

МАНЛАЙЛАГЧ МЕНЕЖЕРИЙН ИЖИЛ БА ЯЛГААТАЙ ТАЛУУДАД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

Ч.Сэлэнгэ

Монгол Улсын Эрдмийн их сургуулийн докторант, Рояль Олон Улсын их сургуулийн захирал

Товч агуулга: Ирээдүйд удирдах ажил эрхлэх хүн менежментийн шинжлэх ухааныг, тэр дундаа манлайлагч, менежерийн талаар судалж, ур чадварт суралцахгүйгээр байгууллагыг, хүнийг удирдаж, амжилтад хүргэх боломжгүй.

Тиймээс энэхүү арга, ухаанд суралцаж өөрт байгаа сул болон давуу талаа тодорхойлон гаргаж, танин мэдэх нь ирээдүйд учирч болох аливаа асуудлыг шийдвэрлэхэд чухал ач холбогдолтой бөгөөд манлайлагч, менежерийн ижил болон ялгаатай талууд, мөн ямар ур чадваруудыг эзэмших, хэрхэн амжилтад хүрч болох талаар онолын болоод бодит жишээ баримт дээр харуулахыг зорьсон болно.

Түлхүүр үгс: манлайлал, манлайлагч, менежер, ур чадвар, ижил ба ялгаатай тал

Оршил. Менежментийн шинжлэх ухааны талаар судалж, манлайлагч менежерийн талаар танин мэдэх, тэдний гүйцэтгэх үүрэг, эзэмшвэл зохих ур чадварын талаарх арга, ухааныг эзэмших зайлшгүй шаардлагатай билээ.

Байгууллагын амжилтын үр дүн нь манлайлагч, менежерийн мэдлэг, боловсрол, дадлага, туршлага, ур чадвараас ихээхэн шалтгаалдаг тул байгууллагын үйл ажиллагааны гол хүчин зүйл бол удирдлага, түүний дор ажиллаж байгаа ажиллагчид гэж үзэх боломжтой.

Нэг. Манлайллын тухай ойлголт, эрдэмтдийн үзэл баримтлал

Манлайлал бол хувь хүн ба нийгмийн байдал хоорондын харилцан үйлчлэлийн үр дүн бөгөөд зөвхөн урьдчилж тогтоосон шинж чанаруудын үр дүн биш гэж үзсэн.¹

Итгэл үнэмшил, үнэт зүйл, ёс зүй, зан чанар, мэдлэг, чадвараараа

удирдан манлайлж бусдыг зорьсондоо хүрэхэд нь нөлөөлөх процесс юм.

- Үлгэрлэх: Үзэл баримтлал, эрхэм зорилгоо тууштай хамгаалж, бусдад үг хэл үйл хөдлөлөөрөө үлгэрлэж байх;

- Чиглүүлэх: Хүрэх газар, явах замыг зааж өгөх;

- Бусдыг зоригжуулах: Хүмүүст юмыг үнэн сэтгэлээсээ хийж бүтээх боломж, нөхцөлийг нь бүрдүүлж өгөх;

- Нэгтгэх: Харилцан итгэлцлийн уур амьсгалыг бий болгож, хамт олноо нэгэн зүгт хөдөлгөх.

Менежмент бол зөв хийх, манлайлал бол зөвийг хийх ухаан юм. /Петер Дракер/

Күнзийн сургаалд хүн юуны түрүүнд хамтран ажиллагчдынхаа зан ааш, мэдрэмжид нэвтрэн орох нарийн чадварыг эзэмшсэн байхыг илүүд үзсэн бол Гомерийн үеийн Грекчүүд менежер хүн дараах 4 шинж чанарыг өв тэгш эзэмшсэн байх ёстой гэж үзсэн байна.

¹ "Манлайлалтай холбоотой хувь хүний хүчин зүйлүүдийн судалгаа" 1974 он.

