

*Менеджменттің негізгі
мектебі*

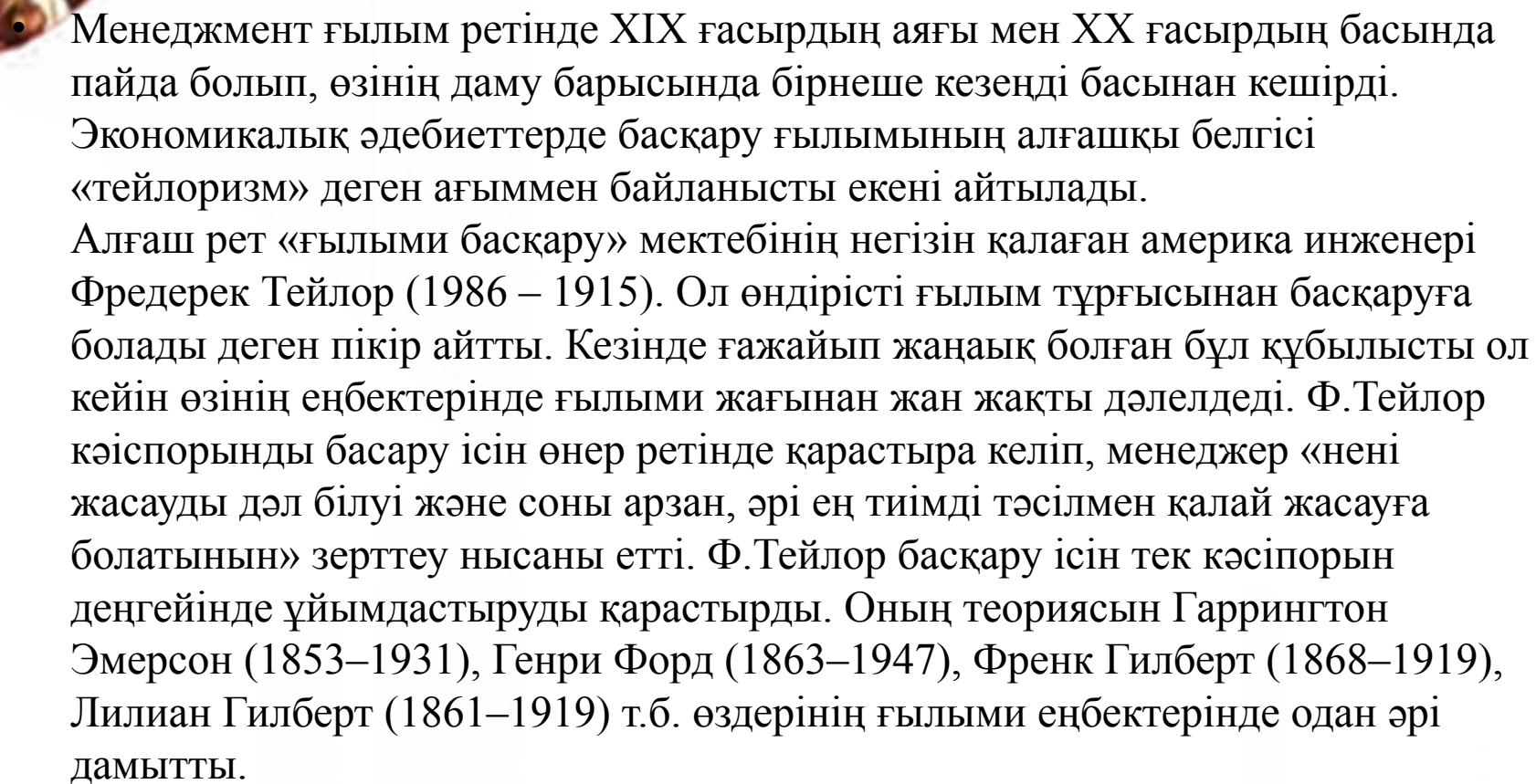



кіріспе

Менеджмент ([ағылш.](#) manage – басқару, меңгеру, ұйымдастыру,) – ұйымда немесе кәсіпорында жұмыс істейтін адамдардың еңбегін басқара отырып, алға қойған мақсатқа жетуді ұйымдастыра білу, әлеуметтік, оның ішінде білім беру үрдістерін басқару принциптері, әдістері, құралдары мен нысандарының жиынтығы. Менеджмент кейде Менеджмент ғылымы (Management Science) деп те аталады, яғни ол адамзаттың басқару ісінің заңдылықтары мен өнімді әдістерін зерттейтін пән саласы есептеледі. Ол белгілі бір құралдар мен әдістанмалар арқылы басқаруды өнімді етеді, әсіресе Операцияларды зерттеу (Operations Research) және С“Менеджмент” ұғымының мәні мен мазмұны “басқару” түсінігіне ұқсас. Сонымен қатар менеджмент жоспарлау, ұйымдастыру, үйлестіру, бақылау, ынталандыру сияқты қызметтерді де атқарады. Ғылыми менеджменттің негізін салушы белгілі ағылшын ғалымы [Фредрик Уинстоу Тэйлор](#) сияқты қызметтерді де атқарады. Ғылыми менеджменттің негізін салушы белгілі ағылшын ғалымы Фредрик Уинстоу Тэйлор ([1856](#) сияқты қызметтерді де атқарады. Ғылыми менеджменттің негізін салушы белгілі ағылшын ғалымы Фредрик Уинстоу Тэйлор (1856 – [1915](#) сияқты қызметтерді де атқарады. Ғылыми менеджменттің негізін салушы белгілі ағылшын ғалымы Фредрик Уинстоу Тэйлор (1856 – 1915) есептеледі. Оның еңбекті ұйымдастыру және өндірісті басқару жүйесі алғаш рет [АҚШ](#)-та 19 ғасыр мен 20 ғасыр тоғысында кең пайдаланыла бастады.

- **Менеджмент мағынасы** – материалдық, адам, физикалық және ақпараттық ресурстарды басқару. Менеджер дегеніміз қол астындағы жұмысшылар саны бір немесе одан да көп адам.
