

# Эмерсон мен Файольдың менеджмент принциптері



Курс: Мәдениет ісіндегі менеджмент  
Топ: 63 Бакалавриат  
Студент: Жұмағұлова Салтанат

# Жоспары:

## ▣ I.Кіріспе

Менедмент туралы жалпы түсінік

## II.Негізгі бөлім

1. Тейлор концепциясының негізгі қағидалары:
2. Эмерсонның менеджмент принциптері
3. Файольдың менеджмент принциптері

## III.Қорытынды

# Денсаулық сақтаудағы менеджмент



медицинаны материалдық және еңбектік, қаржылық бақылау және реттеу, басқару ҒЫЛЫМЫ.

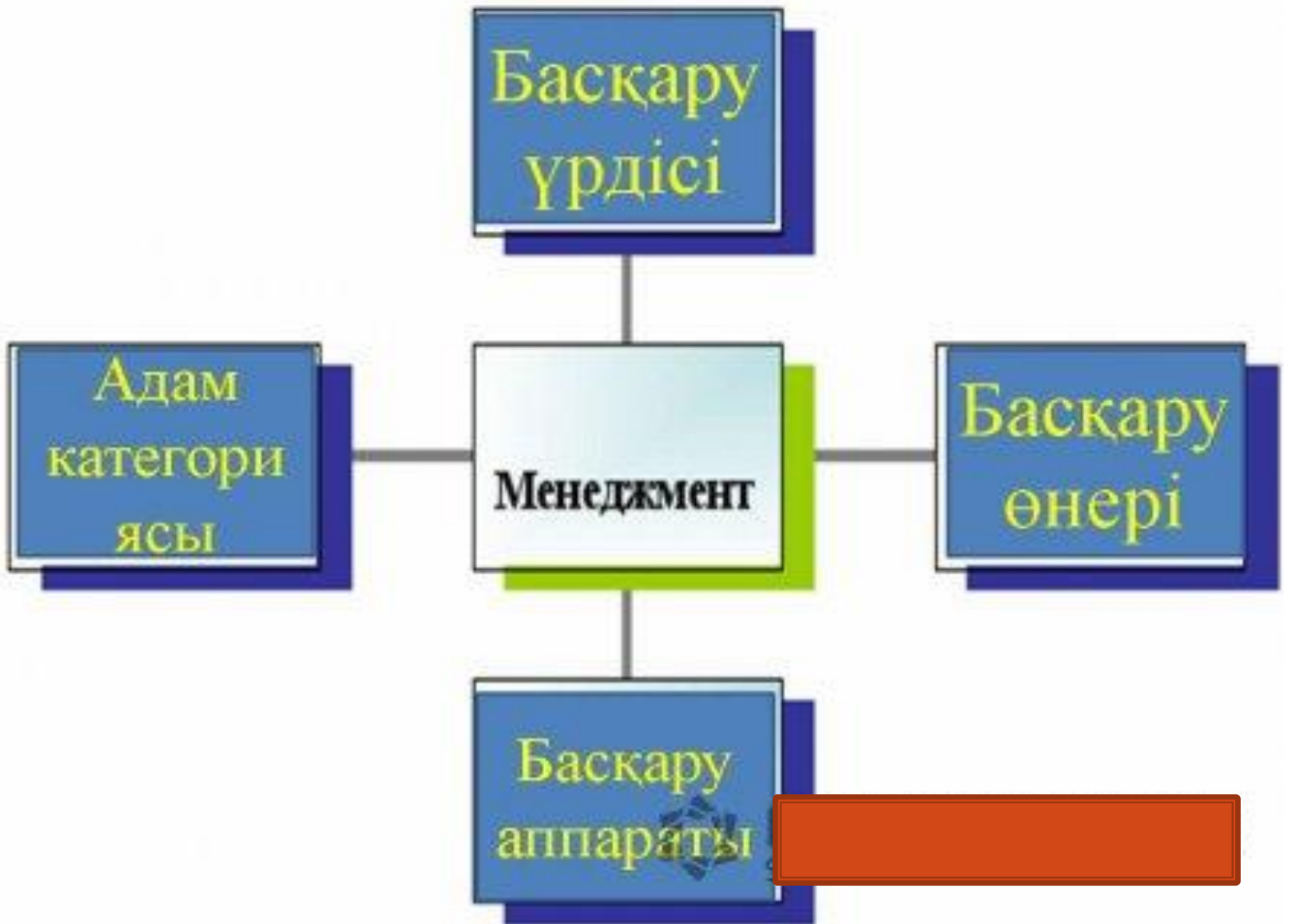


**Менеджмент  
мақсаты**

қорларда тұрғындардың өлімі және мүгедектігі, қоғамда аурушандықтың деңгейінің жоюлуы

