

ҚР БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
АЛМАТЫ ТЕХНОЛОГИЯЛЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

Басқару психологиясының даму ▶ тарихы

Алматы 2022

ЖОСПАР:

1. Басқару психологиясының дамуының бірінші кезеңі:
Ф.Тейлор, А.Файоль теориялары;
2. Басқару психологиясының дамуының екінші кезеңі:
М.Вебердің мінсіз бюрократия теориясы;
3. Басқару психологиясының дамуының үшінші кезеңі:
адам факторының рөлі-Э.Мейо теориясы;
4. Басқару психологиясының дамуының төртінші кезеңі:
адам ресурстарын басқару;

Қорытынды

Пайдаланылған әдебиеттер

**БАСҚАРУ ПСИХОЛОГИЯСЫНЫҢ
ДАМУЫНЫҢ БІРІНШІ КЕЗЕҢІ**

Фредерик Уинслоу Тэйлор (1856-1915)

Басқару мәселелерін ғылыми тұрғыдан қарастырудың маңызын ашқан алғашқы мамандардың бірі - **Фредерик Уинслоу Тэйлор (1856-1915)** (американ инженері, басқару теориясының негізін салушы) болды.



Оның басты еңбектері – «Фабриканы басқару» (1903),
«Ғылыми менеджмент принциптері» (1911),
«Конгресстердің арнайы комиссия алдында көрсету» (1912).

Филадельфиядағы оның зиратының басына
«**Ғылыми басқарудың атасы**» деп жазылған.

Ол ғылыми басқару мектебін (1885-1920 жж.) құрды.

Фредерик Тэйлор өндіріс сапасын арттыру үшін төрт негізгі ұстанымды ұсынды:

өндірістің ғылыми негіздерін анықтау;

еңбек үдерісінің анықталған операцияларының негізінде атқарушыларды оқыту және жаттықтыру;

қабілеттеріне сәйкес атқарушыларды дұрыс іріктеу;

әкімшілік пен атқарушылардың арасындағы тығыз ынтымақтастық.

1. Еңбек үдерісін жеке операцияларға бөлу, олардың әрқайсысын, бүкіл жұмыс күнін хронометраждау арқылы еңбек үдерісіндегі жұмысшылардың қозғалыстарын зерттеу.

2. Бүкіл жұмыс уақытын қатаң регламенттеу арқылы еңбек әрекетін тиімді жүзеге асыру

3. Әкімшілік ғылыми белгіленген нышандардың көмегімен (күш, ептілік, ұғымталдық т.б.) жұмысшыларды мұқият іріктейді.

4. Оларды жаттықтырады, оқытады, өзінің негізгі міндеттері деп есептеп, дамытады.

5. Еңбек ақы төлеу – нақты орындалған жұмысты бағалау қажет

Әкімшілік пен жұмысшылардың ынтымақтастығы арқылы жүзеге асыруға болатын ғылыми ұстанымдар

Ф.Тейлор өз теориясын тұжырымдай отырып, мынадай тоқтамға келді:

дербес жұмыстың орнына-ынтымақтастық;

дәстүрлі әдістің орнына – ҒЫЛЫМ;

қарама-қарсылықтың орнына үйлесімділік;

әрбір жұмыс өнімділігін барынша арттыру, оларға барынша қолайлы жағдай жасау.



**Басқарудың классикалық немесе әкімшілік
мектебінің
негізін салушы Анри Файоль (1841-1925). -
француз инженері.**

1888 жылы ол банкротта тұрған компанияны жетекшілік етуге алды және отыз жыл уақытта оны Францияның ең озат кәсіпорындары қатарына қосып, өзінің көп жылғы бақылауын қорыта келе, Файоль «**әкімшілдік теориясын**» құрды. Оның бұл тақырып бойынша алғашқы мақаласы 1900 жылы шықты, ал «**Жалпы және өнеркәсіптік басқару**» кітабы 1916 жылы жарық көрді.

А.Файоль Парижде әкімшілік зерттеу орталығын басқарды. Ол өзінің тұжырымдалған қағидаларының әмбебап және тәжірибелік негізде де барлық салада: **экономикада, басқару қызметінде және ұйымдарда, әскерде және флоттарда** қолданылатынын дәлелдеді.

