

2-ЛЕКЦИЯ. ТАҚЫРЫБЫ: МЕНЕДЖМЕНТ ҒЫЛЫМЫНЫҢ ЭВОЛЮЦИЯСЫ

2. Лекцияның мақсаты мен міндеттері: Менеджмент даму кезеңдері мен тарихи алғышарттарын студенттерге таныстыру

3.Лекция мазмұны.

1. Менеджмент даму кезеңдері мен тарихи алғышарттары
2. Ғылыми басқару мектебі
3. Әкімшілік мектебі
4. Адами қатынастар және мінез-құлық мектебі. Басқару ғылыми (немесе сандық көзқарас)
- 5.Менеджменттегі жүйелік көз-қарастар

1.Менеджмент даму кезеңдері мен тарихи алғышарттары

Басқару теориясының дамуы зерттелгенде өте ескі еместігі айқындалады. Негізінде кәсіпорындардың ерте пайда болу себебінен олардың басқару жүйесі де ескі болады. Тек қазіргі заман талабына сай кәсіпорынның басқару жүйесі ғана жаңа. Әсіресе XVIII ғасырда кәсіпорындардың үлкею нәтижесінде жаңа қарым-қатынастар көріне бастады. Мұнда басқарудың дамуын жалпы көзқараста емес уақытпен санаса отырып зерттеу қолайлы болады. Басқарудың сатылары төмендегідей:

Жаңа басқарудан бұрынғы кезең (1880 жылға дейін). Бұл кезең «адамдардың іскерлік қызметтері» арқылы басталған және 1880 жылы ғылыми түрде зерттелгенге дейін жалғасып келген. Жаңа басқарудан бұрынғы кезеңде жұмысшылар дерлік өз бақылаушыларына бағынышты және автократиялық қарым-қатынаста болған еді. Ескі Мысыр пирамидалары сол дәуірде салынған. Сол кезде адамдарға жұмыс істетуге күш жұмсау әдет еді. Рим империясы тұсындан қоғамда, басқарушылардың Рим қаласынан болуы қарапайым адамдардан артықшылығын білдіретін еді. Бұл кезеңде басқару ұғымдарын қамтитын шоғырланған мәселелерді зерттеуге қажеттілік болмады. Әрбір адам тек жауапкершілікті бір позицияға ие болу қажеттілігін сезінетін еді. Ал, жауапкершілік – сол дәуірдің әлеуметтік, экономикалық жүйелерінде күш және бақылау болып есептеледі.

Жаңа басқару дәуірі 1880 жылдардан басталып бүгінгі күнге дейін жалғасын табуда. Бұл дәуір төмендегідей топтарға бөлініп зерттеледі.

Классикалық басқару теориясы туралы үш көзқарас бар. Олардың біріншісі Фредерик Тейлордың жетекшілігінде болған ғылыми басқару; екіншісі Анри Файолдің басқару процесі көзқарасы және үшіншісі Макс Вебердің бюрократиялық көзқарасы. Классикалық басқару теориясының іс-шаралары 2 нүктеде түйінделеді. **Біріншісі**, жұмыстарын жүргізгенде құрылғыларға қосымша ретінде адамдардың тиімді және өнімді жұмыс істеуі, ал **екіншісі** типтік ұйым құрылымының қалыптасуы. Тейлордың ғылыми басқару көзқарасы бірінші нүктеде, ал басқару процесі көзқарасы мен бюрократиялық көзқарастар екінші нүктеде шоғырланады. Классикалық теория анық және таңдаулы түрде тиімділік пен өнімділіктің арттырылуын жүзеге асыруға тырысады. Сол үшін әр жерде қолданылатын бірнеше

принциптер шығарылып, жетілдіре басталған, өнімділіктің артатындығын түсіндірген. Нәтижесінде, мұндай принциптер универсалды бір сипатқа ие.

Дүниежүзілік басқару эволюциясы, біздің заманымыздан қазіргі күнге дейін ұйымды басқаруда жаңадан әдістер пайда болды. М.Х. Мескон, М. Альберт және Ф. Хедоури қазіргі заман мен бұрынғы ұйымды салыстырды.

Кесте 1. Ескі және қазіргі замандағы ұйым

Ескі ұйым	Қазіргі заман ұйымы
Үлкен ұйымдардың аздығы, алып ұйымдардың жоқтығы	Коммерциялық және коммерциялық емес ұйымдардың сонымен бірге үлкен ұйымдармен төтенше қуатты ұйымдардың көптігі
Салыстырмалы, көп емес басқарушылар орта буындағы басқарушылардың жаттығуының аздығы	Басқарушылардың көптігі, орта буындағы басқарушылардың көптігі
Басқарушылық жұмыс көбіне, басқармайтын қызметтен бөлінген	Басқарушы топтың анық келбеті, басқару жұмысы басқармайтын қызметтен анық өндіріледі және бөлінеді
Басқару қызметін туғаннан, әлде күшіне байланысты алады	Басқару қызметін білімі, заңды ұстамдылығымен алады
Ұйымға пайдалы шешім қабылдайтын адамдардың аздығы	Ұйымға пайдалы шешім қабылдайтын адамның көптігі
Бұйрық пен сезімталдыққа сүйену	Ұжымдық жұмысқа және рационалдыққа сүйену

Басқару тарихы адамзат тарихымен бірге келеді. Адамдардың қажеттіліктерін қанағаттандырумен байланысты алғашқы дәуірден бастап, мамандану мен автоматтандыру ең маңызды элемент ретінде, пайда болуы қазіргі кезеңге дейін әрбір топ пен қоғамдарда «басқарушы – бағынышты және бағыну» болған. Басқаша айтқанда, адамдардың қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында құрылған ұйымдар ескіргендіктен, бұл ұйымдардағы басқару әдістерінің де ескергендігі сөзсіз. Басқару адамзат тарихымен бірге басталғанымен, басқару туралы ой-пікірлердің пайда болуы барынша жаңа болып табылады. Сондықтан да, басқаруды «өнердің ең көнесі, ғылымдардың ең жаңасы» деп те айтуға болады. Ал жаңашыл басқару туралы ой-пікірлерінің бір ғасырлық тарихы бар.

Басқарудың өз алдына өзгеше бір қызмет көрсету саласы болып түбегейлі зерттелуі өткен ғасырдың туындысы болып табылады. Жазушылардың көбі осы жаңа ұғымның 1900 жылы Ф.Тейлор мен көмекшілерінің ғылыми басқару нәтижесінде пайда болды деген пікірде. Басқару теориясындағы сатыларды тарихи эволюция негізінде төмендегідей етіп қарастыруымызға болады.

Дәстүрлі басқару кезеңі, алғашқы және орта дәуірдегі ойшылдардың іс-әрекеттері, сауда-саттығы және басқаруы туралы ой-пікірлер мен көзқарастары арқылы басқарушылардың құрған ұйымдарды да қамтиды. Дәстүрлі басқару ой-пікірді туғызған мәліметтер жиынтығы, көбіне ақыл мен

логикалық талдаулармен байланысты болғандықтан, бұл философиялық сипатқа ие.

Дәстүрлі басқарудың көбіне «Автократиялық» және бақылаумен байланысты белгілі бір ерекшелігі бар. Қытай қамалының, Мысыр пирамидаларының және Рим амфитеатрларының құрылысында толығымен зорлық-зомбылыққа сүйенген басқару әдісі қолданылған.

