



Казахстанский менеджмент

Менеджмент современного Казахстана


Это эклектическое сочетание германского варианта англосаксонского менеджмента, командно-административной системы эпохи перехода к капитализму, остатков большевистского менеджмента и существенных вкраплений “менеджмента” времен империи Чингисхана, обуславливающих полную безответственность и грабительский характер власти на всех ее этажах.

- Казахстан как объект управленческого процесса характеризуются несколькими психологическими, этническими чертами, которые необходимо учитывать при построении принципов, теории и практики менеджмента:

Родоплеменная

Кочевая

Номадическая общинность

- 
- Это свойство не завершившей формирования казахской нации является до сих пор преобладающей в его ментальности и до сих пор, в значительной степени, именно эта характеристика определяет реальные социальные дистанции в социумах, коллективах, учреждениях и особенно в быту.

По словам Сакена Жунусова

- Всякая подлинная теория системна. *Теория казахского менеджмента также должна быть выстроена системно, на концептуальном базисе принципов-понятий, увязанных в жесткую систему.*

Методологические принципы для создания развернутой теории казахского менеджмента.

- 1. Принцип этнической обусловленности теории и практики менеджмента.
- 2. Принцип трех уровней менеджмента.
- 3. **Принцип рода.**
- 4. Принцип коллективизма.
- 5. Принцип индивидуализма.
- 6. Принцип трудообязанности.
- 7. Принцип чести номадов.

- **Принцип этнической обусловленности менеджмента означает, что при построении ее теории и практики необходимо делать поправки на этнические особенности объектов управления посредством метода предметного редуцирования основополагающих принципов менеджмента на конкретный казахстанский этнос. Это означает, что в селом, где преобладающим населением являются русские, нельзя применять принцип рода, не редуцируя его через русский общинный коллектив.**

- **Принцип трех уровней менеджмента означает, что система принципов казахского государства пронизывает все ее этажи сверху донизу. Например, по принципу рода-коллектива должно работать любое министерство, любое предприятие, любая бригада или небольшая частная фирма. Это даст нам возможность не только исключить коррупцию и трайбализм из нашей жизни, но, самое главное, внедрить государственное стратегическое планирование в практику нашей страны.**

- **Системо образующей осью принципов казахского менеджмента является принцип рода . Почему? Потому что родовой инстинкт – это самый сильный инстинкт, который живет в казахской душе, в нашей национальной психологии. И этот инстинкт редуцирован во все остальные характеристики казахской национальной психологии, обуславливающие теорию и практику менеджмента в Казахстане.**

- **Принцип рода означает, что все государство в целом, предприятия, трудовые коллективы должны работать так, как живет-работает казахский род. В роду нет бесконечных согласований процедур как между индивидуумами западного менеджментского процесса, а есть артельность исполнения задач на уровне подсознания, любви, привязанности и преданности членов рода.**

- В силу особенности нашего государства, структурированного в свое время Российской империей и Советским Союзом, **принцип рода в соотношении с русским, славянским населением РК, должен быть редуцирован в принцип коллективизма.** Это объединит наши народы уже на уровне психологии и сократит социальную дистанцию между русскими, в недавнем прошлом народом имперским, и нерусскими, не имперскими народами РК: **совместный труд в единых коллективах - основа объединения наших народов.**

- **Индивидуализм** нашего населения должен учитываться в теории менеджмента в том объеме, в котором он занимает место в системной совокупности психологических свойств нашего населения. Эффективное использование этого свойства станет возможным, если мы учтем



- прежний советский и мировой опыт соединения индивидуумов-работников в слаженные **роды-коллективы-команды** на основе казахской теории и практики менеджмента.

2

- Вторым способом использования свойства индивидуализма нашего народа должно быть применение мер материального, морального и карьерного поощрения работников на всех этажах государства. Так мы снимем противоречие между общинными, клановыми, родовыми характеристиками нашего народа и, имеющими у него место, определенными объемами индивидуализма, а также создадим основы для системной увязки этих психологических свойств в управленческом процессе.

- **В деятельном смысле принцип рода редуцируется в принцип трудообязанности. В государстве - роде трудятся все, от мала до велика и в нем нет тунеядцев: кто не работает, тот не ест. Это вполне возможно в условиях казахского капитализма: огромная земля, несметные богатства, опыт тысячелетий отсутствия безработицы в условиях родового строя и т.д., делают возможным реализацию принципа трудообязанности.**

- В силу того, что мы, казахи, по своим глубинным основаниям, номады, то интегративным свойством, результирующим выражением слаженной работы казахского менеджмента в целом, сверху донизу, должен являться **КОДЕКС ЧЕСТИ НОМАДОВ**. Информационно исчисленные экономические показатели – мерило эффективности менеджмента в целом и его интегративного свойства в частности.