**ҚАЗАҚСТАНДЫҚ БАСҚАРУ СТИЛІ**

«Басқару стилі — мемлекетік және қоғамдық ұйымдарда, қоғамдық құрылыстың барлық саласында қолданылып, аз шығындармен барынша тиімділікке қол жеткізуді көздейді. Сондықтан да басқару теориясы мен тәжірибесі барлық деңгейлерге тән. Басқару — процесс ретінде жалпылама сипатқа ие болып, табиғаттың барлық құбылыстарында, яғни өлі табиғатта (өндірістік құралдар мен еңбек заттарын басқаруда), тірі табиғатта (биологиялық жүйелерді) және қоғамдағы әлеуметтік жүйені басқару процестерінде орындалады.»[1] Осыған байланысты басқару ісі барлық бірдей территориялық бөліктерде, әлеуметтік-экономикалық жүйелерде объективті түрде жүзеге асырылады Сонымен қатар менеджмент басқару процесіне объективті түрде қатыса отырып, өзінің қалыптасуы мен қызмет барысында қолайлы жағдай жасауды талап етеді. Осының есебінде басқару әрекетінде әрбір территорияның ерекшелігін барынша ескеру, жергілікті экономиканың дамуы мен қызмет жасауын реттеуді қалыпты орынға қою талап етіледі. Қазіргі ғылымда көшбасшылықтың типалогиясының кейбіреулерін құрастыруға және кейбір типтерін бөлуге көп деген мүмкіндіктер бар. Алғашында ХХ ғасырдың бірінші жартысының типалогияларының қысқаша қарастырайық, өйткені дәл солар қазіргі көсбасшылар болсын, көсбасшылық стильдедері үшін де негіз қалап, жалпы алғанда, көшбасшылық фенаменінің де негізін құрады, ал сосын саяси-психологиялық типалогияларға тоқталайық. Басқару стильдерінің түрлері: автократтық стиль, либералды стиль, демократиялық стиль, патерналистік стиль, делегаттық стиль. (1-сурет)

«Автократтық стиль – бұл көшбасшылық стилі көшбасшылар өз қарамағындағыларға не істеу және қалай істеу керектігін айтатын жағдайларда қолданылады. Оларды өздерінің қарамағындағылардың кеңестері қызықтырмайды. Көшбасшылықтың бұл стилі сізде барлық қажетті ақпарат қолда болып, уақытыңыз шектеулі, ал қызметкерлеріңіздің уәжі мықты болған жағдайда орынды.»[2] Биліктің авторитарлы стилі басқарудың қызметкерлерге әсер ету кезінде басшы тарапынан біржақтық әдістерінің қолданылуымен сипатталады. Пайда болған сұрақтар мен өндірістік мәселелердің басым бөлігін менеджер өзі шешеді, яғни қызметкерлермен ақылдаспай, олардың бұл мәселе туралы ойларын ескермейді және олармен күнделікті қатынасты сол арқылы шектеп отырады. Оларды жазалау немесе марапаттау бойынша шешімдерді қабылдағанда, ол тек қана өз ойымен санасады. Ұжымдағы орын алған ақпараттарды барлығына айтуды қажет емес деп түсінеді. Ондай менеджерді сыртқы белгілерінен де тануға болады, яғни оған белгілі бір қасиеттер тән болады, оның ішінде: авторитарлы басқару стилін қолданатын адам өте сирек күлімсірейді, әрдайым бір нәрсе туралы ойлап, қызметкерлер алдында қабағын түйіп алып жүреді. Өзіне қасында жүретін адамдар тарапынан айтылған сын-пікірлер мен ойларға назар аудармайды, әсіресе егер ол пікірлер оның ойымен сәйкес келмесе, ол сынды ұнатпайды.

Автократ менеджерге тән қасиеттердің ішінде сонымен қатар әдетте басқаларға бұйрық беруге деген, оларды басқаруды жақсы көретіндігі, адамдардың ол берген бұйрықтарға мойынсынуы мен тыңдауы оған белгілі бір жағымды әсер етеді. Айтуға ұратын жақтардың бірі: бұндай адамдар бойында кейде өз-өзін айналадағы адамдардан, басқалардан артық екендігі туралы сезімнің пайда болу қаупі тұрады. Ол жоғарыда айтылғандай, өзіне деген сын-пікірлер мен ойларды қабылдамау мен біліктілігін жоғарылатпау ниетіне алып келеді. Алдағы уақытта бұл жағдай жұмыстың ары қарай жүруіне, даму үдерісінің тоқтауына немесе басшыға қарайтын қызметкерлермен қарым-қатынастағы қарапайымдылықтың жоғалуына алып келуі әбден мүмкін. Әрине, осындай жағдайлардан кейін де қызметкерлердің биліктің авторитарлы түрін қолдап жатқан басшыға деген қатынасы теріс күйде болады. Нәтижесінде ұжым ішінде қолайсыз моральды-психологиялық климат қалыптасып, болашақта орын алуы қаупі бар даулар үшін алғышарттар жасалынады. Авторитарлы биліктің «жеңіл» түрде байқалатын ұйымдарда да өзіне тән ерекшеліктері болады. Оның ішінде ерекше айтып өтуге тиіс жақтары: бұл қасиеттері байқалатын авторитарлы стильде басшы белгілі бір мәселе немесе орын алған өңдірістік сұрақ бойынша өзіне бағынышты адамдарға қажетті ақпарат беріп, ол мәселе бойынша олардың ойларын мен пікірлерін тыңдап шығады, алайда бұл кезде оларға шектелген еркіндік береді. Әдетте басқалардың пікірлері қаншалықты дұрыс болса да, ол өзі таңдаған шешімді қабылдайды. Бұл билікте жазалау шаралары сирек қолданылады.