1. Көне Мысырдағы басқару: Пирамидаларды көне мысырлықтар қамшы мен шынжыр арқылы басқалар тарапынан салдырған. Көне мысырдағы пирамидалардың белгілі бір тұтқындар тарапынан тиімді үйлесім үшін салынғандығы сөссіз. Пирамидалардың салынуы үшін қажетті жабдықтардың қамтамасыз етілуі, жұмысшылар арасындағы үйлесім, олардың азық-түлік мәселесі бойынша жеткен табысы, көне мысырлықтар басқарудың негізгі принциптерінің кейбіреулерін білетіндігін атап көрсетуде.

2. Месопотамиядағы басқару: Бабылдық алғашқы кәсіпорын үлгісі ретіндегі ғибадатханалар, б.э.б 3000 жылдыққа байланысты басқарудың оларға тиісті екендігін көрсетуде. Жоспарлар жер қойнауында жасырылатын еді. Жоспарлар жасалатын және жасалған жұмыстар жоғарғы басшылар тарапынан бақыланатын еді. Месопотамиядағы сауданың немесе осыған байланысты саудалық керуендердің пайда болуы, тек белгілі бір басқару әдісінің қолданылуы арқылы ғана мүмкін еді.

3. Көне Қытайдағы басқару: Қытайда басқарумен байланысты көптеген жұмыстардың жүзеге асырылғандығы көрінуде. Әйгілі ең көне әскери тәртіп, б.э.б. XVI ғасырда Қытайлық Сун Цу генералының ойлап тапқан жүйесі болатын. Орданы бөлімдерге бөлуді, ту мен таңба арқылы байланыстың жасалуын ең бірінші болып қолданған.

4. Иудейліктер: Көне иудейліктер белгілі бір көшбасшы болу үлгісін жасауға тырысқан. Иудейліктердің көсемдері адамдар мен күш-қуатты бір жерден басқаруға тырысқан. Әр түрлі көшбасшылардың арасындағы хазіреті Мұсаның орны ерекше. Ол мемлекеттік басқаруда, заң шығаруда және адамдар арасындағы қарым-қатынастарда басым көшбасшы болғандығы туралы қасиетті кітаптарда жазулы. Мысалы: Мұсаның жасаған жоспарлары, құрған ұйымы арқасында Мысырдан қашуды табысты түрде басқаруы, иудейліктерді Мысыр ықпалынан құтқаруы, басқару қабілеттілігінің ең жоғарғы дәрежеде екендігін көрсетуде.

5. Көне Римдегі басқару: Көне Римдегі өркениеттің қазіргі кездегі кәсіпорынды басқару туралы көзқарасқа, қажет болса саудалық немесе әскери салаларда жетілдірілген еңбек бөлінісі мен ұйымдастыру көзқарастарынан басқа ешбір үлес қоспаған; тек қана сауданың дамуы нәтижесінде кішігірім кәсіпорындар және тек қана әскердің қажеттіліктерін қанағаттандыратын ірі кәсіпорындар осындай өркениетпен дамыған.

6. Християн дініндегі басқару: Християн діні кедейлерге үміт, құлдарға бас бостандық және барлығына өлгеннен кейін игі үміттер беріп отыруы, басқару түсінігінің өз қалпында қалуының да басты себебі болған. Хазіреті Исадан ресессансқа дейін XV ғасыр бойы басқарудың орталықтан немесе бөлімшелер тарапынан іске асырылуы керек деген ой-пікірлер

жалғасып келген. Католик және православ мектептері өзінің мекен-жайындағы барлық елдерге толығымен үстемдік еткен. Бұл жағдай, осы елдердің басқаруларының шіркеу басқаруларына ұқсас түрде түрленуіне де жол ашқан. Алайда, шіркеу өзінің орталықтан басқару әдісін қолданып нығайтқан кезде, сонымен қатар елдер мүмкіндігінше бөлімше тарапынан басқару әдісін қолдана бастаған. Осылайша бетпе-бет кездесетін белгілі бір күштердің пайда болуына кедергі жасаған.

7. Мұсылман дініндегі басқару: Мұсылман мемлекеттеріндегі жалпыға ортақ басым көзқарас, бас бостандық пен күшті орталықтан басқару болып табылады. Бас бостандық мұсылман қоғамдарын сана-сезімнің өсуіне және дамуына бағыттаған, ал күшті орталықтан басқару болса территорияның кеңейтілуіне, жаулап алуға және ұйымдастырылуға бағыттаған. Бірақ мұсылман дінінің әлеуметтік жағының төмендеуі және талап етпеушілік философиясы басым болуы себебінен, сауда-саттық әскери табыстармен бірге паралелді түрде дамыған, бұндай тепе-теңсіздік және християн дініндегі сияқты мұсылман дінінде де өлгеннен кейінгі жағдайлар үміттердің жалғасуына әсерін тигізіп тоқтатқан, сондықтан да өркениеттің дамуын баяулатқан.

Басқарудың діни, парасаттылық және адамгершілік негіздерін қалаумен байланысты жасалған іс-әрекеттерді барлық қасиетті кітаптардан көруге болады. Осы тұрғыдан ең алдымен Құран Кәрім, Тәурат және Інжілде басқарумен байланысты көптеген үкімдер бар. Сонымен қатар, Өтүкен кітаптарында басқаруға байланысты түсініктер де бар.

Басқару туралы ой-пікірдің дамуы, ауыл шаруашылықтан өнеркәсіпке, шағымнан үлкенге, бірлік өндірістен сериялық өндіріске өту кезеңінен басталған. Дәстүрлі басқару кезеңінде басқарушы тек жауапкершілікті болу қажеттілігін ғана сезер еді. Бұл кезеңдегі жауапкершілік - әлеуметтік және экономикалық жүйеде қуат пен бақылауға ие болу деген сөз. Дәстүрлі басқару кезеңінде кәсіпкер алғашқы деңгейде болса да өндірісті өзі бақылайды, маркетингті, бухгалтерлік есептерді де өзі жүргізеді. Яғни кәсіпкерлік пен басқарушылық функциясы бір-бірінен айрылмайтын.

1. Ғылыми басқару мектебі

Ғылыми басқару (1856-1920). Ғылыми менеджменттің пайда болуы Фредерик Уинслоу Тейлордың (1856-1915) есімімен байланысты. Оның басты еңбектері «Фабриканы басқару» (1903), «Ғылыми менеджмент принциптері» (1911), «Конгрестің арнайы комиссиясы алдында көрсету» (1912). Филадельфиядағы оның зиратының басына «ғылыми менеджмент атасы» деп жазылған.

1880 жылдары өздігінен инженерлік білім алған американдық Фредерик Тейлор еңбек процесін зерттей бастайды. Тейлор еңбек процесін өздігінен жүзеге асатын іс ретінде қарастырмай, оған терең ден қойып, зерттей бастаған туңғыш адам болды.

1856 жылы филадельфиялық адвокаттың отбасында дүниеге келген Фредерик Тейлор жасынан талапкер, ізденгіш болып өсті, Әуелі көзі уақытша нашар көргендіктен, Гарвард университетінде оқуды тоқтатып,

Тейлор Филадельфиядағы шағын шеберханға қарапайым жұмысшы болып орналасты.

