

**«АСТАНА МЕДИЦИНАЛЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» АҚ
«ҚОҒАМДЫҚ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ» КАФЕДРАСЫ**

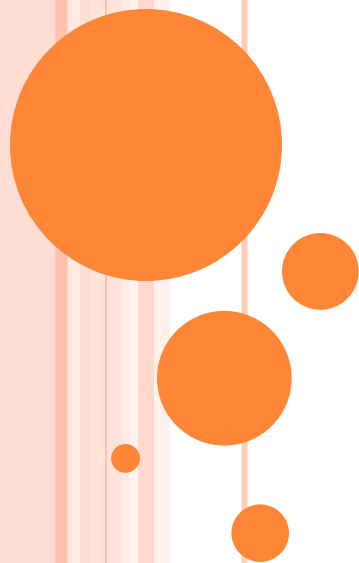
СӨЖ

Тақырыбы: Ғылыми менеджмент мектебінің сипаттамасы

Тексерген:

Топ: 201 ҚДС

Орындаған: Жаппашева А.Н.



ЖОСПАР

Кіріспе

Негізгі бөлім

а) Басқарудың негізгі мектептері

ә) Ғылыми басқару мектебі

б) Тейлор жүйесі

Қортынды

Пайдаланған әдебиеттер



КІРІСПЕ

Ғылыми басқару Ф.У.Тейлордың, Френк пен Лилия Гилбреттің және Генри Ганттың еңбектерімен тығыз байланысты.

Ғылыми басқару мектебінің негізін қалаушылар қол еңбегінің көптеген операцияларын бақылап, өлшеп, логика және оның негізгі компоненттерін анықтады. Мысалы, Тейлор адамның әртүрлі көлемдегі күректерімен көтеретін темір рудасы мен көмірдің көлемін өлшеген. Гилбреттер прибор ойлап тауып, оны микрохронометр деп атаған. Олар белгілі бір операциялар кезінде қандай қозғалыстар орындалатындығын анықтау мақсатында кинокамераны қоса қолданған.



БАСҚАРУДЫҢ НЕІГІЗГІ МЕКТЕПТЕРІ



Ғылыми басқару мектебі
Басқарудың классикалық немесе әкімшілік мектебі
Адамгершілік қатынас мектебі

Ғылыми басқару мектебі

Басқарудың классикалық немесе әкімшілік мектебі

Адамгершілік қатынас мектебі



ҒЫЛЫМИ БАСҚАРУ МЕКТЕБІ

- Ғылыми жолмен басқару мектебі У.Тейлер, Френка, И.Лили, Гилберт және Генри Гангтың еңбектерімен тығыз байланыста болды. Американдық инженері Ф. Тейлор 1885 жылы еңбек процесін жүйелі түрде талдауға кірісті. Ол ғылыми менеджменттің алғашқы авторларының бірі болды. Басқарудың ғылыми мектебін құрушылар байқау, өлшеу, ойлау және талдау арқылы көптеген қол еңбегін жеңілдетіп, оны жетілдіруге, еңбек процесін неғұрлым тиімді орындауға болатынын дәлелдеді. Гилберт еңбек процесін өлшейтін аспап (микрохронометр) ойлап тапты. Бұған қоса кинокамераны да пайдаланды. Соның көмегімен еңбек қозғалысын әр жұмыскердің қимылын бақылап, оны өлшеп отырды



Ғылыми мектеп өкілдерінің қосқан келелі үлесі өндіріс көлемін ұлғайтып, еңбек өнімділігін арттыру үшін жұмыскерлерге ынталандыру жүйесін қолдануды ұсынғандығы еді. Бұл жүйе жұмыскерлерге қажетті үзіліс және демалу уақытың беруді көздеген, сонда қалған жұмыс уақытында нақты тапсырманы орындауға болатын. Мұның өзі басшыларға өндірістік норма белгілеуге мүмкіндік берді, кімде-кім норманы артық орындаса сыйлық беру тағайындалды. Бұл тәсілдің артықшылығы кім өнімді көп өндірсе, оған сәйкес ақыны да көп алатындығында. Ғылыми түрде өндірісті, еңбекті басқарудың авторлары жұмыскерлерді іріктеп, тапсырманы орындай алатын ең күштілерін алудың маңызы зор екенің атады, және жұмысшыларды оқытуға да көңіл бөлу қажеттігін көрсетті.



