განაპირობებს წერილობითი კომუნიკაციის ეფექტიანობას ჩვენი წერის სტილია. რა არის წერის სტილი? რას ნიშნავს "სტილის გაუმჯობესება"? ან "სტილზე მუშაობა"? ამ სიტყვების უკან შეიძლება არაფერიც არ იდგეს, თუ არ გავხსნით ფრჩხილებს. ეფექტიანი წერის სტილი თავისთავად შედგება რამდენიმე ძირითადი ელემენტისაგან. უმთავრესად ეს ელემენტები უარყოფითად განსაზღვრულია ანუ ხსნიან თუ როგორ არ უნდა მოვიქცეთ, რა არ უნდა ვაკეთოთ. სტილი თავისთავად არის ის, რაც გამოვა, როდესაც ჩვენ შევეცდებით გავითვადინოთ ეს ელემენტები. რ. ბიუჯონი ამბობდა "სტილი ეს თვით ადამიანია". როგორც წესი, საზღვარგარეთ და საბჭოთა სახელმძღვანელოებში სტილის ელემენტები რჩევების სახითაა მოყვანილი, რომელთა განხორციელებაში განაუფრთხილებს სხვადასხვა სახარტიშეუბი არსებობენ. რჩევები შეიძლება ამგვარი სახისა იყოს: ვერიდეთ ორაზროვნებას, ვერიდეთ გაყვეთილი ტერმინების გამოყენებას, ვერიდეთ უარგონის გამოყენებას, შევეყვანოთ არ გამოვიყენოთ ტექსტში იმგვარი სიტყვები, ზედსახელები, ზედსართავები, რომლებიც აზრობრივ დატვირთვას არ ატარებენ. იქ, ხაფიხ შეხადლოა ვინმეათთ სიტყვა "თუმცა", არ გამოვიყენოთ "ასმანეთთან" რასაკვირველია ამგვარი რჩევები არაფერს იძლევა, თუ არ შევეცდებით ხელი გავიწყოთ უშუალოდ წერაში) პრაქტიკულად განვხორციელოთ მოყვანილი რჩევები. ძალზე ძნელია განსაზღვრა, თუ რას ნიშნავს "თუმცა" და "ასმანეთთან" სიტყვა ან შეადგინოთ გაყვეთილ ტერმინთა რეპერტუარი. ეს უფრო პირადი უნარების საქმეა და ადამიანისაგან შემოქმედებით მიდგომას მოითხოვს. კიდევ ერთხელ: არ არსებობს

(ზინსტორი)

(ბიბლია)

ზუსტად ფიქსირებული წესები და კანონები, რომლებიც დაწერილებით აგვიხსნიან, თუ რა უნდა გამოვიყენოთ და რა - არა.

თუ საქმიანი კომუნისტური სტილი პოზიტიურად განვიხილავთ, ნათელი გახდება, რომ აქაც შეიძლება რამდენიმე ზოგადი რჩევის ამოკრება. მაგალითად, კარგი სტილი საქმიან ურთიერთობაში ნიშნავს დავიყვანთ პატივისცემის ტონი, დავეყრდნოთ ფაქტებს, წარმოვადგინოთ სიტუაცია ზუსტად და კორექტად, ყოველგვარი მრავალსიტყვაობის გარეშე. აი, ამგვარი ცადკუდი კომპონენტები ქმნიან "მთლიან" სტილს.

(ბიბლია)

შევეცადოთ განვსაზღვროთ ეს ცადკუდი კომპონენტები.

ზემოთ ვახსენეთ, რომ საქმიანი წერილობითი კომუნიკაცია მოკლე ფრაზით, მრავალსიტყვაობის გარეშე უნდა სრულდებოდეს. ვნახოთ მაგალითი.

"პატივცემულ ბატონო სმიტ

თქვენ არ ხართ მიღებული სამსახურში.

პატივისცემით, დირექტორი".

საკმაოდ მოკლე წერილია და თითქოს აკმაყოფილებს მოთხოვნას "გრძელი სიტყვა მოკლედ ითქმის". ახლა წარმოვიდგინოთ თავი რესპოდენტის ადგილზე, რომელმაც ერთი კვირის წინ განცხადება დაწერა სამსახურში მიღებაზე, თითქოს ყველაფერი კარგად იყო, უნდა მიეღოთ, მაგრამ უცებ აი ასეთი პასუხი. სმიტი სეროზული პრობლემების წინაშე დგება: რაშია საქმე? რატომ არ მიიღეს? სხვა არჩიეს? ეგებ რაიმე სეროზული ნაკლი აქვს? დაკავებულია თუ არა ვაკანსია? და ა.შ. და ა.შ. რესპოდენტისათვის წერილის ინფორმატიული შემცველობა ძაღზე დაბალია. ახლა შევაზრუნოთ სიტუაცია და ერთი სიტყვით შევამოკლოთ წერილი.

"პატივცემულ ბატონო სმიტ

თქვენ მიღებული ხართ სამსახურში.

პატივისცემით, დირექტორი".

ინფორმატიული შემცველობა უცებ მკვეთრად იზრდება. სმიტს აღარ ეზადება უამრავი კითხვა. მისთვის ნათელია, რომ ახალი სამსახური აქვს, იცის სად, როგორ და რისთვის იმუშავებს. ერთად ერთი კითხვა, რაც მას შეიძლება დაეზადოს ისაა, თუ როდის გამოცხადდეს სამსახურში.

ამ მაგალითიდან შეგვიძლია ჩვენთვის ერთი მოკლე დასკვნა გავაკეთოთ: კარგი ამბის მახარობელი წერიდი როგორც წესი უფრო მოკლეა, ვიდრე ცუდი ამბისა. აღბათ შეიძლება ცნობილი *veni, vidi, vici*-ს (მივედი, ვნახე, გავიმარტვე) გაუიხსენოთ, როდესაც სამი სიტყვა უამრავ ინფორმაციას შეიცავს. პლუტარქეს გადმოცემით ამ სიტყვებით აცნობა იულიუს კეისარმა თავის ერთ-ერთ მეგობარს მეფე ფარნაკზე რომში გამარტვება ჩვენს წელთაღრიცხვაში 47 წელს.

საერთოდ, უნდა გაუითვადისწინოთ, რომ ყოველ დაწესებულებაში, ორგანიზაციაში, საერთოდ ყველგან ელიან ზუსტი და სრული ინფორმაციის შემცველ დოკუმენტს, წერიდი იქნება ეს, ზრძანება, დადგენილება თუ რაიმე სხვა. არასრული და ორაზროვანი ინფორმაცია მისი მიმღებისაგან დამატებით დაძაბვას ითხოვს. დამატებითი ინფორმაციის მისაღებად დრო იკარგება, საქმე ჭეროვნად და ზუსტად არ სრულდება. თუ იმასაც გავითვადისწინებთ, რომ ხელმძღვანელობა, როგორც საქმიანობა, მართვის პროცესის თვალსაზრისით ძირითადად ინფორმაციის გაცვლაა შემოქმედების მიზნით, მაშინ გასაგები იქნება, თუ რა დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ამ ინფორმაციის დროულ, ზუსტ, არაორაზროვან და აღქმისათვის შესაბამისად გადაცემას.