Төрт жылдың ішінде ол модельші және механик мамандықтарын меңгерді. Кейіннен Тейлор Филадельфиядағы «Миндвейл Стил Воркста» жұмыс істеп, түнге қарай инженер-механик мамандығы оқып үйренді. Тейлор «Миндвейльдің» басқарушысы болғанда өнеркәсіп практикасындағы берекесіздікке қайран қалды. Ол басқарушы мен жұмысшы арасындағы ешқандай ынтымақтастықты көре алмады. Берекесіздік пен ысырапшылдық етек алған еді Жұмысшылардың өнім өндіруінің шектелуі кең етек алған Мұны Тейлор ұдайы әскери қызмет деп атады. Нашар жабдықталған әрі жеткілікті үйретілмеген жұмысшыларға ешбір талғамсыз кез-келген жұмыс тапсырылды. Осыдан бастап Тейлор ғылыми менеджменттің атасы «тандаулы жол іздестіруге» құлшына кірісті

Ф.Тейлордың ғылыми менеджменті ұдайы бақылау эксперименттеу және логикалық топшылау арқылы анықталған нормативтер көмегімен бизнесті жандандыратын менеджмент түрі болып саналады. «Миндвейльде», кейіннен «Бетлехем Стилде» жұмыс істеген кезде Ф.Тейлор ғылыми менеджментті төрт салада дамытты: **нормалау, уақыт пен міндетті зерттеу, ұдайы сұрыптау және баулу, ақшалай ынталандыру.**

Тейлордың пікірінше, еңбек өнімділігінің артуы қожайынға жұмысшыға да молшылық әкеледі. Ол үшін қожайынның да жұмысшының да психологиясын түбегейлі өзгерту қажет Екі жағы да қосымша өнімді өзара бөлуге назар аудармай, бар күш-жігерін оны молаитуға жұмсауы тиіс. Ф.Тейлор өз теориясын тұжырымдай отырып, мынадай тоқтамаға келді: «дәстүрлі әдістің орнына ғылым; карама-қарсылықтың орнына үйлесімділік; дербес жұмыстың орнына ынтымақтастық; еңбек өнімділігін шектеудің орнына еңбек өнімділігін барынша арттыру; әрбір жұмысшының еңбек өнімділігін барынша арттыру, оларға барынша қолайлы жағдай жасау

Тейлор концепциясының негізгі қағидалары:

1. *тәжірибеде қалыптасқан ескі, дәстүрлі жұмыс тәсілдерінің орнына ғылыми іргетасты құру, оның әрбір элементінің ғылыми тұрғыда зерттеу. Ол былай деді: басқаруда да көпір салу секілді асқан дәлелдік керек;*

2. *жұмысшыларды ғылыми критерий бойынша таңдау, оларды жаттықтыру және баулу;*

3. *еңбекті ұйымдастырудың ғылыми ойластырылған жүйесін практикаға енгізу, әкімшілік пен жұмысшылар арасындағы ынтымақтастық;*

4. *еңбекті біркелкі бөлісу және әкімшілік пен жұмысшылар арасындағы жауапкершілік.*

Еңбек өнімділігін барынша арттыруды басты мақсат етіп қоя отырып, Ф.Тейлор жұмысшы еңбек мен өндіріс құралдарын пайдалануды; материалдар мен аспаптарды үнемдеп жұмсауды аспаптарды, жұмыс операцияларын стандарттауды, жұмыс уақытын дәл есептеуді қарапайым операцияларға бөліп, кейіннен хронометраждау арқылы еңбек процестерін

зерттеуді, әрбір операцияға бақылау орнатуды, бірыңғайланған еңбек ақыны қолдануды т.б. көздеді,

Ф.Тейлор жеке жұмыскерлердің еңбек операцияларын талдай отырып, әрбір операцияны жекелеген құрамдас бөліктерге жіктеуге және де хронометраж көмегімен жұмыстың неғұрлым прогрессивті әдістерін анықтау болатындығын дәлелдеді. Ф.Тейлор жүйесінде еңбек қарқынының артатындығы соншалық, жұмысшылардың күш-қуатын қалпына келтіруге мүлде дерлік уақыты болмайды екен. Тиімсіз қозғалыстарды жоя отырып, Ф.Тейлор «ең қолайлы» жұмыс тәсілін жасады. Осыған орай жекелеген жұмысшылардың мамандығын ескере отырып, олардың еңбегін мамандандыру, неғұрлым тиімді жұмыс амалдарын пайдалану үшін жұмысшыларды баулу және жаттықтыру қажеттілігі туды.

Жұмыс уақытын дәл есептеу еңбек құралдарын, жұмыс операциялары мен қозғалыстарын стандарттауды, нұсқаулық карталарды енгізуді және жұмыс барысын бақылауды қажет етті. Мұның өзі өндірісті жоспарлағанда басқаруға өзгеріс енгізуге, цехтарды басқаруды қайта құруға мүмкіндік берді. Линиядағы бір мастердің орнын әр түрлі жұмысты атқаратын сегіз мастер орындады. Цехта тікелей 4 мастер жұмыс істеді: инспектор жөндеу жөніндегі мастер, жұмыс ырғағын белгілейтін мастер, бригадир. Қалған мастерлер «үйлестіру бюросы» деп аталатындар маршруттармен, нұсқау әзірлеумен және есеп берумен, өзіндік құнды анықтаумен, тәртіп мәселелерімен т.б. шұғылданады. Тейлор еңбек ақы жүйесіне де түбегейлі өзгеріс енгізді. Оның өзі белгіленген норманы орындауына қарай жеке дара жүргізілді.

Ф.Тейлор жұмысындағы басты жүйе — *жекелеген жұмысшылардың еңбегін ұтымды ету, өндіріс процестерін және де осыған сәйкес басқару процесін ұйымдастыруды қайта құру болды*. Тейлор ілімінің дәл осы жағы өнеркәсіп орындарында жаппай қолданылды.

XX ғасырдың 20-шы жылдары Ф.Тейлордың көрнекті зерттеушілері мен белсенді насихатшылары Генри Гантт, Френк Гилберт, Лилиан Гилберт, Хрейс Хезуй, Сенфорт, Г.Эммерсон, Г.Форд т. б. болды. Гильберт прибор ойлап шығарып, оны **микрохронометром** деп атады. Оны кинокамерамен қоса қолданып, белгілі бір операцияда қандай қозғалыстардың атқарылатындығын және де олардың әрқайсысы қанша уақыт алатындығын дәл анықтау үшін пайдаланды. Осылайша алынған ақпараттарға (информацияларға) сүйене отырып, олар артық өнімсіз қозғалыстарды жою мақсатында жұмыс операцияларын өзгертті, әрі стандартты процедуралар мен жабдықтарды пайдаланып жұмыс тиімділігін арттыруға тырысты. **Г.Эммерсон 1953-1931 ж.ж.** ойлап шығарған «өнімділіктің **12** принципін жұртқа кеңінен мәлім болды (1912 ж). Мұнда ол кәсіпорынды басқарудың принциптерін қарастырды әрі тұжырымдады: Г.Эммерсонның пікірінше, мұндай принциптерге мыналар жатады:

1. *дәл тұжырымдалған мақсат, басқарудың барлық деңгейінде бұған жетуге әрбір басшы мен қол астындағылар ұмтылады;*
2. *болашақ мақсатты ескере отырып, әрбір жаңа процесті талдауға шынайы дұрыс көңіл бөлу;*

3. білікті кеңес беру - өндіріске және басқаруға байланысты арнайы білімнің қажеттігі және барлық мәселеде білікті кеңес бірлесіп ақылдасқанда ғана нәтижелі болады;

4. тәртіп – барлық ұжым мүшелерінің белгіленген тәртіп пен ережеге бағынуы;

5. қызметкерлерге әділ төрелік;

6. басшыны қажетті мәліметтермен қамтамасыз ететін жедел, сенімді, толық, дәл және тұрақты есеп;

7. ұжым қызметін мұқият, жедел, басқаруды қамтамасыз ететін диспетчерлік жұмыс;

8. ұйымдастырудағы бүкіл кемшілікті дәл белгілеуге және одан келетін шығындарды азайтуға мүмкіндік беретін нормалар мен жұмыс кестелері;

9. ең тәуір нәтижеге жетуге мүмкіндік беретін уақыт, күш-қуат және өзіндік құнның үйлесімдерін қамтамасыз ететін жағдайларды қалыпқа келтіру;

10. уақытты белгілеуді және операцияның кезегімен орындалуын ұсынатын операциялар нормасы;

11. атқарылатын жұмыстардың барлық ережесін нақты бекітуді қамтамасыз ететін жазбаша стандартты нұсқаулар;

12. әрбір жұмысшылар еңбегін көтермелеу мақсатында еңбек өнімділігі үшін сыйлыққа ақы төлеу.

