

The background features a collection of stylized icons and gears. On the left, a man in a suit stands next to a large green gear. In the center, a purple gear is positioned above a man in a suit. To the right, an orange gear is above another man in a suit. Further right, a blue gear is above a man in a suit carrying a briefcase. On the far right, a large yellow gear is being held up by a man in a suit. Above this yellow gear, three more men in suits are shown, with the central one having his arms raised in a gesture of triumph. The overall theme is business, industry, and achievement.

Басқарудың мотивациялық аспектілері

Баймолдина Лаура



Жоспар



Басқару өзара әрекетіндегі тұлға.



Басқарудың мотивациялық аспектілері.



Р.Блейко мен Д.Мутонның басқару теориясы.

Басқару әрекетіндегі тұлға

Тұлға мәселесі психологиядағы ең маңызды мәселелердің бірі болып табылады. Қазіргі кезеңде ол басқару саласында өзекті болып отыр. Бұл адам факторының рөлі мен маңыздылығының, адам мінез-құлқының заңдылықтарының, сәйкесінше басқару іс-әрекетінің мотивациясының өсуіне байланысты.

Дамудың бастапқы кезеңінде басқару психологиясы жоспарлауға, экономикаға, басқарудың ұйымдастырушылық-техникалық саласына баса назар аударды. XX ғасырдың 70-ші жылдарында ұйымның рөлін және басқару қызметіне қатысушыларды ескере отырып, топтардың негізгі сипаттамаларын, адам факторын, жеке тұлғаның мінез-құлқын белсенді зерттеу басталды. Басқару мәселелерін зерттеу орталығында адам, оның жеке қасиеттері, мүмкіндіктері, қасиеттері болды.



Тұлға әлеуметтік түсінік, ол адамдағы табиғаттан тыс, тарихи құбылыстарын білдіреді. Тұлға туылмайды, ол мәдени және әлеуметтік жетілу барысында туындайды. Ерекше және басқаларға ұқсамайтын тұлға өзінің физикалық және жан дүниесі қасиеттерінің толықтырылуын «даралық» түсінігімен сипаттайды. Даралық тәжірибенің, білімнің, пікірдің, сендірудің, мінездің әртүрлілігімен қызуқандылығымен көрсетіледі және біз даралығымызды дәлелдейміз. Тұлғаның анықтамасы көп. Олар:



Б. Г. Ананьев : тұлға – еңбектің, танымның, қатынастың субъектісі.



И. С. Кон: тұлға – бұл әлеуметтік рольдердің интеграциялық қырлары.

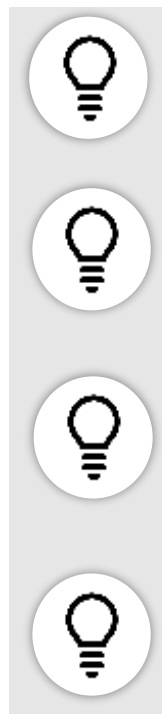


А. Г. Ковалев: тұлға – бұл қоғамда өзіндік орыны бар және белгілі бір қоғамдық рөл атқарушы, пайымдаушы жеке адам.

Тұлға дегеніміз тек қана талапшыл жүйе ғана емес, сонымен қатар өздігінен ұйымдасушы жүйе. Тұлға болу дегеніміз өзін – өзі және басқаларды әрдайым қадағалап отыру, сонымен қатар өз тәртібін өзіне бағындыру үшін әдіс – тәсілдердің көптеген түрлеріне иелік ету. Тұлға болу дегеніміз – таңдау еркіне ие болу және соның салдарын тарту. Осының бәрін іске асыру үшін жеке тұлға дүние және өз дүниесін танудың концепциясын құруы тиіс. Бұндай жеке философия «Мен- концепциясы» деген атауға ие.



«Мен – концепциясы» субъектінің өзі туралы қалыптасқан, иерархиялы түрде ұйымдасқан, динамикалық мінезге ие, жалпылама және тұрақты жүйе деп есептейді. «Мен – концепциясы» өзін – өзі сезінудің әртүрлі қырларын көрсетеді. Өзін – өзі сезіну құрылымынан мыналарды бөліп көрсетуге болады:



«Меннің» негізгі және қосымша мақсаттарын сезіну («Мен әрекет етуші субъект»);

Өзінде бар және өзінен көргісі келетін қасиеттерді сезіну («Шындықты Мен» және «Мінсіз Мен»);

Өзі туралы танымды, когнитивті пікір қалыптастыру («Мен бақылаушы объект ретінде»);

Өзі туралы эмоциялы, сезімге толы пікір қалыптастыру.

