

Аязбаева Гулнара Нурталиповна, э.ғ.к, доцент
«Алматы Менеджмент Университет» ББМ
Алматы, Қазақстан Республикасы

МЕНЕДЖЕРДІҢ КӘСІБИ ҚАСИЕТ ТЕРІНЕ ТИІМДІ ОҚЫТУДЫҢ КОНЦЕПЦИЯСЫ

Қазіргі кезде менеджердің кәсіби қасиеттеріне не жатады деген мәселе төңірегінде әр түрлі ұсыныстар айтылып жүр. Кең тараған жалпы анықтама бойынша: менеджмент теориясы жинақтаған және тәжірибеде қолданып жүрген негізгі әдістер мен әрекеттерді – осы қасиеттерге кіргізу керек.

Келесілері: менеджердің қасиеттері – жетекшінің күнделікті қолданып жүрген басшылық іс-әрекеті деп түсінеді. Менеджер жақсы сөйлей білуі керек, шешімдер қабылдап, ауызша және жазбаша нұсқаулар беріп, іскерлік келіссөздер жүргізіп, жанындағы адамды мұқият тыңдай білуі керек деген қасиеттерді атап жүр. Әдетте, бұл тізімге жеке жұмыс техникасының басқа да элементтері кіреді.

Таза оқыту мақсаттарын көздейтін жол да бар. Ол көзқарас бойынша менеджмент теориясын: лекцияларда, әңгіме барысында және аудиториялық сабақтардың басқа түрлерінде меңгеруге болады. Ал болашақ менеджердің қасиеттерін не әр түрлі формадағы іскерлік ойындарда (бұл, белгілі бір дәрежеде “кейс-стади” концепциясы), не нақты жұмыста алып, содан кейін практикалық тәжірибені талқылау үшін қайтадан партаға отыруға болады деп санайды (мысалы, Францияда жоғары деңгейдегі басшыларды дайындайтын бірқатар оқу орындары осылай істейді).

Менеджердің кәсіби қасиеттеріне тиімді оқытудың қазіргі концепциясы – басқа жолды қарастырады. 90-шы жылдардың басында НМЛУ-да төменгі курс студенттерін қазіргі менеджмент негіздеріне оқыту басталды. Сол кезде басты қиындық: тыңдаушылар басқарудың практикалық дағдыларына үйренуге мүмкіндіктері жоқ екені анықталды. Ал іскер ойындар, көбіне, кейін өмірде бетпе-бет кездесуге тура келген жағдайларда, оларды шатастырып отырды. Сондықтан студенттер, ең алдымен, өздерін және өз уақыттарын басқару мақсатымен, менеджмент сабақтарына өз бетінше менеджментке (самоменеджмент) үйрену (жеке жұмыс техникасы) жатығулары енгізіле басталды.

Өз қалауымен менеджментті дамытуда, үш кезеңді бөліп көрсетуге болады:

біріншісі – жекелеген адамдардың тәжірибесімен байланысты. Олар тәжірибе мен қателесудің нәтижесінде әр түрлі әдістердің тиімділігін жеке жұмыс техникасымен тексеріп көреді. Ол сонау көне заманнан басталып, бүгінгі күнге дейін әрбір адамның өмірінде жалғасып жатыр. Даниил Граннин «Эта странная жизнь» повесінде – кітаптың басты кейіпкері биолог А. Любишевтің мысалымен «жеке тәжірибе жинаудың» жарқын мысалын келтіреді;

екіншісі – бұл саладағы еңбекті бөлуге арналған. Оның туындысы болып табылатын мамандану – адамның еске сақтау қабілетін жаттықтырып, рационалды оқуды дамытуға көмектеседі. Бүгінде өз еркімен менеджментте еңбекті бөлу тереңдеп барады. Еңбекті бөлудің дәстүрлі түрлерімен қатар (іскер телефон әңгімесі т.б.), өз эмоциянды билеу, әңгімелесуші адамды тыңдай білу секілді т.б. жана зерттемелер ұсынылып жатыр. Өз бетінше менеджментке үйренуге осы кезеңіне: техникалық және гуманитарлық ғылымдардағы прогресс те өз ықпалын тигізіп отыр;

үшіншісі – жеке жұмыс техникасымен байланысты білімдерді жүйелеумен шартталады. Оның мәнісі – осы ғылымдағы қажетті бөлімдерді анықтауда және олардың бір бірімен байланысты бір тұтастығын жасап шығару. Мүмкін, осындай жұмыстың алғашқысы ретінде менеджменттің танымал классигі Питер Друкердің “Эффективный управляющий” кітабын атауға болатын шығар.

