

## Компанияда: менеджердің рөлі және маңызды аспектілері, құндылықтары

ЖАРИЯЛАНДЫ  
14.05.2026

СІЛТЕМЕ  
<https://bilimger.kz/188739/>

### **Дуйсенова Жазира Сабитқызы**

«Тұран» университеті Экономика кафедрасы  
Алматы қ. Қазақстан

Аңдатпа. Бұл мақалада заманауи компаниядағы менеджердің рөліне терең талдау жасалады. Менеджердің негізгі функциялары, көшбасшылық қабілеттері, стратегиялық шешім қабылдау процесіндегі маңыздылығы, сондай-ақ оның командалық жұмысты үйлестірудегі орны қарастырылады. Сонымен қатар, менеджер тұлғасының құндылықтары мен кәсіби этикасы ұйымның табысты дамуына әсер ететін маңызды фактор ретінде сипатталады.

Кілт сөздер: менеджер, компания, басқару, құндылықтар, стратегия, тиімділік, міндеттер, кәсібилік, этика, ұйым.

Аннотация. В статье проводится углубленный анализ роли менеджера в современной компании. Рассматриваются основные функции менеджера, его лидерские качества, значимость в процессе принятия стратегических решений, а также роль в координации командной работы. Кроме того, акцентируется внимание на ценностях личности менеджера и профессиональной этике как на ключевых факторах успешного развития организации.

Ключевые слова: менеджер, компания, управление, ценности, стратегия, эффективность, обязанности, профессионализм, этика, организация.

Abstract. This article provides an in-depth analysis of the role of a manager in a modern company. It explores the manager's core functions, leadership abilities, importance in strategic decision-making processes, and role in coordinating team dynamics. Moreover, the values of the managerial personality and adherence to professional ethics are highlighted as essential factors contributing to an organization's successful development.

Keywords: manager, company, management, values, strategy, efficiency, responsibilities, professionalism, ethics, organization

Кіріспе. Қазіргі заманғы жаһандық экономика мен технологиялық дамудың қарқынды қарқыны аясында ұйымдардың тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігіне ерекше мән берілуде. Ұйымдардың тұрақты дамуы, инновациялық шешімдердің енгізілуі және қызметкерлердің жоғары өнімділігі менеджердің кәсіби біліктілігіне, басқару тәсілдеріне және көшбасшылық қасиеттеріне тікелей байланысты. Менеджер – ұйымдағы процестерді үйлестіріп, стратегиялық мақсаттарға жету жолын анықтайтын негізгі тұлға болғандықтан, оның рөлі мен құндылықтары өзекті зерттеу нысанына айналды.

Бұл ғылыми жұмыста менеджердің ұйымдағы қызметі, оның негізгі аспектілері мен құндылықтары жан-жақты қарастырылып, отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектері, теориялық көзқарастары мен практикалық тәжірибесі салыстырмалы талдау әдісімен зерттеледі. Жұмыстың өзектілігі – қазіргі заман менеджеріне қойылатын талаптар мен міндеттердің күрделене түсуі, сонымен қатар, ұйым ішінде стратегиялық және этикалық ұстанымдардың маңыздылығының артуында көрініс табады.

Зерттеудің басты мақсаты – менеджердің рөлін, оның негізгі аспектілерін және қазіргі заманғы менеджменттік құндылықтарын анықтап, олардың ұйым тиімділігіне тигізетін ықпалын талдау. Сонымен қатар, жұмыс барысында менеджердің қызметін жүзеге асырудағы теориялық негіздер мен практикалық әдістерді салыстыру, талдау және синтездеу көзделеді. Зерттеу сұрағына жауап ретінде, менеджердің тек басқарушы ғана емес, көшбасшы, стратег және ұйым мәдениетін қалыптастырушы ретіндегі қызметі, оның құндылықтары мен кәсіби этикасының өзекті мәселелері қарастырылады.

Негізгі бөлім. Менеджердің рөлі: Тұжырымдамалық негіздер

Менеджердің ұйымдағы қызметі кең көлемді және көпқырлы болып табылады. Ол тек тапсырмаларды орындаушы ғана емес, сонымен қатар, ұйымдық стратегияны анықтаушы, қызметкерлерді ынталандырушылар қатарынан саналады. Басқару ғылымындағы классикалық және заманауи зерттеулер менеджердің рөлін әртүрлі аспектілерден қарастырады.