- Менеджмент бұл нарықтық экономика жағдайында өндірісті тиімді басқарудың теориясы мен практикасы. Менеджмент бұл нақты мақсатты жүзеге асыру үшін кәсіпорын жұмысын басқаруға және ұйымдастыруға байланысты адамдар қызметінің түрі. Американ экономисті Леотивтің анықтамасы бойынша менеджмент бұл - өнім, технология, өндірісті ұйымдастыру басқару еңбегі, әлеуметтік қатынас саласында жаңарту, инновация, жаңалық мақсатында фирмаларды, компанияларды тиімді басқару принциптерін тәсілдермен формалардың жиынтығы. Сонымен менеджменттің бастапқы ұғымы бұл басшылық. Іскер кәсіпорындар тек менеджер арқылы әрекет ете алады. Жеке кәсіпорын өзінің құқықтық формаларына қарамастан басшылығы болу тиіс.



- 
- Менеджмент ғылым ретінде XIX ғасырдың аяғы мен XX ғасырдың басында пайда болып, өзінің даму барысында бірнеше кезеңді басынан кешірді. Экономикалық әдебиеттерде басқару ғылымының алғашқы белгісі «тейлоризм» деген ағыммен байланысты екені айтылады. Алғаш рет «ғылыми басқару» мектебінің негізін қалаған америка инженері Фредерек Тейлор (1866 – 1915). Ол өндірісті ғылым тұрғысынан басқаруға болады деген пікір айтты. Кезінде ғажайып жаңаық болған бұл құбылысты ол кейін өзінің еңбектерінде ғылыми жағынан жан жақты дәлелдеді. Ф.Тейлор кәсіпорынды басару ісін өнер ретінде қарастыра келіп, менеджер «нені жасауды дәл білуі және соны арзан, әрі ең тиімді тәсілмен қалай жасауға болатынын» зерттеу нысаны етті. Ф.Тейлор басқару ісін тек кәсіпорын деңгейінде ұйымдастыруды қарастырды. Оның теориясын Гаррингтон Эмерсон (1853–1931), Генри Форд (1863–1947), Френк Гилберт (1868–1919), Лилиан Гилберт (1861–1919) т.б. өздерінің ғылыми еңбектерінде одан әрі дамытты.
- 

Менеджменттің қазіргі мектебі

М.Х.Мескон, М.Альберт, Х.Хедори «менеджмент негіздері: басқарудағы ой-пікірдің дамуы» кітабында мектептің төрт түрін белгіледі: ғылыми басқару мектебі, әкімшілік мектебі, психология және адамдар қарым – қатынасы мектебі, және басқару ғылымының мектебі. Мектептің төрке бөлінуіне байланысты төрт түрлі тәсілге бөлінеді. Мұнда төрт түрлі көзқараста қарастырылады.

