Қазақстан Республикасының Бірінші Президенті күніне арналған **«Сейфуллин оқулары – 9:** жоғарғы білім және ғылым дамуындағы жаңа бағыт» атты Республикалық ғылыми-теориялық конференция материалдары = Материалы Республиканской научно- теоретической конференции **«Сейфуллинские чтения – 9:** новый вектор развития высшего образования и науки**»** посвященная дню Первого Президента Республики Казахстан. – 2013. – Т.II, ч.2. – С.214-216

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В КАЗАХСТАНЕ

Кабыкенова А.Т.

Как считают специалисты, основополагающие положения менеджмента не только будут сохранены в XXI в., но и получат свое дальнейшее развитие. Кроме того, менеджмент будет развиваться по следующим основным направлениям:

– Рациональное сочетание рынка и государственного регулирования.

– Широкое использование стратегического планирования и управления в деятельности организаций.

– Постоянная корректировка целей организации как реакция на изменения внешней среды.

– Достижение стратегических и оперативных целей организации за счет оптимального распределения материальных, трудовых и финансовых ресурсов по основным направлениям деятельности организации.

– Разработка новых методов и приемов управления, позволяющих организации более гибко адаптироваться к изменениям внешней среды.

– Резкое повышение уровня квалификации и искусства менеджеров в управлении организацией.

– Использование в практике управления оптимальных решений, выбранных на основе тщательного анализа альтернативных вариантов решения проблемы.

– Совершенствование структур управления за счет большей децентрализации функций.

– Постоянная забота о повышении квалификации работников организации.

– Максимальное использование инноваций, экономико-математических методов, ЭВМ.

– Развитие информационных систем, широкое использование глобальных информационных сетей (Интернет).

– Привлечение сотрудников к управлению организацией.

В настоящее время в Казахстане наблюдается разбалансированность всего механизма управления. Отечественный менеджер в своей практической деятельности сталкивается с такими проблемами, которые совсем незнакомы западному менеджеру. Поэтому в создавшихся условиях особое значение приобретает получение нового знания по искусству управления. Построение эффективной системы управления в Казахстане требует подготовки достаточного количества менеджеров-профессионалов. Это новая когорта руководителей, ранее неизвестная в Казахстане:

a) менеджер-профессионал должен быть разносторонне развитым, творческим и инициативным человеком высокой квалификации, умеющим управлять людьми для достижения целей организаций;

b) менеджер-профессионал одновременно должен быть не только руководителем, но и лидером, хорошим организатором, экспертом в постановке задач, другом для людей, находящихся у него в подчинении;

c) менеджер-профессионал должен хорошо ориентироваться в проблемах рынка.

Только в этом случае менеджер будет способствовать достижению стратегических и тактических целей организации.

Можно построить методологические принципы для создания развернутой теории казахского менеджмента:

Принцип 1.Принцип этнической обусловленности теории и практики менеджмента.

Принцип 2. Принцип трех уровней менеджмента.

Принцип 3. Принцип рода.

Принцип 4. Принцип коллективизма.

Принцип 5. Принцип индивидуализма.

Принцип 6. Принцип трудообязанности.

Принцип 7. Принцип чести номадов.

Всякая подлинная теория системна. Теория казахского менеджмента также должна быть выстроена системно, на концептуальном базисе принципов-понятий, увязанных в жесткую систему.

Казахстанский менеджмент в целом имеет позитивные качества и основывается на образованности и креативности наших предпринимателей, их стрессоустойчивости и патриотизме. Негативными проявлениями менеджмента можно назвать слабую заинтересованность персонала в конечных результатах, невысокую оплату труда, задержки выплат, нарушение норм трудового законодательства, несовершенную систему управления персоналом.

Причинами сложившегося менеджмента можно назвать низкий уровень институционализации внешней и внутренней среды. Система бизнес-образования не учитывает казахстанские реалии, не развита сеть консалтинговых и исследовательских организаций, характер менеджмента – субъективный.

Есть разные взгляды на менеджмент: для крупного бизнеса важны стратегия, миссия, философия, но владельцу трех ларьков «великая стратегия 10-летнего завоевания рынка» не нужна. Не нужно вдохновлять миссией и философией компанию из 20-ти человек – для них достаточно одной харизмы руководителя, а философствования об эффективности и менеджменте актуальны лишь для незначительной части предпринимателей и населения.

Если условно разделить бизнесы на экспортный, импортный и внутренний, то различные сертификации по ISO, по организационной структуре, корпоративное управление и пр. больше нужны экспортному бизнесу. Компании-импортеры, дистрибуторы, дилеры, иностранные банки и т.д. не заостряют на этом внимание, поскольку за них уже все решено – есть

курсы для менеджеров, планы, тренинги. Внутренним компаниям, оперирующим на казахстанском рынке, тоже зацикливаться на менеджменте и стратегиях не нужно. С одной стороны, они конкурируют с подобными себе, с другой – очень быстро друг у друга перенимают: просто копируй и делай лучше! Мы можем сделать менеджмент эффективным. Для этого надо отвлечься от больших и абстрактных теорий, возрождать нормальную плановую экономику. Увлекаться играми, принимая англо-саксонскую модель со стратегиями и свободным духом предпринимательства, и при этом иметь сильное государственное участие – самих себя обманывать. Поэтому нужно вводить нормальную исполнительскую дисциплину, нормальный менеджмент, реально выполнимые планы и ответственность. Важно создавать свой, казахстанский менеджмент, учитывая наши особенности и специфику. Второй момент: необходимо создать прикладной и адаптированный курс MBA, как программу Слоуна, и эту программу надо построить на пропаганде успешных казахстанских кейсов. Важно активизировать экспортное направление бизнеса, заниматься пропагандой экспортеров.

Казахстанский менеджер, покупая у казахстанского же менеджера, не повысит эффективности - закрытые системы не развиваются. Система развивается, когда конкурирует с кем-то снаружи, когда есть, условно говоря, казахстанский и неказахстанский менеджмент.

Научный руководитель: Ержанова А.А,. магистр