



Басқару стилдерінің психологиялық ерекшеліктері

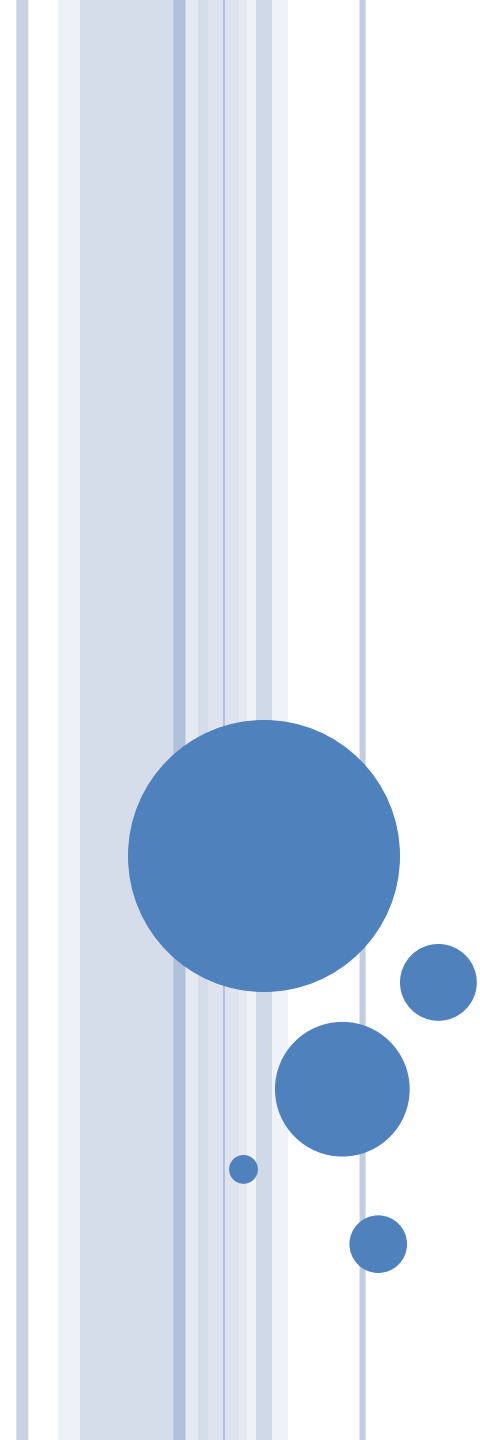
К.Левиннің зерттеу объектісі ересектердің жетекшілігімен маска жасаған жасөспірімдер (11-12 жас ұлдар) топтары болды.





К.Левин және оның әріптестері өз тәжірибелеріне сүйене отырып, осы нақты жағдайға ең қолайлы басшылық стилі демократиялық екенін анықтады:

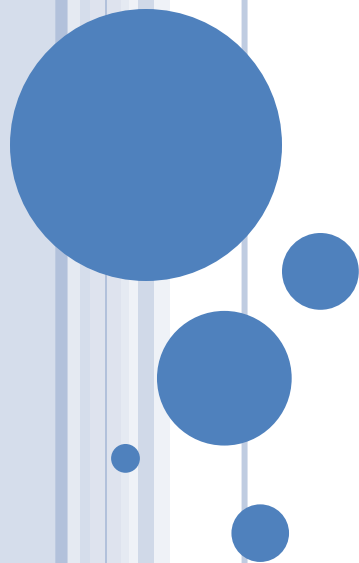
- ❖ **Біріншіден, бұл стиль қолайлы атмосфераны қалыптастырады және топ мүшелерінің бірлескен іс-әрекеттерге белсенді қатысуына ықпал етеді.**
- ❖ **Екіншіден, бұл стилімен топ ең жоғары қанағаттанумен және шығармашылыққа ұмтылумен сипатталады.**
- ❖ **Үшіншіден, бұл стиль көшбасшы мен топ арасында ең қолайлы қарым-қатынас орнатуды қамтамасыз етеді.**



Авторитарлық стиліндегі топ демократиялық стильдегі топқа қарағанда көбірек жұмыс жасады, бірақ мотивация, ерекшелік және достық деңгейі төмен болды. Мұндай топтарда топтық ойлау жоқ, агрессивтілік байқалды. Көбірек депрессия мен алаңдаушылық, тәуелді және мойынсұнғыш мінез-құлық белгілері болды.

Демократиялық стильмен салыстырғанда, либералдық стиль жұмыс көлемін азайтты, жұмыс сапасы төмендеді, ойнақылық көбірек болды.

Басқару стилі – бірлескен қызмет мақсаттарына сәйкес басқарушының бағынушыларға ықпал ету тәсілдерінің, әдістері мен нысандарының салыстырмалы түрде тұрақты жүйесі. Бұл белгілі бір басшының қызметінің субъективті және тұлғалық сипаттамасы, бағыныштылармен жұмыс істеудің өзіндік психологиялық стилі.