Авторитарлық стильдiң алдуан түрлi нышаны болады:

- патриархалдық: барлық «жанұя мүшелерi» басшыға бағынуы тиiс, ал басшы бағыныштыларын әлi жетiлмеген деп есептейдi;

- харизматикалық (харизм – Құдай шапағаты): Лидердi ең көрнектi, дана деп есептейдi, ал оның өзi бағыныштыларына өте қатал, аяусыз, әрi оларға қамқорлық жасауды қажет деп санамайды;

- автократтық: жеке адамдардан гөрi институтқа (мемлекетке, кәсiпорынға) тән. Басшылық аппараттағы бағынышты инстанциялар арқылы жүзеге асырып жанама түрде автократтық шешiмдi жүзеге асырады.

- бюрократтық (төрешiлдiк) – бұл туралы төменде толығырақ баяндалады.

Қорыта келгенде, авторитарлы стильді қолданудың тиімді жақтарымен қатар теріс әсерлері де бар. Егер басшының мақсатқа жету жолындағы қабылдауға керекті шешімдерді талқылау кезінде ол мәселе бойынша білімі мен тәжирибесі мол болса, онда қызметкерлердің пікірлеріне құлақ аспай қойылған мақсатқа жетуге болады. Алайда бұл кезде қызметкерлердің көңіл-күйлері керекті дәрежеде болмай, жиі ашулану, ызалану секілді қасиеттерге ие болады. Нәтижесінде қызметкерлер мен басшы арасында түсінбеушіліктер пайда болып, өз кезегінде, белгілі бір уақытта орын алған дауға, жанжалдар мен келіспеушіліктерге алып келуі мүмкін. Басшысы осы стильді қолданатын қызметкерлердің әдетте жұмысқа деген мотивациясы төмен дәрежеде болады. Басқарудың бұл түрі кей кезде жоғары өнімділікті қамтамасыз етсе де, ұжым ішінде тиімді еңбек етуге деген құлшынысын төмендетеді.

«Патерналистік стиль - қарамағындағылармен өз «балалары» сияқты қарым-қатынас жасап,олардың еңбекке деген уәжін басшыға тәуелді болумен байланыстырудыкөздейтінкөшбасшылық стилі. Қызметтік ақпарат басшының «ілтипатына» қарай жоғарыдан төменге қарай таралады, іс-әрекетті бақылау таңдаулы түрде, басшылықтың қалауы мен ішкі түйсігі бойынша жүзеге асырылады. Билік ешкімге бөлінбей, тек басшының қолында ғана болады.»[3]

«Демократиялық стиль - орындаушыларды басқару функцияларыніске асыруға жұмылдырумен, оларды ұйымның мақсаттары мен жоспарларын әзірлеуге байланысты негізгі міндеттерді шешуге, оларды жүзеге асыру жолдарын іздестіруге қатыстырумен сипатталатын стиль.»[4] Демократиялық стильді таңдайтын менеджер өзіне бағынышты адамдарға құрметпенен қарап, олардың белсенділігі мен бастамашылдығын ерекше бағалап, марапаттайды. Оларға керек ақпаратты уақытында жеткізуге тырысып, орын алған өңдірістік мәселе бойынша шешім қабылдауда да олардың пікірлері мен кеңестерін де ескеріп отырады. Демократиялық билікті қолданған менеждер өзінің қызметтік жұмысы барысында тек ең қиын әрі маңызды, күрделі сұрақтар мен мәселелермен айналысады, қалғанын өзінің қызметкерлеріне тапсырады. Демократ-менеджер әрбір адамның жеке қасиеттерін ескеріп, оның кәсіби және интеллектуалды әлеуетін арттыруға жағдай жасайды. Ол қызметкерлердің жұмыс істеу кезіндегі міндеттерін неғұрлым тартымды етіп, оларды басқарушылық үдеріске қосу арқылы, ұйымның мақсатына жету кезінде өзінің ойларын еркін жеткізе алуы үшін толық жағдай жасайды.

Бұл билік түрін қолданатын басшы айтылған мәселелер бойынша қызметкерлердің ойын тыңдап, бөліп алынған маңызды бөліктерін өндірістік жоспарды орындау кезінде және мақсатқа жету жолында қолдану үшін ең жақсыларын ерекшелеп алады. Ынталандыру мақсатында жиі түрде марапаттау шараларын қолданып, керісінше жазалау шараларына неғұрлым сирек көңіл аударады, тек ерекше бір жағдай орын алмаса. Қызметкерлер де, өз кезегінде, басқарудың бұндай түрімен толығымен келісіп, олардың көңілінен шығады. Сәйкесінше, белгілі бір күрделі жағдай туған кезде басшыға ол сұрақты шешу үшін өзінің көмегін тигізуге тырысады. «Демократиялық стиль басым, көп қолданылып келетін ұйымдар мен мекемелерде міндеттердің жоғарғы децентрализациясымен, сонымен қатар қызметкерлердің басқарушылық шешімдерді қабылдаудағы жоғарғы белсенділігімен және өнімді жұмыс істеуге қажет қолайлы жағдайдың жасалуымен сипатталады. Ол бойынша уақытында және жоғарғы дәрежеде жасалынған жұмыс нәтижесі басшылық тарапынан соған сәйкес марапаттауға ие болады.»[5]