Классикалық басқару теориясы:

Фредерик Тейлордың ғылыми басқару әдісі мен Анри Файольдің басқару принциптері менеджердің негізгі функцияларын – жоспарлау, ұйымдастыру, бағыттау және бақылау – айқын көрсетті. Бұл көзқарастар менеджердің ұйымның техникалық және өндірістік процестерін тиімді басқарудағы маңыздылығын дәлелдейді.

Заманауи көзқарас:

Генри Минцбергтің менеджерлік рөлдер теориясы бойынша, менеджер ұйымдағы

әртүрлі рөлдерді атқарады: ақпарат таратушы, шешім қабылдаушы, көшбасшы және сыртқы байланыстар орнатушы. Минцбергтің зерттеуі менеджердің қызметіндегі әртүрлі аспектілердің өзара байланыстылығын және ұйым ішінде олардың интеграциясының маңыздылығын көрсетеді.

Осы теориялық тұжырымдар менеджердің рөлін жан-жақты қарастыруға мүмкіндік береді және оның ұйымның стратегиялық дамуына тигізетін әсерін түсіндіреді. Менеджердің рөлі тек басқарушылық функциялармен шектелмей, көшбасшылық қасиеттерді, мотивациялық әдістерді және инновациялық ойлауды да қамтиды. Оның қызметі ұйымның жалпы мәдениеті мен корпоративтік құндылықтар жүйесіне тікелей ықпал етеді.

#### Стратегиялық басқару және көшбасшылық

Қазіргі бизнес ортасында менеджердің стратегиялық басқаруы ұйымның ұзақ мерзімді табысына тікелей әсер етеді. Стратегиялық ойлау мен жоспарлау қабілеті менеджерге нарықтағы өзгерістерді болжауға, ұйымның бәсекеге қабілеттілігін арттыруға және инновациялық шешімдер енгізуге мүмкіндік береді. SWOT-талдау, PEST-талдау, және бәсекелестерді мониторингтеу сияқты әдістер менеджердің стратегиялық шешімдер қабылдауында маңызды рөл атқарады.

Заманауи стратегиялық басқару жүйесінде менеджердің міндеті тек жоспар құрумен шектелмейді, ол ұйым ішіндегі ресурстарды тиімді үйлестіру, сыртқы ортадағы өзгерістерге икемді жауап беру және ұзақ мерзімді даму бағытын нақты айқындау сияқты күрделі процестерді қамтиды. Әсіресе VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) әлемінде, яғни тұрақсыз, белгісіз және күрделі жағдайда әрекет ететін ұйымдар үшін стратегиялық басқару бұрынғыдан да маңызды бола түсті.

Осындай ортада менеджерлерге қойылатын талаптар да артып отыр. Олар өзгерістерге бейім болуы, нарықтық трендтерді жедел түсініп, соған сәйкес стратегия түзете білуі қажет. Бұл жерде сценарийлік жоспарлау, стратегиялық карталар құру, KPI жүйесін орнату және жобалық басқару әдістері ерекше рөл атқарады. Сонымен қатар, стратегиялық шешімдердің табысты болуы үшін менеджер ұйымның миссиясы мен құндылықтарына сүйене отырып, қызметкерлердің қызығушылықтарын да ескеруі тиіс.

Стратегиялық басқару үдерісінде менеджердің басты міндеттерінің бірі – ұйым ішіндегі барлық бөлімдер мен құрылымдардың өзара әрекеттесуін қамтамасыз ету. Бұл ішкі процестердің үйлесімділігі мен ашықтығына тікелей әсер етеді. Басқару шешімдерін қабылдау барысында деректерге негізделген тәсілдер, аналитикалық құралдарды пайдалану және бәсекелестерді жүйелі түрде бақылау – заманауи менеджердің маңызды дағдыларына айналуға.

