

Менеджментті жоспарлау

Тексерген: Тасжарғанов С.М.

Орындаған: Қомшабай А.С.

- Басқару – адамдардың кәсіптік қызметі.
- Басқару – бұл ұжымдағы адамдарға және жекелеген адамдарға, олардың бірлескен (еңбек) жұмыс процесінде мақсатты жүйелі ықпал ету.



- Басқару процесі дегеніміз – бұл шешімді шығаруды, қабылдауды, қабылданған шешімнің орындалуын бақылауды жүзеге асыру.
- Басқару процесінде кім не істеу керектігін анықтап, шешім шығару қажет, оны орындау үшін жағдай жасап, қалай орындау керектігін айтып түсіндіріп, жұмыс барысында пайда болған кемшіліктерді жою керек.

- Жоспарлау қызметі мынандай үш сұраққа жауап береді:
- 1. Қазір біз қандай жағдайда тұрмыз?
- 2. Қандай бағытта дамығымыз келеді?
- 3. Мұны қалай іске асыруға болады?





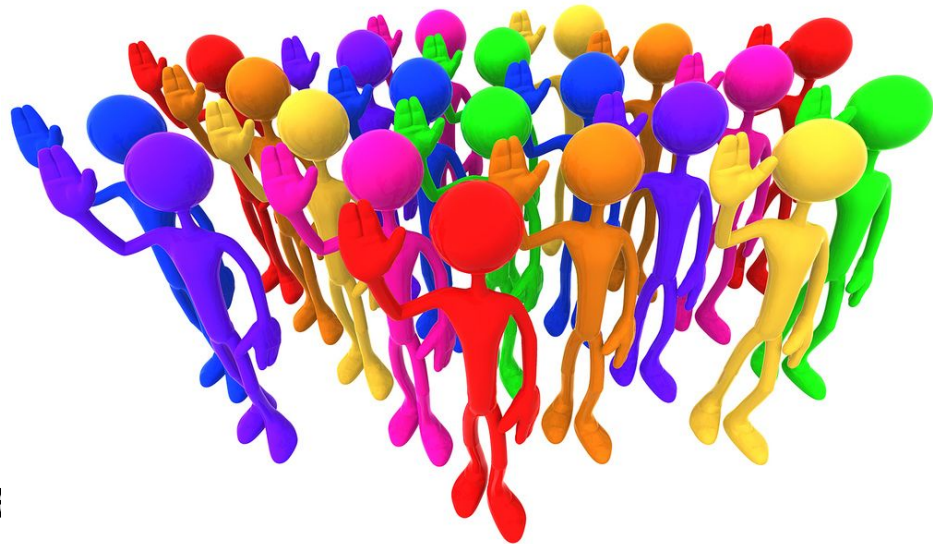
- Жоспарлау қызметінің мерзіміне байланысты жіктелуі:
- 1. Стратегиялық жоспарлау
- 2. Орта мерзімді жоспарлау
- 3. Тактикалық жоспарлау
- 4. Индикативті жоспарлау
- 5. Бизнес-жоспар

□ **Тиімді менеджмент стратегиясы.**

- Жапон менеджерлері 70-жылдың орта тұсында өздеріне мынадай сұрақтар қойды:
«Компанияның ұзақ мерзімдік мақсаты қандай?»,
«Компания орта өзгерісіне қалайша бейімделеді?», «Жұмыскерлерді қалайша тиімді пайдалануға болады?».
- Қойылған сұрақтардың жауаптарын мынадай негізгі қағидалардан аңғаруға болады:

□ 1.Тиянақты шешім стратегиясы.

- Америка мен Жапонияның таңдаулы фирмалары өндірісті ұдайы жетілдіріп, жұмысты ең жаңа және таңдаулы әдістермен орындау үшін ақша бөледі, берілген, жақсы үйретілген ұжымның өсуі мен дамуына күрделі қаржы жұмсайды.



▣ 2. Тәуекел стратегиясы.

- ▣ «Біз ең таңдаулы адамдарды таңдап аламыз және де олар қателескен жағдайда көмектесіп, іскерлікті одан әрі дамытуға ықпал етеміз».

▣ **3. Менеджмент идеясының стратегиясы.**

Әрбір бизнесте ең бағалысы ақша, тауар, жабдық немесе ғимарат емес, идея бағалы.

- ▣ Инновациялық фирманың жоғарғы басшысы қонымды идеяны үнемі көтермелеп отырады. Істе сәтсіздік болған жағдайда шыдамдылық танытады.

- **4. Стратегия әсерлілігі** фирмаға тамаша жұмыс қабілетін сақтауға мүмкіндік береді. Менеджерлердің ықпал етушілігі тиімді басқару шешімдерін қабылдай білуіне байланысты. Бұл жағынан қарастырғанда жапондықтар ең тиімді шешім қабылдайтындарға жатады.
- Американдық немесе еуропалық шешім қабылдаудан, жапондық шешім қабылдаудың басты өзгешелігі – мұнда шешім қабылдау дегеніміз, қойылған сұраққа жауап беру.



5. Машықтанған мамандарды таңдау стратегиясы

– қарапайым адамдарға әдеттен тыс жұмыстарды орындауына ықпал ету.

