

**Nəzrin Kamran qızı ŞİRİNOVA**

*Qərbi Kaspi Universiteti, Politologiya, Psixologiya və Sosial iş kafedrasının magistrantı*  
E-mail: nazrinshirin@gmail.com

**MENECER ŞƏXSİYYƏTİ ANLAYIŞI**

**Xülasə**

Müasir idarəetmə sahəsində komplekslik və qarışıqlığın hakim olduğu bu dövrdə, idarəetmə işinin daha yaxşı və effektiv şəkildə yerinə yetirilməsi ən vacib məsələlərdən biridir. Bu səbəbdən menecerlik və idarəetmə anlayışlarından çox, uğurlu menecerlik və idarəetmə anlayışları müzakirə olunur. Bu tədqiqat, "Uğurlu bir menecer şəxsiyyəti necə olmalıdır?", "Uğurlu menecer şəxsiyyəti anlayışı nədir?" və "Uğurlu idarəetmə üçün qəbul edilmiş bir forma varmı?" suallarına cavab axtarır. Bu məqsədlə, uğurlu menecerlik və idarəetmə mövzusu detallı şəkildə araşdırılıb, uğurlu menecerlikdə aranan xüsusiyyətlər müəyyənləşdirilməyə çalışılmış və uğurlu idarəetmə üçün təkliflər irəli sürülmüş, məsələ ilə bağlı konseptual bir çərçivə təqdim edilmişdir.

**Açar sözlər:** Menecer, uğurlu menecer, menecer şəxsiyyəti, idarəetmə, böhran.

**UOT:** 159.9.07

**DOI:** <https://doi.org/10.54414/LITI1154>

**Giriş**

İngiliscə "manager" sözünün Azərbaycan dilində tərcüməsi "menecer"dir. Bir şirkətin iş proseslərini idarəetmə heyəti və ya təyin edilmiş bir mütəxəssis yerinə yetirilə bilər. Menecerlər şirkətin üst, orta və alt səviyyələrində mövcud ola bilərlər. Özəl bir sahibkar tək işləyə bilər, ancaq menecer və sahibkar arasındakı əsas fərq, menecerin işçiləri idarə etməsidir. Ən ümumi şəkildə, idarəetmə, məqsədə nail olmağa yönəldilmiş, planlaşdırılmış, koordinasiya edilmiş və şüurla təşkil edilmiş bir prosesdir ki, bu proses, minimum resurs, səy və vaxt sərf edərək maksimum nəticə əldə etməyə yardım edir. Menecer müvafiq bir strukturu təşkil edir və bu strukturun effektiv fəaliyyətini təmin edir, bu işə verilmiş sistemin mövcudluq və inkişaf qanunlarına tam uyğun gəlir.

**Əsas hissə**

Müstəqil bir sahibkar kiçik bir işi təkbaşına idarə etmək istədiyində bunu özü yerinə yetirə bilər. Amma iş böyük olduğu zaman, işin həcmi artır, işçilərin sayı çoxalır və sahibkarın təkbaşına idarəetməsi çətinləşir. Bu zaman sahibkar bir köməkçiyə ehtiyac duyur. Bu köməkçi, işin idarə edilməsində əhəmiyyətli bir rol oynayır, ancaq sahibkar deyil, o, maaşla işin idarə olunmasına yardım edir. Bu şəxsə "menecer" deyilir [5, s. 127]. Menecer bir neçə məqsədə nail olmaq üçün insanları, vəsaiti, resursları və digər vasitələri birləşdirən və onlar

arasında qısa bir müddət ərzində məqsədlərə nail olmaq üçün uyğun bir tərkib, intizam və harmoniya yaradan şəxsdir [2, s. 7]. Menecer məhsul və xidmət istehsalı üçün lazım olan resursları birləşdirən və müəssisənin fəaliyyətini idarə edir. Əgər menecerlər eyni zamanda müəssisənin sahibləri olarsa, mənfəət və risk də onlara aid olur [10, s. 37].

