

Қазақстан Республикасының Денсаулық Сақтау және  
Әлеуметтік Даму Министрлігі  
Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік фармацевтика  
академиясы

Қоғамдық денсаулық сақтау кафедрасы - 2

Тақырыбы: Басқарудың классикалық мектептері.



*Орындаған: Алтынбекова А.  
Тобы: 201Б ҚДС  
Қабылдаған: Дүйсенова А.*

**Шымкент-2017**

Жоспар

Кіріспе.

Негізгі бөлім

1.Ғылыми басқару мектебі.

2.Басқарудағы классикалық немесе әкімшілік мектеп.

3.Адамның қатынастары мен іс-әрекеттерінің ғылыми мектебі.

4.Басқарудың қазіргі теориялары немесе көлемдік қадам .

Қорытынды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі.

## **Кіріспе.**

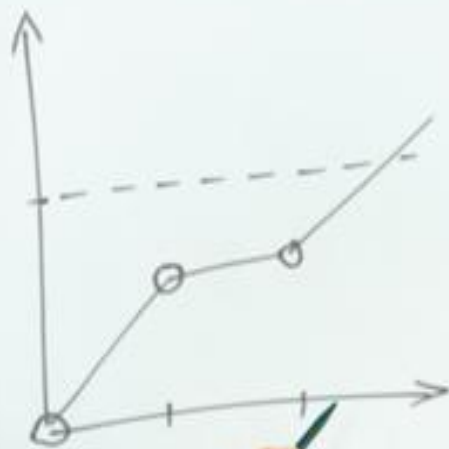
**Менеджмент - бұл нарық жағдайындағы басқару немесе басқарудың экономикалық әдістерін қолдану арқылы материалдық және еңбек ресурстарын тиімді пайдалану жолымен белгіленген маұсаттарға жетуге бағытталған кәсіби қызметтің дербес түрі.**

**Менеджмент саласындағы алғашқы зерттеулер классикалық мектеп арқылы жүргізілген. Алғашқы менеджерлердің көңіл аударған келелі мәселелерінің бірі өндірістің тиімділігі болды. Өндірістің тиімділігі жұмыс орнының ыңғайлылығына, жұмысшының бейімділігі мен шеберлігіне, әртүрлі жұмыстарға жұмсалатын шығындарға тікелей байланысты. Менеджменттің классикалық мектебінің өкілдері осындай мәселелерді шешу жолдарын қарастырды. Сол кездегі ғылыми ізденушілердің көзқарасы бойынша менеджмент дегеніміз өнер деп санады, себебі кез-келген адам жетекшілік, басшылық қызметін атқара алмауы мүмкін.**

**Менеджментті ғылым ретінде қарастырып, ғылыми басқарудың негізін салған Ф.Тейлор (1856-1915 жж.) ғылыми басқару мектебінің дамуына жол ашты.**

# МВА:

## ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ



ИМЭБ РУДН

## **2.Басқарудағы классикалық немесе әкімшілік мектеп,1920-1950ж**

Өнеркәсіптің буырқанған дамуы классикалық мектептің ғылыми көз қарастарының ары қарайғы эволюциясын Ұйым туралы ғылым теориясында маңызды орын алатын – Анри Файоль.Тейлордың ойларын ары қарай дамытқан «ғылыми менеджменттің әкесі» болып саналатын француз инженері – Анри Файоль (1841- 1925),ол алғашқы болып менеджменттің толық теориясын жасаған:оның функцияларын,принциптерін анықтады,басқарудың жоғарғы деңгейінде теориясын дамытты.

«Жалпы жіне өнеркәсіптік басқару» жұмысында Файоль алты бағытта көрсетуге болатын әкімшілік қызметтің сферасын көрсетті:









**Файоль әкімшілік зерттеу орталығын ашты және оны өзі басқарды.**



**Файоль “Почетный легион” және басқа да мемлекеттік наградалармен марапатталды. Сонымен қатар жоғары ғылыми лауазымдарға ие болды.**



**Файоль басты назарын әкімшілік функция ретінде қарастырған басқару процессіне аударды.**

- Техникалық(технологиялық)қызмет;
- Коммерциялық қызмет(сатып алу,сату,айырбас);
- Қаржылық қызмет (капиталды іздеу және оны тиімді қолдану);
- Қорғаныс қызметі (меншікті жіне жеке тұлғаны қорғау);
- Бухгалтерлік қызмет(инвестиция,баланстық ведомосттар, шығындар,статистика);
- Әкімшілдеу (материалдарға да,механизімдерге де тікелей ықпал етпейді,жеке құрамға ғана әсер етеді).