ღიტერატურაში საქმიანი მიმოწერის მრავალი სისტემა არსებობს, რომელთაგან შეგვიძლია შვიდი ძირითადი პრინციპი ამოვკრიბოთ, რომლებიც წერის სტილს განსაზღვრავენ.

ესენია:

1. ნათლად, გასაგებად წერა;
2. ინფორმაციის სისრულე;
3. მოკლედ წერა;
4. კონკრეტულობა;
5. კორექტულობა;
6. გადამწყვეტი, ენერგიული მიდგომა;
7. ზრდილი ტონი.

შევეცადოთ გავშიჯროთ თითოეული მათგანი.

ზემოთ უკვე შევეხეთ ზოგიერთს. ნათლად, მკითხველისთვის გასაგებად წერა გულისხმობს მკითხველის, ინფორმაციის მიმღების გათვადისწინებას წერილობითი დოკუმენტის შექმნისას. ერთი და იგივე აზრი შეიძლება სხვადასხვა სიტყვებით, სხვადასხვა სიგრძის

ფრაზით, სხვადასხვა ხასიათით დავადაგოთ.

ასე მაგალითად, მოკლე ამბავი, რომელიც ოთხი წანადაღებითაა გადმოცემული, შეიძლება ორი ან სულაც ერთი წანადაღებით გადმოცეთ:

- 1 "გოგი შეხვდა მერის. გოგამ მერის მისცა ვაშლი. მერიმ შეჭამა ვაშლი. გოგი სახლში წავიდა".
- 2 "გოგამ შეხვედრისას მერის ვაშლი მისცა. როდესაც მერიმ ვაშლი შეჭამა, გოგი სახლში წავიდა".
- 3 "გოგამ შეხვედრისას მერის ვაშლი მისცა, რომელიც მერიმ შეჭამა, გოგი კი სახლში წავიდა". და ა.შ.

არ შეიძლება ზუსტად განსაზღვრა, თუ რომელი ვარიანტია საუკეთესო. ამის კრიტერიუმი არ არსებობს, მაგრამ გამოყვანილებით მივხვდით, რომ 2-წინადაღებიანი ვარიანტი აღბათ ყველაზე მისაღები და გასაგებია. პირველი ზედმეტად ანაწევრებს აზრს, ზოლო ზედმეტად ამსხვილებს წინადადებას. აქ საჭიროა გავითვადისწინით საკუთარ გამოყვანილება, გავითვადისწინით თუ ვისთვის ვწერთ, რას გამოიწვევს ჩვენი ფრაზა იმ ადამიანში, ვინც მას წაიკითხვას.

უნდა შევეცადოთ მოვძებნოთ ის "ოქროს კვთი" რომელიც საშუალებას მოგვცემს გავხადოთ ფრაზა გასაგები, ადვილად აღსაქმელი. თუ ამის საშუალება გვაქვს, უნდა შევეცადოთ ვიხმაროთ მარტივი სიტყვები, რაც შეიძლება გავაადვილოთ ფრაზა. ჩვენს დროში ხშირად ცდილობენ სხვებისათვის "თვალში ნაცრის შეყრას" და საქმიან დოკუმენტებს რთული სიტყვებით ტვირთავენ, თუმცა მათ ქართულში შესატყვისი მოუძებნებათ. ამგვარი მიდგომა უკარგავს ნაწერს ზუნებრივობას, ართულებს აღქმას.

ასე მაგალითად, "არაორდინალური" ნიშნავს "უჩვეულოს", "პერეკუპცია" - "აღქმას", "ეოლუცია" (ზოგადი მნიშვნელობით) - "განვითარებას", "კომუნიკაცია" - "ურთიერთობას" და ა.შ. უნდა ვერიდოთ ჟარგონს. არ უნდა გამოვიყენოთ სიტყვები, რომელთაც, სამწუხაროდ, ხშირად ვხმარობთ საუბარში ისე, რომ ვერც კი ვამჩნევთ. უნდა ვერიდოთ ზარბაზიმებს, იმ სიტყვებს, რომელთა შესატყვისი ქართულში გვაქვს, მაგრამ მაინც რუსულად ვიყენებთ. არ შეიძლება არ ვახსენოთ ჩვენში არსებული კოლექტივების რეკლამები: "პესოკი", "რაზვადი", "ზაჟიგანია", "ჩიხოდი" და სხვა. ეს საკითხი, მართალია, ენის სიწმინდეს ეხება, მაგრამ მას

სტილისათვის დიდი მნიშვნელობა აქვს. ჩვენი გამოცდილება გვკარნახობს, რომ მიმოწერაში ხშირად ხმარობენ სიტყვას "ცეხი" ან სხვა, სადაპარაკო ენაში შემოსულ გამოთქმებს.

ამგვარი "წერილმანებისაგან" შედგება სტილის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი პრინციპი გასაგებად წერა. სტილის შემდეგი პრინციპი ინფორმაციის სისრულეა. ყოველი დოკუმენტის შექმნის წინ შეეცადეთ უპასუხოთ ნ "უურნადისტურ" კითხვას:

ვინ,
სად,
რა,
როდის,
რატომ,
როგორ.

ტიქსტი, რომელიც თქვენი კადმიტ იქმნება, ამ კითხვებზე პასუხებს უნდა შეიცავდეს.

ძალზე მნიშვნელოვანია წერილობით კომუნიკაციაში სიმოკლის დაყვა, პრინციპი "გრძელი სიტყვა მოკლე ითქმის". ყოველთვის უნდა შევეცადოთ, ქალაქებზე გადატანილი აზრები იმგვარად იყოს ჩამოყალიბებული, რომ ზედმეტი სიტყვებით და გაყვეთილი ფრაზებით არ გადატვირთოთ მკითხველი. ზემოთ უკვე შევხებით ამ საკითხს, ახლა კი დავუმატებთ, რომ საქმიან მიმოწერაში მთავარია მოკლე, ზედმეტი გავრცობის გარეშე ჩამოვყალიბოთ სათქმელი.

მაგალითად ასეთი ფრაზა: "გიორგიმ სახბანკიდან მიიღო წერილი, რომელშიც მტკიცებოდა, რომ მას ჯერ კიდევ მართებს ზანკის ფული - ასი ლლარი", შეიძლება მოკლე ჩამოყალიბდეს: "ზანკმა გიორგის აყნობა, რომ მას ზანკის ასი ლლარი მართებს".

ამ უკანასკნელ პრინციპთანაა დაკავშირებული შემდეგი ორი მომენტი - სიზუსტე და კონკრეტულობა; ჩამოყალიბებული აზრი ზუსტი უნდა იყოს და გამოორიხბავდეს ყოველგვარ ორაზროვნებას. ამასთან, თუ კი არის საშუალება, ჩართეთ ტიქსტში ციფრები ზომების, სიდიდეების, დროისა და ადგილის აღსანიშნავად. მაგალითად, ფრაზა "გიორგი მსუქანია" ნაკლებად ინფორმატიული და ზუსტია, ვიდრე ფრაზა "გიორგი 120 კილოგრამს იწონის". ამგვარ შემთხვევებში 14 დღე სჯობია 2 კვირას, 1991 წელი სჯობს გასულ წელს ან წინა წელს, მაღალს ჯობს ზომის ზუსტი მითითება და ა.შ. ყველაფერს, რასაც

შუსტად, მოკლედ, სრულად დაეწერათ, უნდა თან ახდეს ზრდილი, განსჯილი ფორმა. ეს პირობა გულისხმობს კიდევ ერთხელ შესვლას "წამკითხველის ტყავში" და გათვალისწინებას, თუ როგორი რეაქციაა მოსალოდნელი მისგან. ზრდილი სტილის დაყვა საკმაოდ რთული საქმეა. უნდა შევეყვადოთ ვიპოვოთ ტონის შუაღელი, რომელიც არც მეტისმეტად ცივი და მკაცრია და არც მეტისმეტად მიღიქნეული და პირფურული.