Menecerlik təşkilatın və ya işin effektiv şəkildə idarə edilməsi üçün tələb olunan rəhbərlik, planlaşdırma, koordinasiya və nəzarət proseslərini əhatə edən bir idarəetmə terminidir. Bir menecer resursları effektiv şəkildə istifadə etmək, qərarlar qəbul etmək və komandalara rəhbərlik etmək üçün işə götürülür. Menecerin gördüyü işlərdən biri rəhbərlikdir. O, təşkilatın məqsədlərinə çatmasına kömək edir. Rəhbərlik, komanda üzvlərini stimullaşdırmaq, müəyyən bir baxış bucağı yaratmaq və yol göstərmək deməkdir. Bununla birlikdə menecerin gördüyü işlərdən digəri işə planlaşdırma, təşkilatın gələcəkdəki məqsədlərini təyin etmək və bu məqsədlərə çatmaq üçün necə yol izlənilməsi haqqında plan tərtib etməkdir. Menecerlər stratejik, taktiki və əməli planlar yaradırlar. Əlavə olaraq koordinasiya işi də vardır ki, bir təşkilatdakı müxtəlif bölmələr və komandalardan effektiv əlaqə və işbirliyini təmin etmək də menecerlərin vəzifəsinə düşür. Bu, iş proseslərinin problemsiz şəkildə işləməsinə təmin edir.

Nəzarət isə təşkilatın məqsədlərə qədər necə yaxınlaşdığını qiymətləndirmək və tələb olunduğu zaman təhlil edici tədbirlər görmək anlamına gəlir. Performans ölçüsü və geridönüşü bu prosesin əhəmiyyətli bir hissəsidir [8].

Bir menecer, günlük iş əməliyyatlarından strateji idarəetmə qərarlarına qədər bir sıra qərarlar qəbul edir. Bu qərarlar, təşkilatın uğuruna böyük təsir edir. Yaxşı bir əlaqə, bir menecer üçün çox önəmlidir. Həm əməkdaşları ilə, həm də yüksək səviyyəli liderlərlə effektiv bir şəkildə əlaqə quraraq məlumat axışını təmin etmək və iş proseslərini koordinatlaşdırmaq menecerin işini asanlaşdırır. Həmçinin menecer komandaları idarə edir, işə qəbul edir, təlim təmin edir, performansını qiymətləndirir və inkişaf imkanlarını təşkil edir. İnsan resurslarının idarəetməsi, menecerlik praktikasının əhəmiyyətli bir hissəsidir. Yüksək səviyyəli menecerlər adətən təşkilatın strateji idarəetməsini formaya salırlar. Bu, uzunmüddətli məqsədlərin təyin edilməsi və təşkilatın gələcəyini planlamağı əhatə edir. Və menecerin ən çox enerji sərf etdiyi zaman isə risklərin idarə edilməsidir. Menecerlər təşkilatın qarşısında durduğu riskləri tanıyır və bu risklərə qarşı tədbirlər alırlar. Risk idarəetmə, təşkilatın davamlılığı üçün kritik bir rol oynayır. Bununla bərabər təşkilatlar vaxtaşırı dəyişikliyə ehtiyac duyurlar. Dəyişikliyi idarəetmə menecerlərin bu dəyişiklikləri effektiv şəkildə idarə etmələrini özündə birləşdirir.

Ümumilikdə, bir şirkətdə menecer tərəfindən yerinə yetirilən vəzifələrin bir sıra təsviri oluna bilər. Bu vəzifələr iş proseslərinin planlanması, təşkil edilməsi, işçilərin səmərəli işləməsinə təşviq etmə, əmr və sərəncamların icrasının nəzarəti kimi vəzifələri əhatə edə bilər. Menecerin idarə etdiyi obyektin ölçüsü və həll etməli olduğu vəzifələrin əhəmiyyəti, menecerə verilən idarəetmə haqlarını müəyyənləşdirir.

