УДК 005(054)

Мейлиева Ж.Т.

К.Тыныстанов ат. ЫМУ

МЕНЕДЖМЕНТ-ИШКАНАЛАРДЫ БАШКАРУУНУН ЖАҢЫ СИСТЕМАСЫ

Менеджменттик башкаруу рынок өлкөлөрүндө кылымдан ашык мезгилден бери өндүрүштө өз ордун таап колдонулуп келе жаткан мамиле болгону менен, биздин өлкөдө жаңылык катары өндүрүшкө кирди. Биз үчүн көптөгөн маселелери белгисиз, тажрыйбабыз жок. Бирок рыноктун бардык жолдорун басып өтүп, усулдарын колдонууну турмуш өзү талап кылып олтурат. Жаңы жана келечеги кенен менеджменттик башкарууну үйрөнүү, колдонуу ар бир жетекчиге керек. Бул макала аз да болсо жетекчилик башкарууга салымын кошот деген ой менен жазылды.

Рыноктук экономиканын баштапкы өнүгүшүндө ишкер-менчик ээси, эреже катары, өзүнүн тажрыйбасына жана билгичтигине таянып, ишкананы өзү башкарган. Бирок 19-20-кылымдардын чегинде өндүрүштүн өнүгүүсү башкаруу жөнүндөгү маселени жаңыча койду. Техниканын жана жаңы технологиянын өнүгүүсү, өндүрүштүн масштабдарынын өнүгүүсү башкарууну татаалдаштырды, алайрым өзгөчө билимди талап кылган иш-аракеттин бөтөнчө чөйрөсү катары болду. Рынок шартында, анын жалпы коньюнктурасы олку-солку болуп турганда башкаруу стратегиясы ишкананын өндүрүштүк-чарбалык ишин стабилдештирүү керектигин көрсөттү.

Рыноктук стратегия көптөгөн себептерге көз каранды. Аларга экономикадагы структуралык өнүгүүлөр, инфляция, атаандаштык, экономикага мамлекеттин жардамы, ишканадагы жаңылануулар, өндүрүштүн жаңы түрлөрүн өнүктүрүүгө жумшалган чыгымдар ж.у.с. кирет. Жогоруда айтылгандын бардыгы көптөгөн социалдык-экономикалык шарттардын өзгөрүшүнө, тобокелге салуунун даражасынын жогорулашына алып келет. Бул акыры келип ишкананын келечегине түздөн-түз таасир берет жана өнүгүү перспективасын баалоо зарылчылыгын аныктайт. Көптөгөн проблемаларды чечүүнүн зарылчылыгы тажрыйбаны активдүү жакшылап, өндүрүштү жана эмгекти башкаруунун натыйжалуу усулдарын издөөгө алып келди.

Рыноктук экономикада өзгөрүлгөн шартты анализдөө, өнүгүүнүн келечектеги багытын тандоо башкаруунун маанилүү маселелеринен. Келечекти алдын-ала баамдай албагандар ишин алдыга жылдыра алышпайт, тобокелчиликтин даражасын күчөтөт,атаандашынын алдыга өтүшүнө мүмкүнчүлүк түзөт. Илимий-техникалык революциянын негизинде бийлик менчик ээсинен башкаруучуларга өтүп, башкаруунун менеджменттик стратегиясы келип чыгат.

Менеджмент-булөндүрүштү башкаруу, өндүрүштүн натыйжалуулугун көтөрүү жана максималдуу пайда алуу максатында иштелип чыккан жана колдонулуп жаткан усулдардын принциптеринин, башкаруунун каражаттарынын жана формаларынын жыйындысы.

Башкарууга катышкан кызматкерлер өндүрүштүн учурдагы ал-акыбалы жана келечеги жөнүндөгүмааламаттарды чогултуп анализдешип чечим кабыл алышат жана ар бир башкаруучу аткарууга милдеттүү болушат.

Башкаруу кызматы эки түрдүү иш-аракеттен турат: 1) башкаруужана 2) башкарууга даярдык көрүү. Башкарууну ишкананын жетекчилери жүргүзүшөт- ишкананын директорлору жана орун басарлары, башкы адистер, бөлүмдүн жана цехтин башылары, өндүрүш участокторунун мастерлери, диспетчерлер ж.б. Алардын ишинин жыйынтыгы болуп ишкана максатына жеттиби, кандай чечимдер ишке ашырылды деген маселелердин ишке ашырылганы эсептелет. Ушул иштерди аткарууда кадрлардын сапаты, тандалышы, администрациянын ээлеген орду чоң мааниге ээ.

