

5

МОНГОЛ МАЯГИЙН МЕНЕЖМЕНТ, ТҮҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ОНЦЛОГ

Т. Дорж

Ганц нэгээрээ хэрэгжүүлэх боломжгүй зорилгод хүрэхийн тулд хүмүүс хамтран ажиллаж эхэлсэн тэр үеэс менежмент үүссэн түүхтэй. Улс нийгмийн хөгжил, хүмүүсийн хамтын ажиллагаанд тулгуурлах болж зохион байгуулалттай хамтын хөдөлмөрийн хүрээ тэлж өргөжихийн хирээр менежментийн ухааны гүйцэтгэх үүрэг ач холбогдол улам их болж хөгжил дэвшилд түүний үзүүлэх нөлөө, оруулах хувь нэмэр хандив мэдэгдэхүйц өндөр боллоо.

Тодорхой байгууллагад нэгдэж хамтран ажиллаж байгаа хүмүүс уг байгууллагын өмнө дэвшүүлэн тавьсан зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд хүч чармайлт гарган өндөр үр дүнд хүрэхийн төлөө ажиллах байнгын эрмэлзлэл төрүүлэхүйц ахуйн орчныг бүрэлдүүлэн бий болгож, түүнийг цаг хугацаа, орон зайн хөгжлийн хувьд тодорхой хадгалах үйл явцыг хамгийн ерөнхий утгаар менежмент гэж ойлгодог. Ер нь менежмент нь аливаа байгууллагын нэгж эсвэл аж ахуйн нэгжийг зорилгоо хангахын төлөө үр ашигтайгаар эрхлэн удирдах өөрөөр хэлбэл байгууллагын зорилго, аль хир хэрэгжүүлж бодит түвшин, бүтээмжийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн цогцолбор шинж бүхий арга хэмжээ юм. Хүний эрхлэн удирдах үйл ажиллагаа болон түүний үр дүн бүтээлийг соёл гэж үзэж менежмент нь тэрхүү соёлын нэгээхэн бүрэлдэхүүн хэсэг болох бөгөөд энэ үүднээс түүнийг соёл гэж нэрлэж болно.

Эндээс менежментийн хоёр шинж чанар (онцлог)-ыг тодорхойлж болох юм.

Нэгдүгээрт, түүхийн шинж чанар (цаг хугацааны онцлог) менежмент нь тухайн цаг үеийнхээ бүтээгдэхүүн болох бөгөөд түүхийн хөгжлийн үе шатанд зохицсон онцлогийг агуулдаг.

Хоёрдугаарт, Соёлын шинж чанар (орон зайн онцлог) менежмент нь тодорхой орчин дотор хэрэгжих эрхлэн удирдах үйл ажиллагаа бөгөөд тухайн эдийн засаг, нийгэм, орон нутгийн онцлогийг тусгаж илэрхийлдэг. Энэхүү хоёр ойлголт нь олон улсын хэмжээнд авч үзвээс менежментийн олон янзын хэв маяг буй болохыг, тэдгээрийн нэг нь монгол менежмент,

эсвээс монгол маягийн менежмент, болох гэдгийг түүнчлэн менежментийн хэв маягийг он цагийн урсгалтай хамт хувьсан өөрчлөгдөхийг илтгэж буй болно.

Өнөөгийн дэлхийн практикт Европ, Америкийн буюу барууны (Х онол), (У онол), Японы (Z онол) гэсэн гурван онол ноёрхож байна. Эдгээр онолыг хооронд нь зааглагч нэгдсэн суурь нь тухайн ард түмний соёлын эхтэй нягт холбоотой нь тодорхой. Бид нүүдлийн болон суурин соёл иргэншлийн тухай ярихдаа соёлын гэдэг ухагдахууныг заавал авч үзэх шаардлагатай бөгөөд энэ нь тухайн ард түмний бодох, мэдрэх, үйл ажиллагаа явуулах түүхэн өөр өөр дэс дараалалтай нягт уялдуулан авч үзэж байгаа юм.