საქმიანი ურთიერთობების ყოველი სახე ცივილიზებულ საზოგადოებაში ზრდილობასა და პატივისცემას ემყარება. ეს ურთიერთობანი იმართება პიროვნებების საშუალებით, რომელთაც ხშირად შეიძლება ვერც კი ვხედავდეთ, მაგრამ უნდა აუცილებლად დავიხსოვოთ, რომ ყოველი ქალაქის და დოკუმენტის უკან პიროვნებები დგანან. ამიტომაცაა აუცილებელი ზრდილობის ნორმების ფარგლებში ურთიერთობა. როგორც წესი, ზვერი ჩვენგანი უკიდურესობებში ვარდება. ხშირად, როდესაც ჩვენს შემდგომებს მივმართავთ, ზრდილობა - პატივისცემის დარგში "ვამდაშებთ", ხოლო ქვემდგომებთან კი, პირიქით, სულაც გვავიწყდება ზრდილობის ნორმები. ზრდილობიანი წერა ნიშნავს ყველასთან, მიუხედავად მისი რანგისა თუ თანამდებობისა, ცივ, უპიროვნო ტონსა და მიღიქნეულ, მოთაფლულ ტონს შორის სწორი ზაღანის დაყვას.

ასე მაგალითად:

უზრდელი და უპიროვნო:

"ზატონო გიორგი,

თქვენი ანგარიში სამი თვეა ყავდაგასულია და უკვე ათასი დოლარი გამართებთ ჩვენი. გადაუხდელობის შემთხვევაში სასამართლოს მივმართავთ".

ზრდილი, მაგრამ მოღაქუცი:

"პატივცემულო ზატონო გიორგი,

ჩვენ ზედნიერი ვართ, რომ თქვენ ჩვენთან დიდი ხანია თანამშრომლობთ, მაგრამ ამჟამად, სამწუხაროდ, იძულებულნი ვიქნებით, თუ კი არ ინებებთ გადახდას, მივმართოთ სასამართლოს".

საშუალო:

"ზატონო გიორგი,

მარტალია, ჩვენ წლების განმავლობაში ვთანამშრომლობთ, მაგრამ ამჟამად ვალი დაგიგროვდათ. გთხოვთ გადაგვიხადოთ,

წინააღმდეგ შემთხვევაში იძულებული ვიქნებით მივმართოთ სასამართლოს".

მაქსიმალურად უნდა ვეცადოთ "თქვენ" პრინციპით წერას. ამგვარი პრინციპი გულისხმობს პირველ რიგში წამყობხვედლის ინტერსებზე ორიენტაციას. თუ თქვენ უნდა დაწეროთ პასუხი:

"ჩვენ მივიღეთ შეკვეთა და შევასრულებთ პარასკევოსათვის", ჭობია სხვა ფორმულირება გამოვიყენოთ "თქვენი შეკვეთა მიღებულია და პარასკევს შესრულებს". ე.ი. ფრაზა ორიენტირებული უნდა იყოს თქვენს პარტნიორზე და არა თქვენივე თავზე. თუ დიდ კარნეგის დავუბრუნებთ, როდესაც თქვენ ვინმეს რაიმეს თხოვთ ან მასთან ურთიერთობის წამოწყებას აპირებთ, მას სულაც არ აინტერესებს თქვენი ემოციები და მდგომარეობა, რაც ჭირდება, ისედაც გაიგებს. პარტნიორს აინტერესებს თუ როგორ დამოკიდებულებას ავლენთ პირადად მისდამი და მისი ორგანიზაციისადმი, რამდენად მნიშვნელოვნად მიგაჩნიათ ის საქმე, რასაც იგი აკეთებს, რამდენად გჭირდებათ ეს ადამიანი. ამგვარი დამოკიდებულება წერილის ტონს ქმნის. ჩვენი საქმიანი ქაღალდების ობიექტი უფრო მეტად აღრესლავს უნდა იყოს, ვიდრე ავტორი.

ვნახოთ ასეთი მაგალითი:

"ძვირფასო ბატონო გიორგი,

მადლობას გიხდით ბოლო შეკვეთისათვის, რომელსაც გიგზავნით ავიაფოსტით".

როგორც ხედავთ აქ წინა პლანზეა "ჩვენ გიხდით", "ჩვენ გიგზავნით".

ახლა სხვაგვარად დავინახოთ ეს მდგომარეობა.

"ძვირფასო ბატონო გიორგი,

თქვენი შეკვეთა, რომლისთვისაც დიდი მადლობელი ვართ, გეგზავნებათ ავიაფოსტით".

ამ მეორე წერილში ძაღზე ყოფილი შეყვრილი პირველთან შედარებით, მაგრამ ორიენტაციაა "თქვენ"-ზეა გადატანილი. თითქოსდა უმნიშვნელო რამაა, მაგრამ ჩვენდა უნებურად მაინც ახდენს ზემოქმედებას პარტნიორზე. უნდა დავინახოთ, რომ "ჩვენ" არ ვიყოთ წერილებსა და საქმიან ქაღალდებში ძირითადი მოქმედი პირნი.

თუ კი თქვენ დაუბრუნებთ პარტნიორს, რომ მისდამი პატივისცემით, კორექტულად და ურთიერთსარგებელისათვის ხართ განწყობილი, დაწმუნებული იყავით, ბევრს მოიგებთ. კიდევ ერთი