Басқарудың мотивациялық аспектілері.

Басқарудың мотивациялық аспектілері, ең алдымен, қызметкерлердің еңбек тиімділігін арттыру мақсатында ұйымның персоналын тиімді басқарумен байланысты. Сондықтан кәсіпорындардағы мотивациялық процестерді талдай отырып, компания қызметкерлерінің еңбек мотивациясын тиімді басқаруын айтуға болады.

Мотивация - кез-келген менеджердің негізгі функцияларының бірі, оның көмегімен кәсіпорын қызметкерлеріне әсер етеді. Мотивация - бұл ұйымның мақсаттарына жету үшін өзіңізді және басқаларды әрекетке шақыру процесі.

Өндірістік қызмет барысында мотивация қызметкерлерге еңбек міндеттерін орындау арқылы негізгі қажеттіліктерін қанағаттандыруға мүмкіндік береді.

Мотивациядағы ең бастысы-оның адамның қажеттіліктерімен ажырамас байланысы. Адам кез-келген қажеттілікті (биологиялық немесе әлеуметтік) қанағаттандыру қажеттілігі туындаған кезде пайда болатын мазасыздық жағдайында көрінетін өзіне түскен қысымды азайтуға тырысады.



Қажеттілік-бұл адамның қалыпты өмірін сақтау үшін қажет нәрсенің жетіспеушілігі. Адамдар жұмыс барысында физиологиялық және әлеуметтік қажеттіліктерді қанағаттандыруға тырысады. Көптеген адамдар үшін жұмыс- бұл негізгі биологиялық қажеттіліктерді қанағаттандыруға болатын ақша табудың тәсілі. Кәсіби жұмыс адамға биологиялық қана емес, сонымен бірге әлеуметтік қажеттіліктерді де қанағаттандыруға мүмкіндік береді, яғни адамға әлеуметтік болмыс ретінде тән қажеттіліктер. Ақша табудан басқа, адам айналасындағыларға жақсы әсер қалдыруға, олармен жақсы қарым-қатынас орнатуға, өзін-өзі растауға, дамуға, басқа адамдарға әсер етуге немесе ертеңгі күнге сенімді болуға тырысады.

Бағыныштылардың еңбек мотивациясына әсер еткісі келетін басшы бұл жұмыста қажетті нәтижеге жету үшін бес қадам жасауы керек:



1

жұмысшылардың жұмыс мінез-құлқын, жұмысқа және жұмыс тапсырмаларына деген көзқарасын анықтайтын қажеттіліктерін бағалау.

2

қызметкерлердің жұмысқа деген көзқарасын, түпкілікті нәтижелерге қызығушылық дәрежесін және толық қайтарыммен жұмыс істеуге дайындығын анықтау арқылы олардың еңбек мотивациясына әсер ететін факторларды анықтау.

3

осындай ықпал ету шараларын әзірлеу, түпкілікті нәтижелерге жоғары қызығушылыққа, орындалатын жұмысқа және ұйымға оң көзқарасқа ықпал ететін ынталандырушы жұмыс ортасын құру.

4

қызметкердің жеке ерекшеліктерін ескере отырып, еңбек мотивациясына әсер ету.

5

таңдалған әсер ету шараларының тиімділігін бағалау және қажет болған жағдайда оларды түзету.

Мотивацияны процесс ретінде қарастыра отырып, ондағы бірнеше ілеспелі кезеңдерді атап өтуге болады:



1

қажеттіліктің туындауы,
адам өзіне
бір нәрсенің
жетіспейтінін сезінеді



2

адам қажеттіліктерді
қанағаттандыру
жолдарын іздейді



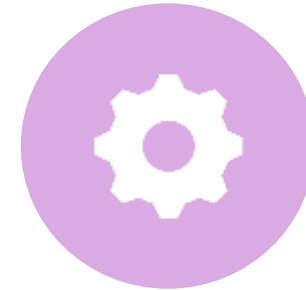
3

қажеттіліктерді
қанағаттандыру
үшін мақсаттардың
анықталуымен
сипатталады



4

қажеттіліктерді
қанағаттандыратын
іс-әрекеттерді
жүзеге асыру



5

жекелеген жұмыстың
іске асырылуы үшін
сыйақы алумен
байланысты

6. қажеттіліктерді қанағаттандыру.