Өргөн уудам зайд нүүдэллэн малаа адгуулж өссөн нүүдэлчдийн соёл иргэншил монголчууд биднийг ерөнхийгөөс тодорхой руу сэтгэж мэдэрдэг болгосон бол харьцангуй хязгаарлагдмал орон зайд ажиллаж амьдардаг суурин соёл иргэншил хүн ардаа тодорхойгоос ерөнхий рүү ярьж тодорхойгоос ерөнхий рүү сэтгэж, тодорхойгоос ерөнхий рүү үйлддэг болоход нь нөлөөлжээ. Мөн түүнчлэн байгаль, цаг уур, бэлчээрээ шүтэн амьдардаг нүүдэлчин соёл иргэншилтэй хүмүүсийн шийдвэр гаргахад байгаль, цаг уурын сөрөг нөлөө, мал, амьтны мөн түүнчлэн нүүдэлчдийн өөрсдийнх нь үйл ажиллагааны сөрөг үр дагаврыг агуулсан сөрөг мэдээлэл гол үүрэг гүйцэтгэдэг бол байгаль, цаг уур, амьтнаас харьцангуй бага хамааралтай суурин соёл иргэншилтэй хүн ардын хувьд эерэг мэдээлэл шийдвэр гаргахад нь илүү ач холбогдолтой болох болсон байна. Ингэснээр мэдээлэл боловсруулж шийдвэр гаргах үндсэн үүрэг бүхий менежментийн тогтолцоо нь ч орж байгаа мэдээлэлийнхээ шинж чанараас шалтгаалан өөр өөр байх нь тодорхой. Нөгөөтэйгүүр менежментийн объект, субъектийн хооронд үүсэх харилцаа, тухайлбал: ажиллагсадын ажил эрхлэлт, удирдлагын шийдвэр гаргалт, хариуцлагын тогтолцоо боловсон хүчнийг үнэлэх, шийдвэрийн биелэлтэнд хяналт тавих тогтолцоо, албан тушаал дэвшүүлэх зарчим ажиллагсадын сонирхол зэрэг нь ажиллагсадын хөдөлмөр эрхлэх соёлын өвтэй нягт холбоотойгоор өөр өөр байдаг.

Ийм учраас менежментийн арга барилд соёлын үзүүлэх нөлөөг тооцох нь шилжилтийн шатанд бүр ч онцгой ач холбогдолтой болж тавигддаг байна. Учир нь тухайн ард түмний соёлын уг сурвалж нь өнгөрсөн үетэйгээ нягт холбоотойгоор илэрч гарч ирээд залуу үеийнхэний бодож мэдрэх үйл ажиллагаа явуулахад нь өнгөрсөн түүхийн улбаа болон илэрдэг байна. Ингээд бидний ойлгож байгаа "соёл" хэмээх ухагдахуун нь боловсрол, нийгмийн хүмүүжлээр дамжиж ирээдүйн шинэ үеийнхэнд соёлын өв болон уламжлагддаг зүй тогтолтой ажээ. Ийм учраас нүүдлийн амьдралын хэв шинжээ өөрчилсөн хүмүүс ч уг соёлыг тээгч хэвээрээ байдаг байна.

Ийнхүү үзвэл Монголын менежментийн онолын тулгын чулуу болох соёлын нөлөөг нүүдэлчин монголчуудын бодож сэтгэх, мэдрэх үйл ажиллагаа явуулах түүхэн дэс дараалалаас эрж хайх нь арга зүйн хувьд зүйтэй болох юм.