Hədəflərin effektiv bir şəkildə həyata keçirilməsi üçün bir qrup insanın əməkdaşlığının və tənzimlənməsinin təmin edilməsi idarəetmənin təşəkkülü, sosisal həyatın genişlənməsi ilə bağlı olmuşdur. Yəni insanlar birlikdə yaşamağa başladıklarından etibarən idarəetmə həmişə insan həyatının bir hissəsi olmuş və bu zaman da menecer vacib rol oynamışdır [3, s. 52]. Bir müəssisənin uğur qazanması üçün iki əsas şərtin

əhəmiyyəti çox böyükdür: effektiv idarəetmə sistemi və menecer [4, s. 3]. Menecer hər bir müəssisə üçün vacibdir, çünki müəssisənin hədəfə çatmaq üçün qət edəcəyi yolu təyin etmək və əsas qərarları qəbul etmək üçün olan mövqeyi təşkil edir.

Bir menecer hədəflərinə çatmaq üçün işçilərə rəhbərlik edərək və təsir edərək liderlik etməlidir. Digər tərəfdən, effektiv bir lideri olmayan təşkilatların uğura nail olmağı və məqsədlərinə çatmağı mümkün deyil. Uğur bir komanda işidir; lider çox yüksək xüsusiyyətlərə sahib olsa da, uğurlu idarəçilik üçün təşkilatda dinamik bir komandaya ehtiyac var. Xüsusilə komanda təşkilatlarının artdığı müasir dövrdə, uğurlu idarəçilik yolunun effektiv liderlikdən keçməsi vacibdir. Bu səbəblə, liderlik və idarəetmə terminlərinin fərqi aydın olmalıdır və "uğurlu idarəçilik üçün bu iki konsept necə birgə istifadə oluna bilər?" sualına cavab axtarılır. Göründüyü kimi, bu günkü iş dünyasında və idarəetmə anlayışında idarəetmənin əhəmiyyətinin artması liderlik terminini əhəmiyyətli bir fiqura çevirib [9].

Menecer və lider arasındakı fərqləri araşdıran tədqiqatçıların bir hissəsinin ümumi fikri, idarəetmə olmadan liderlik düşünmənin çətin olduğu və liderlik olmadan da idarəetmənin düşünülməyəcəyidir. Bu səbəb ilə menecer-lider və lider-menecer anlayışlarını izah etmək əhəmiyyətlidir. Menecer-lider - hər bir menecerdə liderlik xüsusiyyətlərinin mövcud olduğu və ya menecerlərin nailiyyət əldə etmək üçün liderlik dəyərlərini tətbiq etməyə çalışdığı bir anlayışdır. Lider-menecer isə liderlik bacarıqlarına sahib olan şəxslərin menecer və ya sədr və haqq sahibi olduğu bir anlayışı təmsil edir [9].

Menecerin üzərinə düşən məsuliyyətlərdən də biri işçiləri işə cəlb etmək, işi sevərək görməkləri üçün həvəsləndirməkdir. Menecerin işçiləri işə cəlb etmək üçün istifadə etdiyi metodlar fərqli ola bilər və müasir iş dünyasında bu məqsədlə istifadə olunan bir çox metod mövcuddur. İşə cəlb etmə prosesi işə cəlb olunacaq işin xüsusiyyətlərinə, iş yerinin növünə, kompaniyanın büyüklüyünə və sair amillərə bağlı olur.

1. İş mühiti: iş mühiti işçilərin həvəslənməsinə böyük təsir edə bilər. Çalışan insanların rahat və dəstəkləyici bir mühitdə

işləmələri üçün təminat verilməsi, işçilərə onların əmr etməkdə olduğu işin əhəmiyyətini və müsbət təsirlərini vurğulamaq da iş mühitini daha keyfiyyətli edər.

