

С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық зерттеу университетінің экономикалық факультетінің 60 жылдығына арналған «Жаңа болмыс жағдайында экономика және қоғам» Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының материалдары, 25 мамыр 2023 жыл, II бөлім= **Материалы** Международной научно-практической конференции «**Экономика и общество в условиях новой реальности**», посвящённой 60-летию экономического факультета Казахского агротехнического исследовательского университета имени С.Сейфуллина, 25 мая 2023 год, II часть = **Materials** of the International scientific and practical conference «**Economy and Society in a new reality**» dedicated to the 60th anniversary of the Faculty of Economics of the S. Seifullin Kazakh Agrotechnical Research University, May 25, 2023, II part. – 2023. – Ч.2. – Б.293-298

ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ МЕНЕДЖМЕНТ ТРЕНДТЕРІ

ӘОЖ 65.658

*Орынбасаров Ә.Қ., магистр, аға оқытушы
С.Сейфуллин атындағы ҚАТЗУ, Астана қ.*

Бұл мақалада қазіргі заманғы менеджмент проблемалары және оның даму тенденциялары көрсетілген. «Менеджмент» ұғымының анықтамасы мен сипаттамасы беріліп, оның 19 ғасырдың аяғынан қазіргі уақытқа дейінгі эволюциясына қысқаша тоқталады. Басқару жүйесінің қазіргі жағдайын талдай отырып, ғылым мен басқару тәжірибесінің дамуындағы қалыптасқан және әлі де қалыптасып келе жатқан тенденцияларға, сондай-ақ белгіленген процеске әсер ететін объективті факторларға назар аударылады.

Өздеріңіз білетіндей, «менеджмент» ұғымы елімізге 20 ғасырдың аяғында келді. Оның негізгі шарттары: қоғамның технологиялық және техникалық дамуы және нарықтық экономикаға көшу болды. Менеджмент – бұл кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру мақсаты болып табылатын қазіргі заманғы басқару әдістері мен құралдарының жиынтығы. Бүгінгі таңда менеджмент бизнесті жүргізу өнері, басқару стилі және бәсекелестік ортада жоғары нәтижелерге қол жеткізу мүмкіндігі ретінде түсініледі.

«Тренд» - бұл тенденция немесе даму бағыты. Бұл мақалада дәл қазіргі заманғы кәсіпорынды басқарудың тенденциялары талқыланады.

Қазіргі уақытта университеттер мен бизнес институттары болашақ менеджерлерді кәсіби даярлаумен айналысады. Соңғы уақытта бұрын шығарылған мамандықтардың атаулары мен мазмұнына өзгерістер енгізілді:

- жеткізуші сатып алу жөніндегі менеджер болды;
- типтік сатушы – сату менеджері;
- администратор – HR менеджері;
- енді «жарнама беруші» деп аталады

«PR-менеджер» немесе PR-менеджер.

Қазіргі заманғы тұрақты тенденция негізінен жеке оқытудан топтық оқытуға көшу болып табылады. Көптеген ұйымдар тек жоғары білікті мамандарды ғана емес, сонымен қатар бір-бірімен тиімді әрекеттесе алатын

персоналды алу үшін топтық оқыту мен топтық оқытуды жүзеге асырады. Оқытуға жеке адамдар ғана емес, ұжымдар да қатысады; сонымен қатар жеке ғана емес, ұжымдық білім мен дағды игеріледі.

Қазіргі заманғы инновациялардың маңызды сипаттамаларының бірі олардың үздіксіз сипаты және инновациялық процеске қатысушылардың көптігі болып табылады. Whirlpool мысалы инновациялық процестің дәл осы ерекшеліктерін көрсетеді. Бұл компанияда қызметкерлердің барлығы дерлік инновацияларға қатысады.

Гипотетикалық тұрғыдан келешекте бүгінгі мұғалім бала күтімі жөніндегі менеджер, ал дәрігер науқасты күту жөніндегі менеджер болуы мүмкін. Біздің өміріміздегі менеджерлердің көп болуы жоғарыда аталған мәселенің өзектілігін түсіндіретін жағдайлардың бірі болып табылады.