Басты мақсаты – мақсат айқындалғаннан оның өлшем әдісі мен ақы төлеу әдісі белгілегеннен кейін фирманың әрбір қызметшісінің дербес әрекет етуіне ықпал ету, яғни фирмада тиімді жұмыс істейтін машықтанған қызметшілер құрамының болуын қамтамасыз ету.

- ▣ **6. Жеңілдету стратегиясы** – барлық жағдайды мүмкіндігінше қарапайым қалпында сақтау, төрешілдікке жол бермеу. Басқару құрылысын оңайлату.

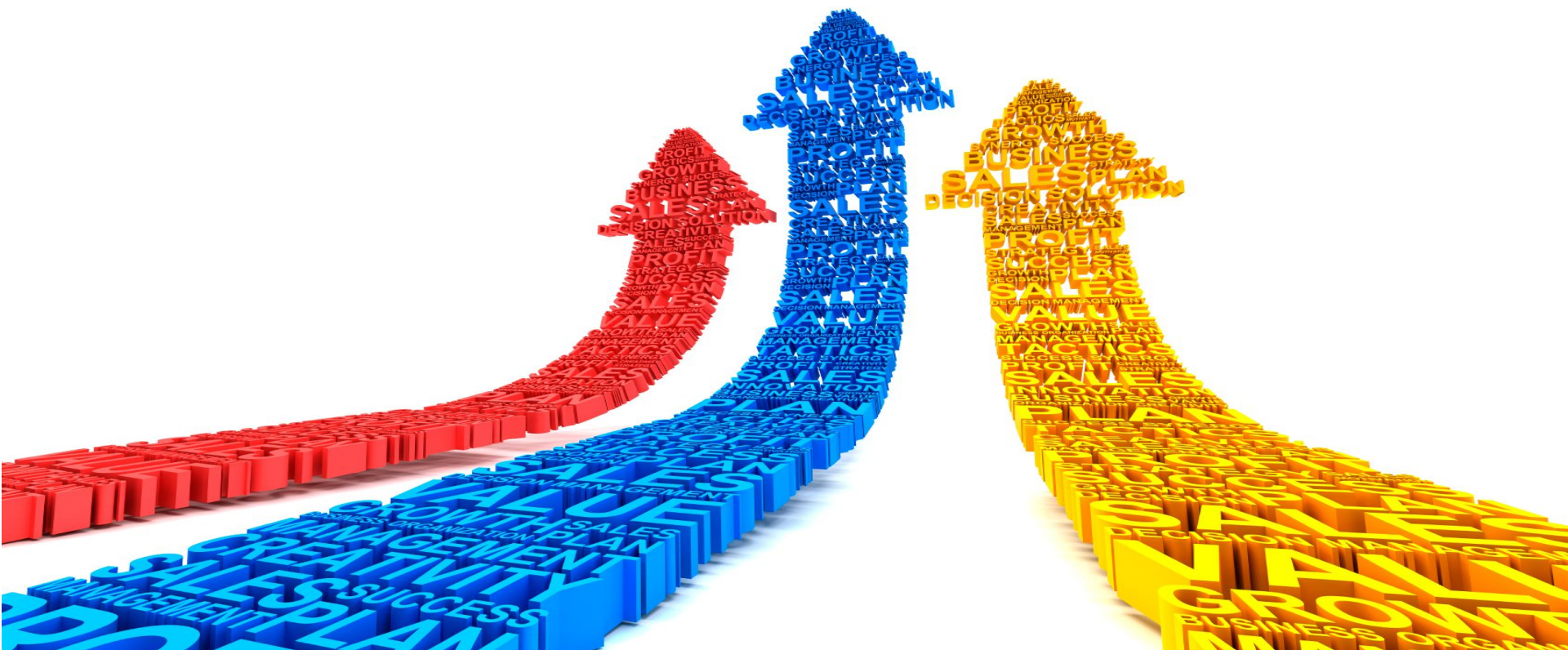
▣ 7. Сапа стратегиясы.

50 жылдары профессор Деминг американдық бақылау саласындағы мамандықтарды американдық басқару амалдарына үйретті. Осы жылдары жапондық менеджерлер, өз кезегінде, басқару амалдарын орташа және төменгі деңгейдегі мамандарға үйретпестен бұрын әуелі фирмадағы барлық деңгейдегі қызметшілерге үйретті.

▣ 8. Адалдық және берілгендік стратегиясы –

- ▣ жекелеген қызметкерлердің қойылған мақсатты түсінуіне және өз еркіме жүзеге асырылуына жәрдемдесу, әрі қызметкерлердің фирмаға адал, шын берілгендігін талап ету.





- **9. Ынтымақтасу стратегиясы** – барлық қызметшілердің шешім қабылдауға қатысуы.
- Жапонияда еңбек өнімділігін арттыру үшін, бірлесіп әрекет ету мен бәсекелестікті тиімді пайдаланады. Компаниялардың өзара бәсекелесін, әлемдік рынокқа шығуы көтермелеп отырады, ал компания ішіндегі бәсекелестікке жол берілмейді.

▣ Назарларыңызға рахмет!

