

С.Сейфуллин атындағы ҚазАТУ

- Менеджмент мектептері

- 
- Қазіргі кезде басқару саласындағы жапондық тәжірибеге американдықтар көбірек көңіл бөле бастады, атап айтқанда, мұның өзі Массачусетск технологиялық институтында зерттелуде.

- Жапония — Өндірістік қатынасты, сонымен қоса басқару сипатын анықтайтын монополистік капитализм мемлекеті. Франциямен және Голландиямен қоса, Жапония экономиканы программалайтын капиталистік мемлекеттердің бірі. Талдаудың көрсеткендей қазіргі жапондық басқару жүйесі едәуір икемді, әрі тиімді механизм, оның өзі соғыстан кейінгі кезеңде, қазіргі ірі ауқымды өндірісті дамыту жағдайында қалыптасты. Жапон экономикасының жетістігі басқарудағы әлеуметтік-кәсіптік саланың қызметіне негізделген. Мұны менеджерлер деп атайды. «Менеджер» ұғымы алуан саладағы басшылардың тілектес адамдар тобын құрайды.

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.

Ғылыми басқару

- 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.

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.

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.

Бихевиористтік мінез құлқы мектебі

- 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.

Жапондық жӘне американдық менеджмент

- Басқарудың жапондық типінің түрлері. Н.С. Целишевтің пікірінше, басқарудың жапондық типінің базалық принциптерін төрт топқа бөлуге болады.
Бірінші – корпорациямен жұмыскерлердің өз корпорациясына ерекше тәуелділігі фирмаға берілгендігі және оның мүддесі жолында жан аямайтындығы үшін едәуір қолайлы жағдай мен уәде беруі.
Екінші топтағы принциптерді дара басшылықтан гөрі ұжымдық басшылыққа көбірек көңіл бөлуі, корпорациядағы адамдарды фирма ішінде үнемі көтермелеу, істейтін қызметіне қарамастан жұмыскерлерді тең правода қарау деп тұжырымдауға болады.
Үшінші топқа – фирманың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін үш негізгі күшке – басқарушыға, басқа жұмыскерлерге және инвесторларға ықпал ету мен көңіл бөлу балансын ұтымды ұстау жатады.
Төртінші топқа — әр түрлі фирмалармен – іскер әріптестермен, соның ішінде ең алдымен өнімді тапсырушылармен және сатып алушылармен алуан түрлі байланыс орнату әдісін қалыптастыру жатады.



Назарларыңызға
рахмет!!!