Анри Файоль әкімшілік функцияны талдай отырып, оның негізгі бес элементтерін бөліп көрсетті:

- жоспарлау,**
- ұйымдастыру,**
- басшылық ету,**
- үйлестіру,**
- бақылау.**

Анри Файоль ұсынған басқарудың 14 принципі (қағидасы):

1. **Еңбекті бөлу** – қызметкерлердің өз міндеттерін атқаруға мамандандырылуына негізделген еңбекті бөлу, бұл жұмысты сол мерзімде мөлшерін артығырақ етіп, тиімді орындауға мүмкіндік береді;
2. **Билік пен жауапкершілік.** Билік шешім қабылдау және өкім беру мүмкіндігі ретінде олар үшін жауапкершілік артуды меңзейді;
3. **Тәртіп.** Ұжымда бекітілген еңбек қатынастарын құрметтеуді және оларды сақтауды меңзейтін тәртіп.
4. **Дара басшылық.** Қызметкер тек қана бір ғана тікелей бастықтан бұйрық алуы тиіс;
5. **Басшылықтың бірлігі.** Қызметкерлер тобы бірыңғай бір жоспармен әрекет етіп, бір мақсатта жетістікке бағытталуы тиіс;
6. **Жеке мүдделердің жалпы мүддеге бағыныштылығы.** Бір жұмысшының немесе қызметкерлер мен жұмысшылар тобының мүдделері ұйым мүддесінен асып түспеуі тиіс;
7. **Қызметкерді мадақтау.** Қызметкерлер еңбегі әділ бағалануы (материалдық және матеиалдық емес тәсілдер арқылы) тиіс;

8. **Орталықтандыру және орталықсыздандыру.** Орталықтандыру және орталықсыздандырудың ара қатынасы ұйым қызметінің тиімділігін қамтамасыз ететіндей болуы қажет;

9. **Басшының иерархиясы.** Ұйымды басқарушы лауазымды тұлғалардың нақты иерархиясы болуы тиіс. Бірақ бұл иерархия қатып қалған құрылым емес, ол қажет жағдайда өзгеріп отыруы тиіс;

10. **Тәртіп.** Әрбір адамға - өз орны, әр адам –өз орнында.

11. **Әділдік.** Әкімшіліктің бағынушыларға әділдігі мен сыйластығы. Мейірімділік пен төреліктің үйлесімділігі;

12. **Қызметкерлер құрамының тұрақтылығы.** Кадрлардың жоғары ағымы ұйым нәтижелігін кемітеді. Кадрлардың тұрақсыздығы нашар менеджерден.

13. **Ынтагерлік.** қызметкерлердің ынтасы – жұмыстың тиімділігін артырады және жанында жұмыс атқаратын адамдарды да ынталандырады, ұйымға күш пен қуат береді;

14. **Қызметкерлерді біріктіру** (корпоративтік рух-дем). Қызметкерлерді біріктіру оларға үлкен қауым мүшелері екенін сезіну мүмкіндігін беріп, қатыстылықты қажетсіну, бірлік – ортақ күш.

ЕКІНШІ КЕЗЕҢІ: М.ВЕБЕРДІҢ МІНСІЗ БЮРОКРАТИЯ ТЕОРИЯСЫ



- ◎ **Макс Вебер** – мемлекеттік бюрократия және бюрократтарды жүйелі түрде талдаған алғашқы ғалым, неміс социологы;
- ◎ М.Вебердің 1921 ж. «Шаруашылық және қоғам» атты классикалық еңбегінде әкімшілік-мемлекеттік басқаруды зерттеді;
- ◎ Вебермен жасалған талдау Германияның бюрократиялық моделіне негізделген (алайда өзге елдерге қатысты да қолданыла алады)

М.
ВЕБЕРДІҢ
ШІКІРІ:

Мемлекеттік
басқару қатаң
бюрократиялық
қағидаға сүйенуі
тиіс;

Жетекшінің
авторитарлы
билігі болуы
тиіс;

Кәсіпқой
мемлекеттік
қызметшілер – ол
шынайылыққа кепіл
беретін, жоғары
сословиелік ар-
намысқа ие, рухани
еңбектің жоғары
білікті маманы.