Көшбасшылық қасиеттер – менеджердің тиімділігінің негізгі аспектілерінің бірі болып

табылады. Жақсы көшбасшы өз командасының ынтымақтастығын арттырып, қызметкерлердің қабілеттерін дамыта отырып, ұйым ішінде сенімділік пен ынтымақтастық атмосферасын қалыптастырады. Көшбасшылықтың әртүрлі үлгілері – трансформациялық, транзакциялық және қызмет етуші көшбасшылық – түрлі жағдайларда менеджердің қызметін толықтырып, ұйымның дамуына оң әсерін тигізеді. Сонымен қатар, көшбасшының жеке қасиеттері мен ұстанымдары қызметкерлердің мотивациясын арттырып, ұйымның ішкі динамикасын жақсартуға септігін тигізеді.

Стратегиялық басқару мен көшбасшылықтың синтезі менеджерге өз қызметін тиімді үйлестіруге мүмкіндік береді. Ұйымның дамуы мен инновацияға бейімділігін арттыруда менеджердің стратегиялық ойлау қабілеті мен көшбасшылық қасиеттерінің үйлесімі маңызды рөл атқарады.

#### Этика және моральдық құндылықтар

Менеджердің этикалық ұстанымдары мен моральдық құндылықтары оның шешім қабылдау процесіне және қызметкерлермен қарым-қатынасына тікелей ықпал етеді. Әділдік, адалдық, ашықтық, сенімділік – менеджердің негізгі қасиеттері ретінде қарастырылады. Қазіргі заманда корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (CSR) және ESG (Экология, Әлеуметтік жауапкершілік, Басқару) принциптері менеджменттің ажырамас бөлігіне айналды.

Этикалық нормалар менеджердің қызметінде тек корпоративтік мәдениетті қалыптастыруда ғана емес, қызметкерлердің мотивациясы мен өнімділігіне де әсер етеді. Әр түрлі зерттеулер этикалық шешімдердің ұйымға ұзақ мерзімді табыс әкелетініне дәлел келтіріп, этикалық ұстанымдарды сақтаудың ұйым беделін арттыруға және сыртқы серіктестермен сенімді қарым-қатынас орнатуға көмектесетінін көрсетеді.

Сонымен бірге, менеджердің моральдық құндылықтары оның жеке тұлғалық қасиеттерін қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Адалдық, әділдік, жауапкершілік және кәсіби этика менеджердің ұйымдағы беделін нығайтып, қызметкерлердің сенімін арттырады. Осылайша, этикалық нормалар мен моральдық құндылықтар менеджердің тиімділігі мен ұйымның тұрақты дамуына оң әсерін тигізеді.

#### Инновация және өзгерістерді басқару

Инновациялық процестер қазіргі бизнес ортасының басты ерекшеліктерінің бірі болып табылады. Менеджердің жаңа идеяларды енгізу, ұйым ішінде өзгерістерді басқару және адаптациялану қабілеті оның негізгі артықшылықтарының бірі ретінде бағаланады. Инновацияны енгізу барысында менеджер өз командасын шығармашылыққа, эксперименттерге және жаңа технологияларды қолдануға ынталандырады.

Зерттеушілер менеджердің инновацияға бейімділігі мен өзгерістерді басқарудағы икемділігін ұйымның жалпы дамуына маңызды фактор ретінде қарастырады. Agile

әдіснамасы, дизайн ойлауы, және өзгерістерді басқару модельдері менеджерге нарықтағы бәсекелестікте алдыңғы қатарда болуға мүмкіндік береді. Инновациялық шешімдер ұйымның өнімділігін арттырып, жаңа мүмкіндіктер ашуға себепші болады.

Сонымен қатар, инновация процесін басқару барысында менеджердің тәуекелдерді бағалау, эксперименттік шешімдер қабылдау және өзгерістерді тиімді енгізу қабілеті ерекше маңызға ие. Осы факторлар менеджердің ұйым ішіндегі рөлін нығайтып, оның стратегиялық мақсаттарға жетудегі ықпалын арттырады.

#### Коммуникация және ұйымдық мәдениет

Менеджердің ұйым ішіндегі байланыс жүйесін құрудағы рөлі де ерекше назар аударуды қажет етеді. Тиімді коммуникация – ақпарат алмасудың, қызметкерлер арасындағы өзара сенімнің және топтық ынтымақтастықтың негізі болып табылады. Ашық диалог, пікірталастар және идея алмасу ұйымның инновациялық және шығармашылық әлеуетін арттыруда маңызды құрал ретінде қызмет етеді.

