

**11-дәріс.**

**Ұйымдық рөлдер, күш және бедел жайлы  
зерттеулерді талдау**

*1-курс филология факультеті  
психол.ғ.к., доцент Жубаназарова Н.С.*

# Жоспары:

## I. Кіріспе

## II. Негізгі бөлім

- а) Ұйымдық құрылым және ұйымдағы рөлдер
- ә) Ұйымдағы билік. Билікті ұйымдастыру түрлері
- б) Ұйымдағы биліктің маңызы
- в) Ұйымдағы билік жүргізу формалары

## III. Қорытынды

## IV. Пайдаланылған әдебиеттер

## Ұйымдық құрылым және ұйымдағы рөлдер

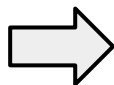
*Ұйымның қайнар элементі – құрылымы. Ұйымның құрылымы ұйымда қалыптасқан қызметтердің түрлері мен рөлдерінің бөлінуі, олардың әртүрлі бөлімшелерге бірігуі, осы бөлімшелер арасындағы байланысты бейнелейді. Құрылымды құрастырудың бастапқы нүктесі – жұмысты жобалау. Жұмысты жобалау көптеген факторларға байланысты болып келеді: маманның болуы, өндірістік қатынаста болатын иерархиялық байланыстың болуы, міндеттерді бөлу (міндет - алдын ала жазылған жұмыс).*

Ұйымда адам өзінің жеке потенциалына, мақсатына байланысты кез келген рөлде бола алады.

### **Ұйымдағы негізгі рөлдер мыналар:**

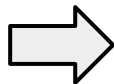
- *Бастамашы;*
- *Шешім қабылдайтын адам;*
- *Шешімді қабылдауға әсер ететін адам;*
- *Сатып алушы;*
- *Пайдаланушы.*

## *Бастамашы*



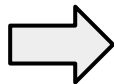
Ұйымның өмірі мен дамуына белсенді қатысуға ұмтылатын қызметкер. Дәл осы кісі ұжымның инициаторы: ол қажетті материалдардың жоқтығы, ескі орындықтарды жаңасына ауыстыру, басқа асханамен келісімшарт жасау, қызметкерлерді оқыту, қағазды үнемдеу сынды ұсақ-түйек жұмыстан ірі жұмыстарға дейін шешеді.

## *Шешім қабылдаушы*



Құрылтайшы, президент немесе бас директор – көбінесе мұндай лауазымдардың артында шешім қабылдайтын адам тұрады. Әрине, ол бірнеше адаммен кеңеседі, бірақ соңғы сөз сол кісіді.

## *Шешімді қабылдауға әсер етуші*



“Патшаның кеңесшісі”. Егер сіз мұндай кеңесшіні бағаламасаңыз, сіз үлкен қателік жасайсыз, өйткені шешім қабылдаушы көбінесе ұсыныстың мәніне үстірт ғана үңіледі, ал кеңесші істің мән-жайын тереңіне дейін қарап, саралап, шешім қабылдауға әсер етеді.

## Сатып алушы



Бұл тұрғыда сатып алу үшін ақша бөлетін қызметкерді білдіреді. Үлкен ұйымда бұған белгілі бір адамның немесе тіпті тұтас бір бөлімнің тартылуы заңды. Сондықтан шешім қабылдаушы бұл мәселе бойынша сатып алушымен кеңеседі. Сонымен қатар кейбір қаржыгерлер шешім қабылдаушыға қызметтерді немесе тауарларды сатып алуға, инвестиция салуға толығымен тыйым салуы мүмкін.

## Пайдаланушы



Сіздің өніміңізді пайдаланатын адам. Бұл қызметкер (қызметкерлер) біздің бизнесімізде маңызды рөл атқарады, өйткені ол сіздің өніміңізді пайдаланудың пайдасын (немесе пайдасы жоқтығын) сезінеді және бағалайды. Ұйым тікелей пайдаланушыға тәуелді.

# Ұйымдағы билік

**Билік** – бұл басқаларға ықпал жасау мүмкіндігі. Билік басқару үшін қажет. Билік ету – әрқашанда адамдарға өз дегенін, олардың ықыласынсыз зорлап істеу деген емес. Нақты айтсақ, абсолютті билік болмайды.

## Билікті ұйымдастыру түрлері

*Жеке (бір  
адаммен)  
жүргізіледі*

*Коллективті  
(топпен  
жүргізіледі)*

*Коллегиялық  
(жалпы  
пікірлерге  
сүйене отырып  
бір адаммен  
жүргізіледі)*

## Ұйымдағы биліктің үш маңызы:

- Біріншіден, бұл ұйым субъектілерінің еркіндегі, яғни ұйымның басқа субъектілеріне мақсатқа сай әрекет етуге мүмкіндік беретін құралдар. Бұны субъектілерге жатқызылған «билік-сапа» деп атаймыз.
- Екіншіден, билік – бұл бағытталған әрекеттің өзі, яғни процесті құрайтын арнайы әрекеттер мен процедуралардың жиынтығы.
- Үшіншіден, бұл ұйымның «жоғарғы» және «төменгі» субъектілері арасындағы қарым- қатынас – «билік қатынас».