“Манлайлал бол алсын харааг бодит байдал болгох чадамж” Варрен Беннис

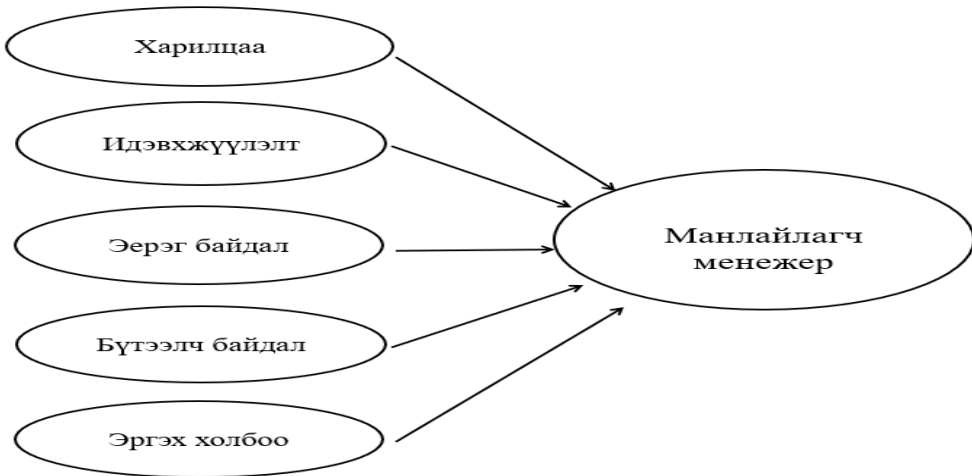
Манлайлагч бол өөрсдийн яриагаа цэгнэж байдаг ба тэдний гаргаж ирсэн онол болон бодит байдлынх нь хооронд ямарч ялгаа байдаггүй.” Варрен Беннис

/Америкийн эрдэмтэн, бизнесийн байгууллагуудын

зөвлөх, зохиолч, манлайллын судалгааны орчин үеийн салбарын анхдагч гэдгээрээ алдартай./

“Манлайлал нь саад тотгорыг давах туулж, ямар ирээдүй байх хэрэгтэйг тодорхойлж, хүмүүсийн алсын хараатай нь нэг эгнээнд байлгаж, түүндээ хүрэхэд нь урам өгдөг.” --John Kotter (Зураг.1)

Зураг 1. Манлайлагч менежерийн ур чадвар



Эх үүсвэр: <https://www.bing.com/images/>

Хоёр.Манлайлагчийн тухай ойлголт

Урьд нь манлайллыг зөвхөн заяагдмал шинжтэй, цөөн тооны шилмэл хүмүүст л хамаатуулж ойлгодог байсан ойлголт орчин үед эрс өөрчлөгдөж нийгэмд илүү өрсөлдөөнтэй, улам тогтворгүй болж буйтай холбогдон манлайлагчдын хэрэгцээ улам бүр өссөөр байна.

Манлайллын ур чадварт суралцах, эзэмших нь хүн бүрд нээлттэй, боломжтой бөгөөд гагцхүү өөрийн зорилгодоо тууштай, суралцагч, шинийг эрэлхийлэгч, зөв хандлагатай байвал жинхэнэ манлайлагч болж чадна гэж үзэж байна.

Байгууллагын соёлыг бий болгох, амжилтад хүрэхэд манлайлал чухал ач холбогдолтой тул зөвхөн удирдлагын түвшинд бус байгууллагын бүх түвшинд манлайллыг хөгжүүлэн манлайлагчдын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулахад албан бус харилцаа бүхий сүлжээ ашиглах нь ихээхэн үр дүнтэй.

Ингэснээр хэн нэгэн хүн бусдадаа сайн дураар тусламж дэмжлэг үзүүлэх нийгмийн нөлөөний үйл явцыг манлайлал гэж тодорхойлж болох бөгөөд манлайлал, манлайлагчийг хэмжих үндсэн хэмжүүр нь “Нөлөөлөл” болох нь тодорхой байна.