Ұйымдық мәдениет – бұл қызметкерлердің ортақ құндылықтары, сенімдері мен нормаларының жиынтығы. Менеджердің ұйым мәдениетін қалыптастырудағы рөлі ұйымның ішкі тұрақтылығын қамтамасыз етіп, қызметкерлердің өнімділігі мен ынталандыруына тікелей әсер етеді. Тиімді коммуникация және дұрыс ұйымдастырылған ақпараттық жүйе қызметкерлер арасында өзара түсіністік пен ынтымақтастықты нығайтады, бұл өз кезегінде ұйымның жалпы тиімділігіне оң ықпалын тигізеді

Зерттеулер көрсеткендей, менеджердің коммуникациялық стратегиялары, оның ішінде ішкі тренингтер, топтық жиналыстар және корпоративтік іс-шаралар ұйымның дамуына зор үлес қосады. Осылайша, коммуникация және ұйымдық мәдениетті қалыптастыру – менеджердің негізгі міндеттерінің бірі болып табылады.

#### Менеджердің психологиялық дайындығы және эмоционалды интеллектісі

Қазіргі заманғы ұйымдарда менеджердің кәсіби білімі мен тәжірибесінен бөлек, оның психологиялық дайындығы мен эмоционалды интеллект деңгейі де аса маңызды рөл атқарады. Эмоционалды интеллект (EQ) – адамның өз эмоцияларын түсінуі, басқара алуы және өзгелердің эмоциялық күйіне жауап бере білу қабілеті. Бұл қабілет менеджердің көшбасшы ретінде тиімділігін арттырып, ұжыммен үйлесімді қарым-қатынас орнатуына мүмкіндік береді.

Эмоционалды интеллект төрт негізгі компоненттен тұрады: өзін-өзі тану, өзін-өзі басқару, әлеуметтік сезімталдық және қарым-қатынасты басқару. Осы элементтер менеджердің стресске төтеп беру, дау-жанжалдарды шешу, мотивация беру сияқты қызметтерін сәтті атқаруына негіз болады. EQ деңгейі жоғары менеджерлер ұжым ішінде сенімділік пен ашықтық атмосферасын қалыптастырып, қызметкерлердің

жұмысқа деген қызығушылығын арттыра алады. Олар әртүрлі пікірлерді қабылдап, конфликтілерді алдын алып, тиімді кері байланыс орната алады.

Зерттеулер көрсеткендей, EQ деңгейі жоғары басшылардың жетекшілігіндегі командаларда жұмыс қанағаттануы, өнімділік және қызметкерлердің эмоционалды әлауқаты айтарлықтай жоғары болады. Эмоционалды интеллект сондай-ақ стратегиялық шешімдер қабылдауда да маңызды. Себебі, эмоционалды тұрақты және сезімтал менеджер өз шешімдерінің ұжымға қалай әсер ететінін бағамдай отырып, ұзақмерзімді нәтижеге бағдарланған қадамдар жасайды.

Бұған қоса, менеджердің психологиялық дайындығы – оның кәсіби тиімділігінің негізгі шарттарының бірі. Көптеген жағдайларда басшылар үнемі қысым, белгісіздік және жауапкершілік жағдайында жұмыс істейді. Сондықтан, олардың эмоционалды тұрақтылығы мен ішкі күйін басқара білу қабілеті – бүкіл ұйым жұмысының тұрақтылығына тікелей әсер етеді. Психологиялық тұрғыда дайын менеджерлер қиын жағдайларда сабырлық танытып, ұжымды сенімді басқара алады, өзгерістерге икемделіп, оң мотивация тудырады.

