**3 лекция. Әлем тарихындағы басқарудың ең үздік стратегиялары**

Әр елде менеджерге түрліше анықтама береді. Мәселен, американдықтардың түсінігінше, мұндай адамдардың міндетіне өзіне бағынатын белгілі бір қызметкерлердің нақтылы жұмыстарын ұйымдастыру жатады.

Еуропалықтардың түсінігінше –менеджер қазіргі тәсілдерді басшылыққа ала отырып, нақты жұмысты ұйымдастыратын адамдар.

«Менеджер –бұл жауынгер, оның үрейленуге және қателесуге қақысы жоқ, өзінің жеке мүддесін фирма мүддесіне бағындыра білуге, өзінің жанұясы –фирманың гүлденуі үшін күресуге әзір болуы тиіс». Жапониядағы менеджерлер мектебінің негізі жапон корпорацияларының болашық басшыларды даярлайтын арнайы оқу орындарының жүздеген тыңдаушылары осы өсиетті күн сайын қайталайды. Сонымен қатар, жапон менеджерлерінің басты ұрандарының бірі – бизнесте ұсақ-түйек жоқ. Олардың машиналарының ақ ақ шілтерімен перделенуі – ұсақ-түйек болып көрінгенімен, мұның өзі жақсы көрік береді. Жапондықтардың үнемі жымиып жүруінде де көп мән бар...

Екіншісі, алдағыны көре білу қабілеті. Жапондық менеджерлердің болашаққа зер салуы –оларға тән қасиет. Қазіргі кезде Батыс менеджерлері бұл ұстанымды өздеріне басшылыққа алған. Жапондықтар былай дейді: «Болашақтағы істі ұйымдастыра білу фирма қызметінің табысты болуының кепілі. Фирма басшысы өз жұмысының алдағы он жылын, жоғары буын басшысы бес жылын, бөлім басшысы үш жылын және бөлімше басшысы кем дегенде бір жылын болжалдай білуі тиіс».

Үшіншісі – өзіне сын көзбен қарау. Басшы өз ісіне сын көзімен қарай білуі тиіс.

Өзіңді өзің көрсетуге тырыспа. Өзіңнің қарамағыңдағыларды да өзіңе қарсы қойма. Жапон менеджерлері осы талапты өздері ұстануы әрі басқа қызметкерлердің оны орындауын қадағалауы тиіс.

Бүкіл әлемге әйгілі «Сони корпорейшн» фирмасының басшысы Акио Маритоның пікірі ерекше көңіл аударарлық. Ол өзінің «Жапонияда жасалған» деген кітабында нағыз басшыға мынадай талаптар қояды:

Біріншіден, әдеттен тыс басқару проблемаларын шеше білу, нелер бір үйлеспейтін талаптарды үйлестіре білу;

Екіншіден, кең ауқымда ойлана білу. Нағыз менеджер нені болсын күні бұрын ойластыра білуі, дәл бүгін мол пайда бермегенмен болашақ үшін күрделі қаржы бөлуден тайсалмауы тиіс;

Үшіншіден, адамдармен қоян-қолтық жұмыс істей білуі тиіс. Менеджер мынаны есте сақтауы керек: кімнің де болсын шығармашылық қабілеті бар, оның міндеті – «барлық жұмыскерлер өз ақыл-ойын жұмсай білуі үшін» осы қабілеттерді аша білу. /Ахметов/

Cондай-ақ менеджер табиғатына Дракер сипаттама береді. Оның пікірінше, менеджер арнайы екі міндетті атқарады және де бұл міндеттер іскер кәсіпорын жұмыскерлерінің ешқайсысында жоқ.

Оның біріншісі – қолда бар ресурстардан «нағыз тұтас» өндірістік бірлік құру. Бұл жағынан алғанда менеджер оркестр дирижеріне ұқсас. Алайда дирижердің қолында композитор жазған партитура болады да, ол оны тек түсіндіріп берумен шектелетін болса, «менеджер –әрі композитор, әрі дирижерлік міндетті атқарады»./2/.

«Өнірістік бірлікті» құру міндетін шешу үшін менеджерге бүкіл әлсіз буындарды жою, барынша дамытуды қамтамасыз ету, ұйымдық мәселелердің барлық күшті жақтарын, бірінші кезекте адам ресурстарын пайдалану үшін тырысуына тура келеді. Кәсіпорынның күнделікті іс-әрекеті менеджердің көз алдында әрдайым елестеуі, ал қол жеткен нәтижелер барынша үйлестіріліп отыруы тиіс. Дирижер оркестрді қалай тыңдай білсе, менеджер де әрдайым тыңдай білуі тиіс. Нарықтық жағдайлардың жалпы іс-әрекетін қадағалай білуі тиіс.

Менеджердің екінші міндетіне – кез келген шешімді қабылдап, іс-әрекетке кіріскенде бүгінгі талапты ескерумен қоса, кәсіпорынның болашағы туралы ойланып-толғану жатады. Әрбір менеджерге, - деп атап көрсетеді Дракер, өзінің басқару міндетіне жатпайтын көптеген істерді атқаруына тура келеді. Алайда, барлық менеджерлер үшін олардың қызмет орнына қарамастан, ортақ қызмет міндеті болады.

Менеджер қызметінің мақсаты – өндірістің экономикалық тиімділігін арттыру, прогресшіл техника мен технологияны енгізу, түрлі ресурстарды ұтымды пайдалану есебінен түсімді арттыру және т.б. көздеген мақсаттарға жету болып табылады.