Фредерик Тейлор:



Фредерик Уинслоу Тейлор родился в семье адвоката. Получил образование во Франции и Германии. С 1882 по 1883 г. работал начальником механических мастерских. С 1890 по 1893 гг. Тейлор — главный управляющий Мануфактурной инвестиционной компании в Филадельфии, владелец бумажных прессов в Мэне и Висконсине, организовал собственное дело по управленческому консультированию, первое в истории менеджмента.

ТЕЙЛОР ЖҮЙЕСІ

Басқаруға қызығушылықтың алғашқы ұшқыны 1911 жылы көрінген. Американдық инженері Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915) «Ғылыми басқару принциптері» кітабын жарыққа шығарды. Бұл басқаруды ғылым ретінде танудың басы болып саналады.

«Тейлор жүйесі» еңбекті ғылыми ұйымдастырудың негізін қалады, автор «жеке жұмыскердің ой-пікірін әртүрлі ережелер, заңдар, формулалармен алмастыруға және оларды тиімді қолдануға болады» деп санады. Мысалы, өте маңызды өндірістік мәселелердің бірі еңбекақыны жоғарыдағы жүйе былай қарастырады:



- еңбекақы орынға емес, адамға төленеді;

- еңбекті нақты біліммен сараптап бағалау қажет;

- нақты білімге негізделген бағалар бірдей болуы қажет;

- осындай бағалауларға сәйкес тауар өндіру арзанға түседі де, жұмысшылардың еңбекақысы жоғарылайды;

- нақты білімге негізделген еңбекақы үздік жұмысшыларды туындатуға мүмкіндік береді, олардың қызығушылығын оятады.