Екінші жағдай – басқару институты қоғаммен бірге дамып, қоғамның сұранысын қанағаттандыратын және оның ажырамас бөлігі болғандықтан өте өзгермелі.

Ғылыми-көпшілік, арнайы және ғылыми әдебиеттерде «менеджмент» ұғымының екі жүзден астам анықтамасын табуға болады.

Тақырыпқа қатысты әдебиеттерді талдап, зерделей келе, мамандардың басым көпшілігі «менеджментте» кәсіби менеджменттің бір түрін көретіні белгілі болды. Белгілі бір сипаттамалары бар, оның ішінде негізгілері:

- жұмысты ұйымдастыру – қажетті әрекеттер мен шешімдерді талдау;
- мақсат қою – ортақ мақсат пен оған жету жолдарын қалыптастыру;
- жұмыстың тиімді орындалуын көрсететін критерийлерді белгілеу;
- персоналды ынталандыру және дамыту;
- коммерциялық пайда алу;
- бір компанияның шекарасында басқару;
- кәсіби менеджерлерді тарту [1].

Бір қарағанда, жоғарыда аталған басқару сипаттамаларының жиынтығы жеткілікті түрде толық болып көрінуі мүмкін. Бірақ «менеджмент» түсінігін егжей-тегжейлі зерттеу арқылы сіз қосымша мүмкіндіктерді көре аласыз:

1. Қазіргі қоғамның тенденциялары мен қажеттіліктеріне қарай басқаруды өзгерту.

2. Қазақстандық менеджмент батыстық басқару тұжырымдамасынан ерекшеленеді.

Үлкен «куат қашықтығы», жоспарлау және болжау қабілеті әлсіз, бірақ сонымен бірге тапсырмаға тез шоғырлану және қажетті нәтижеге қол жеткізу - еліміздегі менеджменттің негізгі ерекшеліктері.

Қазақстандық кәсіпорындарды басқарудың негізгі проблемасы - менеджерлер арасында кәсіпкерлік дағдылардың жоқтығы, көбінесе әрбір менеджердің іс-әрекетінің шекарасы бұлыңғыр болады және ол нәтижеге қызығушылық танытпай белгілі бір функцияларды ғана орындайды.

Осыған байланысты менеджменттің алдында тұрған қазіргі қоғамның мәселелерін және оларды шешудің қазіргі тенденцияларын түсінетін білікті басқарушы кадрларды дайындау қажет.

Кестеде (1-кесте) оның мәнін зерделеуді көрнекі түрде тереңдету үшін менеджменттің эволюциясын көрсетеді:

Менеджменттің эволюциялық дамуының ұсынылған талдауы Батыста басқару принциптерінің қалай белсенді түрде енгізілгенін және өзгергенін көрсетеді.

Қазақстанда қазақ қоғамының менталитетіне бейімделмеген батыстық менеджментті енгізу күткен нәтиже бермеді. Біздің қоғамда «дағдарыс менеджері» және «тиімді менеджер» терминдерінің орын алуы кездейсоқ емес.