Файоль басқарудың басты функциясы оның маңызды бөлігін әкімшілеу деп санады,олармен 14 негіздер – принциптерге негізделген «әкімшілік ғылым»құрылды:



1. **Еңбекті бөлу.**Еңбектің мақсаты – сапа жағынан мол жұмысты орындау.Бұған назар мен күш жұмсалған мақсаттар көлемін қысқарту арқылы жетеді.

2. **Міндет және жауапкершілік.**Жауапкершілікті – міндетке қарсық құрам. Міндет қайда берілсе, сонда жауапкершілік болады.Іздеу мен резервтерді жүзеге асыратын – нормалар мен кестелер.

3 **Тәртіп.**Қызметтің нақты регламентациясымен,бақылаумен,мақтаумен,әділ санкциялармен және т.б.көмегімен жеткенкелісімдерді сыйлау ментыңдауды сипаттайды.

4. **Біртұтастық.**Жұмысшы тек бір ғана тікелей басқарушыдан бұйрық алу керек.

5. **Бағыттардың біртұтастығы.**Бір мақсат шеңберіндегі әрбір топ бір жоспармен бірлестірілген және бір ғана басқ.Барлығынадварушысы болу керек.Анық қойылған мақсат.

**6. Жеке қызығушылықтардың жалпыға бағынуы.** Бір жұмысшының немесе жұмысшылар тобының қызығушылықтары үлкен масштабтары ұйымның немесе компанияның қызығушылықтарынан үстем болмау керек.

**7. Қызметшілерді мақтау.** Жұмысшылардың сенімділігін, қолдауларын қамтамасыз ету үшін олар өз қызметіне әділ қойылған еңбекақы алулары керек.

**8. Орталықтандыру.** Орталықтандыру және орталықтандырмау арасындағы дұрыс пропорция туралы сұрақ туындайды. Бұл мәселе – жақсы, мүмкін болатын нәтижелерді қамтамасыз етуді анықтау өлшемдері.

**9. Скалярлы алқа** – бұл ең жоғарғы басқарушылардан бастап төменгі звеноға дейінгі жетекшілердің тізімі. Олардың бизнес қызығушылығына шығыс әкелетін келіспеушіліктері, қолдаулары да болуы мүмкін.

**10. Тәртіп.** Барлығына да орын бар және барлығы өз орындарында.

**11. Әділдік.**Қызметшілермен әділ қарым - қатынас жасау.Бұл әділдік пен қайырымдылық сәйкестігі.

**12. Қызметшілер үшін жұмыс орынының қалыптылығы.**Кадырлардың жоғарғы ағымдылығы ұйымның тиімділігін төмендетеді, өз орнында тұрған тікелей жетекші орынын тез ауыстыратын талантты менеджерден артық болып табылады.

**13. Бастама(инициатив).**Ол ұйымға күш және энергия береді.

**14. Корпоративті одақ** – бұл қызметшілер мен фирма жетекшілерінің үйлесімділігінің нәтижесі болып табылатын күш.

14 негізден тұратын бұл жүйе тек қана икемді емес,сонымен қатар жаңа негіздердің пайда болуына жол бермейтін мүмкіндік.Қазіргі кездегі әдебиеттерде басқарудың функцияларына жоспарлау, ұйымдастыру, жетекшілік, бақылауды және талдауды жатқызады.

### *3.Адамның қатынастары мен іс-әрекеттерінің ғылыми мектебі,1930-1950ж.*

Бұл мектептің көрнекті өкілдері – Мэри Паркер Фольет,Элтон Мэйо.

Белгілі бір даму кезеңдерінен өткен классикалық мектеп , өндірістік процестің техникалық жағын өте жақсы игеріп,өзінің мүмкіндіктерін ауқымды дәрежеде жойды.Классикалық мектеп бірнеше ондаған жылдар өткен соң өзінің маңыздылығын жоғалтып алды,бұлжағдай бағалы оәларды өз қарамағына алатын Жапония Тейлордың тек қана кейбір принциптерін қолдағаны туралы дерек айтады.