«Делегаттық стиль - көшбасшы өз қарамағындағыларға өздігінен шешім қабылдауға мүмкіндік беретін көшбасшылық стилі. Дегенмен қызметкерлерге әрекет етуде еркіндік берілгенімен, қабылданатын шешімдер үшін көшбасшы жауап береді. Бұл стиль қызметкерлер өздігінен жағдайды сараптап,не істеу және қалай істеу керектігін анықтай алған уақытта қолданылады.»[6]

«Либералды стиль - көшбасшы топ мүшелеріне ешқандай талап қоймайтын, ештеңені талап етпейтін, топ мүшелерінің барлық ұсыныстарын қабыл алатын, қақтығыспайтын және жалпы алғанда көшбасшы тарапынан жетекшіліктің болмауымен сипатталатын стиль. Бұл жағдайда көшбасшының мүддесі топтық әрекеттен тыс жатады. Көшбасшылықтың бұл стилі қолданылған жағдайда, еркін басқару орын алып, соның нәтижесінде топтың ахуалы тұрақсыз болады, бұл әдетте топтың ыдырауымен немесе автократты көшбасшының келуімен аяқталады.»[7] Өзінің басқару үдерісінде және қызметкерлермен қарым-қатынас жасау барысында биліктің демократиялық және авторитарлы түрлерін де қатар қолданатын басшы либералды стильді қолданады. Оның да өз алдына сай келетін кемшіліктері мен артықшылықтары болады. Басқарудың бұл түрін қолданатын басшы жұмыс барысында нақты жағдайға сәйкес билік түрін қолдана алады. Қызметкерлермен жақсы қатынаста болады, кейбір сұрақтар бойынша олармен ақылдасып, пікірлеріне назар аударады. Мақсатқа жету жолында олардың белсенді болуын талап етіп, жақсы жұмыс пен ұмтылыс нәтижелерін үнемі марапаттап, әр түрлі шаралармен ынталандырып отырады. Ал керек кезде шешімді өзі қабылдап, қызметкерлерге керекті бұйрықтар мен тапсырмалар бере алады. Олардан өзін жоғары ұстамай, олармен достық қатынаста жүреді. Нақты жағдайға бейімделген басқарудың бұл түрі бүгінгі күнде кей ұйымдарда ғана қолданылады. Ең жиі қолданылатын билік түрлері сәйкесінше авторитарлы немесе демократиялық стиль болып табылады.

1-сурет: Басқару стильдерінің стильдері:

Басқару қызметiндегi әрбiр басшы тек өзiне ғана тән стильде қызмет мiндетiн орындайды. Адамдардың қарым-қатынасында, соның iшiнде басқару қызметiн жүзеге асыруда стильге ерекше мән берiледi. Честерфольд «стиль-ой дүниесi» десе, Бьюфурон «стиль-адамның өзi» деп тұжырымдайды. Бұл нақыл сөздердiң дұрыстығын қазiргi жұмыс стилiнiң түсiнiгi де дәлелдей түседi. Қазiргi кезде стильдi басшының басқару қызметiн тиiмдi орындау мақсатында өзiнiң қарамағындағыларға ықпал етуi бойынша бағалайды. Сонымен, басшылық стилiнiң мәнi сол, басшы қандай әдiстермен ұжымның қарқынды және творчестволықпен өзiне бекiтiлген жұмысты орындауына ықпал ете алатындығында, қарамағындағылардың iс-әрекетi нәтижесiн қалай бақылайтындығында. Қабылданған стиль ұжымда ерекше жағдай мен қарым-қатынас туғызады. Басшылық стилi тұрақтылығымен, амалдарды жиi-жиi қайталамауымен ерекшелендi. Бiрақ мұндай тұрақтылық салыстырмалы түрде, өйткенi көптеген мамандардың бағалауынша стильге әдетте ырғақтылық тән, олардың тұжырымдауынша «ең дұрыс басшылық – бұл ырғақтылық» және де «басшылық ете бiлу – бұл басшылық стилiн өзгерте бiлу».

Басқару қызметкерлерінің мәдениеті әр түрлі қасиеттері бойынша көрініс тапса да, олардың мәдениетінің толық және нақты бағасын жұмыс істеу стиліне қарап беруге болады. Басқарушылық қызмет стилі дегеніміз – билік органдарының, қызметкерлерінің күнделікті қызметінде қолданатын әдіс-тәсілдер, құралдар жүйесі, бағынышты қызметкерлерге қатысты жүріс-тұрыс үлгісі. Оның қоғамның басқа салаларындағы қызмет стилінен ерекшеліктері мемлекеттік-биліктік өкілеттіліктерге сүйеніп, оны қолданумен байланысты болатын, нақтылай және толықтай нормативтік реттеліп отыратын, басқару әсерін қалыптастыруды және іске асыруды мақсат тұтатын басқару қызметкерлерінің әлеуметтік белсенділігімен айқындалады. Стиль ұжымдағы әлеуметтік қатынастардың бүкіл біртұтас ықпалымен қалыптасқанымен, ол белгілі дәрежеде басшыға да байланысты болады. Өйткені шаруашылық пен тәрбие жұмысының табиғи байланысын практактикада жүзеге асыратын тек басшы ғана. Оның қызметінің жемісті болуы көптеген күрделі факторлар арқылы анықталады. «Мемлекеттік басқару стилі келесі элементтерден тұрады:

1. Мемлекеттік билік органдарының мақсаттық, функционалдық және ұйымдық сипаттамалары;
2. Басқару органдары қызметтерінің заңды түрде бекітілген және жүзеге асырылатын әдістері, процедуралары, нысандары;
3. Қызметкерлердің жалпы мәдени, кәсіби және жеке қабілет деңгейі.» [8]

Басқару қызметінің жағдайы мен сапасын талдау және бағалау басқару стилін жетілдірудің келесі бағытын құрайды. Оның басты мақсаты – басқарылатын үрдістер жөнінде шындыққа жанасатын мәліметтер алу негізінде қабылданатын басқару шешімдері мен жүзеге асырылатын іс-әрекеттердің тиімділігін қамтамасыз ету. Басқару қызметкерлерінің қоғаммен, әр түрлі ұйымдармен, топтармен, бірлестіктермен байланыстарын күшейтудің де басқару стилін жетілдіруде маңызы зор. Лауазымды тұлғалардың азаматтармен өзара байланыстар, қарым-қатынастар орнатуы арқылы басқару тікелей қабылданып, кездесу барысында алған әсер негізінде басқарудың мән-мағынасы айқындалады. Басқару қызметкерлерінің саяси, басқару және құқықтық мәдениетін арттыру да басқару қызметінің стиліне өзінің әсерін тигізеді.

Әлемде мемлекетті басқарудың бірнеше институты бар. Соның ішінде көп тарағаны президенттік билік. Дегенмен әр елдің салт-санасына байланысты бір-бірінен өзгешелігі көп. «Қазақстандық жүйенің де өзіндік ерекшелігі баршылық. Кеңес Одағы тараған тұста Қазақстан қиын жағдайда қалғанын білеміз. Елдің өндірісі мен өнеркәсібі құлдырап, экономиканы тұтастай инфляция жайлады. Жұмыссыздықтың саны күннен-күнге өсіп, халықтың тұрмысы тығырыққа тірелді. Жер-жерлерді түрлі қарама-қайшылықтар орын алып, ұлтаралық қақтығыстардың орын алуы қаупі күшейе түсті. Осы кезеңде аталған мәселелерді шұғыл және нәтижелі шешу мақсатында ішкі және сыртқы күштердің қысымынан елді аман сақтап, оны даму жолына түсіру үшін бір орталыққа бағынатын басқару жүйесі қажет болды.»[9] Қазақстан жағдайында бұл президенттік билік жүйесі еді. Осындай дұрыс саясаттың арқасында мемлекет ол тығырықтан шығып, қарқынды дамуды бастады. 20 жыл тарих деңгейінен қарасақ көп мерзім емес. «Дегенмен сол 20 жыл ішінде президенттік басқарудың арқасында ұланғайыр өзгерістер болды. Мемлекет, қоғам дамуының қай тұсын алсаң да сол өзгерістерге біз куәміз. Мұндай өзгерістер сол президенттің өзіне негізінен байланысты. Президентіміз есепсіз көп нәрсені істеді. Тәуелсіздігімізді баянды етті. Ауыр әрі абыройлы асудан астық. Дүниедегі қабырғалы елдердің қатарына қосылдық. Халық Президентін жүрегінің төріне көтерді. Осының бәрі айналып келіп, Елбасын – ұлттың құтқарушысы, ұлттың бас иесі етті.»[10]

Тəуелсіздік алған күннен бастап бүгінгі күнге дейін Қазақстанда мемлекеттік жүйе, президенттік институт ядросы қалыптасуда. Бүгін жиырма жылға жуық уақытта Қазақстан мемлекеті үлкен асулардан өтті, міне, бұл президенттік институтының мемлекет механизміндегі жетістіктер деп айтуға толық негіз бар деп ойлаймын. Əрине, 1995 жылғы Конституциямызды арқау етеміз. Мемлекеттік биліктің институттарын қалыптастырудың негізгі міндеті жүйе ретінде қоғамның даму деңгейі мен саяси, əлеуметтік жəне экономикалық жағдайына сəйкес оның саяси жəне құқықтық рəсімдеуін таңдау болып табылады. Мұндай таңдау мемлекетті қалыптастыруда саяси жəне құқықтық негізін жəне мемлекет пен қоғамның өзара іс- қимылының сипаттамасын анықтайды. «Ғылыми талдауда объективті қажеттілік берілген мəселемен, сонымен қатар Қазақстан қатысты ауыспалы қоғамда басқару  үлгісінің саяси жəне құқықтық табиғатын зерттеуде көрінеді. Бұл қазақстандық қоғамның басқарудың қазіргі заманғы жəне демократиялық үлгіні таңдаудағы бірінші тəжірибесі жөнінде сөз болып отырғаны анық. Бір жағынан, Қазақстан мемлекеті тəуелсіздік алғаннан кейін басталған кезеңде саяси реформаның негізгі мақсаттарының бірі – ауыспалы кезеңдегі қоғамның қажеттілігін толық жүзеге асыру үшін мемлекеттік билікті ұйымдастырудың əдістерінің өзгеруі болды» [11].