**Денсаулық  
сақтауды  
басқарудың  
міндеті**

денсаулық сақтаудың қорларын рациональды қолдану және емдік-профилактикалық іс-шаралардың сапасын жақсарту жолымен мақсаттың жетістіктеріне тиімді жету.



# Басқарудың жалпы және нақты қызметтері

## Менеджменттің жалпы қызметтері

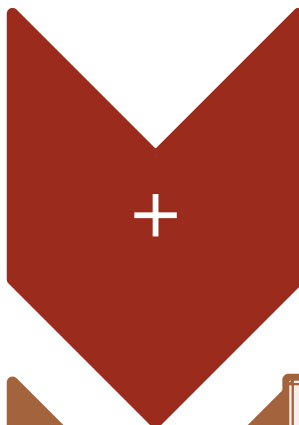
**Жоспарлау** – бұл басқару процесінің бір кезеңі. Бұл кезеңде іс қызметтің мақсаты, оған қажетті қаражат, басқа да заттар сонымен бірге нақты жағдайдағы ең тиімді әдіс тәсілдер тасалынады.

**Ұйымдастыру** – бұл ұйымның құрылымын қалыптастыру кезеңі, сонымен бірге оның бір қалыпты тиімді жұмыс жасауын барлық қажеттіліктермен қамтамасыз ету

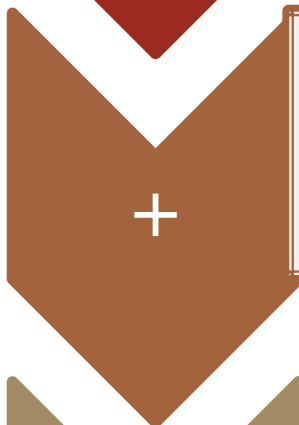
**Мотивация** – бұл іс әрекет, қызмет, оның мақсаты ұжым мүшелерінің жұмысын жандандыру, оларда тиімді еңбекке, мақсатқа жетуге деген ынта тудыру.

**Бақылау** – бұл басқару қызметі, оның негізгі мақсаты жұмыс, еңбек нәтижесінің сапасы, сан жағынан бағалау және олардың есебін жүргізу.

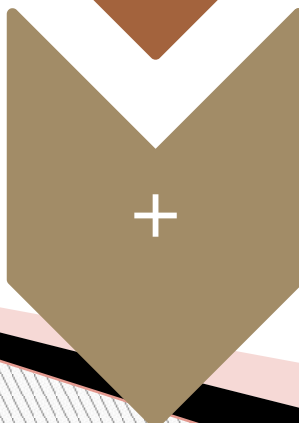
# Менеджменттің негізгі принциптері



Басқару  
жүйесінің  
жұмыс істеуіне  
қажетті  
ресурстарды  
қолдану



Міндетті  
емелерді  
және  
жауапкершілік



Басқару  
жүйесінің  
жұмыс істеуіне  
қажетті  
ресурстарды  
қолдану



Менеджментке ғылым ретінде қарау құралы алғашқы қадамды **Ф. Тейлор** жасады. 1916 жылы зерттеуде тұтас бағыт қалыптасқан. Алғашқы ғылыми мектеп бірнеше атаумен аталады.

➔ Ғылыми

➔ Классикалық

➔ Дәстүрлі

Ф.Тейлор басқару ісін тек кәсіпорын деңгейінде ұйымдастыруды қарастырды. Оның теориясын Гаррингтон Эмерсон, Генри Форд, Лилиан Гилберт т.б өздерінің ғылыми еңбектерінде одан әрі дамытты.