Энэ утгаар нь авч үзвэл Америкийн Х онол, Японы У онол, холимог Z онол нь суурин соёл иргэншилтэй хүмүүсийг удирдахад чиглэгдсэн учир нүүдлийн соёл иргэншлийг тээгч монголчуудад яв цав нийцэх боломжгүй байна. Түүгээр ч барахгүй адилхан соёл иргэншилтэй Америкийн пүүс, Японы менежментийг шууд авч хэрэглэх боломжгүйг ажиглаж мэдсэн АНУ-ын Япон гаралтай эрдэмтэн Оучи 1980-аад оны үед Японы менежментийн онолыг Америкчуудад зориулан Z онол болгон өөрчилсөн түүхтэй. Энэ онолын ачаар Японы электроникийн болон машины том үйлдвэрүүд АНУ-д 1980-аад оноос амжилттай хөгжсөнийг ертөнцийн буурал түүхийн нэгэн хэсэг харуулж байна.

Монголчуудын түүх соёлын уламжлал, сэтгэл зүйн онцлогийг үндэслэн манай орны байгууллагуудын менежментийн загварыг бүлэг (хамт олон)-ийн үйл ажиллагаа, бүлэг (хамт олон)-ийн үнэт зүйлийг эрхэмлэсэн хүн төвтэй загвар хэмээн томъёолж болох юм.

Монголын менежментийн загвар ямархуу байж болохыг орчин үеийн хүний нөөцийн менежментийн дараах үндсэн хүчин зүйлсээр авч үзэх боломжтой.

1. Ажил эрхлэлтийн харилцаа: Энэ харилцаа нь ажиллагсад ба дарга (ажилчин, хөлслөгч эзэн) нарын хоорондын харилцааг зохицуулах бөгөөд түүнд ажил эрхлэлтийн харилцааг авч үзвэл энэ харилцаа нь гол төлөв гэр бүлийн харилцаанд суурилсан байх бөгөөд тухайн хот айлд байгаа хүмүүс нь үйлдвэрлэлийн тодорхой нэг хэсгийг тухайлбал, залуучууд нь морь малаа сургах, бүсгүйчүүд нь сааль сүүгээ бэлтгэх, дээл хувцсаа оёх, дунд ахмад насны эрчүүд нь бод малаа хариулах, шинээр нүүх нутаг усаа үзэх, хашаа саравчаа барьж засах, худаг усаа гаргах, хадлан тэжээлээ бэлтгэх, арьс сураа элдэх, ногт чөдрөө зангидах зэргээр дагнан хуваарилах боловч эдгээр нь улирал, нутаг орны онцлогоос хамааран өөр байж болохын зэрэгцээ эрхэлж байгаа ажлаа байнга сэлгэж өөрчилж байдаг онцлогтой.

Цаг хугацааны хувьд баримжаалахад заншсан тал бий. Ийм учраас монголчуудын хувьд ажил орчноо байнга өөрчилж байх нь хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх нэгэн чухал нөхцөл болж өгдөг. Үүний зэрэгцээ монголчууд нэг төрлийн монотон ажлаас уйдах нь амархан, өөр өөр төрлийн ажлыг сэлгэж суралцахдаа хялбар байдаг. Энэ бүгдээс үндэслэн монгол хүний хувьд богино болон дунд хугацаагаар гэрээ байгуулж хөдөлмөр эрхлүүлэх ажиллах орчныг нь байнга өөрчлөх шаардлага урган гарч байна.

2. Удирдлагын шийдвэр гаргах: Монголчууд тулгамдаж үндсэн асуудлыг нарийн шинжлэн судалсаны үндсэн дээр судлан шийдвэрлэж иржээ. Ялангуяа мал аж ахуй эрхлэхтэй холбогдсон асуудлыг шийдвэрлэхдээ байгаль орчноо шинжлэн судлах явдалд онцгой анхаардаг.