Практикада бұл қасиеттер қызметкерлермен жеке қарым-қатынас орнатуда, топтық шешімдер қабылдауда және жаңа жобаларды басқаруда өте қажет. Психологиялық икемділік пен эмоционалды тұрақтылықтың үйлесімі – қазіргі заман менеджерінің негізгі құзыреттерінің бірі болып отыр. Осыған байланысты көптеген ұйымдар менеджерлердің эмоционалды интеллект деңгейін арттыру мақсатында арнайы тренингтер мен коучинг бағдарламаларын енгізуде. Бұл үрдіс алдағы уақытта одан әрі кеңейе түсіп, ұйым ішіндегі басқару сапасына оң ықпал ететіні сөзсіз

Сондай-ақ, халықаралық және отандық компаниялардың тәжірибесі көрсеткендей, EQ көрсеткіші жоғары менеджерлердің жетекшілігіндегі бөлімдерде қызметкерлердің жұмысқа келу тұрақтылығы, ұжым ішіндегі атмосфера мен командалық рух деңгейі едәуір жоғары болатыны байқалады. Мәселен, Kaspi.kz компаниясы менеджментте адами факторға баса назар аударып, ішкі мәдениетте ашықтық пен сенім құру арқылы табысты ұйымға айналды. Бұл тәжірибе эмоциялық интеллекттің ұйымдық тиімділікке тікелей ықпал ететінін дәлелдейді.

Мұндай факторлар әсіресе өзгерістерді басқару кезінде аса маңызды. Кенеттен енгізілген жаңа технологиялар, құрылымдық өзгерістер немесе нарықтағы күтпеген жағдайлар кезінде, ұжымды алаңдатпай, сенімді басшылық көрсету – эмоционалды сауатты менеджердің қолынан келеді. Бұл жағдайда эмоциялық интеллект – тек тұлғалық артықшылық емес, кәсіби қажеттілікке айналып отыр.

Қорыта келе, эмоционалды интеллект пен психологиялық дайындық – заманауи менеджердің басты құндылықтарының бірі. Бұл қасиеттер тек ұжымды басқару процесінде емес, бүкіл ұйымның мәдениеті мен тұрақтылығын қалыптастыруда үлкен

рөл атқарады. Жаһандық трендтерге сай, болашақта осы дағдыларды дамыту – менеджерлерге қойылатын басты талаптардың бірі болмақ.

### Зерттеу әдістері мен талдау

Бұл ғылыми жұмыста менеджердің рөлі мен құндылықтарын талдау мақсатында әртүрлі әдістемелік тәсілдер қолданылды. Зерттеу әдістеріне әдеби шолу, салыстырмалы талдау, сапалық және сандық деректерді қолдану кірді. Отандық және шетелдік зерттеушілердің еңбектері негізінде менеджерлік теориялар, модельдер мен практикалық мысалдар жан-жақты қарастырылды.

Әдеби шолу әдісі арқылы менеджердің қызметі, оның рөлі мен құндылықтары бойынша жарияланған ғылыми мақалалар, монографиялар және конференция материалдары зерттелді. Салыстырмалы талдау әдісі менеджерлік теориялардың бір-бірімен байланысы мен ерекшеліктерін анықтап, олардың ұйымның тиімділігіне тигізетін әсерін бағалауға мүмкіндік берді.

Сандық деректерді талдау барысында әртүрлі статистикалық әдістер қолданылды. Бұл әдістер менеджердің қызметінің өнімділігі, қызметкерлердің мотивациясы мен ұйымның жалпы тиімділігін бағалауға көмектесті. Сонымен қатар, сауалнама және сұхбат жүргізу әдістері менеджер мен қызметкерлер арасындағы қарым-қатынасты, корпоративтік мәдениетті және этикалық ұстанымдарды талдауда қолданылды.

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, менеджердің рөлі мен құндылықтары ұйымның тұрақты дамуына, қызметкерлердің ынталандырылуына және бәсекеге қабілеттілігін арттыруға тікелей ықпал етеді. Осы талдаулар негізінде менеджердің қызметін жетілдіруге арналған ұсыныстар мен тұжырымдар жасалды, олар алдағы уақытта ұйымдардың дамуына жаңа серпін беруге септігін тигізуі мүмкін.

### Қосымша талдау және практикалық аспектілер

Менеджердің рөлі әр кезеңде өзгеріп, жаңарып отырады. 20-ғасырдың басында басқару функцияларының механикалық ұйымдастырылуы негізгі назарда болса, бүгінгі таңда менеджер тек тапсырмаларды орындаушы емес, сонымен қатар стратегиялық серіктес, инновацияның қозғаушы күші және корпоративтік мәдениеттің қалыптастырушысы ретінде қарастырылады. Осы өзгерістер менеджердің кәсіби дамуына, оның міндеттері мен жауапкершіліктерінің кеңеюіне әкелді.