«Қазақстан экономикасын басқарудың саяси-экономикалық негіздеріне тоқталатын болсақ,  Қазақстан Республикасының әлеуметтік-экономикалық дамуын басқарудағы дербестілік саяси алғышарттарының қажеттілігін ескертеді. 80-жылдардың екінші жартысынан бастап бұрынғы Кеңес Одағында, сондай-ақ Қазақстанда қоғамдық-саяси ахуал қарама-қайшылықтармен сипатталып, қоғамдық тұрақсыздықты көрсетті.»[12] Орталықтың Республика мен оның аймақтарының мүдделерін ескермеуі, қоғамдық және территориялық еңбек бөлінісінде орын алып отырғандай, мекемелік және жергілікті мүдделердің қарама-қайшылығын үдете түсіп, табиғи ресурстардың бей-берекет пайдалануына мүмкіндік береді, мұның ақыры экономикалық ахуалдың шиелене түсуіне әкеліп соқтырады. Тұрақсыздықтың ең басты себебі жоғарыда аталынғандай жүйенің ішкі тоқырауында болды. Кеңестік жүйенің күйреу алдындағы айқын дәлел ауқымды кезекке тұру, талондық жүйенің үдей түсуі, ақшаның құнсыздануы болып табылады. Тіпті 1993 жылдың аяқ кезіне дейін дербес экономикалық саясат орын алмады. Сонымен қатар көптеген мемлекеттердің тәжірибесі айқын дәлелдегендей, барлық шаруашылық жүргізу жүйелерінің ішінде ең тиімдісі болып нарықтық экономика табылады. Ол еңбекті ынталандыруды жетілдіреді, өнім өндірушілердің экономикалық дербестігін қамтамасыз етеді, өндірушілердің монополиясына жол бермейді және өндірісті тұтынушы сұранысына бағыттайды. Басқару стилі түсінігінің пайда болуы XX ғасырдың 30-шы жылдары АҚШ-та бірнеше тәжірибелер жасап, басшылықтың авторитарлық, демократиялық, анархиялық түрлерін анықтап берген К.Левиннің есімімен байланысты. «Америкалық зерттеуші Лайкерт басқару стилінің төрт жүйесін: қанаушы авторитарлық, игі ниетті авторитарлық, кеңестік-демократиялық, базалық жүйелерін ұсынса, Дуглас Макгрегор автократ пен демократтың алғышарттарын сипаттайтын "X" теориясы мен "У" теориясын тұжырымдады. Р.Блэйк пен Д.Мутон адамдар мен өндіріс мүдделерін ескеріп отыру дәрежесіне қарай бөлінетін басқарудың бес негізгі стилін қамтитын "басқару торын" жіктеуге және насихаттауга тырысты. «Жапон менеджметінде Т.Конон төрт стильдік (жаңашыл-аналитикалық, жаңашыл-интуитивтік, консервативті-аналитикалық, консервативті-интуитивтік) моделін құрастырған.»[13] Жер бетінде қанша ұлт болса, басқарудың сонша стилі мен типі бар. Солардың ішінде жапондық басқару стилі ерекше көзге түседі. Мысалы, жапон қызметкерлері жаңа күнді бой жазу мен өз фирмаларының жалауына карап тұрып, фирманың әнұранын қосылып айтумен бастайды. Олар жан-тәнімен беріліп енбек етуді, әріптестерінің арасында қарапайым, кайырымды болуды, басшыларды құрметтеуді, өз компаниясының патриоты болуды уағыздайды. Бұл рәсім басшының жұмысқа сәттілік тілеген сөзімен аяқталады. Қауымдық және топтық дәстүрлерді құрметтеу рухында тәрбиелене отырып, жапон жұмысшылары мен кәсіпкерлері салт-жоралар арқылы еңбек серіктестігіне адал болу үшін ант береді. Осы кезден бастап олар бір өндірістік компанияға айналып, отбасы мен қауым өз шаңырағына калай караса, бұлар да бағыныштыларына солай камқорлық жасайтын болады. «Франция мен Англияда "дәл уакытында" сервистік қызмет көрсету тұжырымдамасы стратегиялық жоспарлаудың мақсатына енгізілген. Жапон компаниялары әртүрлі деңгейдегі басқарушылар мен бағыныштылардың арасындағы кедергілерді жоюға ұмтылады. Ал америкалық не ағылшындық фирмаларда басқаша. Нәтижесінде жапондықтар басқару істеріне қатардағы жұмыскерлерді тиімді тарта білді, ал олардың мұхиттың арғы жағындағы әріптестерінің бұл ретте біршама қиындықтарды басынан өткеруіне тура келеді.» [14]

Қазақстан Республикасының Конституциясы тәуелсіз егеменді мемлекет дамуының жаңа кезеңіне жол салып, республиканың мемлекеттік құрылысының негізгі қағидаттарын бекітті. Дәл сол кезде біздің еліміздің заманауи бейнесі белгіленді – себебі біз он бес жыл бойы 1995 жылғы референдумның нәтижесі бойынша тұрып жатырмыз. Қазақстан тарихында алғаш рет халық жалпыға ортақ референдумда мемлекеттік Ата Заңын өзі қабылдады.