2. İnsanları eşitmək: İşçilərlə işdən kənar görüşlər təşkil edərək və onların fikirlərini və təkliflərini eşidərək onların da düşüncə və təkliflərini dəyərləndirməklə, işçilərinizin fikirlərinə dəyər vermək onları daha çox həvəsləndirə bilər.

3. İnkişaf imkanları: İşçilərə öz bacarıqlarını və karyera inkişafını daha yaxşılaşdırmağa kömək edəcək imkanlar təklif etmək onların işə daha həvəslə yanaşmağa vadar edəcək. Təlim və kurslar təklif etmək və inkişaf planları hazırlamaq işçiləri daha həvəsləndirə bilər.

4. Mükafatlandırmaq: İşçilərin işləri yaxşı icra etmələri üçün mükafatlar və təşviq edici proqramlar təklif etmək çox effektiv addımlardan biridir. Bu, onları daha çox işləməyə, daha yaxşı performans göstərməyə təşviq edir.

5. İşçilərlə kommunikasiya: İşçilərlə düzgün əlaqə qurmaq və onların istəklərini, problemlərini və tələblərini anlamağa çalışmaq ən gözəl metodlardan biridir. Bu zaman işçi dəyər gördüyünü anlayır. Onların şəxsi məqsədləri və maraqları ilə maraqlanmaq, onları daha çox həvəsləndirə bilər.

Menecerin işçiləri işə cəlb etmək üçün təşkilətmə mərhələsində istifadə edə biləcəyi faydalı modellərdən biri isə müsbət düşüncə modelidir. Bu model, təşkilat və üzvlərin yaradıcılıq sahəsində problemləri həll etmək imkanı yaradaraq işləyir. Bu yanaşma, 1987-ci ildə Amerika alimləri D. Kopperfeld və S. Srivastva tərəfindən tərtib edilmiş Situasiyanın Müsbət Qiymətləndirilməsi Metodu (S.M.Q.M) adlanan bir metoda əsaslanır. S.M.Q.M. düşünmə qabiliyyətimizi və intellektual potensialımızı ortaya çıxarmaq üçün istifadə olunur və təşkilatın fəaliyyətində müsbət cəhətləri müəyyənləşdirməyə başlayır. Bu müsbət cəhətlərin müəyyənləşdirilməsi, təşkilatın gizli potensialını tapma prosesini sürətləndirir. Bəs buna necə nail olunur? Bu, təşkilatın bütün üzvlərinin şəxsi inkişaf planlarının hazırlanma prosesi ilə həyata keçirilir. Bu yanaşma, istifadə olunan idarəetmə sistemini təşkilatın işçilərinin mənəvi dəyərləri ilə əlaqələndirməyə imkan verir [7, s. 48, 49].

Hər bir insanın-rəhbər işçi olsun, ya da sadə əməkdaş psixoloji vəziyyəti və xüsusiyyətləri təşkilatın mühitində uyğun gəlməlidir. Bu, iş kollektivlərində effektiv işləmək və tələb olunan sosial və iqtisadi nəticələri əldə etmək üçün vacibdir. Lakin, bu heç də demək deyil ki, hər bir insanın eyni psixoloji xüsusiyyətləri olmasıdır. Əksinə, rəhbər işçinin vəzifəsi, bu fərqli psixoloji xüsusiyyətləri diqqətə almaqla öz fəaliyyətini həyata keçirmək və rəhbərlik etdiyi təşkilatda normal psixoloji mühit yaratmaq olmalıdır [6, s. 29].

Müasir dövrdə menecerlərin əsas vəzifələrindən biri, sosial-psixoloji metodlarından əlavə iqtisadi, inzibati-sərəncam və digər metodları tətbiq edərək insan fəaliyyətinə daha effektiv təsir etməkdir. Bu, insanın intellektual potensialı və onun fəaliyyətinin sosial və iqtisadi mənada əhəmiyyətli olmasından irəli gəlir. İşlədiyi sahədə menecerin fəaliyyəti sosial-psixoloji münasibətlərlə yanaşı, təşkilatın effektiv işləməsinə, investisiya səmərəliliyinə, elmi-texniki inkişafa, səmərələşdirməyə və inkişaf etməyə də təsir edir. Bu səbəbdən, müasir bir menecer yalnız texnika və texnologiyaları deyil, həmçinin idarəçilik psixologiyasını da öyrənməlidir. Hər bir menecer, işçilərin şəxsi xüsusiyyətlərini, bacarıqlarını, işə olan münasibətini, məqsədini və həyat məntiqini anlamağa çalışmalıdır [6, s. 29].