Шынайы
шенеуніктің
мамандығы –
саясат емес;

Шенеунік
саясаткердің
жүзеге
асыратынын
жасамауы тиіс –
күресу;

Шенеунік қате
болып көрінсе де,
бұйрық берушінің
жауапкершілігімен
бұйрықты
орындауы тиіс;

Ал
саясаткердің
міндеті -
жасаған ісіне
өзінің жеке
жауапкершілігі

Үшінші кезеңі: адам факторының рөлі-Э.Мейо теориясы



Джордж Элтон Мейо (1880-1949). американ әлеуметтанушысы, психологы . Ол 13 жыл бойы жүргізген (4 кезеңнен тұрады) Хоторн эксперименттерінің негізінде, «адами қатынастар» мектебінің негізін қалаған.

Эксперимент қазіргі уақытта қызметкерлер менеджментіне жатқызылатын;

- жұмысшылардың еңбек уәж деңгейін арттыру міндетін шешумен;
- қызметкерлерді өндірісте жаңалықтарды жағымды қабылдауға психологиялық даярлау;
- қызметкерлердің ынтымақтастығын және олардың еңбек моралін дамыту;
- қызметкерлердің жеке дамуына ықпал ету факторы ретінде ұйымдастыру мен басқару шешімдерінің сапасын жақсарту мәселелеріне байланысты болды.

«Адам - «социобильдік жан», ол белгілі бір топқа қатыстылыққа бағдарланған және топтық тәртіп контекстіне енгізілген».

- қатал иерархиясы бар бюрократиялық ұйым адамның табиғаты және оның еркіндігіне үйлеспейді;
- кәсіпорын басшылары өнімге қарағанда, адамдарға көбірек бағдарлануы тиіс. Адамдарға жағымды жағдай жасау қажет;
- бір адамды марапаттауға қарағанда бүкіл топтың еңбегін марапаттау тиімдірек.
- Басшылықтың демократиялық стилі, еңбек және өзара қарым-қатынастарды қанағат тұту деңгейін арттыру, ынтымақтастық атмосферасын жасау - **әлеуметтік марапаттау элементтері** болып табылады.

Басқарушылардың назарын адамдардың еңбек қызметінің әлеуметтік және психологиялық аспектілеріне шоғырландыру – қоғамдағы қарама-қайшылықтарды шешудің және қоғамның әлеуметтік тұрақтылығын **қамтамасыз етудің негізгі амалы.**

ЕҢБЕК ӨНІМДІЛІГІН АРТТЫРУДЫҢ ТӘСІЛДЕРІ:

- кәсіпорын әкімшілігі мен жұмысшылардың өзара мүдделерін есепке алуға негізделген паритеттік басқару (тең);
- жаңа техника мен технологияларды енгізумен, еңбекті жағымды жағдайын жасаумен қамтамасыз етілетін еңбекті ізгілендіру;
- ұжымдық шешімдерді қабылдау, кәсіпорынды басқарудың демократиялық стилі;
- жұмысшыларды кәсіптік оқытуға және олардың кәсіптік біліктілігін арттыруға жағдай жасау.

ҚОРЫТЫНДЫ

Басқару өте ежелгі тәжірибе болып саналады. Адамдар топтар мен ұйымдарға бірігіп, өмір сүре бастаған кезден басқару қажеттілігі пайда болды. Ерте кездегі Вавилонды, Египет пирамидаларын, Македонияны, Римді еске алатын болсақ, соның барлығы да үлкен үйлестіру, ұйымдастыру қызметтері арқылы жүзеге асырылып келді. Дегенмен, басқару-қызмет пен тәжірибе ретінде өте ежелгі сипатқа ие болғанымен, ғылым мен зерттеу саласы түрінде салыстырмалы түрде алғанда жаңа болып табылады. Өйткені, көптеген басқару қызметін орындайтын орта буын басшыларының болмауы, басқару қызметтерінің нақты және деректі түрде бөлінбеуі, басшылықтың мұрагерлік және тартып алу арқылы берілу әдісі осыған түрткі болды. Қорыта айтқанда, XX ғасырға дейінгі кезең де жүйелі, жан жақты түрде басқару ғылыми жайлы ешкім терең ойлана қоймады.

Өндірісті шоғырландыру мен жаратылыстану-техникалық білімдері жетістіктері нәтижесінде басқаруға ғылыми жүйе ретінде қызығып көңіл бөлу XX ғасырдың басынан орын алады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

- Ахтаева Н.С. А 95 Басқару психологиясы: оқу құралы / Н.С. Ахтаева, А.И. Абдигапбарова, З.Н. Бекбаева. – Алматы: Қазақ университеті, 2018. – 452 б