- Басқарудың классикалық немесе әкімшілік мектебі



# **Менеджмент эволюциясы**

---

Жапонияның басым стратегиясы мамандандыру емес, жан-жақтылық, өйткені ол жапон фабрикаларындағы еңбекті стандарттау мен мамандауға анағұрлым пайдалы. Сондықтан “маманды міндет” орнына қызметшілерді құруды басқару мақсаты қолданылады.

Адамның өндірістік ортадағы іс-әрекетін игерген «іс-әрекет мектебі» және еңбектің өнімділігі орындаушының адамгершілігіне, психологиялық жағдайына тәуелді құрыла бастады.

## Мектептің басты негіздері:

- Адамдық фактордың рөлі мен маңыздылығын ұйымның тиімділігінің негізгі элементі ретінде түсіну;
- Іс-әрект мотивациясы экономикалық күштермен емес, адамдар қажеттілігімен анықталады;
- Адамдарға өзінің мүмкіндіктерін ашуына көмектесу,оның негізінде адамның ресурстық жоғарылауы жатыр.

## **4.Басқарудың қазіргі теориялары немесе көлемдік қадам (амал), 1950 жылдан қазіргі уақытқа дейін**

.Іс-әрекет мектебінің көлемдік өсуі 1950 жылы сапалы серпін пайда болғанға дейін жүргізіліп келді.Мэйомен оның ізін басушылардың көз қарастары Дуглас Макгрегордың еңбектерінде ары қарай дамыды.Макгрегор орындаушының қызметін жұмыс орнында талдап, келесіні анықтады,**басқарушы орындаушының қозғалыстарын анықтайтын келесі параметрді бақылай алады:**

- Бағынушы алатын тапсырмалар;
- Тапсырмалардың орындалу сапасы;
- Тапсырмаларды алу уақыты;
- Тапсырмаладыорындау уақытын болжау;
- Тапсырмаларды орындау үшін қажетті құралдар;
- Бағынушының алатын инструкциялары(ережелер);
- Бағынушының тапсырмаларды орындай алатындығына көз жеткізу;





## **Көлемдік амалдың әдістемесі мыналарға негізделеді:**

- Мәселелерді құру;
- Оқиға үлгісін өндіру, талдау;
- Үлгі көлемдік маңыздылық беретін айнымалыларды салыстырып, сипаттайтын айнымалылардан құралған ;
- Ауызшаталқылауды алмастыру және сипаттама талдаушыларды символдармен, көлемдік белгілермен алмастыру.
- Басқарудағы әртүрлі мектептер жағына келетін қатаң өзіне түрлі нақты амалдарды: процесті, жүйелі, оқиғалық амалды тартады.

Менеджменттің қазіргі 4 даму кезеңі (1970жылдан қазіргі уақытқа дейін)- әлеуметтік менеджмент кезеңі Питер Ф.Драккер атымен байланысты,әрбір кәсіп орын пайда алудан тыс өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілік мөлшерін анықтау қажет.Менеджмент дамуының қазіргі кезеңі қоғамның үйлесімді дамуы үшін тиімді іскерлік әкімшілдеуді, адамдық ресурстарды менеджментін, бизнес менеджментін біріктіреді.

# Қорытынды

Классикалық теория, классикалық мектеп-классикалық саяси экономияны жасаған экономикалық ой пікір мектебі.

Классикалық теория өкілдері нарықтық экономиканы қалыптастырып, дамуын зерттеді, экономика санаттар мен заңдар жүйесін, экономика құбылыстарды танып жасады. Олар мемлекеттің экономикаға араласпауын және еркін нарықтық бәсекені көздейтін экономикалық либерализм тұжырымдамасын әзірледі. Мектеп он жетінші ғасырдың аяғында дүниеге келіп, 200 жыл өмір сүрді.



# Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Мұхамбеков М. Денсаулықты сақтау менеджмент.

Оқу құралы. Эверо 2014-120 экз

2. Биғалиева Р.К. Менеджмент және денсаулық

сақтауды ұйымдастыру. Алматы ЖШС

«АТБ», 2011.-100 экз

3. Бердалиев К.Б. Басқару негіздері.–

Алматы: Экономика, 1997.– 230 б.

4. Интернет желісі.\



Назар аударып

тыңдағандарыңызға

рахмет!