Гаррингтон Эмерсон

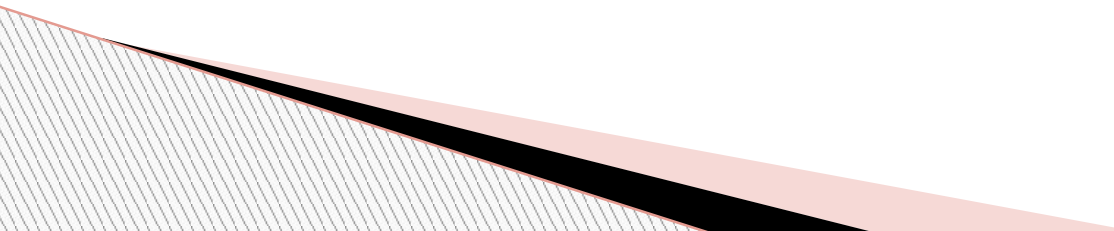


Генри Форд



Лилиан Гилберт

## Тейлор концепциясының негізгі қағидалары:

1. Практикада қалыптасқан ескі, дәстүрлі жұмыс тәсілдерінің орнына ғылыми іргетасты құру, оның әрбір элементін ғылыми тұрғыдан зерттеу. Ол былай деді: басқаруда да, көпір салу секілді асқан дәлдік керек.
  2. Жұмысшыларды ғылыми критерий бойынша таңдау, ол арды жаттықтыру және баулу.
  3. Еңбекті ұйымдастырудың ғылыми ойластырылған жүйесін практикаға енгізу ісінде әкімшілік пен жұмысшылар арасындағы ынтымақтастық.
  4. Еңбекті біркелкі бөлісу және әкімшілік пен жұмысшылар арасындағы жауапкершілік.
- 



Классикалық мектептің негізін салушы **Анри Файоль** - француз инженері (1841-1925ж.). Ол 30 жыл бойы ісі таукен компаниясының бас директоры болып қызмет атқарған. Осы компанияға келген кезде өндіріс орны ең бір нашар халде болған, ал одан кетер кезде дүние жүзіндегі ең қуатты да ірі компаниялардың қатарына жеткізген.

**А. Файолды** - қазіргі менеджменттің әкесі деп атайды.

**Классикалық - әкімшілік мектептің негізгі мақсаты:** - басқарудың ортақ, жалпылама принциптерін ойлап табу.

А.Файоль әкімшілік басқарудың бірнеше (бірге, айрылмас) принциптерін ұсынады. Олар мыналар:

Henri Favol – Анри Файоль



(1841-1925)

Выполнит. гр 16МТМ – 1,5кфс

1. **Билік жауапкершіліктен бөлінбейді.** Біз бұны бұлай айтуға дағдыланғанбыз: «Күк алдың — жауапкершілік арқылы» деп. Бірақ бұл қағиданың кері жағы өте маңызды: «жауапкершілікті жүктедіңдер — күк беріңдер».
2. **Арнайыландырудағы еңбек бөлінісі.** Арнайыландырудың пайдасы көпке әйгілі. Онымен байланысты еңбек бөлінісі, артынан тиімділіктің жоғалуы олардың өз шектерін иеленеді.
3. **Бөлудің бірлігі.** Жұмыскер тек бір бастықтан ғана тапсырма алу керек. Бұл қағида Тейлордың функционалды басқару идеясымен қарама-қайшы келеді. Шешім тек функционалды басқаруды сызықты басшылықпен ұйымды ұштастыра білу қажет.
4. **Тәртіп.** Бұл жерде басты идея тәртіптің барлығына міндетті икемдігінде. Бірақта әр кез жоғарыдан төмен қарай кететіндіктен, тәртіп бастық қандай болса, сондай деп айтуға болады. Файоль тәртіпті сыйластықпен байланыстырады.
5. **Басқарудың бірлігі.** Бұл былай түсіндіріледі: «Ортақ мақсаты бар операциялар жиынтығы үшін жалғыз жоспар және жалғыз жетекші». Бұл жерде мақсатты басқарудың негізі жатыр.