Башкаруудагы даярдык көрүүгө пландаштырууга жооп берүүчүлөр: бухгалтердик бөлүм, эсепчилер, катчылар, маалыматты кайра иштеп чыгуучу кызматкерлер катышышат. Ушулардын берген эсептери, анализдери, товар өндүрүүдөн сатканга чейинки өндүрүшкө берген иш кагаздарын жүргүзүүнүн бардыгы жетекчилерге белгилүү болушу керек. Башкаруунун менеджменттик мамилеге өтүшүнө акционердик формадагы ишканалардын жаралышы себеп болду. Корпорацияда мүчө болгон капиталдын жана негизги уюткуну түзгөн капиталдын ээлери капитал жумшаганы менен, өндүрүштүн ишинин жүрүшүнөн обочолонушат жана башкаруу процессин толук менеджерлерге өткөрүшөт (менедж «англ» - башкаруу). Менеджер-билимдүү, иштин бардык процессин билген, жалданган кызматчы. Бул кесиптин ээлери өзүнө берилген өндүрүштүк иш-аракетти уюштуруу, көзөмөлдөө жана жетектөөнү ишке ашырат, б.а., бардык иш, максат өндүрүштү мыкты жолго салып кетүүдө турат, ал эми капиталга ээлик кылуу менчиктин белгилүү тарыхый формасы болот.

Демек, менчик менен башкаруу ишинин бири-биринен обочолонушу товар өндүрүүдөгү бардык ишти менеджер гана чечип, тиешелүү чечимдерди алганга укук берет.

Менеджменттин негизги функциялары өндүрүштө туруктуу орун алышат.

Аларга: а) өндүрүштү уюштуруу;
б) өндүрүштү башкаруу;
в) көзөмөл жүргүзүү;
г) эмгек ресурстарын башкаруу кирет.

Ишкананы башкаруунун башкы милдети - товарларды өндүрүү же рынок аркылуу социалдык керектөөлөрдү канааттандыруу. Менеджменттеги кызмат көрсөтүү, б.а., кардарлардын керектөөлөрүнө же башкы нерсе - ишкананын кызыкчылыктарына жооп бере тургандай максат коюу. Бирок ишкана бул - адамдар, ошондуктан менеджмент адамдардын, кызматчылардын жумушун уюштурат. Кайсы өлкөдө болбосун, менеджменттик мамиле бар жерде менеджерлер өзгөчө сапаттардын үлгүсүн алып жүрүүчүлөрдөн болушат. Андай сапаттарга төмөнкүлөр кирет:

1. Жогорку техникалык билимге ээ болу.
2. Адамдар менен байланыш түзөбилүү.
3. Стандарттык эмес(күтүүсүз)проблемаларды чече билүүсү.

Мындан тышкары, анын адамкерчилик жеке сапатына тиешелүү өзгөчөлүктөрү болушу керек. Аларга төмөндөкүлөр кирет:

1. Өзүн кармай билүү.
2. Жеке акылдуу баалуулуктары.
3. Жеке так, айкын максаты.

4. Жеке өзүнүн карьерасын өнүктүрүүсү.
5. Маселелерди чечүүдөгү иш-жөндөмү.
6. Чыгармачыл,тапкычтык жана инновациялык жөндөмдүүлүгү.
7. Өзү менен иштегендерге таасирдүүлүгү.
8. Учурга тиешелүү башкаруунун жолдорун билүүсү.
9. Жетектей алуусу.
10. Кол алдында иштегендерди окутуп, үйрөтүп туруу.
11. Жумушчу тайпаларды натыйжалуу иштегендей кылып түзүү.

Биздин республика рынокко өткөндөн бери менеджментти колдоно баштады. Жогорудагы сапаттын бардыгына ээ болгон уюштуруучу жетекчилер чыкты деп айтууга убакыт жете элек. Менеджерлер менен иштешип, келишим түзүүгө инвесторлор менеджерлерин жиберишет. Бирок биздикилер «адамдар менен байланыш түзө билүү» сапаттарынын калыптанбаганына байланыштуу, көптөгөн өлкөнүн адамдарына тура эмес мамиле жасагандыктан, алар кошуна өлкөлөргө кетип калышты жана алар менен контракт түзүшүп, көп ишканаларды «ноу-хау»системасы менен ачышты. Натыйжада, ал өлкөлөр азыр бизден озуп кетишти. Муну бардык эле жарандар билишет.

Менеджмент системасынын теориясына америкалык инженер жана изилдөөчү Ф.Тейлор чоң салым киргизген. Тейлор башкарууну «бардыгын так билүүнүн искусствосу» катары караган. Анын сунушу боюнча башкаруучулук функциялар төрт топко бөлүнөт:

-максатты тандап алуу,
-каражаттарды тандоо,
-каражаттарды даярдоо,
-жыйынтыктарды көзөмөлдөө.

Булар бүгүнкү күндө да маанисин жогото элек, тескерисинче алар рыноктук чарбага өтүп жатышкан өлкөлөр үчүн коомдук өндүрүштү уюштуруунун азыркы мезгилдеги принциптери катары пайдаланышы керек.