Bir şəxsin menecer olaraq çalışması, kiçik və yaxud bir qrupu idarəetməsi üçün bir sıra vacib psixoloji göstəricilər vardır ki, onlar hər zaman menecerdə tələb olunan meyarlardır. Onlara şəxsin zehni (intellekt) səviyyəsi, həyat (yaşam) üslubu, digər işçilərdən fərqli (üstün) cəhətləri, empatiya bacarığı, mental-psixoloji vəziyyəti (psixodinamik vəziyyəti), təşkilatçılıq bacarığı və s. aid etmək olar. Əlavə olaraq da menecer şəxsiyyət tiplərini də 5 psixoloji tipə bölünə bilər:

1. Yaradıcı fikirlərə malik, yeni ideyaları axtaran, hətta risklərə cəsarətlə yanaşan, təradüdsüz innovator insan tipi. Ona görə də işə qəbul zamanı bu cəhət nəzərə alınmalıdır. Bu insanlara vərdiş halını almış, texniki işlər verilsə keyfiyyətli iş ortaya çıxarmazlar. Bu tip şəxslər yaradıcı və inkişafedici işlər üçün daha çox faydalı ola bilərlər.

2. İnsanlara təsir edən və marketing bacarığına sahib olan təsiredici (manipulyator) insan

tipi. Bu insanlar bir çox mübahisələri rahatlıqla həll edirlər və müqavilələri uğurla bağlaya bilərlər.

3. Qorunmağı seven, risklərdən çəkinən və sabitliyi xüsusiyyətləndirən müstəntiq tip.

4. Özgün, introvert insan tipi. Bu insanlar çox zaman sosial münasibətlərə heç diqqət vermirlər və əsasən nəzarət və idarəetmə işlərinə iylənməyi sevirler.

5. Əməkdaşlığa yönəlik və işgüzar keyfiyyətə malik insan profili [6, s. 30].

Bir menecer üçün effektivlik, produktivliklə ilə eyni dəyərdədir. Menecerlər, əsasən, işçinin təqdim etdiyi işlə məşğul olurlar. Onlar işçilərin psixoloji vəziyyəti ilə çox da maraqlanmırlar, işçilərin psixoloji halına ehtimam göstərilmədiyi zaman da müxtəlif problemlər ortaya çıxır ki, bu da həmin işə təsir edir. Bir menecer effektivliyi yüksəltmək üçün bəzi bacarıqlara sahib olmalıdır və onları inkişaf etdirməlidir [11].

Böhran vəziyyətlər idarəetmə zamanı menecerin üzlaşma biləcəyi hər cür çətinlik, krizis və ya qeyri-müəyyənlikləri əhatə edə bilər. Bu cür vəziyyətlər, proqnozlaşdırılmayan hadisələr, iqtisadi çətinliklər, rəqiblərin artması, təbii fəlakətlər, siyasi dəyişikliklər və ya pandemiya kimi müxtəlif səbəblərə görə meydana gələ bilər. Menecerlərin bu cür vəziyyətlərlə başa çıxma bilmələri üçün strateji planın təhlili, böhran zamanı informasiya təchizatı, əməkdaşların motivasiyası, əlaqələrin və resursların yenidən dəyərləndirilməsi, alternativ ssenarilərin hazırlanması, dəyişikliklərin idarəedilməsi, daimi təkmilləşdirmə və inkişaf, əhəmiyyətli performans göstəricilərin izlənməsi, böhran sonrası dəyərləndirmə və hesabat verilməsi kimi addımları ataraq daha yaxşı nəticə ala bilərlər.