Жаңа Конституцияны қабылдау үрдісі оның жобасын бүкілхалықтық талқылау үрдісін қамтыды. Ол бір ай бойы  - 30 маусымнан 30 шілдеге дейін өтті. «Ата Заңның жобасын талқылауда қоғамның белсенділігі өте жоғары болды, бұған жобаның ұжымдық талқылауының саны куә. Жобаға түзетулер бойынша ұсыныстарды азаматтар, ұжымдар, тұрғылықты жері бойынша жиналыстар, қоғамдық бірлестіктер енгізді. Жалпы 30 мың ұсыныс пен ескерту енгізілді. Олардың негізінде жаңа Конституцияның 55 бабына 1100 түзетулер мен толықтырулар енгізілді. Конституцияны осы тетік бойынша қабылдау, яғни бүкіл қоғаммен талқылау арқылы қазақ халқының мәдени және тарихи дәстүрлерінің бейнелеу пішіні болып табылады.»[15] Бүкілхалықтық жиналыстың дәстүрі – көшпенді демократияның өзіндік элементі, онда әр адамның сөзі беделді болып, барлығы үшін маңызды мәселенің соңғы шешіміне әсер еткен. Халықтың ойын білдірудегі осы форманы қолдану сол кезде қазіргі саяси институттар дәстүрінің дамымауын, олардың қызмет ету нормаларының әзірленбеуін, шамалы саяси қатысушылық пен саяси ой-сананың енжарлығын түсіндірді. Осындай жағдайда референдум халықтың көзқарасын есептеуде ең қолайлы және де сенімді тетік болып табылады. Сол себептен, бүгін біз өзіміз қабылдаған заңдар бойынша он бес жыл тұрып келеміз деп айтуға болады.

«ХХ ғасырдың 90-шы жылдары Қазақстан экономикасындағы басқару ситуациясы айтарлықтай өзгерді. Нарықтық жүйе басқарудың әкімшілік – бұйрықтық әдістерін ауыстырады.»[16] Осының нәтижесінде кәсіпорындар шаруашылық дербестік пен сыртқы нарыққа шығу перспективасын алды. Қазақстанда мемлекеттік кадр саясатын жетілдіру курсы қолға алынды. Ел Президенті Н.Ә.Назарбаевтың 2004 жылы 19 наурызда Қазақстан халқына Жолдауында былайша айтылған: “Мемлекет жаңа жұмыс орындарын ашады, адамның өз қабілет мүмкіндіктерін көрсетуге жағдай жасайды, халықтың табысының өсуіне қамқорлық өсуіне қамқорлық көрсетеді". [17]

Қазақстанның Бүкілдүниежүзілік Сауда Ұйымына ену қарсаңында біз басқару шешімдері салаларындағы да ғаламшарлық бәсеке алдында тұрмыз. «Президент мемлекеттік қызметкерлерге мына принциптерді басшылыққа алу қажет деп есептейді.

1. халық берген биліктің қызығына түспей, оған иелік ете білу керек:
2. өзін үшін пайданы көздемей, өзің қызмет ететін қоғамның игілігі туралы ойлау қажет;
3. “мемлекеттік қызметкер қалай тұрып жатырсың?” деген сұрақтан қорықпай өмір сүруі керек;
4. адамдардың сенімін жоғалтпайтындай етіп басқару керек.
5. лауазымға істі кәсіби түрде жүргізе алатындарды ұсыну керек.»[18]

Басқарудың белігілі бір түрін қолдану кезінде менеджер оны сәйкес өңдірістік жағдаймен салыстыруы тиіс. Мәселен, экстремалды жағдайлар орын алғанда, белгілі бір мәселені шешу үшін қызметкерлермен ақылдаса отырып, шешім қабылдауға уақыт жетпей жатса, онда бұл кезде авторитарлы басқару түрін қолдану тиімдірек болып табылады. Егер керісінше қолайлы жағдай болса, онда сәйкесінше басқарудың демократиялық түрін және де оның артықшылықтарын қолдануға болады, ол кезде қызметкерлер де пайда болған қиындыққа және кездейсоқ жағдайларға байланысты өздерінің ойларымен пікірлерін қоса алады. Американдық психолог Курт Левин (1890-1947жж.) директивті басқарудағы қызметті ең өнімді деп санаған. Демократиялық басқару ең көп тараған және өнімділік пен сапа көрсеткіштеріне қол жеткізуге мүмкіндік туғызады. Басқарудың либералды стилі барлық жағынан нашар болып шықты. Левин мінез-құлықтық бағыттың өкілі болып табылады, себебі оған дейін басқару тиімділігін басқарушының жеке қасиеттерімен емес, бағынышты қызметкерлерге қатысты жүріс-тұрыс үлгісімен анықтайтын тұлғалық және жағдайлық теориялар орын алған болатын. Осыған байланысты стильдер автократиялық және демократиялық болып жіктеледі. Авторлар сәйкесінше оларды «барлық күш-жігерін жұмысқа жұмылдырған» және «барлық күш-жігерін адамдарға бағыттаған» деп бөледі.