Г.Эммерсон өндірісті және басқарманы ұйымдастырудың күрделі міндеттерін жан-жақты ойластырып шешудің қажеттілігін және тиімділігін тұңғыш рет атап көрсетті. Әсіресе, тиімділік тұрғысынан рационализациялауды (ұтымды етуді) қарастыруы (ол алғаш рет енгізген ұғым) ерекше көңіл аударарлық. Тиімділік деп, шығын мен нәтиже арасындағы ең қолайлы ара қатынасты атап көрсетті.

Өнеркәсіп орындарындағы өндірісті ұйымдастыруды жетілдірумен классикалық мектептің өкілі Г.Форд шұғылданып, Тейлор жүйесін пайдалануды одан әрі жетілдірді. Ол Ф.Тейлор принциптерін негізге ала отырып, оны көпшілік өндірісте қолданды. Г.Форд бұйым өңдеу жөніндегі операцияларды қарапайым қозғалыстарға дейін (мамандандырылмаған механикалық операция) жіктеуге тырысты. Мұның өзі өндірісті ұйымдастырғанда бұйымның бір операциядан келесі операцияға жылжуы жұмысының біліктігіне қарай емес, тек машинаның операцияны атқару уақытына тәуелді болатындай етуіне мүмкіндік берді. Жаппай өндіріс өнімнің өзіндік құнын едәуір кемітуге ықпал етті. Өндіріс процесін мұқият ұйымдастыру басқару жүйелерін тиісінше ұйымдастыруды қажет етті. Осы мақсатта **Г.Форд** басқаруды ұйымдастырудың мынадай принциптерін қолданды:

1. барлық өндіріс процесін, ондағы сатыларды, байланыстарды дәл есептеу және жоспарлау;

2. жұмыс жағдайын есептеу және жоспарлау;

3. шикізаттарды, материалдарды, механизмдерді, жұмысшы күштерін әзірлеу;

4. өндірісті стандартты технология бойынша жүзеге асыру;

5. өндірісті жетілдіру жолдарын үнемі іздестіру.

Өндірісті ғылыми басқару концепциясы елеулі өзгерісті кезең болды, соның әсерінен басқару ісі ғылыми зерттеудің дербес саласы ретінде танылды. Басшылар — практиктер мен ғалымдар ғылым мен техникада пайдаланатын тәсілдер мен әдістерді практикада ұйымдастыру мақсатына жетуде тиімді қолдануға болатындығына тұңғыш рет көздері жетті. Дәл осы кезеңде «басқару жөніндегі кеңесшілер» немесе «еңбек өнімділігі мәселесі жөніндегі сарапшылар» секілді жаңа мамандықтар пайда болып, тез етек алды, күн өткен сайын, әр түрлі мектептер, колледждер, басқару жөніндегі семинарлар саны көбейді жоғары оқу орындарында: «Кәсіпорынды басқару туралы» «Өнеркәсіпті басқару туралы» курстарды оқыту ұдайы жүргізіле бастады, басқаруды ұйымдастыру мәселесін зерттеуге ғалымдар көптеп тартылды, «ғылыми басқару» мәселелер бойынша жарияланымдар көбейді.

«Ғылыми басқару» қозғалысы АҚШ-тан тыс жерлерге қанат жайып, Германияда, Англияда, Францияда, Швецияда және басқа да еуропалық елдерде кеңінен мәлім болды, мұның өзі оларды «басқару», «ғылыми басқару», «рационализация», «еңбекті ғылым ұйымдастыру» т.б. аттарымен жарияланды. Егер әуелде тек өндіріс табыстарына бизнеске ғана көңіл бөлген болса, кейіннен адамдар қызметінің барлық саласында бірдей қолданылатын басқаруды ұйымдастырудың «ғылыми принциптері» концепциям қалыптасты

2. Әкімшілік мектебі

Басқарудың классикалық немесе әкімшілік мектебі (1920-1950)

Ғылыми басқару өкілдері өз зерттеулерін негізінен өндірісті басқаруға арнады. Олар басқарылатын деңгейден төменгі сатыдағы еңбек өнімділігін арттырумен шұғылданды.

Әкімшілік мектептері пайда болғаннан кейін мамандар басқаруды ұдайы жетілдірумен әкімшілік қызметті ұйымдастыру принциптерінен айналысты. Бұл мәселелер **француз зерттеушісі Анри Файольдың (1841-1925)** есімімен тікелей байланысты. Ол әкімшілік басқару мектебінің көрнекті еуропалық ғалымы деп есептелінеді.

А.Файоль өзінің негізгі «Жалпы және өнеркәсіптік әкімшілік» (1916) атты еңбегінде капиталистің әкімшілік қызметке жалпы көзқарасын қарастырып, осының негізінде әкімшілік етудің кейбір қатан міндетті принциптерін тұжырымдады. Басқару деп, есептеді ол кәсіпорынды мақсатына сай жолға қою, сөйтіп қолда бар ресурстарды, пайдалана отырып барлық мүмкіндігін қоддану. А.Файольдың пікірінше, әкімшілік ету жан-жақты қызмет ауқымын қамтитын басқарудың бір бөлігі және де техникалық (технологиялық процес), коммерциялық (сатып алу, сату және айырбастау қаржылық) ақша қаражаттарын іздестіру және оны тиімді пайдалану, қорғаныстық (жеке меншік пен жеке адамды қорғау), бухгалтерлік (мүлікті түгендеу, баланстың ведомосты, шығындар статистика), әкімшілік жұмыскерлерге ықпал ету салаларын. Әкімшілік қызмет талдай отырып,

А.Файоль оның бес элементін бөліп көрсетті: жоспарлау, ұйымдастыру, басшылық ету, үйлестіру, бақылау. Ф.Тейлор теориясына қарамастан, А.Файоль әкімшілік қызметі ұйымдастырудың барлық деңгейінде, тіпті жұмысшылар арасында да болады деп есептеді.

А.Файоль әкімшілік басқарудың бірқатар принциптерін ойластырды, мұның өзі оның пікірінше кез келген ұйымға қолдануға жарайды. Менеджменттің осындай әмбебап принциптері менеджерлердің өз қызмет - міндеттерін қалай орындауы тиіс екендігін көрсетеді.

А.Файоль менеджерлерге арналған **он төрт** принципінде басқарушылардың қызмет міндеттерін қалай орындау керектігін көрсетеді.

1. **Жұмысты бөлісу**, еңбекті мамандандыру ұйымдық табысқа жету үшін қажет.

2. **Билік**. Бұйрық беру правосы жауапкершілікпен ұштасуы тиіс.