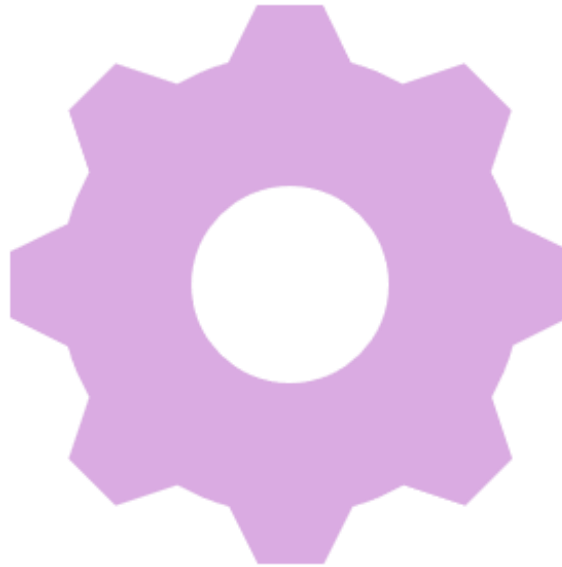
Басқарудағы мотивация түрлері

Сыртқы мотивация.

Сыртқы мотивация-бұл әкімшілік ықпал ету немесе Басқару процесінің бір түрі: менеджер жұмысты орындаушыға тапсырады, ал ол оны орындайды. Мотивацияның бұл түрімен менеджер белгілі бір қызметкерді жұмысты сапалы және уақытында орындауға итермелейтін себептерді білуі керек. Бұл қалыпты жұмыс ақысы немесе сыйлықақы немесе қарапайым мақтау немесе моральдық ынталандырудың басқа түрі болуы мүмкін.

Ішкі мотивация.

Ішкі мотивация неғұрлым күрделі процесс болып табылады және адамның белгілі бір мотивациялық құрылымын қалыптастыруды қамтиды. Бұл жағдайда қызметкердің жеке басының қалаулы қасиеттерін күшейтудің және жағымсыз факторларды әлсіретудің психологиялық әдісін табу керек.



Материалдық мотивация.

Материалдық мотивация жалақы мен түрлі сыйлықақыларды қамтиды. Сондай-ақ, қызметкерлердің материалдық мотивациясына ауруханаға, демалысқа, медициналық қызметке ақы төлеу және т.б. бұл жанама материалдық мотивация жүйесі деп аталады.

Материалдық емес мотивация.

Тәжірибе көрсеткендей, жалақы әрқашан қызметкерлердің жұмысқа деген қызығушылығын арттырудың шешуші факторы бола бермейді. Бұл мәселені шешу үшін материалдық емес мотивация қолданылады. Материалдық емес мотивацияның мысалдары: мансаптық өсу перспективалары; икемді жұмыс кестесі; басшылықтың ауызша немесе жазбаша алғысы, дипломдар, грамоталар, наградалар; біліктілікті арттыру мүмкіндігі; ұжымдағы қолайлы психологиялық климат; корпоративтік мерекелерге қатысу, сыйлықтар.

Р.Блейко мен Д.Мутонның басқару теориясы.

Америкалық зерттеушілер Р. Блейк пен Д. Мутон кез – келген басқарушы әрекетті екі өлшеммен өлшеуді ұсынды – өндіріске көңіл бөлу мен адамдарға қамқор болу.

Өндіріске көңіл бөлу — ол басшының көптеген сұрақтар жүйесіне қатынасы, яғни кадрлар таңдауда, адамдарды ұйымдастыруда, өндірістік үрдістерде және шығаратын өнімнің көлемі мен сапасына қатысты шешім қабылдауда тиімдісін таңдау болып саналады.

Адамдарға қамқор болу жұмысшылардың мақсаттарына жетуіне, өзіне құрметпен қарауда, жауаптылықты дамытуда, жақсы еңбек жағдайын туғызуда, тұлға аралық жақсы қатынастарда болуды меңзейді.

Екі параметр бойынша да жоғары көрсеткіштер тиімді басқару белгісі болып табылады.



НАЗАРЛАРЫҢЫЗҒА РАХМЕТ!