Көптеген жағдайларда басшының іс-әрекетінің формасы мен мазмұны бір-бірімен сәйкес келмейді. Мысалы, авторитарлы басшы, шың мәнінде сырттай өзін өзі демократиялы түрде ұстайды. Басқарушылық стильдің әрқайсысын қолдану көптеген әлеуметтік-психологиялық факторларға: жеке жағдайдың ерекшілігіне, шешілетін мәселелердің әр түрлілігіне, ұйым мүшелерінің біліктілігі мен бірыңғайлылығына, олардың жеке ерекшеліктерімен байланысты. Кейбір төтенше жағдайларда, тіпті өте демократиялы басшыдан топты қатал түрде басқару талап етіледі. Сондай-ақ оқиғалардың тыныш күйде өтуі кезінде барып тұрған автократ «жұмсақ» басқару формасын қолдануы мүмкін. Сонымен қатар, жоғары біліктілікке ие, ұжымдық жұмыста үлкен тәжірибелері бар және ұйымдасудың жоғары деңгейіндегі адамдарды басқару басшыдан жаңа, басқаша әдістер мен басқарудың басқаша формалары мен өзгеше қызмет стильдерін талап етеді. «Тиімді басқарудың басқаша стильдік нұсқасы ретінде – араласушылық (немесе партисипативтік) басқаруды атауға болады. Оның мәні: басқарушының бағыныштылармен тұрақты жиналыстар өткізуі; басқарушы мен бағыныштылардың арасындағы ашық қарым-қатынастың болуы; бағыныштылардың ұйымдық шешімдерді қабылдау және тексеруге қатыстырылуы; басқарушының бағыныштыларға түрлі өкіліттіліктерді делегирлеуі; қатардағы жұмысшылардың ұйымдық өзгерістер мен жоспарлауға қатысуы; өз бетінше шешім қабылдауға құқылы ерекше топтық құрылымдарды жасау; жұмысшыға мәселелерді автономды түрде шешу, жаңа идеяларды қалыптастыру арқылы инновациялық процесстерді дамытуға өз үлесін қосуға мүмкіндік беру болып табылады.»[19]

Қорыта келгенде, ең қолайлы басқару стилі бұл жағдайға жеке тұлғаларға байланысты «бейімделгіш» басқару түрі болып табылады. Нақты жағдайдағы оптималды басқару түрін қолдану үшін менеджердің сәйкес тәжірибесінің бар болуы қажет, сонымен қатар көшбасшы орын алған жағдайдың сипаты мен ерекшеліктерін нақты түсіну мен жұмыс істейтін қызметкерлердің әрқайсысының жеке қасиеттерін білуі шарт. Жалпы айтқанда, адамның тек оның жеке қасиеттерін ғана ескере отырып, одан болашақта қаншалықты жақсы көшбасшы шығатыны туралы айту қиын болады. Уақыт өте келе ғалымдар адамның тек жеке мінез-құлқына негізделуге болмайтынын анықтаған. Керісінше, ол қасиеттер қай кезде және қандай ортада пайда болғандығына ерекше көңіл бөліп, көшбасшыны және оның қабілеттерін, олар пайда болған кездегі көшбасшылық рөлін де ескеру қажет. Осы мәселені зерттеген ғалымдардың теориясы бойынша шебер көшбасшы дегеніміз әдетте «ұлы адам» емес, ол керек кезде, тиісті орында табылған адам деп танылады.

Қорытынды

Басқару стилінің типі қалыптаспаған, сондықтан да шетелдік және отандық әдебиеттерде оның өзі түрліше жіктеледі. Бізде стильдің он шақты түрлері кездеседі. Практикада (күнделікті өмірде) басқару стилінің үш түрі жиі кездеседі: авторитарлық немесе автократиялық, демократиялық және либералдық.

Басқарушылық ойлар жетістігін қолдану тәжірибесінде көптеген елдерде басқару моделінің өзіндің ұлттық ерекшелігі пайда болды. Қазіргі кезде басқарудың – американдық, жапондық, арабтық және батыс еуропалық мектептері қалыптасты.

Қазақстанның басқару ойлары тарихының тамырлары ғасырлар қойнауынан бастау алады. Жүздеген жылдар бойы басқару ойы біртіндеп жетілдірілді. Менеджментке деген қажеттілік адамның және оның біріккен қызметінің пайда болуына байланысты туды. Мемлекетті басқару жөнінде біздің еліміздің дамуының әрқилы кезеңіндегі әртүрлі міндеттер өткенімізге үлкен әсер етті және бүгінгі күні де Қазақстанның басқару ойының қалыптасуы мен дамуына ықпалын тигізуде.