3. **Тәртіп**. Тыңдау және құрметтеу жұмысты байсалды ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

4. **Дара басшылық**. Әрбір жұмыскер тек бір бастығынан ғана бұйрық алуы тиіс.

5. **Бағыт билігі**. Ұйымдастыру кезінде әрбір адамның күш-жігері бір бағытқа үйлестірілуі тиіс.

6. **Жеке мүддені жалпы мүддеге бағындыру**. Басқарудағы ең қиын жағдай — жеке мүдде мен ортақ мүддені жалпы ұйымдық игіліке айналдыра білуде.

7. **Ақы төлеу**. Жұмыскерлер өздерінің қосқан үлесіне қарай ақы алуы тиіс.

8. **Орталықтандыру**. Орталықтандыру мен децентрализациялау (жергілікті мекемелерге орталық мекемелерінің кейбір басқару міндетін тапсыру) пропорция мәселесі болып саналады; әрбір ұйымда қолайлы тепе-теңдік болуы тиіс.

9. **Иерархиялық** (төмен шенділердің жоғары шенділерге бағыну тәртібі) тізбек. Басшылар басшылықтың формальды тізбегін орындауы тиіс, мұның өзі жоғарыдағы басшылардың біреуі басқалармен ақпаратты алмасу жөніндегі нұсқау бергенше сақталады.

10. **Реттілік**. Материалдың құндылығы затында болуы тиіс.

11. **Әділеттілік**. Мейірімділік пен заңдылыққа негізделген әділеттілік қызметті шын көңілімен беріле істеуге ықпал етеді.

12. **Қызметшілердің тұрақтылығы** және қызмет лауазымында болу мерзімі. Адамдарға өз жұмысын жете білуіне уақыт беру қажет.

13. **Ынта-ықылас**. Адамдардың ең көп қанағаттануы — жоспарды өз бетінше жасауы және орындауы.

14. **Ерекше рух**. Қызметкерлердің күш-жігерді жұмылдыруын ұйымдастырудың табысты болуының кепілі

А.Файольдың қызметі мен принциптері уақыт тезінен ойдағыдай отіп, жаппай қолданыла бастады.

А.Файоль былай деп атап көрсетті: басқару күрделі процес ретінде тәуелсіз салалар мен қызметтерге бөлінуі мүмкін. Оның пікірінше, басқару

жоспарлардан басталып, бақылаумен аяқталатын үздіксіз процес болып саналады. Сол себептен де оның еңбегі күш бүгінге дейін жұртшылықтан кең қолдау тауып отыр.

Классикалық мектептің өкілі ағылшын Линдал Урвик А.Файольдың негізгі қағидаларын одан әрі дамытып, тереңдете түсті. Л.Урвик те Файоль секілді әкімшілік қызметтің негізгі элементтерін тұжырымдап, *бұған жоспарлауды, ұйымдастыруды, штатты жинақтауды, басшылықты үйлестіруді, есеп беруді және бюджет жасауды жатқызды*. Бұл элементтер күні бүгінге дейін шетел авторларының көптеген зерттеулерінің түгі қазығы ретінде пайдаланылып отыр.

Л.Урвик ресми ұйғыш құру принциптерін жасауға ерекше көңіл бөлді. Мұның маңыздылығы күні бүгінге дейін сақталынып отыр:

1. *құрылымның сәйкестігінде атап көрсетілетіні — әуелі ұйымдастыру құрылымын мұқият ойластыру, содан кейін құрылым талаптарына неғұрлым сәйкес келетін мамандарды таңдап алу қажет;*

2. *арнайы және бас штабты құру- Басқарудың күрделене түсуін ескеріп Л.Урвик ұйымдастыруда «штабтық» мамандардың маңыздылығын жете түсінді. Ол арнайы штабтар құру қажет деп есептеді, олардың негізгі қызметі ұйым басшысы үшін ұсыныс жасау, сонымен қоса үйлестіру қызметінің күрделене түсетіндігін жорамалдаған ол «бас» штаб құруды қажет деп санайды. Сөйтіп «бас» штабтың міндетіне басшылардың бұйрық дайындауын және таратуын, күнделікті жұмыстарды бақылауды және штабтық мамандар қызметін үйлестіре басшыларға көмек көрсетуін жасақтады:*

3. *құқық пен жауапкершіліктің салыстырмалылығы. Сызықтағы басшыларға белгілі бір қызмет жауапкершілігін ғана жүктеу жеткіліксіз, сондай-ақ оларға тиісті билік пен тең жауапкершілікті де жүктеу қажет.*

4. *бақылау өрісі — басшыға тікелей бағынатын адамдар саны. Урвик былай деп сендірді: әрбір жағдайда бақылау өрісі басшының жеке лей сапасына байланысты, демек нақты белгіленетін норма болуы мүмкін емес;*

5. *мамандандыру. Басшы қызметкерлерде мамандандырудың үш түрі болуы мүмкін мақсат белгісі, операциялар бойынша тұтыну түрлері немесе географиялық белгілері бойынша. Алайда, бұлайда дәл белгілеу өте қиынға түседі, сондықтан да әрбір жағдайда жиынтық белгілер (критерийлер) бойынша таңдау қажет.*

6. *анықтық. Ұйымдағы әрбір қызметкер үшін құқығы, міндеті жауапкершілігі, басқа адамдармен өзара қатынасы мен байланысы жазбаша анықталуы тиіс. Тек сонда ғана ұйым қызметінің айқындығына қол жеткізуге болады*

Л.Урвик А.Файоль көзқарастарының жақындығына қарамастан, формальды ұйымды құрудың басты принциптерін тереңірек тұжырымдады.

Классикалық мектептің келесі өкілі Макс Вебер (1864-1920 ж.ж) болып саналады. Ол ұйым бірлігіндегі жетекшілік пен құрылым мәселелерін зерттеуге ерекше көңіл бөлді. Әр түрлі ұйымдарды талдай отырып, басшы ие

болатын билік сипатына қарай ұйымдастырудың негізгі үш түрлі кезеңін ажыратады: **харизматикалық, дәстүрлі, идеалды (немесе бюрократтық).**

Ұйымдастырудың **харизматикалық түрі** басшының ерекше сапасы болған жағдайда пайда болады. Ұйымдастырудың **дәстүрлі түрі** харизматикалық түрде туындайды, мұнда жетекшінің орны табиғи түрде алмастырылып, ұжым мүшесі қалыптасқан дәстүрге сәйкес бұрынғы жетекшінің орнын басқан адамға бағынады. Ең соңында ұйымдастырудың **идеалдық (бюрократтық) түрі** билікті арнайы бөлуге негізделеді де, ұйым басшысының жетекші болуы қамтамасыз етеді.

М.Вебер, әсіресе, ұйымдастырудың үшінші түрінің сипаттамасына тереңірек мән берді. Ол басшының жетекшілігі былайша қамтамасыз етілетіндігін атап көрсетті.