რამ უნდა გავითვადისწინოთ (აუცილებლად!) ზრდილობიანი მიმოწერის სტილიში: არასოდეს იპირფურთო! როგორც წესი ადამიანებს ძალიან უყვართ შექება, მოხერხება. ჟრანგი მეყნიერები იმასაც კი ამბობენ, რომ ზოდოს და ზოდოს ყოველი ჩვენგანი იმიტომ აკეთებს რაიმეს, რომ "მოეფერონ და კანფეტი აჩუქონ". აზრი, რასაკვირველია, გადაჭარბებულია, მაგრამ ნაწილობრივ ასეც არის. ყოველ ჩვენგანს უყვარს თავისი დადებითი მხარეების ხაზგასმა, ხოლო თუ კი ამას სხვები ამჩნევენ, ეს ჩვენში კმაყოფილებას იწვევს. კომუნიკაციის ეს უღემენტები მოტივირების ერთ-ერთი ძირითადი ნაწილია. შეეცადეთ ობიექტურად მოექცეთ პარტნიორს, გამოიწვიოთ მასში კმაყოფილება, მაგრამ ამ დროს იყოთ კორექტული! არ გადაიზარდოს თქვენი პატივისცემა მდიქვენლობაში, რადგან ეს კიდევ უფრო უარესია, ვიდრე ცივი, უემოციო ტონი. თუ კი პარტნიორმა დაინახა, რომ ეპირფურებით, შეიძლება მის თვალში დამცირდეთ, ნდობა დაკარგოთ. როგორც წესი, ტყუილი არ უყვართ. რასაკვირველია, ცხოვრებაში გვხვდება მაგალითები, როდესაც ადამიანები ისეთ ქათინაურებს იფურებენ, რომლებიც არ ეკუთვნით, მაგრამ ეს მხოლოდ ცალკეული გამონაკლისებია და არა წესი. თუ კი ხელმძღვანელი ოდნავ მაინც უდილობს ობიექტურად თავის შეფასებას, იგი არასოდეს მიიღებს მდიქვენლობას და პირფურებას, ხოლო რაც შეეხება "კუთვინილ კამფეტს", ყველა ჩვენგანი უდილობს მიიღოს იგი და უკმაყოფილია, როდესაც დამსახურებულ ჯილდოს ვერ იღებს.

საქმიანი ქალაღის შექმნისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ძირითადი ჟრანგის მღებარეობას ტექსტში. ესეც სტილის საკითხია და ერთგვაროვნად არ წყდება. ძირითადი ჟრანგის ადგილი იცვლება საქმიანი ქალაღის დანიშნულების, მისი (შემქმნელი) პიროვნების ინდივიდუალური თვისებების, გადამცემ-მიმღების ურთიერთობის და სხვა ფაქტორების მიხედვით. დასავლეთში ბევრი ზიზნესმენი ხმარობს ძირითადი ჟრანგის დასაწყისში ჩამოყალიბების წესს, დანარჩენ ნაწილს კი მხოლოდ ამ ძირითადი ჟრანგის დასაბუსტებლად და ასახსნელად იყენებს. ზოგიერთი ძირითადად აზრს წინ უმძღვარებს ჟრანგ შესავალს, ე.წ. ("ბუფერს"). ზოგი საქმიანი ქალაღის დასასრულში, დასკვნის სახით იძლევა ქალაღის ძირითად აზრს.

ავილოთ ასეთი აბზაცი:

"გოორგის მანქანის ყიდვა სურს. მან ამისათვის ბანკში უნდა აიღოს კრედიტი. გოორგის მაღალი ხეღვასი აქვს. მას ბანკში ათასი

დღიური აქვს შენახული. გიორგის მოხერხებული მანქანა სჭირდება".

ახლა შევეცადოთ განვსაზღვროთ, თუ რომელი ფრაზაა ამ წინადადებებში ძირითადი აზრის გამომხატველი და შევეცადოთ ვანაყვლოთ ეს ფრაზა:

"გიორგის უნდა მოხერხებული მანქანის ყიდვა. მიუხედავად იმისა, რომ მას მაღალი ხელფასი და ათასი დღიური აქვს ზანკში, მას მაინც მოუწევს კრედიტის აღება". ან:

ან "გიორგის მაღალი ხელფასი და ათასი დღიური აქვს ანგარიშზე. მას მოხერხებული მანქანა უნდა. მანქანის შესაძენად გიორგიმ კრედიტი უნდა აიღოს". ან:

ან "გიორგიმ ზანკში კრედიტი უნდა აიღოს, მიუხედავად იმისა, რომ მას მაღალი ხელფასი და ათასი დღიური აქვს ანგარიშზე. გიორგის მოხერხებული მანქანის შეძენა უნდა".

თუ ჩავთვლით, რომ ძირითადი აზრი "გიორგის მიერ მოხერხებული მანქანის შეძენაა" (ზანკისათვის ძირითადი აზრი შეიძლება კრედიტის აღების ფაქტი ანდა გიორგის მაღალი ხელფასი იყოს), დავინახავთ, რომ ფრაზა როგორც აზრის დასაწყისში, ისევე შუაში ან ბოლოში შეიძლება იყოს მოქცეული. ეს დამოკიდებულია იმაზე, თუ რას ვესწრაფვით, ვის ვწევთ წერს.

არ არსებობს ზუსტად ჩამოყალიბებული ინსტრუქცია, თუ რა ინფორმაციას უნდა შეიცავდეს ესა თუ ის დოკუმენტი. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა გამოვიდეთ იქედან, თუ ვინთვის მზადდება კონკრეტულად ეს საქმიანი ქაღალდი, რა მიზანი აქვს მას და რამდენად გასაგებია და მისაღები იქნება პარტნიორისათვის ის, რასაც ჩვენ ამ საქმიან ქაღალდში ვათავსებთ.

ძირითადი დასკვნა თუ როგორი უნდა იყოს წერის სტილი შეიძლება ჩამოვაყალიბოთ შემდეგნაირად: სტილი აუცილებლად უნდა ითვალისწინებდეს იმ პიროვნებას, ვისთვისაც განკუთვნილია ჩვენი ნაწერი და ამასთან ერთად მასში იყოს ის სპეციფიკა, რაც ჩვენთვისაა დამახასიათებელი. ამგვარი რამ დიდი შრომისა და დროის დახარჯვით მიუშავდება. სტილი თავისთავად, თავიდანვე არ ჩნდება. იმისათვის, რომ ჩამოვაყალიბოთ წერის სტილი, პირველ რიგში უნდა ბევრი ვიმუშაოთ ჩვენს თავზე და გაფითვალისწინოთ დადებითი გამოცდილება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად არსებობს უამრავი სხვადასხვა რჩევა, რომლებიც წერის სტილის გამომწვევებას შეეხება. ეს რჩევები ნეგატიური და პოზიტიური ფორმითაა მოყვნილი და ერთმანეთისაგან ძირითადად დაჯგუფებებით განსხვავდება. ასე მაგალითად, ამერიკელი ურნალისტი (რედოლფ უდემი) გვთავაზობს თავისებურ სისტემას, თუ როგორ ვწერთ:

1. წერეთ ადამიანების, ნივთების და ფაქტების შესახებ;
2. შეეცადეთ წეროთ ისე, როგორც საუბრობთ; → სიტყვით
3. გამოიყენეთ შემოკლებები; →
4. წერეთ პირველ პირში; →
5. გამოიყენეთ ნათქვამის (ციტირება);
6. გამოიყენეთ ნაწერის (ციტირება); →
7. ჩააყენეთ თქვენი თავი მკითხველის როლში;
8. არ მიიყენოთ შეურაცყოფა მკითხველის გრძნობებს; →
9. ერიდეთ გაუგებრობებს;
10. ნუ იჩქარებთ; →
11. დაგეგმეთ დასაწყისი, შუაწელი და დასასრული;
12. წესიდან გადაღობთ გამონაკლისზე, ნაყნობიდან უყნობზე;
13. გამოიყენეთ მოკლე სახელები და აბრევიატურები; →
14. მეტად გამოიყენეთ ნაცვალსახელების ვიდრე არსებითი სახელები;
15. გამოიყენეთ მეტი ზმნის ვიდრე არსებითი სახელი;
16. მიმართეთ აქტიურად; →
17. გამოიყენეთ დამრგვალებული ციფრები; →
18. გამოიყენეთ ილუსტრაციები, შემთხვევები, მაგალითები;
19. ახალ ფრაზაში ჩადევით ახალი აზრი;
20. წერეთ მოკლე ფრაზებით;
21. წერეთ მოკლე აზმაცხებით;
22. გამოიყენეთ პირდაპირი კითხვები;
23. გამოყავით მთავარი;
24. გამოიყენეთ ფრაზები; →
25. დამაზად გააფორმეთ ნაწერი.