6. Жекеше мүлделердің жалпыға бағынуы. Бұл мынаны білдіреді, жұмыскердің немесе топтың мүлделері жалпы кәсіпорын мүлделерінен жоғары тұрмауы тиіс. Егер мүлделері қайшылықты болса, онда жетекші оларды келістіруі тиіс.

7. Сый ақы. Файольдің есептеуі бойынша сый ақы және оны төлеу әдісі әділ болуы және жұмыскерлерді де, жұмыс берушілерді де толығымен қанағаттандыруы қажет.

8. Орталықтандыру. Бұл жердегі жаңалық орталықтандырудың анықталған шектігінде. Жалпы айтқанда, неғұрлым кәсіпорын үлкен болса, соғұрлым орталықтандыру шағын болу қажет.

9. Иерархия. Бұнда иерархиялық басқыштың аз болуы қажеттілігі жөнінде және басқару жүйесінде көлденеңдік қатынастың пайдалылығы жөнінде де салмақтыойлар айтылуда.

10. Тәртіп. Файоль тәртіпті «заттардың материалды тәртібі және адамдардың әлеуметтік тәртібі» деп бөледі. Заттарға тәртібі — «Барлығына өз орны және барлығы өз орындарында», адамдарға — «Әркімге өз орны және әркім өз орнында» дегенді білдіреді. Сөз өндірісті және жұмыскерлерді, олардың мүмкіндіктері мен қажеттіліктерін қоса дәл білуде жатыр.

11. Әділдік. Бұл қызметкердің сыпайылығы мен берілгендігінің арқасында бір жақтан, ал жетекшінің қайырымдылығы мен шыншылдығы арқасында екінші жақтан қамтамасыз етіледі.

12. Қызметкердің тұрақтылығы. Файоль кадрлардың тұрақсыздығын нашар басқарудың себебі және салдары деп білдіреді. Қызметкердің тұрақтылығы — жақсы басқарудың бірінші белгісі.

13. Ынта. Ынтаның астарынан жоспардың ойластырылуы мен орындалуы түсіндіріледі. Бұл әрбір ойлайтын алдамға өте үлкен ләззат береді, сондықтан А.Файоль басшыларды өз қарамағындағыларға жеке ынта білдірушілері үшін жол беруге шақырады.

14. Корпоративтік рух. «Бұл қағида да күшті біріктіру» қағидасы, бұл қағиданың арғы дамуы, сонымен бірге өзара әрекеттесудің қажеттілігі және оны қолдаудың байланысының маңыздылығы айтылады.

# Гаррингтон Эмерсон

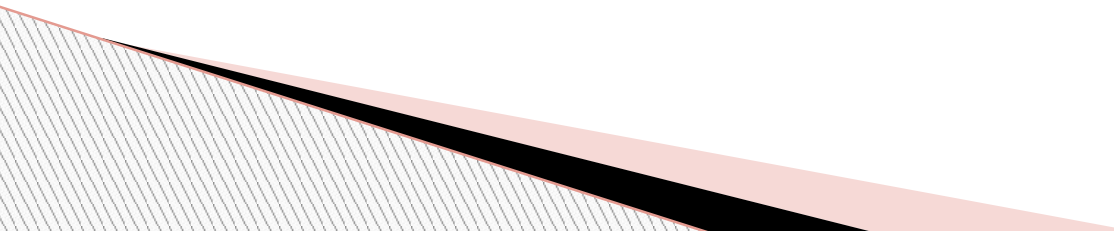
Гаррингтон Эмерсонөзіне интеллектуалдық талғампаздығын,кәсіпкердің құрампаздығынғалаяқтың бір-беткейлігін жинаған.Ол 1853 жылы 2 тамызда американың Трентон қаласының Нью-Джерси штатында дүниеге келді.Оның әкесі ағылшын әдебиеттің маманы,университет профессоры болды.

Гаррингтон Франция,Германия,Италия,Грецияда оқып тамаша білім алды және 23 жасында Небраск университетінің лингвистикалық бөлімін басқарды.