1. *ұйымның барлық қызметі қарапайым операциялардан тұрады да, оларды орындау формальды түрде жекелеген буындарға жүктеледі;*

2. *әрбір басшының формальды түрде бекітілген билігі мен беделі;*

3. *болады да. мұның өзі тек ұйым үшін ғана жүзеге асырады. Ұйымды құрғанда жоғарыдан төменге қарай бағыну принципі айқын белгіленуі тиіс;*

4. *жекелеген қызметкерлер ерекшелігінің ұйым жұмысына әсерін болджырмау мақсатында, ұйымдағы әрбір мүшенің жұмыс тәртібі мен жауапкершілігін айқындайтын нақтылы ережелер, нұсқаулар мен стандарттар жасалады;*

5. *кез келген басшы қажетті «әлеуметтік аралықты» сақтауы, өзіне келушілерге және қарамағындағыларға әділ болуы тиіс, мұның өзі барлық адамдарға бірдей әділетті болуына ықпал етеді.*

Ұйымда белгілі бір кадр саясаты жүзеге асырылып, мұның өзі ойдағы мүшелер қызметін ынталандыруды қамтамасыз етуі тиіс. Ұйымның әрбір мүшесі мамандығына сәйкес келетін қызметпен шұғылдануы. әрі жұмыстан қалмау жағына қамқорлық жасалуы

Кадрлардың қызметін жоғарылату жүйесі істеген жұмыс ұзақтығына және мінсіз қызметіне байланысты.

Анықталған белгілердің қолайлы жақтарын (атап айтқанда еңбек бөлінісінің және оның формальды бекітілуінің қажеттілігін) бағалай отырып, Макс Вебердің ұйым қызметін талдаудағы көзқарасының біржақтылығын, тек оның элементтерінің ғана жұмыс қарастырумен шектелетіндігін атап көрсеткен жөн.

4. Адами қатынастар және мінез-құлық мектебі. Басқару ғылыми (немесе сандық көзғарас)

Адамгершілік қарым-қатынас мектебі (1930-1950). Ғылыми басқару мектебі мен классикалық мектеп психология жаңадан дами бастаған кезде жарық көрді, сондықтан да осы мектептің авторлары адам факторының маңызын мойындай тұрса да, олардың пікір таласы ақыны әдіс төлеу, экономикалық ынталандыру және ресми қызмет қарым-қатынасты орнату секілді мәселелермен шектеледі. Адамгершілік қарым-қатынас жөніндегі қозғалыс, ұйымның негізгі тиімді элементі ретінде адам факторын толық мойындай алмауынан жауап ретінде туындаған еді. Оның өзі классикалық

көзқарастағы кемшілікті шешу мақсатында пайда болғандықтан, адамгершілік қарым-қатынас мектебін кейде неоклассикалық мектеп деп те атайды, Ф.Тейлор және Э.Мэйо жүйелерінің салыстырмалы сипаттамасы 2-кестеде келтірілген.

Мэри Паркер Фоллет (1868-1933 ж.ж.) пен Элтон Мэйо (1880-1949 ж.ж.) адамгершілік қарым-қатынас мектебінің жаңа бағытта дамуының негізін салушылар деп есептелінеді Фоллет ханым менеджментке тұңғыш рет «басқа адамдардың көмегімен жұмыстың орындалуын қамтамасыз етуші» деп анықтама береді.

Э.Мэйо «Уэстерн электрик компани» фирмасымен шартқа отырып, Хоторис қаласында адам еңбегінің тиімділігіне психологиялық факторлардың ықпалын зерттеді. Бұл жұмыс кезінде бүкіл АҚШ-қа әйгілі «Хоторенстік эксперимент» деп аталды.

1926 жылы «Фонд Рокфеллер» қаржысына Гарвард университетінде өнеркәсіпті зерттеу бөлімі ашылып, 1927 жылдан бастап Э Мэйо жұмысын дамытты. «Индустриалдық өркениеттегі адамгершілік қарым-қатынастар» кітабын шығарды. Бұл кітаптағы басты идея — еңбек тиімділігі үшін психологиялық жағдай және жұмысшылардың жақсы көңіл-күйінің қажеттігі туралы. «Бақытты жұмысшы дегеніміз жұмысшы» деп тұжырымдайды Э.Мэйо. Басқаша айтқанда, жұмысшылардың еңбек өнімділігін барынша арттыру үшін, оны бақытты ету қажет. Демек, жақсы меңгеруші тек өндіріс пен еңбекті ұйымдастыру техникасы туралы ғана емес, жұмыстың психологиялық жағдайларын да, жұмысшылардың көңіл-күйін де ойластырылуы тиіс, мұның өзі еңбек тиімділігінің елеулі факторларының бірі. Меңгеруші ұжымдағы жұмыс істейтіндердің кейбіреун айрықша қамқорлыққа алуы тиіс.

Кесте 2. Ф.Тейлор мен Э.Мэйо жүйелерінің салыстырмалы сипаттамасы

Ф.Тейлор жүйесі	Э.Мэйо жүйесі
Жұмыс істеушілерге энергетикалық ықпал ету Жеке еңбекке кесімді ақыға сену Жұмысшыларда әкішіліктің үйғару бойынша орналастыру. Жұмысшыларға интеллектуалдық іске қабілетсіз, «үйретілген маймыл» ретінде ықпал ету. Жұмысшылардың өндірісті жақсарту туралы ойлауға тыйым салу. Еңбек процестерін жұмыс тәртібін жиі – жиі өзгертіп отыру Әкімшілік нұсқауын сөсіз орындау Материалдық көтермелеу жазамен қорқыту. Жұмысшылардың ішкі өміріне басшылар тарапынан немқұрайлы қарау	Психологиялық ықпал ету. Топтық психологиялық заңдылықты ескере отырып, ұжымдық еңбекке сену Жұмысшыларға творчестволық іске қабілетті адам ретінде ықпал ету. Жұмысшылардың өндірісті жақсартуын ынталандыру. Жұмысшыларды өндіріс процестерін талқылауға, онда тиісті шешім қабылдауға қатыстыру. Өз мамандығына деген мақтаныш сезімін көтермелеу, олардың мақсаты фирма мақсатымен сай келетіндігі туралы иландыру. Адамдарға көңіл бөлу, шеберлерді қарамағындағыларға, жұмысшыларға қамқор болуға насихаттау.

Бұл бағыттың негізгі қағидасы ресми емес шағын топтардың рөлін орындау, басқару практикасындағы топтағы психологиялық және әлеуметтік ерекшеліктерді тауып, пайдалануға мүмкіндік беретіндей тәсілдерін қабылдау болып саналады. Мәселен, осы «классикалық» мектептің, еңбекті барынша бөлісу жөніндегі негізгі тезистерінің біріне күмән келтіреді. Еңбекті толық бөлісудің нәтижесінде пайда болған топ ерекшелігі, тұрақтылығы әрі қатаң бақылаудың нәтижесінде жұмысшыларды қарапайым операциялардың бірсарынды қайталануы қолайсыз әсер ету оларды жалықтырады.

Еңбек бөлінісіндегі қолайсыз зардаптарды жою жөніндегі ұсынылатын амалдардың ішінде жұмысшыларды операцияны жоспарлауға және нормалауға, яғни оны ұлғайту және алуан түрлігін арттыру) қатыстыру көзделген. Ұсак сериялы және көп моменклатуралы өндірісте тасқынды әдістен бас тартудан гөрі өндірістің икемділігіне ықпал ететін, өнім сапасын арттыратын, ірі шығынды азайтатын автономды құрастыру стенділерін енгізуді ұсынады. Автоматтандыру кезінде мамандықтарды үйлестіру ұсынылады. Мәселен, жабдықтарды жөндеуді күту және бақылауды үйлестіру. Мұндай жағдайда жұмысшылардың еңбекке мүдделілігі артып, мамандығы жетіле түсетіндігін кәсіпкерлер атап көрсетеді.

«Адамгершілік қарым-қатынас» мектебінің өкілдері басқару жүйесіндегі жұмыскерлердің еңбегін жетілдіру тәсілдерін іздестіруге едәуір көңіл бөледі. Атап айтқанда, олар ресми емес әлеуметтік құрылымды өзертуге ерекше көңіл бөлуді немесе ұйымның формальды құрылымын қайта құруды ұсынды.