უდემი ურნალისტიცა და, რასაკვირველია, ყურადღება უფრო პრესისათვის წერაზე აქვს გამახვილებული. რაც შეეხება ზიზნებს, საქმიან ქალაქებს, მათ თავიანთი სპეციფიკა გააჩნიათ, მაგრამ ზოგადად საერთო წესებს ექვემდებარებიან. განსაკუთრებით ტონით,

ზრდილობის, "თქვენ" მიმართვის მხრივ.

საქმიანი ქალაქების სტილის შესახებ კიდევ ერთი მეტად მნიშვნელოვანი მომენტია გასათვადისწინებელი. დაპარაკია ლოკუმენტების გარეგნულ ზომებზე. წერილი იქნება ეს, ლოკუმენტი, დადგენილება, ცნობა თუ სხვა. იგი სუფთად უნდა იყოს დაწერილი, უკეთესია დაზეჭდილი, სასურველია მასში არ იყოს შესწორებები, გადახაზული და დადაქავეებული ადგილები. ტექსტი თვალისათვის მოხერხებულ ადგილას უნდა იყოს განლაგებული, ძირითადად აზრაცები გამოყოფილი იყოს ერთმანეთისაგან. თუ კი საქმე წერილებს ეხება, დაწყული უნდა იყოს ზღანკის რეკვიზიტები და ა.შ. მოკლედ: ჩვენ მიერ შექმნილი საქმიანი ქალაქი როგორც შინაარსით, ასევე ფორმით სასიამოვნო წასაკითხი უნდა იყოს.

წერილების ტიპები

ზემოთ ჩვენ განვიხილეთ საქმიანი ქაღალდების ზოგადი მახასიათებლები, რომლებიც წერილების შედგენასაც შეეხება. ამასთან, წერილებს აქვთ თავიანთი სპეციფიკური მახასიათებლები. საერთოდ, ყოველი წერილი შეიძლება თავის სპეციფიკის, შინაარსის აგების მიხედვით სამ ძირითად კლასად გაიყოს. ესენია: პირდაპირი, არაპირდაპირი და დამარწმუნებელი.

პირდაპირი ფორმით, როგორც წესი, იწერება მახარობელი ან სტანდარტული წერილები. ამგვარ წერილში მთავარია ძირითადი აზრის დასაწყისშივე, წერილის პირველ ნაწილში ჩამოყალიბება. წერილის შემდეგი ნაწილები ეძღვნება ამ ძირითადი აზრის გახსნასა და ახსნას. წერილი მთავრდება ზრდილობიანი მიმართვის ფორმით, რაიმე სასიამოვნო ფრაზით. ამგვარი წერილები ყველაზე მარტივად ითვლება.

ასე მაგალითად:

Aktenvermerk Nr.17 91

an: Hrn. L.Tauber
Hrn. E.Pfaler

von: Horst Schmidt

cc: alle Mitarbeiter Interservice,
Palace Hotel, Lustenau, Baustelle Mosbach,
Baustelle Krakau

22 März 1991

Betrifft: Frontpage Wallstreet Journal

Wir haben es geschafft!

Die erste Seite des Wall Street Journal - die wichtigste
Wirtschaftszeitung der Welt - berichtet über unser Palace
Hotel und die Vorbereitungsarbeit unseres Teams.

That's the Interservice spirit!

We are proud of you.

Vielen Dank

Horst Schmidt

Anhang

(პირდაპირი წერილის ნიშნად)

წერილის მარცხენა ზემო კუთხეში მოყვებულია წერილის ნომერი. შემდეგ აღრესატები (იშინს_გამო, რომ წერილი ფორმის შიდა საკუთხებს ეხება მისამართი არ არის დაფიქსირებული). აღრესატების შემდეგ აღსახელებულია წერილის ავტორი. გარდა ამისა, იშინს გამო, რომ წერილი ცირკულარულია ჩამოთვლილია აღრესატები ვისაც იგი უნდა დაეგზავნოს გარდა ძირითადი რესპოდენტებისა. შემდეგ ხაზზე აღნიშნულია წერილის თარიღი. თარიღის შემდეგ მოდის შენიშვნა თუ რას ეხება წერილი. თვით წერილის შინაარსი:

"ჩვენ ეს შევძელით!"

მსოფლიოს უმჩივესტესტის ეკონომიკური გაზრდის - ურესტრუტ ჯორედის პირველი გვერდი მოგვიხრობს ჩვენს "პადას ოტედისა" და ჩვენი ჯგუფის მიერ ჩატარებული მოსამზადებელი სამუშაოების შესახებ.

ასეთია "იხტერსერვისის" სული!

ჩვენ ვამაყობთ თქვენით.

დიდი მადლობა

პოსტ მჩიღტი

დანართი"

არაპირდაპირი წერილი იწყება ე.წ. "ბუფერული" მტკიცებით. ეს აზრი ნეიტრალური აზრია და არ მოითხოვს მიმღებლისაგან არც აურყოფას, არც თანხმობას. როგორც წესი, ამგვარი "ბუფერებია" ცნობილი ფაქტების კონსტატაცია, ძველი სასიამოვნო ურთიერთობის გახსენება, კომპლიმენტი და სხვა.

"ბუფერის" შემდეგ მოდის ფრთხილი ახსნა ძირითადი მოვლენებისა, რომელთაც ეხება წერილი. აქ ლოგიკური თანმიმდევრობით იგება ის აზრი, რომლის გატარებაც უხდა წერილის დამწერს. უნდა იყოს მიზეზების ჩამონათვადი, თუ რატომ უნდა ან არ უნდა მოხდეს ესა თუ ის საქმე. საზოგადოებრივი მოდის უმუდლოდ გადაწყვეტილება, ძირითადი აზრი. ყველაფერი ეს კეთდება ტაქტით, ზრდილობით, ისე რომ უარის შემთხვევაში მინიმალური უსიამოვნება გამოიწვიოს მიმღებში. წერილი პოზიტიური ტონით უნდა მოავერდებოდეს, ზოლო ნაწილი მეგობრული, ზრდილობიანი უნდა იყოს.

როგორც წესი, უარის წერილი არაპირდაპირი გეგმით იწყება,

თუმცა ზოგიერთი მათგანი შეიძლება დამარწმუნებელი უარშია
იყოს ჩამოყადიბებული.

ასე მაგალითად:

Centre for Entrepreneurship and Innovations
attn. Prof. Dr. M.Laufer
P.O. Box 98
W - 10105 Berbach
Germany

Zeist, 16 april 1991

Ref.: 1140 MH HB

Dear Prof.Laufer,

Thank you for your letter of march 29th 1991. We
received it april 9th.