Процестік тәсілде басқару өзара байланыты басқару функциясының үздіксіз сериясы ретінде қарастырылады.

Жүйелік тәсілде атап көрсетілетіні: басшылар ұйымдастыруды адамдар құрылым міндеттер мен технология секілді өзара байланысты элементтердің жиынтығы ретінде қарастыруы, сөйтіп өзгермелі сыртқы орта жағдайында алуан түрлі мақсатқа жетуді көздеуі тиіс.

Ситуациялық тәсілінде басқарудың әр түрлі әдістерінің жарамдылығы нақты жағдайға қарай анықталады.

Үшінші кестеде басқару эволюциясы ғылым ретінде көрсетілген басқарудың теориясы мен практикасының дамуына елеулі үлес қосқан аса маңызды төрт тәсіл келтіріледі.

Мектеп жүйесін дамытуды басқарудың құрылымы



1. Білім беру мазмұны
2. Технология
3. Ұйымдастыру

4. Бақылау
5. Материалдық база
6. Ақпараттық орталық

Ғылыми басқару (1856-1920ж.ж)

Ғылыми менеджменттің пайда болуы Фредрик Уйнслоу Тейлордың (1856-1915) есімімен байланысты. Оның басты еңбектері – «фабриканы басқару» (1903), «Ғылыми менеджмент принциптері» (1911), «Конгресстердің арнайы комиссия алдында көрсету» (1912). Филдаелбфиядағы оның зиратының басына «Ғылыми менеджмент атасы» деп жазылған.

1880 жылдары өздігінен инженерлік білім алған американдық Фредерих В. Тейлор еңбек процесін зерттей бастады. Тейлор еңбек процесін өздігінен жүзеге асатын іс ретінде қарастырмай, оған терең ден қойып, зерттей бастаған тұңғыш адам болды.

Тейлордың ғылыми менеджментті ұдайы бақылау, эксперименттеу және логикалық бопшылау арқылы анықталған нормативті көмегімен бизнесті жандандыратын менеджмент түрі болып саналады. Тейлор ғылыми менеджментті төрт салада дамытты: нормалау, уақыт пен міндетті зерттеу, ұдайы сұрыптау, уақыт пен міндетті зерттеу ұдайы сұрыптау және баулу, ақшалай ынталандыру.

Басқарудың классикалық немесе әкімшілік мектебі

Әкімшілік мектептері пайда болғаннан кейін мамандар басқаруды ұдайы жетілдірі мен әкімшілік қызметті ұйымдастыру принциптерімен айналысты. Бұл проблемалар француз зерттеушісі Анри Файольдің есімімен тікелей байланысты. Ол әкімшілік басқару мектебінің көрнекті Европалық ғалымы деп есептелінеді.

Файоль өзінің негізгі «жалпы және өнеркәсіптік әкімшілік» атты еңбегінде капиталисттің әкімшілік қызметке жалпы көзқарасын қарастырып осының негізінде әкімшілік етудің кейбір қатаң міндетті принциптерін тұжырымдайды. Файольдің пікірінше әкімшілік ету жан-жақты қызмет ауқымын қамтитын басқарудың бір бөлігі және де техникалық, коммерциялық ақша қаражаттарын іздестіру қорғаныстық бухгалтерлік әкімшілік салаларын қамтиды.

Әкімшілік функцияны талдай отырып Файоль оның бес элементін бөліп көрсетті: жоспарлау, ұйымдастыру, басшылық ету, үйлестіру, бақылау. Тейлор теориясына қарамастан Файоль әкімшілік функция ұйымдастырудың барлық деңгейінде, тіпті жұмысшылар арасында болады деп есептеді.