Олар классикалық мектеп ұсынған «жоғарыдан төменге қарай бағыну үйлесімділігі» принципін қатты сынға алып, биліктің 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.

Осындай қорытындыларға сүйене отырып, психологиялық мектептің зерттеушілері былайша топшылайды: егер басшылар өз жұмыскерлеріне көбірек қамқорлық жасаса, онда олардың қанағаттану сезімі де, еңбек өнімділігі де жоғары болады. Тікелей басшылық ететіндердің неғұрлым тиімді әрекет етуі жұмыскерлермен кеңесуі, қарым-қатынас жасауға барынша толық мүмкіндік беруі арқылы адамдармен қарым-қатынас жасау амалдарын пайдалануды ұсынды.

Бихевиористік мінез-құлық (1950 жылдан күні бүгінге дейін). Екінші дүниежүзік соғыстан кейін психология мен социологияның дамуы, зерттеу әдістерінің жетілдіруі жұмыс орнында мінез-құлықты зерттеуді ғылыми жолға қойды. **Крис Арджирис, Ренсис Ликерт, Дуглас Мак Грегор, Фредерик Герцберг,** бихевиористік мінез-құлық мектебінің басқа да өкілдері әлеуметтік өзара әрекеттесудің, мотивацияның, билік пен бедел сипатының, ұйымдық құрылымдарының, ұйымдастырудағы жетекшіліктің жұмыс мазмұнын ескертудің және еңбек тұрмысы санасының алуан түрлі жайларын зерттеді.

Бихевористік мектеп адамгершілік қатынас мектебінен едәуір ауытқып, адамдар арасындағы қатынасты орнықтыру тәсілдеріне назар аударды. Бұл жаңа бағыт көбінесе адамдардың өз мүмкіндігіне ықпал етуге, ұйымды құруға және басқаруға негізделеді. Тұтастай алғанда, бұл мектептің басты мақсаты адам ресурстарының тиімділігін арттыру арқылы ұйымдастыру тиімділігін арттыру болды. Мұндағы басты мәселе мынада: мінез – құлық.

Басқару ғылыми (немесе сандық көзқарас)

Басқару ғылыми мектебі (сандық тәсіл). Басқару теориясы мен тәжірибесінің дамып жетілуінде қолданбалы және техникалық ғылым салаларының нәтижелері маңызды орын алды. Математика, статистика, кибернетика пәндері, сондай-ақ операцияны зерттеу ғылыми басқару саласындағы міндеттерді белгілеу және шешім қабылдауда тиімді әдіс-тәсілдер мен формаларды іздестіріп табуға және оларды кеңінен қолдануға жағдай тудырды.

5. Менеджменттегі жүйелік көз-қарастар

Жүйе тұрғысынан көзқарас атақты биолог Фон Берталанфидің жалпы жүйе теориясынан” қанаттанып жетілдірілген Фон Берталанфидің өмірінің соңына дейін (1972) жетілдірген жүйе теориясы әртүрлі жүйеге бейімделе алатын жалпы принцип және принциптер табуды, оны жетілдіруді мақсат ететін математикалық жұмыс саласы болып табылады. Көп бағытты әлеуметтік-экономикалық дамулар орын алып отырған қазіргі кезде кәсіпорындардың осы көптеген динамикалық ырғаққа бейімделе білулерінің өмірлік маңызы бар. Осы кең көлемді проблемалардың шешілуі көп бағыттағы ойды, сол өзгерістердің арасынан ең ыңғайлы байланысты қажет етеді. Мұндай көзқарас проблеманы бір бүтін ретінде қабылдануын, барлық өзгерістердің анықталуын, проблеманың ішкі элементтерінің өзара және қоршаған ортамен байланыстарының зерттелуін және жағдайдың барлық тақырыптардың жанжақты ұғынылуын едәуір жеңілдететін жүйе көзқарасы болып табылады. Осылайша оқиғаларды тек бір жағынан және басқа оқиғамен қоршаған орта шарттарына бөліп қарау орнына, әрбір оқиғаны белгілі бір қоршаған ортада, басқа оқиғалармен байланыстыра отырып зерттеудің оқиғаларды түсіну, болжам жасау және бақылау тұрғысынан едәуір ықпалды болғандығы алға тартылады. Кәсіпорында бұл көзқарас бөлшектің орнына бүтін, жекенің орнына жалпы, тар ауқымды көзқарастың орнына кең ауқымды көзқарас тәсілінің пайда болуын қамтамасыз еткен. Жүйе ұғымы ғылыми тәртіп болумен қатар басқару, техника, көзқарас немесе көзқарас тәсілі болып табылады. Бұл көзқарастың ең маңызды ерекшелігі басқарудың және бірліктерінің бір-бірлерімен байланыстарын, бұл байланыстардың сипаттарын, бір бөлімдегі өзгерістердің басқа бөлімдерге әсерлерін зерттеу және басқарудың басқа оқиғалар мен қоршаған ортаның шарттарына байланыстыра отырып қарастыру.

Жалпы жүйе теориясы әлемдегі жүйелерді жанды және жансыз жүйелер деп 2-ге бөледі. Бұл теория жанды жүйелерді ашық, жансыз жүйелерді жабық түрде сипаттайды. Жүйенің ашық болуы, қоршаған ортадан

әсерленуі және қоршаған ортаға әсер ете алуы деген сөз. Жүйе қоршаған ортадан кіріс ала отырып өзін түрлендіреді, төңірегіне шығын шығара отырып, қоршаған ортаны өзгертеді.

Жүйе өздігінен жүргізілетіндей сипатта болатыны сияқты, жүргізілуі үшін сырттан бағыттауға мұқтаж болатындай сипатта да болуы мүмкін. Яғни, жүйе не табиғи түрде не болмаса жасанды түрде пайда болады. Өздігінен құрылған жүйелерді табиғи жүйе, жасанды түрде пайда болған жүйелерді бағыттандырылған жүйелер деп атауға болады. Табиғи жүйелер категориясына барлық жанды нәрселер кіреді. Бағытталған жүйелерге мысал ретінде ұйымдарды келтіруге болады.

Жүйе қарапайым және күрделі болуы мүмкін. Жүйенің күрделілігі бір жағынан өзіне кіретін элементтер санына төменгі жүйелер халінде түрленуіне, екінші жағынан бұлардың араларындағы байланыстардың жиілігіне және қоршаған ортамен байланыстардың сипатына қарай өзгереді. **Қарапайым жүйе**, күрделі жүйеге қарағанда әлдеқайда аз элементке, әлдеқайда аз төменгі жүйе және байланыстарға мұқтаж. Басқаруда кәсіпорын, бір-бірлерімен өзара байланыстағы төменгі жүйелерден пайда болған және қоршаған орта кіріс-шығыс байланысы бар ашық жүйе ретінде қабылданады. Бұл жүйеде ұйым түрлі қайнар көздерден кіріс алған, бұларды өндіру процесінен өткізіп, тауар – қызмет және заттың шығындарға айналдырып, қоршаған ортаға беретін бөлшектер ретінде көрінеді.