I understand from the letter that you reched a new stage
in the development of your facilitating work, on behalf
of necessary and desirable innovations in your
undertakings.

I sincerely congratulate for the new conditions and the
clearer focus of your commitment.

Actually I had no chance in participating in cofounding
the European East-West-OD-Network. By adressing me as a
member of it I feel very much incouraged to take part in
it. I shall not be able to show my engagement by beeng
at the meeting in Paris at the end of June. An
obligation, towards a client, prevents me from doing so!
Newertheless I shall do my best to be available for
another meeting.

Very willingly, indeed, I hope to keep in contact with you and remain,

Sincerely yours,

Otmar Bonenwetter

(არაპირდაპირი წერილის ნიმუში)

მარცხეა ზემო კუთხეში მოცემულია ადრესატის მისამართი და დასახელება. შემდეგ ხაზზე, მარცხნივ მოდის წერილის შედგენის ადგილი და თარიღი, მარჯვნივ რეჟურენცია, ანუ იმ წერილის ნომერი, რომლის პასუხსაც წინამდებარე წერილი წარმოადგენს. შემდეგ მოდის უშუალოდ წერილის ტექსტი, რომლის პირველი ნაწილი ე.წ. "ბუჟურს" წარმოადგენს. მეორე ნაწილში მოცემულია დასაბუთებული უარი. წერილი თავდება იმედიანად, მადლობით.

წერილი მისაღოცა. იგი საკმაოდ მოკლეა, მაგრამ შეიცავს მთელ ინფორმაციას, რომელიც ამ შემთხვევაში ჭირდება მკითხველს. შესამჩნევია, რომ რამოდენიმე ფრაზა წერილში ინგლისურადაა დაწერილი. ამგვარი მისაღოცი წერილი ფრაზების გამოყენების საშუალებას იძლევა.

(ღამარწმუნებელი) წერილის გეგმა, როგორც წესი, პატარა ემბოკობას შეიცავს. ამგვარი წერილები რაიმე მოთხოვნას, თხოვნას ეხებიან. თავიდან წერილი უნდა დაიწყოს ფრაზით, რომელიც მკითხველის ყურადღებას მიიპყრობს, შეძგომ მოდის ძირითადი აზრი და მისი არგუმენტირება. წერილი მთავრდება მოქმედების მოთხოვნით (შეხვედრა, საქმის გაკეთება, პასუხი და სხვა). ამგვარი წერილები საკმაოდ გავრცელებულია საზღვარგარეთ და ზიზნისის მიმოწერის დიდ ნაწილს შეადგენენ.

ასე მაგალითად:

Ms. Elena O'Malley
Personnel Director
Omnicom International
17 Bunker Hill Road
Shrewsburg, MA, 01545

Dear Ms. O'Malley:

Your advertisement for an accounts correspondent in this week's issue of Computer Times interests me very much. I hope that you will consider me for the position.

As the current assistant manager of the Personal Computer Center in Warwick, Rhode Island, I supervise the shipping and receiving process, provide customer support, and sell to the public. Since one of our most popular items is the Omnicomp ML420, I have become quite familiar with its operation and its compatible software.

As you can see from my enclosed resume, I received a bachelor's degree in English from Nebraska College, with minor concentrations marketing and in computer science. I am confident that I have the qualifications necessary to become a successful accounts correspondent at Omnicomp.

Please let me know when we can talk further about the job. You can reach me at the above address or by telephone at (401) 555-2022. Thank you for your time and consideration.

Sincerely yours,

Edgar P. Fowier

Enclosure

(დამარწმუნებელი წერილის ნიმუში-
მოთხოვნა სამსახურში მიღებაზე)

მარცხენა ზემო კუთხეში მოცემულია ადრესატის სახელი და კოორდინატები. შემდეგ მოდის მიმართვა და წერილის შინაარსი. პირველ ნაწილში განსაზღვრულია სამუშაო და გამოხატულია ინტერესი ამ საქმისადმი. შემდეგი ნაწილი შეიცავს მოხონების წარდგენას და მტკიცებას, რომ მოხონელი შეესაბამება ვაკანტურ ადგილს თავისი კვალიფიკაციითა და უნარებით. წერილის მესამე ნაწილი აქედაცაა; მოხონელი ითხოვს შეხვედრას და იძლევა საკუთარ კოორდინატებს.

წერილების გაფორმება

ზემოთ ჩვენ ვისაუბრეთ წერილის ტიპებზე იმაზე, თუ როგორ უნდა აიგოს წერილი. ახლა კიდევ უროხედ შევჩერდეთ ამ საკითხზე უფრო დაწვრილებით. იმას, თუ როგორ იწერება წერილი, ძაღზე დიდი მნიშვნელობა აქვს. ჩვენში ადრე მიაჩნდათ, რომ სოციალისტური წერილისათვის მნიშვნელობა არ აქონდა, თუ რა ტაქტიკით და ტაქტიკით იქნებოდა იგი დაწერილი, რომ უთიკის საკითხი კაპიტალიზმში იყო მხოლოდ აქტუალური. ეს რასაკვირველია, ასე არ აღმოჩნდა. სოციალისტური ხელმძღვანელისათვის საჭირო აღმოჩნდა (სწავლა) თუ როგორ შეიძლება გამოიწვიოს წერილი (ძლიერი ეფექტი). წერილია, პირველ რიგში უნდა დააბრუნოს ის, ვინც მას წაიკითხავს. წერილი გუსტად და საუფძღვლიადად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული გამგზავნის ინტერესები. ამასთან, წერილი იმგვარად უნდა შეეხოს მიმღების ინტერესებს, რომ არ შედახოს ისინი და პირქით, გამოიწვიოს წერილის წამკითხავის დაღებიანი რეაქცია. ჩვენ ზემოთ ავლენიშქეთ, თუ რა დიდი მნიშვნელობა აქვს საქმიან ქალაქებში "თქვეხ" პოლიციის გამოყენებას. ყველაზე მეტად ეს პრიციპი წერილისათვის გამოდგება: უნდა ვუცადოთ, რომ წერილი წამკითხველზე იყოს ორიენტირებული, მას ითვალისწინებდეს. სამწუხაროდ, სოციალისტური პირობებში უარყოფილ იქნა მიმართვები "ბატონო", "მოწყალეო ხელმწიფეო" და სხვა ამდაგვარი. რასაკვირველია, ყველა მათგანი დღეს არ გამოდგება, მაგრამ აუცილებელია დავუფიქრდეთ, როგორ მივტარათ ადრესატს. მიმოწერას თავისი სახე უნდა აქონდეს. წერილი ხომ ადამიანისათვის ან ადამიანთა ჯგუფისათვის არის განკუთვნილი. წერილები უფრო ადამიანური, ობიდი უნდა გავხადოთ, ვიგულისხმობთ, რომ პიროვნებებთან გვაქვს საქმე. სწორედ, ყველა ის მოთხოვნა, რაც ჩვენ ზემოთ ჩამოყალიბდეთ, უშუალოდ ეხება მიმოწერას.