Манлайлагч уулын оргилд хэзээ ч ганцаараа зогсдоггүй, уулын оргилд

гарсныхаа дараа бусдыг тэр оргилд гарахыг урин дуудаж, түүнд хүрэхэд нь тусалж, урамшуулж байдаг.

Манлайлагч бол зорилгоо гүйцээхийн тулд бүлэг хүмүүст нөлөөлдөг хүн юм.

Тэд хэрхэн бусдыг хөдөлгөхөө мэддэг бөгөөд энэ нь тэдний бусдыг чиглүүлэх үедээ гүйцэтгэдэг гол үүрэг нь юм.

Манлайлагч гэдэг нь хэн нэгнийг өсгөх болон хүмүүсийг илүү таатай нөхцөлд хүрэхэд нь нэгтгэдэг хүн.

Манлайлагч хүмүүсийг нэн тэргүүнд тавьж, алсын харааг бодит болгохын тулд ажилладаг.

Гурав. Менежер, Манлайлагч менежер хоёрын ижил тал

Менежер манлайлагчийн үүрэг гүйцэтгэснээр нийт ажиллагчдыг зорилгоо хэрэгжүүлэхэд уриалан дуудаж байгаа юм. Манлайллаа амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд менежер өөрийн хүлээсэн үүрэг, хариуцлага, хувийн зан чанар, харилцааны соёл, мэдлэг боловсрол, арга барил, ёс зүйн олон шаардлагыг хангасан байх учиртай.

Байгууллагын дээд түвшнээс доод түвшин хүртэл, өөрөөр хэлбэл удирдлагаас ажиллагчид хүртэл хамгийн үр ашигтай холбоог зөвхөн менежерийн оролцоотойгоор бий болгоно.

Менежер нь мэдээллийг хүлээн авах, боловсруулах, түгээх үүргийг гүйцэтгэнэ. Байгууллагын үйл ажиллагааг амжилттай удирдаж, асуудлыг оновчтой шийдэхийн тулд гадаад, дотоод орчноос маш их хэмжээний мэдээллийг хүлээн авдаг. Менежер нь мэдээллийг хүлээн аваад үйл ажиллагаандаа шууд тусгах үйл явцыг хязгаарлаж болдоггүй гэж үзсэн.¹

Манлайлагч, менежер нь бие биенээ нөхөх шинж чанартай бөгөөд өөр өөрийн үйл ажиллагаа нөлөөлөл нь өөр боловч хоёулаа байгууллагын

амжилтын үндэс болж байдгаар ижил юм. Менежер хүн аливаа зүйлийг зөв хийдэг бол манлайлагчид зөв зүйлс хийхэд бусдыг уриалдаг.

Дөрөв. Менежер, Манлайлагч менежер хоёрын ялгаатай тал

Менежер хүн байгууллагад эмх цэгцтэй байдлыг тогтоож, байгууллагын зорилгод хүрэхэд шаардагдах үйл ажиллагааг тууштай зохион явуулж, ашигт ажиллагааг бүрдүүлэх зэргийг хийдэг бол манлайлагч хүн бол ердөө байгууллагад хэрэгтэй өөрчлөлтүүдийг л байлдан дагуулдаг байна.

Манлайлагч, менежер хоёр хэлбэр талаараа төстэй ч агуулга талаараа ялгаатай ойлголт юм.

Энэ нь дараах байдлаар харагдаж болох юм. Үүнд:

1. Манлайлагч ирээдүйд болох зүйлийг харж, ямар ч үнэ цэнээр хамаагүй хүрэхийг хүсдэг бол менежерүүд ямар нэгэн зүйлийг зөв хийхийг хичээдэг.

2. Манлайлагч асуудлыг эрсдэлээс үл эмээн шийдэхийг хүсдэг бол менежерүүд асуудлыг өөртөө хамгийн эрсдэлгүй байдлаар шийдвэрлүүлэхийг хүсдэг.

3. Манлайлагч нь шийдвэр гаргахдаа ирээдүйд хамгийн зөв байх зарчмыг барьдаг бол менежерүүд энэ шийдвэр хүмүүст хэрхэн таалагдахыг боддог.