Жүйе дегеніміз не?: Негізі грекшеден алынған және бөлшектер құраған бүтін мағынасын беретін жүйе сөзі, қазіргі күнде кең және қарапайым түрде “тек бір бүтін құрайтындай түрде бір жерге топтасқан өзара байланыстары мен тәуелдіктері бар элементтер тізбегі” немесе “элементтер бір-біріне бағынышты, өзара ықпалдас бүтін” мағынасында қолданылады. Жүйенің кең қолданылатын анықтамасы мынадай:

- “Белгілі бөлшектерден (төменгі жүйелерден, төменгі бөлшектерден),
- Бұл бөлшектер арасында белгілі байланыстары бар,
- Бұл бөлшектердің сонымен қатар сыртқы ортамен байланысы бар бүтінді” - жүйе дейді.

Жоғарыда жасалған анықтамалардан түсінгеніміздей “жүйе” – байланыстар бүтіні. Бүтін өзін-өзі құраған бөлшектердің жалпы жиынтығынан асатын және осы бөлшектерге мағына беретін құрылымды білдіреді. Құрылымды құрайтын бөлшектердің біреуінің өзгеруі, жүйенің бүтіндігінің қажеттілігі ретінде жүйені де өзгертеді. Бұл жағдай жүйенің элементтері арасындағы байланыстардың табиғи нәтижесі болып табылады.

Басқарудағы жүйе көзқарасында ұйым бір жүйе ретінде қабылданғандықтан, бұл жүйенің төменгі жүйелер арасындағы байланыстарға мән берілуі керек. Жүйе көзқарасында ұйым, бір-бірлерінен өзара байланыстағы төменгі жүйелерден пайда болған және қоршаған ортамен де кіріс-шығысты байланысы бар жүйе болып табылады. Тағы да жүйе көзқарасында ұйым, бедел, иерархия, құрылым, бюрократиялық элементтерден гөрі сыртқы ортадан алынған мәлімет, қуат және материал

айналымына мән беріледі. Ақырында Аристоның “бүтін, бөлшектердің жиынтығынан көп” деген пікірі жүйе көзқарасының негізін құрайды. Бұл көзқарастар ұйым бөлшектер жиынтығынан ғана емес, олардың жиынтығынан өзгеше бір бүтін болып табылады. Осы көзқарас бірнеше бүтіннің мәні бар. Бөлшектің бүтінге қосқан үлесіндей пропорционалды мәні бар.

Жүйенің негізгі екі типі болады: **жабық және ашық. Жабық жүйенің белгіленген нақты шекарасы болады, оның іс-әрекеті қоршаған орта жүйесіне біршама тәуелсіз.** Мәселен, кәдімгі сағат – жабық жүйе. Оны бұрағанда тетіктері тоқтаусыз, әрі дәл жүретін болады. Сағатта жиналған энергия көзі болған кезде, оның жүйесі қоршаған ортаға тәуелсіз.

Ашық жүйенің ерекшелігі сыртқы ортамен тығыз байланыстылығында. Энергия, мәліметтер, материалдар – бұл жүйе шекарасы арқылы сыртқы ортадан енетін объектілер. Мұндай жүйе өзін өзі қамтамасыз ете алмайды, оның өмір сүруі сырттан келетін келетін энергияға, мәліметтерге және материалдарға тәуелді. Сонымен қоса, ашық жүйенің сыртқы ортаның өзгерістеріне бейімделгіш қабілеті бар және де мұның өзі жүйенің одан әрі жұмыс істеуі үшін қажет.

Басшылар негізінен ашық жүйемен жұмыс істейді, өйткені барлық ұйымдар ашық жүйеге жатады. Адамдардың ұйымының өмір сүруі сыртқы әлемге тәуелді. Ұйым сыртқы ортадан мәліметтер, капитал, адам ресурстары мен материалдар алады. Бұл компоненттер кіруші деп аталады. Түрлендіру процесінде ұйым осы енетін компоненттерді өңдеп, оларды өнімге немесе қызмет көрсету үшін түрлендіреді. Бұл өнімдер мен қызметтер ұйымнан сыртқы ортаға шығатын компоненттер болып саналады.

Егер ұйым тиімді жұмыс істесе, онда түрлену процесінде енетін компоненттердің қосымша құны пайда болады. Соның нәтижесінде пайда, нарық үлесінің ұлғаюы, сатылатын заттардың көбюі (бизнесі), әлеуметтік жауапкершілікті жүзеге асыру, ұйымның өсуі секілді қосымша шығу компоненттері пайда болады.

Кез келген әлеуметтік-экономикалық жүйе біршама дербес, бірақ өзара байланысты екі бөліктен тұрады: басқарылатын (басқару объектісі) және басқарушы (басқару субъектісі).

Басқарылатын жүйе деп, ретке келтіру мақсатында басқару ықпалын жүргізуге арналған объектіні, яғни белгіленген жүйеге жетуге мүмкіндік беретін даму нышанын айтады. Оның өзі өндірістің алуан саласындағы процесті жүзеге асырады.

4.Оқытудың техникалық құралдары: слайдтар, презентациялар

5.Лекцияның оқыту әдістері мен түрлері: проблемалық оқыту технологиясы, дамыта оқыту технологиясы

6. Әртүрлі күрделілік деңгейдегі тапсырмалар (1-деңгей, 2-деңгей, 3-деңгей сұрақтарымен беріледі)

1-деңгейдің сұрақтары

1. Ескі және қазіргі замандағы ұйымды сипаттап беріңіз.

2. Адами қатынастар және мінез-құлық мектебін сипаттап жазыңыз
3. Басқару ғылыми мектебі туралы сипаттап жазыңыз
4. Анри Файольдың 14 қағидасына сипаттама беріңіз
5. Менеджменттің дамуы мен эволюциясын сипаттап жазыңыз
6. Әкімшілік мектебін сипаттап жазыңыз

2-деңгейдің сұрақтары

1. Басқару ғылыми (немесе сандық көзқарас) мектебін, оның өкілдерін атаңыз.
2. Басқарудың классикалық немесе әкімшілік мектебінің өкілдерін атаңыз
3. Ғылыми басқару мектебінің құрылуы мен дамуы, оның негізін салушыларын атаңыз және мысал келтіріңіз.

3-деңгейдің сұрақтары

1. М.Месконның ескі және қазіргі замандағы ұйымдардың ерекшеліктерін салыстырып жазыңыз.
2. Жаңа басқарудан бұрынғы кезеңіне (1880 жылға дейін) баға беріңіз.
3. Макс Вебердің бюрократиялық көзқарасына баға беріңіз.

7.БӨЖ және ОБӨЖ тапсырмалары:

ОБӨЖ тапсырмалары: «А.Файоль және функционалды басқару» талдау жасаңыздар

БӨЖ тапсырмалары: Ф.У.Тейлордың менеджмент ғылымына қосқан үлесі - баяндама

8.Пайдаланылатын әдебиеттер:

Негізгі әдебиеттер:

1. Рикки У. Гриффин. Менеджмент. Алматы: «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2018ж. 768бет
2. Ерманкулова Р.И., Менеджмент ғылымына кіріспе. Оқулық-2017, 182 б.
3. Ерманкулова Р.И. Менеджмент –Оқу-әдістемелік құрал./Түркістан.- 2015ж.-136 б.
4. Ф.Е. Удалов, О.Ф. Алехина, О.С. Гапонова. Основы менеджмента. Нижний новгород. 2013
5. Менеджмент негіздері / Б. Жакенова. - Астана: Фолиант, 2011. - 260 с.
6. А.Ю. Мартынова. Введение в менеджмент- Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 172 с.

Қосымша:

7. Ахметов А. Менеджмент негіздері. Алматы: Экономика, 2005.
8. Основы Менеджмента. Майкл МЕСКОН, Майкл АЛЬБЕРТ, Франклин ХЕДОУРИ. – М.: “Дело”, 2009