(შინაარსის მიხედვით წერილები სამ სახედ შეიძლება დაიყოს: წერილი-მოთხოვნა, წერილი შეკითხვა, წერილი-პასუხი. უზრქველად უნდა იყოს წერილი არსებობს: ის წერილები, რომლებიც ითხოვენ პასუხს და ისინი, რომლებიც პასუხს არ ითხოვენ. აქედან, წერილები, რომლებიც ითხოვენ პასუხს: წერილი-თხოვნა,

მიმართვა, წინადადება (წარდგენა), შეკითხვა-მოთხოვნა. წერილები, რომლებიც არ ითხოვენ პასუხს: გაფრთხილება, შეხსენება, თანხმობა, უარი, თანხმებები წერილი, შეტყობინება, საგარანტიო წერილი, საინფორმაციო წერილი, განკარგულება.

გარდა ამისა, წერილებს სხვა კრიტერიუმის მიხედვითაც ყოფენ: ჩვეულებრივი და ცირკულარული, პირადი და კოლექტიური, შიდა და გარე; (თემატურად:) მომარაგება-გასაღება, აღმინისტრაციულ-სამეურნეო, საწარმოო, კომერციული და საქმიანი; (სტრუქტურის მიხედვით:) რეგლამენტირებული ანუ სტანდარტული და არარეგლამენტირებული ანუ არასტანდარტული.

ამგვარი დაყოფა საჭიროა საქმეთა წარმოებაში და სხვადასხვა ორგანიზაციაში შეიძლება სხვადასხვა იყოს წერილების სიმრავლის, დაწესებულების პროფილის, ეროვნული და ადგილობრივი სპეციფიკის და სხვა ფაქტორების მიხედვით.

საქმიანი წერილების გარეგნული სახე წარმოადგენს ზღანკს, რომელზეც დაწერილია თვით წერილი. ზღანკი იძლევა შემდეგ მონაცემებს:

გამგზავნის დასახელება, მისი მისამართი, ტელეგრაფისა და ტელეფონის ნომრები, წერილის სარეგისტრაციო ნომერი და გაგზავნის თარიღი. ზღანკზე არსებობს ადგილი ინფორმაციისათვის, თუ რას ეხება წერილი.

ამგვარი სტანდარტიზაცია აადვილებს მიმოწერას. გარდა ზღანკის მონაცემებისა წერილის გაფორმებაში შედის: წერილის თემის ფორმულირება მაქსიმალურად მოკლედ (ადგილი - წერილის წინ, როგორც წესი მარცხენა მხარეს). თემა ასე უნდა გადმოიყოს: თქვენს N.... (თქვენი ა.წ. N.... მოთხოვნის პასუხად), თქვენი ა.წ. თარიღი N.... წერილის დამატებით, ა.წ.N.... წერილის შესაცვლელად, თანახმად მინისტრთა საბჭოს ა.წ.N..... დადგენილებისა. ეს მითითებები ანახვებენ წერილის კავშირს სხვა ცნობილ დოკუმენტებთან და აადვილებენ მის კლასიფიკაციას. თემა ასახავს წერილის ძირითად იდეას. ზემოთ მოყვანილი "თქვენს N.... და ა.შ." არავიოთარ შემთხვევაში არ უნდა ჩაირთოს წერილში.

წერილის მარჯვენა ზემო კუთხეში ზღანკის მონაცემების ქვეშ იწერება იმ ორგანიზაციის დასახელება ან გვარი და მისამართი იმ პიროვნებისა, ვისაც ეგზავნება წერილი. (ეს სხვადასხვა ქვეყანაში

სხვადასხვაგვარად ხდება, ინგლისურში ან გერმანულში, მაგალითად, ამ ადგილას იწერება თარღი და გამგზავნის მისამართი. "თბილისი, 1992 წლის 31 დეკემბერი").

მისამართის ქვეშ ერთი ხაზის გამოტოვებით იწერება პიროვნების დასახელება, ვისაც წერილი ეგზავნება. სასკენი ნიშნები შიდა მისამართში შეიძლება გამოვტოვოთ. თუ კი წერილი კონკრეტულ პიროვნებას ეგზავნება გვარის წინ იწერება "ბატონ" ან "ქადაბატონ", ქართულში, როგორც წესი, იწერება "ბატონ სახელი (ინიციალი) გვარი", რუსულში - გვარი და ინიციალები ან სახელის ინიციალი და გვარი". ინგლისურ, გერმანულ და ფრანგულ ენებში, ქართულისაგან განსხვავებით, მიღებულია მიმართვა "ბატონ (გვარი)". საზღვარგარეთ ძაღზე გავრცელებულია წოდებით მიმართვა - "ბატონ ლექტორ (გვარი)" ან "ბატონ დირექტორ (გვარი)". თუ კი იმის გვარი, ვისაც ვწერთ, არ ვიცით და ეს თანამდებობა ერთია ამ დაწესებულებაში, იწერება მხოლოდ თანამდებობა. როდესაც წერილს ვწერო აკადემიკოსს, პროფესორს და ა.შ., ქართულში "ბატონ" არ გამოიყენება, მის მაგივრად იხმარება "აკად." ან "პროფ".

წერილის მინდორი უნდა შეადგენდეს 2,5-3 სმ-ს. ახალი აბზაცის, როგორც წესი, იწყება კლავიშის მეექვსე დარტყმიდან. აბზაცები ერთმანეთისაგან იყოფა 1,5 ინტერვალით. უნდა ვეცადოთ, რომ სიტყვა ამავდენ ხაზზე დამთავრდეს და არ გადავიტანოთ. ამასთან, ყურადღება უნდა მივაქციოთ იმას, რომ მარტყვნა ვერტიკალი ძაღზე ტუბილი არ იყოს. თუ წერილს რაიმე დოკუმენტები ახლავს თან, მაშინ მარცხენა ქვედა კუთხეში იწერება "დანართი . . . გვერდზე" და ქვეშ ხაზი ესმება. ამის შემდეგ მოდის ნომრების მიხედვით დანართის ჩამონათვალი. ყოველი დასახელება იწერება ცალკე ხაზზე გვერდებისა და ეგზემიპლარების მიითვებით. თვით ფრაზის "დანართი . . . გვერდზე" ქვეშ არაფერი არ იწერება. თუ წერილში საჭიროა "შენიშვნა" ან "საუბრე", იგი იწერება დანართის ჩამონათვალის ქვეშ გასმულ ხაზს ქვემოთ. ხელმოწერა კეთდება ტექსტის მარტყვნა ქვედა მხარეს ტექსტიდან 2-3 ინტერვალის გამოტოვებით. თუ გვაქვს დანართი, მაშინ დანართის ტექსტის ქვემოთ მარცხნივ იწერება ხელისმომწერის თანამდებობა ("ქარხნის დირექტორი"), მარტყნივ (ფრჩხილებში) სახელის ინიციალი და გვარი.

საყინიანსო-საკრედიტო დოკუმენტებზე, როგორც წესი, მუდრე (ბუღალტრის) ხელმოწერა კეთდება, რაზეც უსხოვლები დაგვყვინიან.

ანგარიშები

გარდა ყოველივე ზემოაღნიშნულისა ორგანიზაციებში კიდევ ერთი ტიპის მნიშვნელოვან საქმიან ქალაქებთან გვაქვს საქმე. დაპარაკია ანგარიშებზე.

