**ЮСУПОВ АСГЕРБЕК АЛИЕВИЧ**

**YESSENOV UNIVERSITY**

**ТҰРАҚТЫ КӨШБАСШЫЛАРДЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУДАҒЫ ЖОҒАРЫ БІЛІМНІҢ РӨЛІ**

Болашақ көшбасшылар ұйымдарды біртұтас жүйелер ретінде қарастырып, жеке әрекеттердің бүкіл кәсіпорынға қалай әсер ететінін түсінуі керек. Бұл жерде жоғары білім қандай рөл атқарады?

Іскерлік тапсырмалар сирек қарапайым – егер солай болса, олар басқа жерде шешілетін еді. Ұйымдар үшін тұрақты болашақ құрудан гөрі қиын нәрсе аз.

Жоғары оқу орындарын жауапсыз іскерлік тәжірибеге кінәлау оңай – олар 1980 жылдардағы көшбасшыларды, «Ашкөздік жақсы» дәуірін және қоршаған ортаға нақты қамқорлықтың жоқтығын шығарды. Керісінше, біздің мақсатымыз – олар жұмыс істейтін ұйымдардағы болашақ көшбасшылар ретінде, ұжымдық деңгейде қоғам мүшелері ретінде, сондай-ақ жауапты тұлғалар ретінде жауапты екенін түсінетін түлектерді шығару. Біз әр адамның әлеуетін дамытуға тырысамыз, сонда ол қоғам өміріне араласып, оған қамқорлық жасайды.

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік элементтерін Бакалавриаттың Негізгі оқу бағдарламаларына қосудан бастап, жауапты көшбасшылыққа арналған менеджерлердің біліктілігін арттыру бағдарламаларын құруға дейін, Болашақ менеджерлер өздерінің амбициялары туралы ғана емес, сонымен бірге жеке адамның іс-әрекеттері жалпы жағдайға қалай әсер ететіні туралы ойлауға деген ұмтылысты ынталандыруы керек. Олардың міндеті-әр қадамды бақылау емес, басқаларды тұрақты болашаққа жетелеу, бағыттау және шабыттандыру.

Бұл сабақты толық меңгеру үшін менеджерлер ұйымдарды біртұтас жүйелер ретінде қарастыруы керек. Олар көптеген бөліктерден тұрады. Бұл бөліктердің мінез-құлқы тұтастай алғанда жүйенің тиімділігіне әсер етеді, өйткені олардың барлығы өзара байланысты және өзара тәуелді. Жалпы жүйенің тиімділігі-бұл бөліктердің қосындысынан гөрі көп нәрсе. Әр бөлікті жеке-жеке зерттеу кері нәтиже береді және кез-келген проблемалар туралы өте шектеулі түсінік береді.

Олардың тәжірибесі мен жағдайына байланысты басшылар тиімсіз жүйелерге өзгерістер енгізуге, түзетуге немесе бас тартуға құқылы. Сондықтан олар үшін жүйенің бір бөлігі ретінде әрекет ету тиімсіз. Жүйенің немесе процестің ескіргенін немесе ұйымның миссиясына қайшы келетінін мойындау үшін оларға нақты түсінік пен моральдық батылдық қажет.

Бірақ өзгерісті жақтаушы болу оңай емес. Жүйелер мен процестер, әдетте, өзгеретін жағдайларға қарамастан сақталады. Негізгі мақсаттар мен міндеттерге адал болу маңызды болғанымен, жеделдік көбінесе маңыздылықты ауыстырады, бұл жоғары деңгейдегі басшылар үшін тұрақты мәселе. Бұл кемшілік көбінесе жоғары деңгейдегі басшылардың шамадан тыс жұмыс істеуімен және жүйелі ойлаудың болмауымен күрделене түседі, бұл бірнеше деңгейде баға жетпес біртұтас түсінуді қамтамасыз ете алады, бұл теңдестірілген шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді

Табысқа жету үшін жауапты басшылар егжей-тегжейлерді де, үлкен суретті де көруі керек, яғни олардың ұйымы қоршаған ортаға қандай әсер етеді және жағымсыз әсерлерді азайту және жоспарланған және жоспарланбаған нәтижелерді жақсырақ басқару үшін не істей алады.

Бизнес мектептері ұйымдарды басқара алатын және оларды ұзақ мерзімді тұрақты табысқа жетелейтін болашақ жауапты басшыларды шабыттандыруға міндетті. Оқыту нақты мәселелерді шешуге, этикалық және әлеуметтік аспектілерге баса назар аударуға және тұрақсыз, тез өзгеретін ортада қажет жүйелік ойлауға тән үздіксіз бағалау процесін қамтуы керек.

Тұрақты даму стратегиялық болуы керек және бизнестің барлық деңгейлеріндегі барлық операцияларда, шешімдерде және бағдарламаларда ескерілуі керек. Сондықтан оқытушылардың рөлі барлық деңгейдегі студенттерге бизнестің тұрақты дамуы қайта өңдеу, шамдарды өшіру немесе экологиялық қайырымдылыққа ақша беруден гөрі көп нәрсе екенін түсінуге үйрету болып табылады.

Қазір студенттер жауапты және тұрақты көшбасшы болуды үйрену үшін ең жақсы жағдайда. Менеджмент және жүйелік ойлау сияқты дәстүрлі ғылыми зерттеу салаларына тұрақты даму мен корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікке деген қызығушылықтың артуы әсер етеді.

Ғалымдар жаңа теорияларды дамыта алады және серіктестік коммерциялық, коммерциялық емес және мемлекеттік ұйымдармен бірлесіп озық білім жасай алады, бұл біздің пікір көшбасшыларын шабыттандыру мақсатымыздың негізі болып табылады. Біз студенттерімізге ғылыми жобалар арқылы нақты әлемде байланыс орнатуға ынталандыру, оларды әртүрлі ұйымдарда тағылымдамадан өтуге өтініш беруді және дәрістерде тұрақты дамудың күрделі жағдайлық зерттеулерін талдауды ұсыну арқылы қиын міндеттер қоюға тырысамыз. Идея мынада: көптеген бақыланатын сынақтарды ұсына отырып, біз оларды мүмкіндігінше көп тәжірибе беріп, жауапкершілікпен ойлау мен әрекет етуге шабыттандыру арқылы жауапты көшбасшы болуға дайындаймыз.

Тұрақтылық таңдау емес. Бұл бизнесті жүргізу тәсілі, оны енді елемеуге болмайды. Жүйелік ойлау-бұл барлық қиындықтарға қарсы панацея емес және біреудің үлкен суретті көріп, барлық өзекті мәселелерді қалай шешуге болатындығын түсінуіне кепілдік беру тәсілі емес; дегенмен, бұл бүкіл жүйелердің мінез-құлқын түсінуге қабілетті жауапты көшбасшыларды дамытудың практикалық тәсілі. Біз мұны жасамайынша, біз ұйымдардың өзгеруіне сене алмаймыз.