4. Манлайлагч үр дүнг эрхэмлэдэг бол менежерүүд үйл явцыг илүү эрхэмлэдэг байна.

Хүмүүс харсан зүйлээ л хийдэг жамтай. Менежер бол яг л жуулчны агентлаг шиг байдаг нь харамсалтай. Жуулчны агентлаг яадаг гэхээр тэд өөрсдөө ч очиж үзээгүй газраа хүмүүсийг дандаа очихыг санал болгодог. Жинхэнэ манлайлагч харин аяллын хөтөч нь байх ёстой юм

Дүгнэлт

Менежерийн ур чадвар, мэдлэг боловсрол, дадлага туршлагаас

¹ Цэнд.Н нар. Менежмент сурах бичиг. гурав дахь хэвлэл. УБ. 2013. 36, 37 дахь тал.

байгууллагын амжилт, удаан оршин тогтнох чадвар шууд шалтгаалж байна. Өөрөөр хэлбэл байгууллагыг хөдөлгөгч гол хүч нь менежер гэж үзэж байна. Тиймээс менежер нь маш сайн чиглүүлэгч төдийгүй сайн манлайлагч байх ёстой.

Үүний зэрэгцээ асуудлыг шийдэх, олон сонголтоос хамгийн оновчтой сонгох чадвар, харилцааны өндөр ур чадвартай, сэтгэл зүйч байх, орчин үеийн бүхий л техник технологийг эзэмшсэн байх гээд тоочоод байвал олон талын цогц мэдлэг, чадварыг эзэмшиж удирдлагын зүгээс менежерийг манлайлагч менежер болгоход нь чухал юм.

Санал

Байгууллага, хамт олны өмнө манлайлагч, менежерийн гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага асар их бөгөөд байнга өөрийгөө хөгжүүлж, суралцаж, бусдыг сургаж, манлайлж байх үйл ажиллагааг тасралтгүйг явуулж байх саналыг дэвшүүлж байна. Энэхүү санал нь төрийн захиргааны байгууллагын амжилтыг ахиулах гол хүчин зүйл болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Г.Батхүрэл, Т.Дорж. Монголын менежментийн сэтгэлгээний хөгжилт. УБ., 2011.
- Д.Болормаа, Менежмент сурах бичиг, УБ хот 2001 он
- Н.Цэнд, Г.Батхүрэл, Я.Шуурав, Х.Пүрэвдагва, Ц.Цэцэгмаа, Н.О.Лизунов, Л.Цэрэнчимэд,

Д.Оюунчимэг Менежмент (сурах бичиг дөрөв дэх хэвлэл) УБ., 2013.

- Миццо Моримото. Япон маягийн менежмент ба орчинд зохицохуй (XXI зууны босгон дахь Монгол-Японы үйлдвэрийн газрын менежмент. УБ., 2001, 83-92 дахь тал).

- Д.Лхаашид. Монголын хаад, зүтгэлтнүүдийн жолоодохуйн урлаг. УБ., 1999.

- Б.Мөнхжаргал, Менежмент сурах бичиг, УБ хот 2015 он

- Н. Цэнд, Я.Шуурав, Б.Эрдэнэсүрэн “Менежмент” сурах бичиг, УБ, 2009 он.

- Т.Дорж, Менежмент, УБ хот 2018 он

- Н.Отгонбаяр, Менежмент, /сургалт, судалгаа, өгүүлэл/, УБ 2008 он

- Drucker, P. F. (2011). *Technology, Management, and Society*. Boston Massachusetts: Harvard Business Press .

- G.Murugesan. (2012). Principles of Management. *University Science Press* , 111-132.

- <https://prodcms/media/documents/PrinciplesofManagement-OP.pdf>

- https://www.researchgate.net/publication/353269940_Text_book_of_management

- https://www.swlearning.com/pdfs/chapter/0324117922_1.PDF

- <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/management-principles-v1.0.pdf>