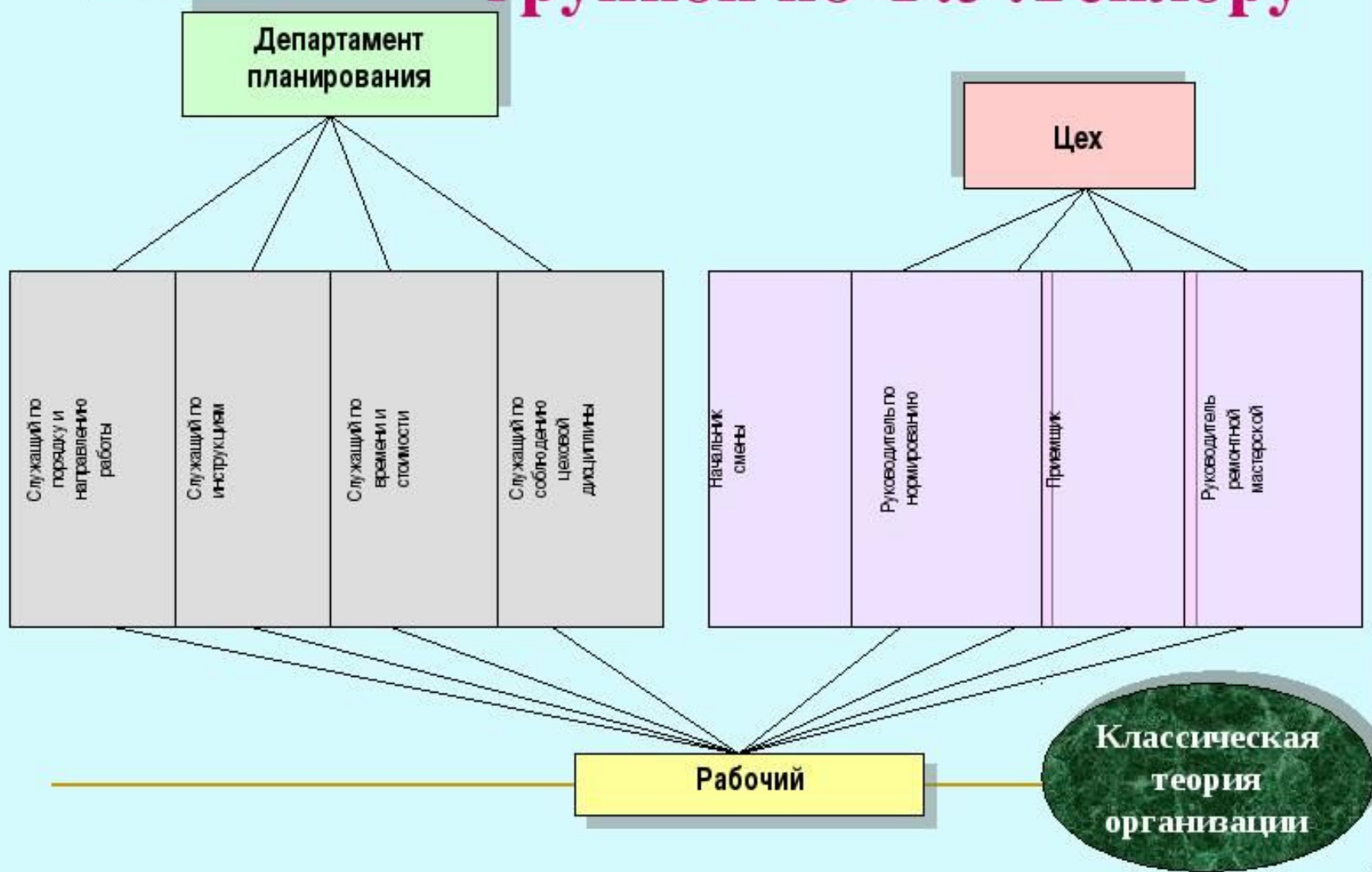


Тейлор жүйесін қолдану басқаруды жаңадан ұйымдастыруды, басқарушылардың жаңа міндеттерін талап етті. Ең бастысы таза сызықтық басқару мен функционалдық жүйе алмастырылды. Жоспарлау функциясына аса мән берілді. «Зауыт директормен емес, жоспарлау бөлімімен басқарылуы қажет. Зауыттың күнделікті жұмысы директор, басқарушылар және жоспарлау бөлімінің құрамына енбейтін басқа жұмысшылары бір ай бойы жұмысқа келмесе де тоқтап қалмайтындай жоспарлануы керек, жақсы директордың уақытша жұмысқа келмеуі байқалмауы қажет» деген ұғым бүгінгі күні де өз мәнін жойған жоқ.





Функциональное руководство группой по Ф.У.Тейлору



ТЕЙЛОР ИДЕЯСЫ

Тейлор идеясы
XXғасырдың бірінші
жартысында ірі
американ капиталисі
Генри Фордтың
кәсіпорындарында
дамытылып, жүзеге
асырыла бастады.
Фордтың басқарудың
ұйымдастыру-
техникалық
принциптерінің мәні
төмендегідей болды:



1. Кәсіпорынның тікелей басқару аппараты қатаң ұйымдастырылды және соңғы мақсаты автомобиль дайындау болды. Өндірістің барлық бөлімдері каучук плантацияларынан, рудниктерден, металлургиялық зауыттардан бастап жинақ конвейерлеріне дейін бір орталықта басқарылды.

2. Бұйымның өзіндік құнын төмендетуде қамтамасыз ететін және тұтынушылар сұранысын қанағаттандыратыш жалпылама өндіріс қажет деп санады.

3. Автомобильдің жаңа модификацияларын көп шығынсыз жасауға көшу үшін дамыған стандарттау қажет,

4. Жүздеген және мыңдаған операциялардан тұратын терең еңбек бөлінісі болды. Бұл өндірістің үздіксіздігін арттыруға көмектеседі.

5. Өндірісті басқаруды тұрақты жетілдіріп тұру. Жұмыскерлерді төменгі біліктілік пен жоғары еңбекақымен қамтамасыз ету мүмкіндігін иелене отырып, ол өзін әлеуметтік кикілжіңдерден сақтандырады.

ҚОРТЫНДЫ

Жалпы ғылыми басқару тұжырымдамасы маңызды өтпелі кезең болды, соның арқасында басқару ғылыми-зерттеудің өзіндік облысы болып таныла бастады. Бірінші рет практик басшылар мен ғалымдар ғылым және техникада қолданылып жүрген әдістер мен амалдарды ұйымның мақсатына жету практикасында тиімді қолдану мүмкіндігін қырді.



ПАЙДАЛАҒАН ӘДЕББИЕТТЕР

- “Менеджмент негіздері”. Нұрғалиев.-Оқу құралы. Қарағанды, 2001ж
- “Менеджмент”. Ахметов К.А. – Оқу құралы, Қарағанды, 1994ж
- <http://bigox.kz/gylymi-baskaru-mektebi/>
- <http://referatkaz.kz/>