Кесте 1 - Менеджмент эволюциясы

№	Мерзімі	Оқиға	Бұл оқиғаның мәні
1.	1886 жыл	Американдық механикалық инженерлер қоғамының отырысында Генри Таун «Инженер экономист ретінде» тақырыбында баяндама жасады.	Шығындар мен пайдалар өндіріс технологиясымен қатар инженерлердің назарын аударуы керек деген идея тұжырымдалған. Америкада менеджмент концепциясының алғашқы қалыптасуы.
2.	1911 жыл	Ф.Тейлор ғылыми менеджментті ынталандыру қоғамын құрып, «Ғылыми менеджменттің принциптері» кітабын шығарды.	Ғылыми менеджменттің негізін салушы, негізгі қағидасы – қызметкерлердің міндеттерін орындаудың нақты міндеттері мен әдістері, еңбекақыны ынталандыру жүйесін енгізу және жұмыс орындарына қызмет көрсету жағдайларын жақсарту [2].
3.	1913	Генри Грант Грант кестесін құрды, ерлі-зайыптылар Лилиан мен Фрэнк Гилберт - жұмысты рационализациялау және ұйымдастыру психологиясы.	Өндірістің барлық кезеңдерінде жоспарланған және нақты көлемдерді көрсететін Грант диаграммасы кеңінен танымал болды. Персоналды басқару психологиясы саласындағы, еңбек шығындарын жоспарлау мен бөлудегі алғашқы әзірлемелер [3].
4.	1916 жыл	А.Файольдің «Жалпы және өндірістік менеджмент» еңбегін басып шығару	Ол басқарудың 14 негізгі қағидасын бөліп көрсетті. Негізгі концепция – кәсіпорынның организм ретінде екі сфераға бөлінуі: материалдық және әлеуметтік. Ол барлық басқару функцияларын жалпы және арнайы деп бөлді [3].
Бұл кезең басқарудың жаңа бағыттарының қалыптасуымен сипатталады. Еңбекті			

<p>ұйымдастыруды жоспарлаудың, материалдық ынталандырудың және еңбекті нормалаудың пайда болуы, еңбек өнімділігін арттыратын әдістердің енгізілуі өндірістің дамуына серпін берді. Басшы өндіріс технологиясын біліп, соның негізінде жұмысты ұйымдастыру керек болды.</p>		
<p>5. 20 ғасырдың ортасы – 21 ғасырдың басы</p>	<p>Питер Фердинанд Дракер көптеген жылдар бойы менеджмент саласындағы зерттеулерде көптеген мақалалар мен кітаптар жариялады. 1973 жылы «Менеджмент: міндеттер, жауапкершіліктер, тәжірибе» кітабының бірінші басылымы шықты.</p>	<p>Тұрақты өзгерістермен сипатталатын ақпараттық қоғам туралы түсінік қалыптасты. Ол ұйымның басты мақсатын «тұтынушыны құру» деп санады, сонымен қатар сапа өнімділікті өлшейтін бірінші болып ұсынды [4].</p>
<p>Классикалық менеджмент принциптері қазіргі менеджменттің негізін құрады. Олардың кейбіреулері қоғам дамуының кез келген жағдайында өзектілігін жоғалтпайды, бірақ көпшілігі әлі де трансформацияны қажет етеді. Жаңа құралдарды зерттеу және енгізу бұрыннан белгілі басқару әдістерінің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.</p>		

Жоғарыда айтылғандардан қорытынды жасауға болады, кез келген ұйымда тиімді басқару жүйесін құру қажет. Классикалық менеджменттің тууы ретінде қызмет еткен жұмыс үрдісінің дәл осы көрінісі болды [5].

Классикалық менеджмент өз мәні бойынша ұйымды басқару процесін функцияларға бөлу болып табылады. Оның негізгі құралдары:

- жоспарлау – мақсаттар мен мақсатқа жету жолдарын анықтайды;
- бақылау – басшылардың жұмысының сапасын бағалаумен айналысады;
- үйлестіру – кәсіпорынның әртүрлі бөліктерінің бірлескен жұмысын ұйымдастыру;
- мотивация – символдарды жасайды [6].

Бүкіл өндірістік процестің идеалды болып көрінетін құрылысымен классикалық менеджмент адамның жеке ерекшеліктерін, басқару процесінде ашылатын оның жеке басының мүмкіндіктерін ескермейді.

Google-де оның әрбір қызметкері өз уақытының 20% жеке дамуға арнауға толық құқығы бар. Мұндай әзірлемелер көбінесе компания өз өндірісіне енгізетін коммерциялық жобаларға айналады.

Жаңа қағидалардың пайда болуымен басшылардың міндеттері мен мақсаттары кеңейіп келеді деген қорытынды жасауға болады.