### Билік жүргізу формалары



**Әкімшілік билік (мәжбүр ету негізінде билік жүргізу).** Мұнда орындаушы басшының шара қолдануы немесе өзіне аса қажетті қажеттілігінің орындалмай қалуына бөгет болғандарды жазалау арқылы билік жүргізу. Сондықтан да орындаушы мұндай жайсыз жағдайлардың болып қалуынан сескенеді де, бастықтың айтқанын орындауға мәжбүрболады.

**Оң жақтары:**

- Тез нәтижеге жетуге мүмкіншілік жасайды;
- Қолдануда қарапайым.

**Теріс жақтары:**

- Кадрлар ағымы өте жоғары;
- Жұмысшылар біліктілігінің төмендеуі;
- Қол астындағылардың еріктілігіне жол жоқ;
- Персонал есепті бұрмалап көрсетеді.



**Сыйлық беру, марапаттау негізіне сүйеніп билік жүргізу.** Орындаушы басшының өзінің бір өзекті қажеттілігін орындайтынына сенеді. Бастық беделін, оның айтқан сөзінде тұратынын біледі. Ғынталандыру, сыйлық беру әрқашанда еңбек белсенділігін арттырудың тиімді жолы.

Оң жақтары:

- Персоналға жағымды әсер етеді;
- Іскерлік біліктілігі дамиды;
- Менеджерге қатысты жағымды көзқарастар түзіледі.

Теріс жақтары:

- Менеджер іс-әрекетінде қателіктер кетуі ықтимал (қаржылық, экономикалық және т.б.)

**Сенім негізінде билік жүргізу (экспертті).** Орындаушы бұл мәселеде, проблема жөнінде ықпал жасаушының аса білікті екеніне сенімді болады және оны бағалайды. Бұл жағдайда орындаушы саналы түрде басшының парасаттылығына сеніп, оның айтқанын істейді, оған бағынышты болады.

Оң жақтары:

- Жұмыстың жоғары тиімділігіне кепілдік береді;
- Төменгі ақылы еңбекті қолдану;
- Менеджердің жоғары кәсіптік біліктілігі.

Теріс жақтары:

- Менеджердің бірінші қателігіне дейін тиімді;
- Персоналдың қайтарымы нашар;
- Билік етудің төменгі деңгейі.

**Үлгі болу негізінде билік жүргізу (эталонды).** Мұнда ықпал жасаушы адам ерекше қабілетті, іскерлігі, қасиеттілігімен үлгі бола алады, сондықтан да ұйымдағы басқа адамдар сондай болғысы келеді, соған тырысады, басшының айтқанын бұлжытпай орындауға ұмтылады.

Оң жақтары:

- Персонал еңбегінің жоғары интенсивтілігі;
- Басқару шешімдерінің жылдам іске асырылуы;
- Жұмысшылар топтарында жанжалдың аз болуы;
- Ынталандыруға аз шығындалу.

Теріс жақтары:

- Демократиялық қадағалау процедураларының жоқ болуы;
- Менеджер болмағанда басқаруда іріткі туындайды;
- Басқару қабылданбайды.

**Заң бойынша билік жүргізу.** Адамның басқа адамдарды басқару құқығына негізделеді, ұйымдағы жағдайға сәйкес бұйрық беру, орындаушының міндеті – оған бағыну. Сондықтан заңды билікті салтты, әдетті билік деп атайды.

Оң жақтары:

- Басқару тұрақтылығы;
- Басқаруда даудың болмауы;
- Тез шешім қабылдау;
- Персонал іс-әрекетін болжай алу.

Теріс жақтары:

- Еңбек белсенділігінің төмендеуі;
- Сыртқы және ішкі орта өзгерістеріне бейімделуі төмен;
- Жұмыс атқаруда шығармашылық іс-әрекет ынталандырылмайды

## Қорытынды

Қорытындылай келгенде, ұйымдық билік және ұйымдағы рөлдер ұғымы осы ұйымда болып жатқан барлық процестерді қамтушы жиынтық жүйе десек те болады. Ол ұйымның құрылуынан бастап дамуындағы барлық процесстерге қатысады. Демек әрбір ұйым өз орнын қалыптастыру үшін тиянақты жұмыс істейді, бұл алдағы уақытта компанияның табысқа жетуінің кепілі болмақ.

## Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Столяренко, Л.Д. Психология управления: учебное пособие / Л.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2005.
2. Қашыков Ш.Қ., Қажымурат К., Ахметов Д.К., Арын Е.М. Басқару теориясы.
3. Кабаченко Т.С. Психология управления: учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000.