გრივისისა და პოლმანის მიხედვით ანგარიშების წერსათვის პიროვნებამ უნდა განივითაროს რამოდენიმე უნარი:

შეძლოს პრობლემის გაანალიზება, დასვას იგი ზუსტად, აღმოაჩინოს და განსაზღვროს ძირითადი პრობლემა;

- ეძებდეს თავსაჩინოებას;

- იცოდეს, თუ რა უნდა ჩაირთოს ანგარიშში და რა - არა;

- აქონდეს სათანადო სიბეჭითე, ენერჯია და მოთმინება, რომ მოძებნოს საჭირო ინფორმაცია;

შეძლოს წყაროებისა და ფაქტების შეფასება, განასხვავოს ძირითადი მეორეხარისხოვანისაგან, იპოვოს ძირითადი კავშირები და ლოგიკურად დაასაბუთოს დასკვნები;

იყოს ობიექტური, აკონტროლებდეს წინასწარ შეფასებებსა და არასწორ შეხედულებებს;

- იყოს აკურატული, შეამოწმოს და გადაამოწმოს ციფრები, ფაქტები;

შეძლოს შეატამოს და შეკრიბოს, ბევრი რამ თქვას ცოტა სიტყვებით.

ბარბუნი და გრაფი თვლიან, რომ კარგი ანგარიშის დამწერს მეთვლიერისა და მწერლის თვისებები ერთად უნდა აქონდეთ შერწყმული.

ბიზნესში არსებობს ორი ტიპის ანგარიში: საინფორმაციო და საკვლევი.

პირველი ითავდისწინებს ადრესატისათვის გარკვეული ინფორმაციის წარდგენას ამა თუ იმ უთარების შესახებ, მეორე კი მეთვლიერულ საფუძველზე შეისწავლის ამა თუ იმ ფენომენს. ანგარიშში აუცილებლად უნდა მოხდეს:

1. სათაური;

2. ვისი შედგენილია ანგარიში;

3. შესავალი, სადაც ჩამოთვლება საკითხები, თუ რისი აღწერაა გათვალისწინებული მოყვმულ ანგარიშში;

4. ყოველი ცადკეული საკითხის აღწერა, დადებითი და უარყოფითი მხარეების გამომხვეურება, კონკრეტული ციფრების, ფაქტებისა თუ პირების აღნიშვნით;

5. დასკვნები;

6. ხელმოწერა თა თარიღი.

როგორც წესი, ანგარიში უნდა შეიცავდეს დასკვნებსა და წინადადებებს, სადაც მოკლედაა წარმოდგენილი ანგარიშის დამწერის ან ჯგუფის შეხედულება მოყვმულ ვითარებაზე და შემოთავაზებულია მდგომარეობის შეცვლის ან გაუმჯობესების გზები. ანგარიშის შექმნას რამდენიმე ეტაპი სჭირდება:

1. პრობლემის დასმა;

2. გეგმის შედგენა;

3. მონაცემების შეგროვება;

4. ანგარიშის დაწერა;

5. საჭიროების შემთხვევაში მისი დაცვა და წარდგენა.

თავდაპირველად ისაზღვრება, თუ რა არის გამოსაკვლევი, რა საკითხი უნდა იქნას შესწავლილი. ამ დროს არ უნდა დავუშვათ ორაზროვნება; როგორც წესი, ანგარიში ერთ მთავარ საგანს ისახავს მიზნად. უნდა შევეცადოთ, რომ პრობლემა ზედმიწევნით ზუსტად განისაზღვროს.

შემდგომ იწყება გეგმის შედგენა. თავდაპირველად უნდა ჩამოყალიბდეს, თუ რა საინფორმაციო წყაროებია საჭირო ანგარიშისათვის ინფორმაციის მოსაპოვებლად, ვისთან ერთად უნდა იქნეს განხილული ვითარება, განისაზღვროს ექსპერტთა სია, საჭირო დოკუმენტურა, სამთავრობო დოკუმენტები. აქვე დგება თანმიმდევრობა, თუ რა რას უნდა მოსდევდეს ანგარიშის მზადებისას.

ანგარიშის მზადება იწყება საჭირო ინფორმაციის შეგროვებით. მონაცემები ორგვარია: პირველადი და მეორადი. პირველადი მონაცემები უშუალოდ გამომდინარეობენ ვითარებიდან. ესაა ფაქტები, მოვლენები, გარკვეული მდგომარეობანი, გამოკითხვების შედეგები. მეორად მონაცემებს დოკუმენტურული წყაროებიდან ამოღებული ინფორმაცია შეადგენს. ამ ორივე არხიდან ინფორმაციის მოპოვების

შემდეგ იგი ანალიზდება, კბუფდება, სისტემატიზირდება და იწყება უშუალოდ ანგარიშის წერა.

ანგარიშის შესავალში მოკლედ უნდა იყოს მოყვანილი იმ საკითხების ჩამონათვალი, რომელსაც იგი ეხება ძირითადი პრობლემის დასმით. შემდეგ, თუ ეს საჭიროა, უნდა მოდიოდეს სახელმძღვანელო დიქტერატურის ჩამონათვალი ანდა ვითარებაში მონაწილე ძირითადი ციფრების, ფაქტებისა და მოვლენების აღწერა: ის, თუ რას ვაკვირდებოდით, როდის, რამდენჯერ, ვინ გამოვიკითხეთ და ა.შ. ამის შემდეგ მოდის თვით მოვლენების აღწერა-ანალიზი, ის თუ რა ხდებოდა რეალურად; რატომ ხდებოდა, როგორ ხდებოდა. ამასთან, ძირითადად აღიწერება ფაქტები და მოვლენები. ამ ნაწილის დამთავრების შემდეგ მოდის დასაბუთებული დასკვნები მოვლენათა და ფაქტების არსის შესახებ. დასკვნები ძალზე ყურადღებით, არაორაზროვნად უნდა იქნას ჩამოყალიბებული, ეხებოდეს აღწერილ ვითარებას და ეყრდნობოდეს იმ წყაროებს, რომლებიც გამოყენებულ იქნა.

ანგარიშის ბოლო ნაწილში მეცნიერულ შესწავლაზე და დიქტერატურაში არსებულ დასაბუთებაზე დაყრდნობით მოკლედ მოყვანილია ვითარების გაუმჯობესების, განახლების გზები. ეს ნაწილი ხშირად პუნქტუადაა ყალიბდება. ყოველი პუნქტი ვითარების ცალკეულ მხარეს შეეხება.

საერთო მოთხოვნა ანგარიშის შედგენისას მისი მრავალმხრივობა, მომცველობა და სიახლეა. აქვე უნდა დავიცვათ ტონი, გარკვეულობა, ჩვენი დასკვნები არ უნდა ატარებდნენ კატეგორიულ ხასიათს, მიზანშეწონილია წინადადებები რჩევის სახით იქნან ჩამოყალიბებული.

↓

ს ა რ ჩ ე ვ ი

- | | |
|---|----|
| 1. საზოგადოება და უბუნებები | 3 |
| 2. აბოუნება და შემოქმელება | 50 |
| 3. წერილობითი კომუნიკაციის ძირითადი საკითხები | 69 |