1. Strateji planın təhlili: Böhran vəziyyəti baş verdikdə təşkilatın strateji planlarını təhlil etmək əhəmiyyətlidir. Mövcud strategiyaların və məqsədlərin nəzərdən keçirilməsi və tələb olursa yenidən təyinatı lazım gələ bilər.

2. Böhranda informasiya təchizatı: Çətin vəziyyətlərdə təşkilatın daxili və xarici tərəfdaşları ilə effektiv əlaqə qurulması önəmli rol oynayır. Yaxşı bir böhran əlaqəsi, etibarlı qoruyur və məlumat axışını tənzimləyir.

3. Əməkdaşların motivasiyası: Menecerlər, komandanın motivasiyasını yüksək saxlamağa çalışmalıdırlar. Bu, krizis anlarında

işçilərin əhvalını yüksək tutmaqda böyük kömək göstərir.

4. Əlaqələrin və resursların yenidən dəyərləndirilməsi: Böhran zamanı təşkilatın əlaqələrini və resurslarını yenidən qiymətləndirmək lazımdır. Hansı layihələrin dayandırılacağı, hansı layihələrin davam etdiriləcəyi və resursların səmərəli şəkildə istifadə edilməsi mövzusu nəzərdən keçirilməlidir.

5. Alternativ ssenarilərin hazırlanması: Menecerlər, müxtəlif ssenariləri əvvəlcədən nəzərdən keçirməli və hazırlıq etməlidirlər. Hansı addımların atılacağı, hansı krizis ssenarisi üçün hansı planın tətbiq edilməli olduğu kimi məsələlər əvvəlcədən təyin edilməlidir.

6. Təlim və inkişaf: Menecerlər, işçilərin bacarıqlarını artırmaq və krizlərə daha effektiv cavab verə bilmələri üçün təlim və inkişaf imkanları təklif etməlidirlər.

7. Dəyişiklikləri idarəetmə: Baş verən böhran halları əsasən təşkilatın dəyişilməsini tələb edir. Menecerlər, bu dəyişiklikləri effektiv bir şəkildə idarə etməli və işçiləri bu prosesə qatmalıdırlar.

8. Əhəmiyyətli performans göstəricilərin izlənməsi: Menecerlər, krizisin təsirlərini izləmək üçün əhəmiyyətli performans göstəricilərini düzgün bir şəkildə izləməlidirlər. Bu, təşkilatın nailiyyətini qiymətləndirməyin bir yoludur.

9. Daimi təkmilləşdirmə: Menecerlər, çətin vəziyyətin sona çatmasından sonra bu təcrübələrdən dərs çıxarmalı və təşkilatın daimi təkmilləşdirilməsinə yardımçı olmalıdırlar.

10. Böhran sonrası dəyərləndirmə və hesabat verilməsi: Böhran sona çatdıqdan sonra menecerlər, baş verən vəziyyətin necə idarə edildiğini və hansı sahələrin təkmilləşdirilə biləcəyini qiymətləndirməlidirlər. Bu qiymətləndirmələr təşkilatın gələcək problemlərə daha yaxşı hazırlanmasına kömək edə bilər.

Menecer təkcə insan qruplarını yönləndirmək və işlətmək deyil, həmçinin işlədiyi yerin maddi resurslarını və istehsal faktorlarını idarə edən şəxsdir [2, s. 10]. Bütün situasiyalarda, peşəkar menecerlər qazanc və zərəri öz adlarına deyil, başqalarının mənafeyi və şirkətin adı baxımından işləyən şəxslərdir. Lakin əsas maaşları ilə bərabər, müəssisə yaxşı işlədiyi təqdirdə onlar da ümumi qazançdan pay ala bilərlər [5, s. 128].