Классикалық менеджмент 21 ғасырдағы адамның ерекшеліктерін ескермегендіктен, өткеннің еншісінде қалды. Қызметтің барлық салаларында пайда болатын қазіргі заманғы процестер адам өмірінің сапасын жақсартуға көмектеседі, сонымен қатар басқару процестерін қамтиды, бұл шаруашылық жүргізуші субъектілер арасындағы өзара әрекеттестіктің жаңа принциптерінің дамуын тудырады.

Ұжымдағы қызметкерлер арасындағы қарым-қатынастар өзгерістерге ұшырайды, яғни менеджерлер өз міндеттерін тиімді орындау үшін

қызметкерлер арасындағы ұжымдық қарым-қатынастарды құрудың жаңа, заманауи тәсілдерін іздеуі қажет.

Әрине, мұның бәрі басқару процесіне инновациялық технологиялардың әсері мен ықпалымен байланысты. Белгіленген инновациялық қызметті басқару үшін кәсіпорындар жаңа технологиялар мен процестерді енгізудің арнайы жүйесін жасайды. Мұндай басқару жүйесі инновациялық менеджмент деп аталады.

Қазіргі заманғы менеджменттің негізгі тенденциялары:

- процестерді басқаруға біріктіру;
- ұйымдарды басқару тиімділігінің жаңа көрсеткіштері мен критерийлерін әзірлеу;
- тек үздіксіз инновацияларға назар аудару;
- сапаны кәсіби басқарудың маңыздылығын мойындау;
- белгілі бір тұтынушының қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағыттау;
- корпоративтік (ұйымдық) мәдениеттің ықпалын күшейту;
- оқыту ұйымдарын құру;
- басқарудың ұйымдағы жеке тұлғаға бағдарлануы;
- жүйелік, ситуациялық, процесстік және мінез-құлық көзқарасы;
- ақырында, басқарудың жаңа нақты түрлерінің пайда болуы [7].

Қорытынды жасай отырып, қазіргі қашықтықтан жұмыс істеу жағдайында қазіргі заманғы менеджменттің жоғарыда аталған тенденцияларын қосымшаларға жатқызуға болады. Бүгінгі таңдағы күрделі жағдайдағы басты үрдіс – менеджменттің «онлайн» режиміне көшуі, елдегі кәсіпорындарды одан әрі тиімді басқаруды және оның экономиканы цифрландыру жолында ілгерілетуін қамтамасыз ете алатын өнімді қашықтықтан жұмысты ұйымдастыру.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Кусаинов, А., Максимова А. Қазақстандағы менеджмент жүйесінің дамуы. [Электрондық ресурс]. – 2021, URI: <https://rep.ksu.kz//handle/data/13462>
2. Медынский, В.Г. Инновационный менеджмент [Текст]: Учебник. – М.: НИЦ Инфра-М, - 2013. – 295 с.
3. Друкер, П. Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер; пер. с англ. Наталии Макаро- вой. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. ... Peter F. Drucker, - 2001.
4. Горфинкель, В.Я., Базилевич, А.И., Бобков, Л.В. Инновационный менеджмент [Текст] / Под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. Учебник– 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 381 с.
5. Аль-Рутрут, С.М. Эволюция классического менеджмента: функции и идеи. – [Электронный ресурс]. – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiyaklassicheskogo-menedzhmenta-funktsii-i-idei>. – Дата доступа: 23.02.2018

6. Воргунова, В.Р., Андреев, С.Ю. Методы и инструменты мониторинга и управления работами проекта [Текст] // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2018. – №12 (28). – С. 125-128.

7. Blanka, C., Krumay, B., Rueckel, D. The interplay of digital transformation and employee competency: A design science approach / Technological Forecasting and Social Change. – 2022. – Vol.178. – Issue121575. – P.1-15. (Scopus). URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004016252200107X>. – Дата доступа: 14.03.2023.