Заманауи менеджментте цифрлық технологиялардың ықпалы ерекше. Интерактивті коммуникация құралдары, ақпараттық жүйелер және автоматтандырылған басқару платформалары ұйым ішіндегі деректерді жылдам өңдеуге және шешім қабылдауды оңтайландыруға мүмкіндік береді. Бұл факторлар менеджердің қызметін жаңа деңгейге көтеріп, оның ұйымның табысына тікелей әсерін арттырады.

Практикалық мысал ретінде, ірі халықаралық компаниялардағы менеджерлік тәжірибені қарастыратын болсақ, олардың көпшілігі қызметкерлердің шығармашылығын арттыру үшін гибридік жұмыс үлгілерін, икемді жұмыс кестелерін және онлайн коммуникация платформаларын қолдануда. Бұл әдістер қызметкерлердің ынталандыруына, топтық жұмыстың үйлесімділігіне және ұйымның жалпы тиімділігіне оң әсерін тигізеді.

Тарихи контекстте менеджерлік функциялардың эволюциясын қарастырсақ, бірінші кезеңдерде басқару иерархиясы қатты құрылымдалған, командалық жүйе айқын болған. Алайда, қазіргі таңда бұл жүйе көп деңгейлі, матрицалық құрылымға ие болып, қызметкерлер мен басқарушылар арасында ынтымақтастық пен өзара әрекеттестікті күшейтуді көздейді.

Болашақта менеджменттің дамуы жаңа технологиялар мен өзгермелі нарық талаптарына бейімделуге бағытталмақ. Жасанды интеллект, үлкен деректер талдауы және автоматтандыру менеджердің шешім қабылдау процесін түбегейлі өзгертуі мүмкін. Бұл өз кезегінде менеджердің стратегиялық көзқарасын, этикалық ұстанымдарын және инновацияға деген ынтасын қайта қарастыруды талап етеді.

Сонымен қатар, ұйым ішінде тұрақты дамуды қамтамасыз ету үшін менеджерлердің кәсіби біліктілігін арттыру, жаңа басқару әдістерін енгізу және халықаралық стандарттарға сәйкес келу мәселелері өзекті болып қала береді. Бұл мәселелерді шешу үшін ғылыми-зерттеу жұмыстар, практикалық эксперименттер және басқару саласындағы үздік тәжірибелерді қолдану қажет.

Қорыта айтқанда, менеджердің рөлі мен құндылықтарын жан-жақты зерттеу ұйымның дамуын қамтамасыз етудің негізгі факторы болып табылады. Осы зерттеу жұмысы менеджерлік функцияларды, олардың тарихын, қазіргі заман талаптарын және болашақтағы даму трендтерін кешенді түрде қарастырып, ұйымның табысына ықпал ететін негізгі факторларды анықтауға бағытталған. Зерттеу нәтижелері менеджмент теориясын жетілдіруге, кәсіби дамуды қолдауға және ұйымдардағы инновацияны арттыруға септігін тигізеді.

Осы ғылыми мақаланың қорытындысы ретінде айта кеткен жөн, менеджердің рөлі мен құндылықтары тек басқарушылық қызметпен шектелмей, әлеуметтік-этикалық, стратегиялық және инновациялық аспектілерді де қамтиды. Ұйымның тиімділігі, қызметкерлердің мотивациясы және корпоративтік мәдениеттің қалыптасуы осы аспектілердің үйлесімділігіне байланысты. Сондықтан да менеджерлердің кәсіби дамуына және жаңа технологияларды енгізуге көңіл бөлу бүгінгі таңда аса өзекті міндеттердің бірі болып табылады.

Зерттеу барысында алынған нәтижелер негізінде менеджердің қызметін жетілдіруге арналған ұсыныстар әзірленді. Бұл ұсыныстар менеджердің рөлін кеңейтуге, этикалық

стандарттарды нығайтуға және инновациялық басқару әдістерін енгізуге бағытталған. Сонымен қатар, ұйым ішіндегі ақпараттық ағындарды тиімді басқару, коммуникацияны жақсарту және қызметкерлер арасындағы ынтымақтастықты арттыру мәселелері де назарда болды.