*Ғылыми жұмыстың дағдылары мен талдаушының таланты Эмерсонға өз тәжірибесінде жинаған бай білімін қолдануға көмектесті.Ол біртіндеп өз қағидасын тапты- «тиімділік» немесе «өнімділік».Бұл терминдерде ол жинақталған шығыстар мен экономикалық нәтижелердің қатынасын көрсетеді.1900 жылы оның «Өнімділік басқару мен еңбекақының негізі ретінде»кітабы шықты. Ал 1912 жылы оның өміріндегі басты еңбек «өнімділіктің он екі принциптері» дүниеге келді.*



- **1. Мақсатты айқын қою**
  - **2. Анықталған мақсаттарды белгілеп алға қою**
  - **3. Жетікті кеңес беру.** Басқаруды әруақытта да тоқтаусыз жетілдіру, дамыту, бұл іске жетік, білгір мамандарды кеңесші ретінде басқару мәселелерін зерттеуге және шешуге тарту, шақыру
- 

**4. Тәртіп.** Бұл принциптің ерекшелігі мынада:

Нағыз тәртіп мынамен қамтамасыз етіледі:

- әркім өзінің міндетін өте жақсы білу керек;
- әркім не үшін, кім оны жазалай да және сыйлай да алады;
- жұмыста тез, толық және тура есеп пен бақылау болса;
- заң, ереже алдында барлығы бірдей жауапкер және басынушылық болмайды;

**5. Қызметкерлерге әділеттілік көрсету, әділеттілікпен қарау.**

**6. Жылдам, толық, сенімді, тура және тұрақты есеп беру.**

Бұл былайша айтқанда кері байланыс принципі.

**7. Диспетчерлік.** Жоспарланған істі өндірісте ойдағыдай атқаруда маңызы зор. Эмерсонның бұл жөніндегі мынадай сөзі бар.

"Жоспарланған жұмысқа диспетчерлік артық жасамағаны тиімді". Жоспарланған жұмысқа диспетчерлік жасаған тиімді.

**8. Нормалар мен кестелер.**

Еңбектегі жоғарғы көрсеткіштерге жету үшін жұмысты қиналып істемеу керек, ал керісінше жұмысты тарту, шақыру.

жеңілдету арқылы жету керек. Бірінші қарағанда бұл бір түрлі. Ал, көліктің әруақытта тез жүргеніне пайда бола бермейді. Станоктың да айналымының жылдамдығының шапшаңдығынан пайда бола бермейді. Ең бастысы - еңбек өнімділігінің қорларын (резерв) пайдалану.

## **9. Жағдайды нормаландыру, тұрақтандыру.**

Адамға ойдағыдай жағдай жасау. Машина, механизмдер адамға бейімделетін болу керек, керісінше емес.

## **10. Операцияларды нормалау (мөлшерлеу).**

**11. Стандарттық (үлгі) нұсқауларды жазбаша дайындау.**

**12. Еңбек өнімділігінің өсуіне сыйлық беру, тарту, ынталандыру.**

Нарық жағдайында жеке және мемлекеттік кәсіпорындағы экономикалық қызметтегі адамдардың мақсаты бізге белгілі, ол табыс. Және сонымен қатар маңызды болып сол табысты дұрыс пайдалану болып табылады. Жаңа басқару жүйесі бірінші болып батыста, ең бірінші АҚШ-та менеджмент атауын алып дүниежүзілік саясатта кеңінен қолданыла бастады. Менеджмент таза прогматикалық түсінікте ол – алға қойған мақсатқа жету үшін еңбекті, интелекті, басқа адамдардың іс әрекетін пайдалану.

## Дереккөздер

Орысша-қазақша түсіндірме сөздік: Педагогика/ О  
74 Жалпы редакциясын басқарған э.ғ.д., профессор  
Е. Арын - Павлодар: "ЭКО" ҒӨФ. 2006. - 482  
б. ISBN 9965-808-85-6

Саяси түсіндірме сөздік. – Алматы, 2007. ISBN  
9965-32-491-3

Қаржы-экономика сөздігі. — Алматы: ҚР Білім және  
ғылым министрлігінің Экономика институты,  
«Зияткер» ЖШС, 2007.

<http://shava.kz/prezentaciyalar/menedzhment-zhne-marketing/106-menedzhment-mn-men-aidalaryprincipter.html>

<http://myunivercity.ru/%>

<http://referaty.kz/node/3628>