

**Инженер қызметіндегі
басқару мәселесі.**

Басқару және басшылық.

Басшылық стильдері.

Басқаруға әлеуметтану тұрғысынан қарасақ, онда мән-мағынасы жөнінен оның үш компоненттерін бір-бірінен ажырата бөліп көрсетуге болады.

Олардың **біріншісі** - мақсатқа бағытталған басқару ықпалы, бұл басқарудың негізін, яғни өзегін құрайды.

Басқарудың **екінші** компоненті - әлеуметтік өзін-өзі ұйымдастыру, яғни ұжым ішіндегі реттеудің спонтанды процестері (лидерлік, «мәртебе шкаласы», әлеуметтік нормалар, формальды емес топтар құру).

Аталған екі **компонент үшінші** компонентті - ұйымдық тәртіпті құрайды. Бұл «өткен» басқару еңбегінің жемісін (шешім, әкімшілік тәртіп) және ұжымда стихиялы қалыптасқан жүйені өз құзырына алады.

Жеке қызметкерге қатысты сөз етер болсақ, сол адамның жүріс-тұрысына ықпал етудің әр түрлі әдіс-тәсілдерін қолданады:

а) тікелей (бұйрық, тапсырма);

б) мотивтер мен қажеттіліктер арқылы (ынталандыру);

в) құндылықтар жүйесі арқылы (тәрбие, білім, т.б.);

г) қоршаған әлеуметтік орта арқылы (еңбек жағдайының өзгеруі, әкімшілік және формальды емес ұйымдар статустарының өзгеруі, т.б.).



Кәсіпорынның өндірістік ұжымына кіретін топқа қолданатын әлеуметтік басқарудың әдістері төмендегідей болып бөлінеді:

а) алдағы мақсатқа қарай бағыттай отырып, топтың құрамын қалыптастыру (біліктілігі, демографиялық, психологиялық белгілері, жұмыс орындарының саны, орналасуы және т.б. бойынша);

б) топтарды ұйымдастыру (жарыс ұйымдастыру, басшылық стилін жетілдіру,

әлеуметтік-психологиялық факторларды қолдану арқылы және т.б. тәсілдермен ұйымдастыру).



Әлеуметтік ұйым деңгейінде кәсіпорында басқарудың мынандай әдістерді қолданады:

- а) формальды және формальды емес құрылымдардың ұйғарымы** (жоспарланған және нақты айқын байланыстар мен нормалар арасындағы қарама-қайшылықтарды жою);
- б) басқаруды демократияландыру** (қоғамдық ұйымдардың рөлін арттыру, қызметкерлерді ортақ шешімдер дайындауға кеңінен қатыстыру, өндірісте кейбір басшыларды сайлау, еңбек белсенділігін дамыту арқылы жәнет.с.с);
- в) әлеуметтік жоспарлау** (қызметкерлердің біліктіліктерін көтеру, ұжымның әлеуметтік құрылымын жетілдіру, хал-ахуалын жақсарту және басқа да шаралар).

Қоғамды басқарудың мазмұны, мақсаты мен мүмкіндіктері ең алдымен қоғамдық құрылысқа байланысты болып келеді. **Қоғамды басқару дегеніміз** - қоғамды реттеу, тәртіптеу, жетілдіру мен дамыту мақсатында қоғамға жасалған ықпал.

«Әлеуметтік басқару» ұғымы мазмұны жағынан көп жақты болып келеді. Әлеуметтік басқару теориясын кең мағынада алып қарасақ, онда ол өзінің пәніне қоғамдық өмірдің барлық салаларын: экономикалық, мәдени, білім беру және т. б. басқару мәселесін сыйғызған. Қоғам өмірінің негізгі салаларына сәйкес әлеуметтік басқару объектілерін сұрыптауды **үлкен төрт топқа** бөлуге болады:

- материалдық-өндірістік дамытуды басқару;
- әлеуметтік процестерді басқару;
- саяси саланы басқару;
- қоғамның рухани өмірін басқару;

Қоғамдық басқарудың қазіргі дамыған бағыттары:

- **Ғылыми басқару**
- **Басқарудың классикалық немесе әкімшілік мектебі**
- **Адамгершілік қарым-қатынас мектебі**
- **Бихевиористтік (мінез-құлық) мектебі**
- **Жапондық және американдық менеджмент**

- **Ғылыми басқару мектебі**
- **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 және баулу, ақшалай ынталандыру.**

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

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

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.

Бихевиористік мектеп

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.

- **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.

**Назар аударғандарыңызға
рахмет!!!**