Адамгершілік қарым-қатынас мектебі

Адамгершілік қарым-қатынас жөніндегі қозғалыс, ұйымның негізгі тиімді элементі ретінде адам факторын толық мойындай алмауына жауап ретінде туындаған еді. Оның өзі классикалық көзқарастағы кемшілікті шешу мақсатында пайда болғандықтан, адамгершілік қарым-қатынас мектебін кейде неоклассикалық мектеп деп те атайды. «Адамгершілік қарым-қатынас» мектебінің өкілдері басқару жүйесіндегі жұмыскерлердің еңбегін жетілдіру тәсілдерін іздестіруге едәуір көңіл бөледі. Атап айтқанда, олар ресми емес әлеуметтік құрылымды өзгертуге ерекше көңіл бөлуді немесе ұйымның формальды құрылымын қайта құруды ұсынды.

Олар классикалық мектеп ұсынған «жоғарыдан төменге қарай бағыну үйлесімділігі» принципін қатты сынға алып, биліктің тек жоғарыдан төмен қарай жүруін тиімді деп есептемеді. Осыған орай олар «комиссия арқылы үйлесімділікті» ұсынды, мұның өзі идея қатынасының тиімділігін арттыруды жалпы саяси ұйымның жақсы қабылдануын әрі оның неғұрлым тиімді жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді.

Бихевиористтік мінез-құлқы мектебі (1950 жылдан бүгінгі дейін)


- Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін психологиямен социологияның дамуы зерттеу әдістерінің жетілдіруі жұмыс орнында мінез-құлықты зерттеуді ғылыми жолға қойды. Крис Аржирис, Ренсис Лайкерт, Дуглас Мак Грегор, Фредерих Герцберг, Бихевиористтік мінез-құлық мектебінің басқада өкілдері әлеуметтік өзара әрекеттесудің мотивацияның билік пен бедел сипатын ұйымдық құрылымдарын, ұйымдастырудағы жетекшіліктің, жұмыс мазмұнын ескертудің және еңбек тұрмысы сапасының алуан түрлі жайларын зерттеді. Бихевиористтік мектеп адамгершілік қатынас мектебінен едәуір ауытқып адамдар арасындағы қатынасты орнықтыру тәсілдеріне назар аударды. Бұл жаңа бағытта көбінесе адамдардың өз мүмкіндігіне ықпал етуге ұйымды құруға және басқаруға негізделеді. Тұтастай алғанда бұл мектептің басты мақсаты адам ресурстарының тиімділігін арттыру болды. Мұндағы басты мәселе мынада: мінез - құлық туралы ғылымды дұрыс қолдану жеке жұмыскерлерді де, тұтастай ұйымның да тиімділігін арттыруға ықпал етеді. Алайда, менеджментті зерттеушілердің атап көрсеткеніндей, жұмыс мазмұнын өзгертуге және жұмыскерлердің басқаруға қатысуы секілді амалдар кейбір жұмыскерлерге ғана, әрі кейбір жағдайда ғана тиімді болады екен.



Қорытынды

Қорыта айтқанда, менеджментте әр түрлі мектептердің негізінен қалыптасып, дамуы менеджменттің одан әр дамып, өркендеуіне әсер етті. Жоғарыда аталған мектептер тәсілдері қазіргі заманда өзгерістерге ұшырап, оларға жаңа заманға сай жаңашылдықтар енігізіліп келуде. Менеджментте қазірге дейін осы мектептердің тәсілдері қолдануда. Болашақты болжауда нарықтық экономиканың тұрақсыздығы менеджменттің жан- жақты дамуына әкеп соғуда.

Менеджмент нарықтық экономикалық қажеттіліктері мен жағдайларды толығырақ жауап беретін басқару типі болғандықтан тиімді ұйымдастыруды қажет етеді. Менеджмент еркін кәсіпкерлік, бәсекелестік, экономикалық мотивация жағдайында туған нақты басқарудың тұжырымдамасында пайда болып рәсімделді.



Пайдаланылған әдебиеттер:

- ❖ Иванов Л.Б. «Менеджмент негіздері: басқару эволюция ойлары». Оқу құралы, СПб, ЛТА 1996 жыл
- ❖ Русинов Ф.М.,Петросян Д.С «Қазіргі заманғы менеджмент теориясы» Оқу құралы, Москва 1993 жыл
- ❖ Смолкин А.М «Менеджмент. Ұйымдастыру негіздері», оқу құралы. Издательский дом, «ИНФРА-М», Москва 1999 жыл
- ❖ www.google.kz