Менеджерлердин астына коюлган талаптар өтө татаал жана жоопту. Ишти уюштурууда эч нерсе майда деп эсептелбейт. Бардык кыймыл-аракеттер маанилүү. Көп учурда менеджерлер өзүнүн кабинетинин жасалгаланганына жараша эле бир көргөндө ал тууралуу ой-пикир түзүүгө түрткү берет. Кабинети боюнча менеджерлерди: ишин мыкты билген, мактаанчак, ишке анча деле тың эмес деп бөлүшөт. Столдорунда иш абалы сезилбеген, дубалда үй-бүлөсүнүн, ата-тегинин сүрөттөрү илинген көп эле менеджерлер өзүнүн ишин өтө жакшы алып бара албастыгын көрсөтүп турат деп баа беришет серепчилер, илимий кызматкерлер.

Менеджер - кыска, бирок нуска сүйлөп, иштин көзүн таанып, кубанганын да, кайгырганын да сыртына чыгарбаган өтө сак адамдар. Өз өлкөсүнүн тарыхынан тышкары, карым-катнаш түзгөн өлкөлөрдүн тарыхынан биле жүргөнүнүн пайдалуу жагы көп болот.

Ысык-Көлгө келген туристтерди тосууда кыргыздын сулуу кыздары, койкойгон жигиттери улуттук кийимдерди кийип, улуттук каада-салт менен тосуп коноктогондо, бардык иш-аракеттер эске алынып, уюштуруучулар көп эмгек жумшашкан, айрым өлкөлөр улуттук кийимге атайын сыйлык алып келишип, бирок берүүгө кандидатура «тапкан жокпуз» деп билдиришкен. Анткени кыргыздын улуттук кийимдери кылымдан бери келе жаткан, жигиттердин галстугу

улуттук кийимдердин бир дагы деталын түзбөгөндүктөн ал көрккө-көрк кошпой, кайрадан улуттук имиджине, менталитетине ишеним бербесин ачык эле айтышкан.

Кыргыздын сыйчылдыгы, дасторкону – өзүнчө эле илим. Тейлөө рыногунда азыркы кезде киреше, пайда жеңил өнөр жайдан жана тамак-аш өндүрүүдөн түшүп жатканы талашсыз. Мен автор катары ушул макалада өз оюмду айткым келди. Себеби «Орел или решка» телеберүүгө Кыргызстандын камтылышы биздин өзгөчөлүгүбүзгө дүйнөнүн көңүлүн буруп жатпайбы. Бул ишти дагы менеджерлер тейлеши керек. Элдик салтка туура мамиле жасалса, кандай сонун көрүнүш. Менимче, «бизде ушундай болот»деген шылтоо менен аялга баш тартуу салтка кире элек, кирбейт дагы.

Менеджмент абдан өнүккөнгө чейин көп убакыт керек, ошого карабастан ар бир жетекчи башкаруучулук ролун биринчи алып жүрөт. Биздин республикада көп жетишкендиктер менен бирге оркойгон кемчиликтер жанаша жүрөт. Азыр мамлекеттик кызматтагыларды ээлеген кызматы менен атабай, «атка минерлер» деген жаргон радио, телевидение, газета-журналдарда күнүгө чагылдыра башталды. Ошону менен бирге алардын ишке орношору менен коррупцияга кандай малынганы айтылып, элге жарыяланат, бирок алар ордунда эле иштеп жатышат, эгер кетсе, азыркыдан дагы жогорку ишке көтөрүлүшөт.

Биздин К.Тыныстанов атындагы ЫМУнун окутуучулары жазган «Экономика теориясы» окуу китебинен (Каракол, 2008) КРдагы рыноктун моделине көңүл бөлсөңүздөр: «Кыргыз модели (феодалдык-патриархалдык; трайбализм модели; анын субьектилери тааныш, тууган, кудалар, достор» деп берилет [34 бет].Эгер менеджмент дагы бул моделде болсо, накта башкаруунун таза жолуна түшүү үчүн канча каражат, убакыт, билим керек. Анткени менен рыноктук өлкөлөр 150 жылдын ичинде басып өткөн жолду, А.Смиттин «көрүнбөгөн кол» теориясын биз 1992-жылдан бери ишке ашырып келе жатабыз жана кыска убакыттын ичинде ондогон ири мамлекеттер менен экономикалык мамиле түзүп, өлкөнү жолго салып калдык. Мындай кыска мөөнөттөгү ийгиликтерге менеджменттик мамиленин тийгизген таасири зор. Ар бир корпорация, бирикмелер, уюмдар Ф.Тейлордун системасындагы башкаруунун негизги функцияларына көңүл бөлүп колдонгондуктан, келечекти көрө билүү, максатка жетишүү, натыйжалуулукту камсыз кылууда эмгектин психологиясы, адам фактору негизги ролдо турары шексиз жана менеджменттик башкаруу азыркы замандын альтернативсиз, бирден-бир туура багыты болуп эсептелерин дайыма билип жана колдонолу.

Адабияттар:

1. Кемпбелл Р., Макконнелл, Стенли Л.Брю. Экономикс, 1992.
2. Булатов А.С. Экономика. – М., 2005.
3. Борисов Е.Ф. Основы экономической теории. - М., 1996.
4. Мейманов К.М. Рынок экономикасынын теориясы. – Бишкек, 1993.
5. Алиев К., Казакеев А. Экономикалык билимдердин негиздери. – Бишкек, 1996.