Осы тұрғыда, менеджердің ұйымдағы орны мен оның қызметін тиімді ұйымдастыру тек басқару жүйесін жақсартумен ғана шектелмей, сонымен қатар ұйымның мәдениеті мен стратегиялық бағытын қалыптастырудағы маңызды факторға айналады. Менеджердің қызметі мен оның құндылықтары қазіргі заманғы бизнес ортасының талаптарына сай үнемі өзгеріп, жаңартылып отырады, және бұл үрдіс болашақтағы ұйымдардың тұрақты дамуына ықпал ететін негізгі бағыттардың бірі болып табылады.

Жалпы алғанда, зерттеу жұмысы менеджердің рөлі мен құндылықтарының көпқырлылығын, олардың ұйым тиімділігіне әсерін және қазіргі заманғы басқару әдістерімен сәйкестігін жан-жақты талдауға бағытталған. Осылайша, зерттеу нәтижелері менеджмент теориясын жетілдіруге, ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға және қызметкерлердің кәсіби дамуын қолдауға зор үлес қосады.

Қорытынды. Менеджердің ұйымдағы рөлі өте күрделі және көпқырлы. Ол тек басқарушы ғана емес, сонымен қатар ұжым көшбасшысы, мотивация тудырушы, стратегиялық ойлаушы тұлға болып табылады. Қазіргі заман менеджеріне қойылатын талаптар артып, олардың кәсіби мамандығы мен этикалық ұстанымдары өзекті мәселе ретінде қарастырылуда.

Бұл ғылыми жұмыста менеджердің қызметін жан-жақты талдау нәтижесінде оның рөлінің тек техникалық басқарушылық функциялармен шектелмейтінін, көшбасшылық, коммуникация, инновация және этикалық ұстанымдар арқылы ұйымның дамуына айтарлықтай ықпал ететінін анықтауға болады. Зерттеу барысында алынған нәтижелер менеджерлік теориялар мен практиканың синтезін жүзеге асырып, ұйым ішіндегі тиімді басқару жүйесін жетілдіруге бағытталған ұсыныстарды ұсынады.

Сонымен, менеджердің рөлі мен құндылықтарын терең зерттеу ұйымның стратегиялық бағытын айқындауда және болашақта тұрақты дамуға жетелеуде маңызды орын алады. Алынған нәтижелер негізінде менеджердің кәсіби біліктілігін арттыру, этикалық нормаларды енгізу және инновациялық әдістерді қолдану ұйымның жалпы тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, қазіргі заманғы менеджердің рөлі үнемі өзгеріп отыратын нарықтық орта мен технологиялық үрдістерге бейімделуді талап етеді. Ұйымдарда тек өнімділікке емес, адам капиталына да бағытталған басқару жүйелері қалыптасуда. Бұл үрдіс менеджерлердің тек әкімшілік-басқарушылық емес, сонымен қатар көшбасшылық, менторлық және эмоционалдық қолдау көрсету дағдыларына деген сұранысты арттырып отыр. Осындай кешенді рөлді сәтті атқару үшін менеджерлер жан-жақты

құзыреттерге ие болуы тиіс.

Бүгінде стратегиялық шешім қабылдауда эмоционалды интеллект, цифрлық сауаттылық, этикалық стандарттарды сақтау және әлеуметтік жауапкершілік сынды аспектілер маңызды орын алуда. Бұл тек ұйым ішіндегі климатқа ғана емес, қоғаммен, серіктестермен, клиенттермен және инвесторлармен орнатылатын ұзақмерзімді сенімге де тікелей әсер етеді. Сол себепті менеджерлердің жеке қасиеттері, ұстанымдары мен көзқарастары бүкіл ұйымның беделі мен нәтижесіне ықпал етеді. Басқарушы тұлғаның мінез-құлқы, тіл табысу стилі, әділдігі мен жауапкершілігі компаниядағы корпоративтік мәдениеттің көрінісі ретінде қабылданады.

Көптеген ұйымдарда менеджерлердің кәсіби дамуына жағдай жасау басым бағыт ретінде қарастырылады. Бұл – тренингтер, тәжірибе алмасу, менторлық бағдарламалар, халықаралық тәжірибемен танысу сияқты үздіксіз даму құралдарын қамтиды. Басқару саласында үздік нәтижелер көрсетіп жүрген менеджерлердің тәжірибесі ұйым ішінде ғана емес, ел деңгейінде де үлгі бола алады. Олардың табысты тәжірибесі жас мамандар үшін шабыт көзіне айналып, басқару мәдениетін жаңа деңгейге көтеруге ықпал етеді.