Təşkilatın nailiyyəti, təşkilatın məqsədlərinin həyata keçirilməsi ilə əldə olunur. Təşkilatın uğurunu təmin etmək üçün menecer, işçilərin təşkilata olan bağlılığını artırmaq, işlərini sevmələrini təmin etmək və münasibətlərində tarazlıq yaratmağa çalışır. Bu məqsədlərə nail olmaq üçün menecerlər bəzi xüsusi bacarıqlara və biliklərə sahib olmalıdır. Bu bacarıqlar aşağıdakıları əhatə edir:

1. Aşağı səviyyəli işçiləri effektiv bir şəkildə təşkil edib, motivasiya etmək;
2. İşçilərin təşkilata olan bağlılığını artırmaq üçün tədbirlər təşkil etmək;
3. Rəvan ünsiyyətlə işçilərlə əlaqə qurmaq və onların tələblərini dinləmək;
4. İşçilərin bacarıqlarını və potensialını tanımaq və istifadə etmək üçün fəaliyyət göstərmək.

Bu, menecerlərin işçilərin etibarını qazanmaq, hörmət qazanmaq, dəyişikliklərə açıq olmaq, dəyişiklikləri dəstəkləmək və liderlik keyfiyyətlərinə sahib olmağını tələb edir [2, s. 10].

Menecer təşkilatın içərisində çalışanların və təşkilatın fəaliyyət göstərdiyi tərəfdaş mühit və ümumi ekoloji şəraitin təminatını nəzərə alır. Yaxın mühitin və ümumi ətraf mühit şəraitinə diqqət yetirmənin səbəbi bu mühitlərdə baş verə biləcək dəyişikliklər və ya problemlərin təşkilatın fəaliyyətinə təsir edə biləcəyi inancından irəli gəlir. Bu səbəbdən menecer məqsədlərə nail olmaq üçün təşkilatın həmişə daxili və xarici şəraitlərini tənzimləməlidir [2, s. 10].

Effektiv bir menecer əvvəlcə hər şeydən əvvəl, konstruktiv bir sosial mühəndisdir. O, texnoloji düşüncəyə malikdir və ideyaların reallaşdırma və idarə olunma prosesinə təsir edir, bununla birlikdə təşkilatdakı əməkdaşları da cəlb edə bilər. Bu onun təşkil etmə sahəsindəki təcrübəsini müəyyən edir. Əsasən, təşkil etmə prosesi problemin mövcud həlli variantlarının modelləşdirilməsindən və sınaq metodları əsasında qurulmasından ibarətdir [7, s. 42].

Bunları şərti olaraq 4 ardıcıl mərhələyə ayırmaq olar:

1. Problemin mövcud həlli variantlarının təşkil etmə modelinin qurulması üçün bütün qarşılıqlı əlaqələrin nəzərə alınması;
2. Sistem çərçivəsində onun işinin təsəvvür edilməsi;

3. Onun iş bacarığı ilə əlaqədar qarşılıqlı təsirlərin təhlili və iş qabiliyyətliliyinin təyin edilməsi;

4. Optimal model əldə edilənə qədər yuxarıdakı üç mərhələnin təkrarlanması. Əgər mövcud mərhələdə çətinlik yaranarsa, əvvəlki mərhələyə qayıtmaq məqsədəuyğun deyil [7, s. 42].

Beləliklə, təşkil etmə səviyyəsi, yaradıcı menecer tərəfindən istifadə edilən düşünmə növlərinin məcmusu ilə müəyyən edilir. Sistemli yanaşma nöqtəyi-nəzərdən insan və onun düşünmə fəaliyyəti vahid bir sistem kimi təşkil olunur və özünü idarə etmə fəaliyyəti baxımından dinamik inkişaf göstərir [7, s. 42].