Нүүдэлчдэд байгаль шинжлэлийн мэдлэг, ажиглалт онцгой ач холбогдолтой байснаас бидний өвөг дээдэс 4 их, 24 бага улирлын эхлэх, дуусах хугацааг нарийн мэдэж, нар марны мандах, шингэх, хиртэх, хэлбэрийн өөрчлөлт, од гаригийг байршилт, тэнгэрийн өнгө, салхины чиглэл, үүл манан, жигүүртэн, ан амьтад, мал сүргийн хөдөлгөөн зан төлөвийг байнга ажиглан шинжилж өдөр, хоног, сар, улирал тэр ч байтугай тухайн жилд цаг уур ямар байхыг зурхайн ухаанд тулгуурлан урьдчилан төөрөглөж, түүнд үндэслэн хэдийд хашаа нүүх, хаана буух, хэд хоноглох шийдвэр, нарийн хуваарьтай төлөвлөгөөг нийгэм-экологийн хүчин зүйлүүдийн шүтэлцээнд үндэслэн гаргадаг өөрийн үйл ажиллагааны менежментийн "бичигдээгүй", бүс нутгийн онцлогтой мэдлэг, оюуны баялагийг өвлөн эзэмшиж иржээ.

Хот айлынхаа хэмжээнд асуудлаа зөвлөлдөх үндсэн дээр тухайн хот айлыг бүхэлд нь авч яваа ахмад хүн эцсийн шийдвэр гаргадаг. Монгол менежментийн онцлог бол удирдлагын түвшний хувьд цөөхөн цомхон аппарат нь нүсэр биш авсаархан юм.

3. Хариуцлага тооцох тогтолцоо: Нэг удирдлагын шийдвэрийг тухайн хот айлын тэргүүн бусадтай зөвлөлдөх үндсэн дээр гаргадаг учир шийдвэрийн талаархи эцсийн хариуцлагыг хувь хүн хариуцдаг нь хариуцлагыг хамт олноороо хүлээдэг Японы тогтолцооноос ихээхэн ялгаатай.

4. Хүний ажлыг үнэлэх, албан тушаал дэвшүүлэх: Монголчууд нүүдлийн мал аж ахуйн төрөл бүрийн ажлыг чадварлаг хийж чаддаг, ёс заншил, орон нутгаа нарийн мэддэг, тохитой, томоотой, туршлагатай нас тогтсон хүмүүсээ хот айлын тэргүүнээр нь өргөмжилдөг нь төрөл бүрийн авъяасыг үнэлдэгийн илрэл буюу. Гэхдээ аливаа ажлыг таван хуруу шигээ мэдэж, хийдэг залуус ч хот айлыг толгойлж авч явах нь цөөнгүй. Энэ бүхнээс үзвэл монголчууд авъяас билиг, ур чадвар, туршлага, нутаг орны болон мал адгуулах мэдлэг, нэр хүндийг илүүд үзэж итгэл хүлээлгэдэг ажээ.

5. Шийдвэрийн биелэлтэнд хяналт тавих: Монголчууд өөрсдийнхөө талаар болон ажил үйлсийнхээ талаар аливаа сөрөг мэдээлэл гаргахаас ихээхэн болгоомжилж “Хүн нэрээ, тогос өдөө”, “Нэр хугарахаар яс хугар” гэдэг зарчим баримталдаг байсан тул ажлыг чанартай хийж, нэр төрөө хамгаалахыг эрмэлздэг байжээ. Нүүдэлчдийн хувьд сөрөг мэдээлэл чухал ач холбогдолтой болохыг би дээр дурьдсан билээ. Ийм шийдвэрийн биелэлтийг хот айлынхаа дотоод хяналтаар ичээх зэмлэх замаар гүйцэтгэдэг байсан байна.

6. Албан тушаал дэвшүүлэх: Монголчууд аравт, зуут, багийн даргад хүн дэвшүүлэхдээ тухайн хүний удам угсаанаас гадна олон талын авъяас билиг, ур чадварыг онцгойлон анхаардаг байсан баримт эрт эдүүгээгийн түүхэнд элбэг билээ. Ялангуяа нутаг орны тухай мэдлэгийг ихээхэн үнэлдэг байсныг зарим судлаачид нутгархаг үзэл хэмээн ташаарч томъёолсон ч буй харин нутгархаг гэдгийг хүн нийгмийн харилцаанаас тусад нь авч үзэх боломжгүй юм.