Басқарудың қай әдісі артық? Бұл сұраққа қазіргі теория былай деп жауап береді: «Басқарудың ең жақсы жүйесі жоқ, нақты жағдайға байланысты қолданатын әдістердің бәрі жақсы».

Тыңдаушының оқу барысында алатын ең басты нәрсесі – тәжірибеде ғылыми әдісті қолдана білу, ал оның негізгі элементтері: бақылау, талдау, синтез. Ол – тыңдаушыға басқару қасиеттерінің ішінен оптимизациялауға: келіссөздер жүргізуді, шешімдер қабылдауды т.б. жатқызуға болады, сонымен бірге кейбір шешімдерді өз бетінше қабылдауға мүмкіндік береді. Оқытушының қалауынша бұл курсқа: еске сақтауды жаттықтыру, жұмыс уақытын дұрыс жоспарлау, командада жұмыс істеуге дағдылану т.б. бөлімдерді кіргізе алады, бірақ ол мақсат емес, нақты басқару міндетін шешуде ғылыми әдісті қалай қолдануға болатынын көрсететін мысал ретінде ғана пайдаланылады. Бұдан тыс, жүйелі және ситуациялық тәсілді пайдалана отырып өз ресурстарынды (физикалық, психологиялық, шығармашылық, рационалдық, өнегелік) басқару – студенттерге алған білімдерін іс жүзінде қолдануға мүмкіндік береді.

Мысалы, бір автомобиль компаниясында жинақтаушы және штамптайтын бөлімдердің арасында үнемі дау туындай беретін. Бір қарағанда, олардың басқарушылары ешбір мәселе бойынша ешқашан келісімге келе алмайтындай болып көрінген. Мұқият зерттеудің арқасында консультанттар: сыйақы белгілеу жүйесі – шатақ туғызуға негіз болғанына көздері жетеді, себебі екі бөлім де қалдықтарды азайтудың есебінен сыйақы алып тұрған.

Зауыттар директорларын сыйақы беру жүйесі неге итермеледі? Штамптаушы өндірістің директоры жинақтаушы өндіріске қосалқы бөлшектердің ең минималды партиясын беріп тұруға мүдделі болған. Ал жинақтаушы

өндірістің директоры тек жоғары сапалы бөлшектерді алып тұрғысы келетін, өйткені ол өзінің шығындарын мейлінше азайтуға мүдделі еді. Соның нәтижесінде, жинақтаушы өндіріс металл шығынын азайту керек деп санап, штампау өндірісін өзінің жауы санаған. Кеңес берушілердің кеңесі бойынша ынталандыру жүйесі өзгереді. Екі өндіріс те өз жұмыс орындарындағы жалпы шығындарды бірлесе отырып азайтқандары үшін сыйақы алатын болған. Бір айдан соң, екі жетекші ескі достар сияқты бірлесе жұмыс істеп кеткен. Алайда бес жылдан кейін сыйақының бұл жүйесі де өзгертілді, себебі ескі жүйе – өнім сапасын арттыруға ынталандырмайтын болып шығады.

Жағдайдағы адам факторын анықтаған кезде, ең алдымен, іс-әрекет жасайтын әрбір адамның мотивациясын идентификациялау керек, ол жоғарыда келтірілген мысалдағыдай, ұйымдық-құрылымдық қарым-қатынастардан да туындауы мүмкін.

Менеджерде жаңа білімдер, шеберлік, дағды пайда болса, оны инновациялық-шығармашылық үрдісті ұйымдастыру әдістемесі тұрғысынан: тьютор (консультант) мен оқып жатқандардың арасында интерактивті әңгімелесу кезеңінде және конспектімен өз бетінше жұмыс істегенде пайда болған қасиеттер деп қарастыру керек; ал ерекше режим арқылы үй жұмыстарын тексергенде, ара қашықтықта (дистанциялық) сөйлесудің ерекшеліктері талданады.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. *Молодчик А.В.* Менеджмент: Стратегия, структура, персонал: пособие для препода. и слушателей системы повышения квалификации руководителя кадров и спец, 1997.
2. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник для экон. спец. ВУЗов. – М.: Высшая шк., 1994
3. Управление развитием и изменением: Осмысление современного менеджмента // Д.Бэтсли и др. – М.: МЦДО «ЛИНК», 1995