Қазақстан Республикасының дамуының қазіргі сатысы экономика мен қоғамды өзгертуде өте кұрделі мәселелер пайда болуымен сипатталады. Елде нарық қатынастарын дамытуға бейімдейтін стратегиалық бағыт басқару жүйесін ең алдымен ұйымды басқару жүйесін жетілдіруді қажет етеді. Бұл жерде ұйым қатарына қоғамға, оның мүшелеріне, түгынушыларға қажетті өнім өндіретін, белгілі жұмыс және қызмет қызмет көрсететін ұйымдар жатады. Қазақстанның қазіргі жағдайындағы әлеуметтік˗экономикалық жүйелердің қиын және жан˗жақты ауысу процессі барысында ұйымның калыптасуы мен тиімді қызмет етуінің кешенді негіздеудің маңызы зор. Ұйымның басқару кұрылымына қойьшатын жаңа талаптарды рыноктың қатынастар, кәсіпкерлік белсенділік, әртүрлі меншік формаларына өту, мемлекеттік реттеу мен басқару функцияларының өзгеруі қойып отыр. Ғылыми негізделген принциптерге сүйеніп құрылған тиімді ұйымдар мен басқару табысты экономикалық реформаларды жүзеге асырудың басты шартына айналды. Өнімдер мен қызметтер бәсеклестілігі айтқанды ұйымды басқарудың формалардың, әдістердің және құрылымдардың бәсекелестілігне айналды. Әрбір ұйымның тиімді қызмет етуі, қойылған мақсаты мен миссясын орындау, стратегиясының жүзеге асырудың маңызды шарты — сыртқы орта өзгерістеріне бейімделген, қазіргі тенденцияларды ескере отырып қалыптастырылған басқару құрылымы. Басқару құрылымын зерттеу ұйымдарға деген тәсілдемелерді, көзкарасты өзгертіп, оларда жүріп жатқан процестерді реттеу мәнін түсініп, олардың рыноктың кщынастарға бейімделуін тездетеді.

Қазіргі уақытта маңызды мәнге үйымның қызмет ету процестерін байланастыратын қазіргі заманғы ақпараттың жүйелер ролі ие. Ұйымның баскару құрылымдары осы қажетті акдратты қабылдауды мейілінше максимизациялайтын, баскару шешімдерді қабылдауда, жүзеге асыруда және бақылауды жылдам және реактивті болу керек. Басқару құрылымдары қажетті ақпаратты керекті уақытта, белгілі формада, камтамасыз ету керек. Осы мағынада әрбір үйымның басшысының міндетті ұйымныңғи мақсатты мен тапсырмаларына толық сәйкес келетін, сонымен қатар оның ішкі және сыртқы факторларына әсер ететін мейілінше дүрыс құрылымды тандау.

Пайдалынылған әдебиеттер тізімі

1. Н.Назарбаев. Қазақстан жолы. Қарағанды, 2012 – 70 б.
2. «Жаңа онжылдық – жаңа экономикалық өрлеу – Қазақстанның жаңа мүмкіндіктері». Президенттің Қазақстан халқына Жолдауы.−Астана, 2008. −15 б.
3. Нұрғалым К.С. «Қазақстандағы саяси ойдың қоғамды модернизациялаудағы рөлі (салыстырмалы саяси талдау)» // «Ақиқат» ұлттық қоғамдық-саяси журналы. − Алматы. − 2012. −№2. −18–22б.
4. Е.Т. Сейлеханов Развитие политической системы Республики Казахстан в годы независимости //Опыт политической и экономической трансформации: казахстанская модель. Материалы «круглого стола» (г.Алматы, 3 апреля 2017 г.) // Отв.ред. Б.К.Султанов. – Алматы: КИСИ при Президенте РК, 2008. – 40, 42б.
5. Бердалиев К.Б. «Қазақстан экономикасының басқару» Алматы, 2015ж.˗ 46,48б.
6. Менеджмент. К. Бердалиев. Алматы 2014ж.˗27,29б.
7. Сәрсеке М. Шекара //Егемен Қазақстан. –2013, 28 мамыр. – 9 б.
8. <http://www.akorda.kz>
9. <http://e-history.kz/kz/contents/view/896>
10. <http://malimetter.kz/kasiporyndardagy-baskaru-stili/>
11. Сәрсенбаева Ж.Ғ. Қазақстан Республикасының билік жүйесін демократияландыру саясаты: с.ғ.к. ... автореф. – Алматы, 2007. – 11 б.
12. Нысанбаев Ә.Н. Қазақстан. Демократия. Рухани жаңару: Казахстан. Демократия. Духовное обновление. –Алматы: Қазақ энциклопедиясы, 1999. – 419 б.
13. Локк Дж. Басқару туралы екі трактаты // ауд. М.Ө.Иманбаев. – Алматы: Раритет, 2004. –280 б.
14. О.И. Елизарова. Организация производства и менеджмент ,2011. ˗14,16б.
15. И. Молчанов. Основы лидерства, 2004.
16. Қазақстандағы саяси билік: модернизациялану процесіне салыстырмалы талдау. Оқу құралы. – Алматы: 2013. – 194 бет. Библиографиялық тізім – 145 атау.
17. Әмірбеков Ш.А. «Саясат субъектілері – саяси жүйенің элементтері ретінде» // Саясат. − 2009. №8. – 24 б.
18. «Президент және қазіргі заманғы жастар – қазақстандық жолдың шекарасы ретінде» тақырыбындағы ғылымипрактикалық конференцияның қатысушыларына арналған құттықтау сөз. // Материалы университетской научно-практической конференции «Президент и современная молодежь – как грань казахстанского пути». – Караганда, 2008.–2 б.
19. Жакенова Б.Қ. Менджмент негiздерi: Оқулық / Жакенова Б.Қ., Тәмпiшева Қ. Б., Мақсатова Л. М.– Астана: фолиант, 2010. - 260 бет.

Құрастырған: Абулканова А.