7. Ажиллагсадын материаллаг сонирхол: Нүүдлийн соёл иргэншил зонхилсон монголын нийгэмд Азийн орнуудын нэгэн адил “гэр бүл” гэдэг ойлголт аав, ээж, ахан дүүсээ багтаасан өргөн утгатай байдаг бөгөөд энэ нь ажиллагсадын материаллаг сонирхлыг “гэр бүлээ тэжээх” гэсэн өргөн цар хүрээнд аваачдаг. Иймд ажил төрлөө амжилттай гүйцэтгэх нэгэн чухал хөшүүрэг нь аав, ээж, ахан дүүсийн болоод гэр бүлийн нэр төр, хэрэгцээ шаардлага байдгийг орчин үеийн менежментийн тогтолцоонд анхаарч үзвэл зохино.

Хүний нөөцийн менежментийн дээр дурдсан үндсэн долоон хүчин зүйлсийг менежментийн Х, У, Z онолтой харьцуулж бид судалж үзсэн юм.

АНУ-ын эрдэмтэн Оучи 1981 онд хийснийг бага зэрэг өөрчлөн авч хэрэглээд монголын нүүдэлчдийн соёлоос урган гарах үр дүнтэй харьцуулах оролдлого хийснээр та бүхэнд толилуулж байна. Ингэхдээ Монголын нүүдэлчдийн соёлын үндсэн дээр гарч ирж болох өөрийн онцлогтой менежментийн онолыг Монголын “М” онол гэж нэрлэж байна. Энэхүү харьцуулсан товч судалгаанаас үндэслэн дараах дүгнэлтийг хийж болох байна. Үүнд:

Нэгдүгээрт, Бэлчээрийн мал аж ахуй адуулагч монголчуудын нүүдлийн соёл дээр тулгуурласах менежментийн онол нь одоо байгаа менежментийн онолуудаас хүний нөөцийн менежментийн үндсэн хүчин зүйлсээр ялангуяа Америкийн Х, У, онол, Японы Z онолоос ялгаатай байна.

Хоёрдугаарт, харьцангуй Европжсон орны онол болох Z онолтой зарим нэг талаараа тухайлбал, хяналт тавих, боловсон хүчнийг үнэлэх, дэвшүүлэх, ажиллагсадын сонирхолын талаар төсөөтэй байгаа нь “М” онолыг цаашид боловсронгуй болгоход Z онолд тулгуурлах боломжтойг илтгэж байна.

Гуравдугаарт, Нүүдлийн соёлын өвд тулгуурласан “М” онол нь зөвхөн монголыг улс төр, аж ахуйн байгууллагыг удирдахад төдийгүй Монголд гаднаас хөрөнгө оруулагчдад Монголын ажиллагсадтай холбоо бүхий гадаад орон олон улсын байгууллагын үйл ажиллагаанд чухалаар шаардагдаж байна.

Дөрөвдүгээрт, Менежментийн онолыг соёлын суурь, өвд тулгуурлах замаар бий болгох нь хөгжиж байгаа орнуудад ялангуяа хөгжилтийн шилжилтийн шатанд байгаа орнуудад үлэмж ач холбогдолтой байж болох юм. Энэ утгаараа “М” онол нь нүүдлийн соёл иргэншилтэй аль ч орны хувьд нийтлэг байж болох талтай юм.

Тавдугаарт, Монголчуудын нүүдлийн соёл иргэншил нь нийгэм эдийн засаг, соёл, боловсрол, шинжлэх ухааны орчин үеийн төрөл бүрийн салбарыг хөгжүүлэхэд түлхэц болохуйц өв болох нь үүгээр давхар нотлогдож байна.