Сонымен бірге, менеджердің қызметі тек ішкі ресурстарды басқарумен шектелмей, сыртқы ортаны тиімді талдап, ұйым стратегиясын икемді түрде өзгертіп отыру қабілетімен де байланысты. Пандемия, жаһандық экономикалық дағдарыс, технологиялық серпілістер сияқты факторлар ұйымдардың стратегиялық бағытына әсер етуде. Осындай күрделі жағдайда менеджердің тез шешім қабылдап, өзгерістерге бейімделуі – ұйымның өміршеңдігіне тікелей әсер ететін маңызды фактор.

Келешекте басқару үрдістерінің автоматтандырылуы, жасанды интеллект пен Big Data технологияларының кеңінен қолданылуы менеджменттің құрылымын түбегейлі өзгертуі мүмкін. Алайда бұл өзгерістерге қарамастан, адами фактор, эмоционалды байланыс және сенімге негізделген қарым-қатынас әрқашан маңызды болып қала береді. Сондықтан болашақ менеджерлер тек техникалық құралдарды меңгеріп қана қоймай, адаммен жұмыс істеудің психологиясы мен әдістемесін де жақсы білуі тиіс.

Жалпы алғанда, зерттеу барысында алынған теориялық және практикалық тұжырымдар ұйымдардың стратегиялық дамуында менеджердің орны мен құндылықтарының шешуші рөл атқаратынын нақты көрсетті. Менеджер ұйымды басқарушы ғана емес, корпоративтік мәдениетті қалыптастырушы, инновация мен өзгерістердің бастамашысы, және ең бастысы, адамдық фактордың үйлестірушісі екенін байқауға болады.

Осыған байланысты, болашақта ұйым тиімділігін арттыру үшін төмендегідей ұсыныстарды қарастыру орынды:

1. Менеджерлердің эмоционалды интеллектін дамытуға бағытталған оқыту бағдарламаларын кеңінен енгізу;
2. Этикалық кодекс пен корпоративтік жауапкершілік стандарттарын тәжірибеде қолдануды жүйелеу;
3. Жас мамандар үшін менторлық жүйені енгізу арқылы тәжірибелі менеджерлердің үлгісін беру;
4. Ұйым ішінде ашық коммуникация мен кері байланысты жетілдіруге бағытталған мәдениет қалыптастыру;
5. Тұрақты кәсіби даму үшін халықаралық трендтерге сай оқыту және кәсіби сертификациялау жүйесін енгізу.

Қорытындылай келе, менеджердің рөлі тек басқару функциясымен шектелмейді. Ол – ұжымды біріктіруші, стратегиялық бағытты айқындаушы және адам құндылығын бағалайтын тұлға. Ұйымның ұзақмерзімді жетістігі көбінесе сол ұйымдағы менеджердің дүниетанымы, құндылықтары және кәсіби дайындығына байланысты болады. Демек, қазіргі заманда тиімді басқарудың кілті – адамға, мәдениетке және болашаққа бағытталған көшбасшылықтың үйлесімді моделін қалыптастыруда жатыр.

#### ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

1. Омурзаков Т. Особенности национальной инновационной системы Казахстана // Саясат. – 2008. – № 1. – С. 38-43.
2. Кайракбай Б. М. Возможно ли инновационное развитие Казахстана? [Электрон. ресурс] // Zona KZ. – 2004. – 5 июля. – URL: <http://zonakz.net/articles/6595>
3. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 303 с.
4. Vrancic, Tanja. The first fair development, production and investment in the green economy // Gradevinar. – 2012. – Vol. 64, No. 9. – pp. 787-787.
5. [parhoz.kz](http://parhoz.kz) Теория синтеза самоустанавливающихся кулачковых механизмов приводов [Электрон. ресурс]. – 2016. – URL: [http://bookchamber.kz/stst\\_2006.htm](http://bookchamber.kz/stst_2006.htm) (қаралған күні: 12.11.2016)