### **Nəticə**

Nəticə olaraq, menecerlik, təşkilatların səmərəli və effektiv bir şəkildə idarə olunmasına tələb olunan bacarıq və qabiliyyətləri əhatə edən əhəmiyyətli bir funksiyadır. Uğurlu bir menecer, təşkilatın məqsədlərinə çatmasına kömək edərək eyni zamanda işçilərin inkişafına dəstək verir və iş proseslərini təkmilləşdirir. Menecerlər çətin vəziyyətlərə cavab verə bilmək üçün emosional zəka, rəhbərlik bacarıqları və strateji düşünmə qabiliyyətlərindən istifadə etməlidirlər. Həmçinin, böhran zamanlarında elastik olmalı və tezliklə cavab verə bilməlidirlər.

### **ƏDƏBİYYAT SIYAHISI:**

1. Dc.K.Lafta. Menecment. Moskva, 2005, 410 s.
2. E. Eren. Yönetim ve Organizasyon. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2001.
3. H. Tutar. İşletme Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayınları, 2010.
4. İ. Özalp. Uluslararası İşletmeler ve Yöneticiler Stratejileri. Ankara: Nisan Kitabevi, 2012.
5. M. Axundov. Müəssisə iqtisadi (dərs vəsaiti). Bakı, Azərənşr, 2002, 460 s.
6. Ş. T. Quliyeva. İdarəetmə psixologiyası və sosiologiyası. Dərs vəsaiti. Bakı: "İqtisad Universiteti" Nəşriyyatı, 2018, 222 s.
7. V. İ. Kataeva. Kreativ Menecer: uğur strategiyası. Rus dilindən tərcümə. Bakı: "İqtisad Universiteti" Nəşriyyatı, 2019.
8. Ахмедова Р.И., Алиева Дж.М. Психологические особенности развития

подросткового возраста / Western Caspian University Scientific (Humanities sciences series). Bulletin № 1, 2023.

9. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/774259>

10. <https://iksadyayinevi.com/wp-content/uploads/2020/03/PS%C4%B0KO-LOJ%C4%B0K-SERMAYE-VE-Y%C3%96NET%C4%B0C%C4%B0L%C4%B0K.pdf>

11. <https://www.mku.edu.tr/files/1061-36ec11c4-b40e-4ded-b94a-35aabd0f3b31.pdf>

### Назрин Кямран кызы ШИРИНОВА

*Магистрант кафедры Политологии, Психологии и Социальной работы Западно-Каспийского университета*  
E-mail: nazrinshirin@gmail.com

## ПОНЯТИЕ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

### Резюме

В эпоху сложности и неразберихи в современном менеджменте улучшение и повышение эффективности управления является одним из наиболее важных вопросов. По этой причине обсуждаются концепции успешного управления и администрирования, а не концепции управления и администрирования. Это исследование «Какой должна быть личность успешного менеджера?», «Каково определение личности успешного менеджера?» и «Существует ли общепринятая форма успешного управления?» ищут ответы на свои вопросы. С этой целью подробно исследована тема успешного менеджмента и администрирования, определены характеристики, к которым стремится успешный менеджер, выдвинуты предложения по успешному менеджменту и представлена концептуальная основа.

**Ключевые слова:** менеджер, успешный менеджер, личность менеджера, менеджмент, кризис.

### Nazrin Kamran gizi SHİRİNOVA

*Master's student of the Department of Political Science, Psychology and Social Work, Western Caspian University*  
E-mail: nazrinshirin@gmail.com

## CONCEPT OF MANAGER PERSONALITY

### Summary

In this era of complexity and confusion in modern management, better and more effective performance of management is one of the most important issues. For this reason, the concepts of successful management and administration are discussed rather than the concepts of management and administration. This study, "What should a successful manager's personality be?", "What is the definition of a successful manager's personality?" and "Is there an accepted form for successful management?" looking for answers to their questions. For this purpose, the topic of successful management and administration has been investigated in detail, the characteristics sought in successful management have been determined, suggestions for successful management have been put forward, and a conceptual framework has been presented.

**Keywords:** manager, successful manager, manager personality, management, crisis.

**Daxil olub:** 02.04.2023