

БӨЛІМ: ПСИХОЛОГИЯ

Қытайдағы басқару менеджментінің амал-тәсілдері

ЖАРИЯЛАНДЫ
26.11.2022СІЛТЕМЕ
<https://bilimger.kz/126988/>

Басқару менеджменті үлкен әрі ауқымды сала. Бұл саланың дамуы да әр елде өзгеше және сол елдің мәдениетіне ыңғайластырып жасалынады. Басқару менеджментінің Қытай елінде даму ерекшелігі де әрқалай болып келеді. Айталық, жуық арада Шэньчжэньдегі ірі көзілдірік өндіруші компанияның әкімшілік бөлімі жұмыс уақытында дәретханалар жабылуы керек деген ұсыныс жасады. Осыған байланысты компанияның атқарушы директорынан түсініктеме алғанда, бұған дейін компания қызметкерлерінің өте пассивті, жұмысқа жауапкершілік танытпай, жұмыс уақытында ережені бұзатын әрекет жасағандарын түсіндірді. Олардың пайымдауына сәйкес, кейбір қызметкерлер жұмыс уақытын тез өткізу мақсатында дәретхананы сылтауратып онда шылым шегу, газет оқу немесе ұялы телефон қарау сынды жұмыстан тыс әрекеттердің жиілеп кетуімен байланыстырып, бұның өндіріс тәртібіне әсер еткенін айтқан. Сондықтан басшылық осы әдісті анықтау үшін жиналып, еңбек процессін көтерумен оны жүзеге асыру барысында осындай қаулы шығарған. Бұл жағдайда компанияның басшысы қызметкерлерді «экономикалық тұлғалар» ретінде қарастырады. «Экономикалық адам немесе тұлға» гипотезасының негізгі көзқарастары: адамдардың көпшілігі табиғатынан жалқау және жұмыстан мүмкіндігінше қашады, адамдардың көпшілігінің амбициясы жоқ және ешқандай жауапкершілікті алғысы келмейді деген идеяға сайып келеді. Сол себепті, осы тұрғыда қызметкерлерді жазалау әдісі оларды ұйымдық мақсаттарға жету үшін жұмыс істеуге мәжбүрлей алады. Қытайда, адамдардың көпшілігі негізгі физиологиялық қажеттіліктер мен қауіпсіздік қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін жұмыс істейді, сондықтан тек ақша мен мәртебе оларды ауыр жұмыс істеуге ынталандырады деген түсінік бар. Кәсіпорын басшылығы еңбек өнімділігін арттыру жолын ғана қарастырып отырса да, бірақ қызметкерлердің ойлары мен сезімдеріне немқұрайлы қарап, қызметкерлерге сенімсіздік танытады. Сондықтан қызметкерлер компания басшылығына қанағаттанбай, еңбек қатынастарында қарама-қайшылықты сезінеді. Алайда, бұл қызметкерлерді қатаң басқаруда олардың жұмысқа деген құлшынысын айтарлықтай ынталандыру мүмкін емескіндігін, тіптен бұл сөзсіз ұйымның тұрақтылығы мен дамуына кері әсерін тигізетіндігін байқаймыз. Ұсынылған тәжірибе, жақын арада Қытай Халық Республикасында орын алған арнайы бір мекеменің іс-

тәжірибесінен өткен жағдай. Қытай халқы жұмыстың нәтижелі болуы мен қатар кәсіпкерлердің жұмыс процесіндегі біліктілігін арттыру үшін қолданатын амал-тәсілдерінің бірі. Мұндай басқаруда қолданатын тәсілдер кейбір елдерге сыни көзқарас қалдыруы мүмкін, алайда басшылықтың кәсіпкерлерді жазалау мен жұмыс барысында олардың тек қана қаражат табу үшін емес, арнайы мекеменің бір бөлшегі ретінде оның дамуына атсалысу үшін сапалы жұмыс күшін орнатумен байланысады. Осы саланы зерттеу барысында біз Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университетіндегі «философия және политология» факультетінің маманы Садыкова Назира Маргушовнамен «басқару психология» пәнін талдау барысында осы саланың аспектілерімен таныса келе түсіндік. Мұндай тәжірибелер бізді тек белгілі бір ұйымның ғана емес, кез-келген мемлекеттеің басқару менеджментінің ерекшелігімен танысуға мүмкіндік берді. Жоғарыда көрсетілген Шэньчжэньдегі мекемедегі басқарудың ерекшелігі айтарлықтай осы салаға деген түсініктің пайда болу арқасында анализ жасауға бірден бір мүмкіндік болды.

Қалиева Гүлден, Пэн Данлинь

Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университеті магистранттары

КМ АА Күәлік нөмірі: **KZ45VPY00102718** — ҚР Мәдениет және Ақпарат министрлігі

© 2026 **Bilimger.kz** Ақпараттық-танымдық білім порталы. Барлық мазмұн авторлық құқықпен қорғалған.