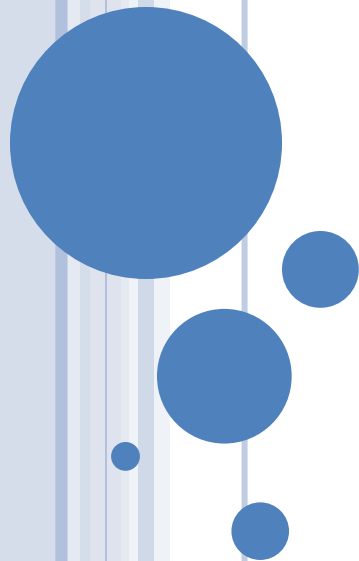


Авторитарлық стиль.

Шешімді басшы жалғыз қабылдайды. Ол қол астындағыларға қатысты беделді әрекет етеді, қатысушылардың рөлдерін қатаң түрде тағайындайды, егжей-тегжейлі бақылауды жүзеге асырады және барлық негізгі басқару функцияларын өз қолына алады. Бұл стиль дұрыс реттелген (құрылымдық) жағдайларда, бағыныштылардың әрекеттері алгоритмдік сипатта болған кезде (берілген ережелер жүйесіне сәйкес) тиімді. Алгоритмдік міндеттерді шешуге бағытталған.

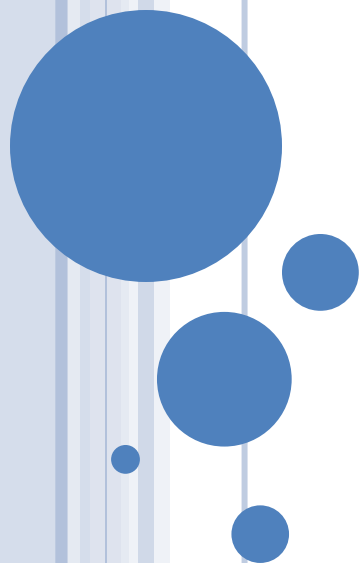
Демократиялық стиль.

Шешімдерді басшы қарамағындағылармен бірге қабылдайды. Бұл стильде басшы топты бағыныштылармен бірге басқаруға, оларға әрекет еркіндігін беруге, олардың шешімдерін талқылауды ұйымдастыруға және бастаманы қолдауға ұмтылады. Бұл стиль еркін құрылымдалған жағдайларда ең тиімді, тұлғааралық қарым-қатынасқа және шығармашылық мәселелерді шешуге бағытталған.



Либералдық стиль.

Шешімдерді бағыныштылар басшыға жүктейді. Басшы өзін топты белсенді басқарудан іс жүзінде алып тастайды, өзін қарапайым мүше сияқты ұстайды және топ мүшелеріне толық еркіндік береді. Топ мүшелері өз қалауларына сәйкес әрекет етеді, олардың белсенділігі табиғи. Бұл стиль топтық қызметтің ең өнімді салаларын іздеу жағдайында ең тиімді.



Басқару стилінің негізгі параметрлері	Басқару стилінің түрлері		
	Авторитарлық	Демократиялық	Либералды
1. Шешім қабылдау және тапсырманы анықтау	башының өзі	қызметкерлердің ұсыныстарын ескеру	қызметкерлердің пікірлерін бекіту, келісу
2. Шешімге келуі	Бұйрық	Кенес, ұсыныс	Өтініш
3. Бағыныштылардың іс-әрекетінің реттелу дәрежесі	Жоғары	Оңтайлы	Төмен (бағыныштылардың максималды еркіндігі)
4. Басшы мен бағыныштылар арасындағы қарым-қатынас сипаты	Қысқа, іскерлік	ұзақ мерзімді, тек іскерлік емес, жеке	Қол астындағылар онымен байланыспаса, қарым-қатынасқа түспеуі мүмкін
5. Бағыныштылардың мінез-құлқы мен қызметін реттеу сипаты	мәжбүрлеп өндіріп алу (алым, қарыз, айыппұл және т.б.)	Ынталандыруға баса назар аударады	Бағыныштылардың мінез-құлқы мен іс-әрекетін реттеуден аулақ болады
6. Басқарушының қарамағындағылар туралы пікірі	жақсы мен жаманға бөлу	Барлық бағыныштыларды бастапқыда жақсы деп санайды, бағалауды өзгертуге икемді	Қол астындағыларды іс жүзінде бағаламайды.
7. Бағыныштылардың инициатива/ бастамаларына басшының қатынасы	Сенімсіз, негативті	Ынталандыру болады	Бағыныштыларды қайта бағалау
8. Ұйымдағы моральдық-психологиялық климат	Кернеу	Оңтайлы	Өте құбылмалы
9. Ұйым қызметінің тиімділігінің көрсеткіштері	Жоғары сандық, орташа сапалық	Орташа сандық, жоғары сапалы	Тұрақсыз
10. Басқарушының бағыныштылардың қызметін бақылауы	жоғары	орташа	жоқ

Ескертулер:

- ❑ таза түрде ұсынылған басқару стильдері өте сирек кездеседі. Әдетте, әртүрлі стильдердің тіркесімі бар, бірақ бір стильдің белгілері әлі де басым;
- ❑ Белгіленген басқару стильдерінің ішінде барлық жағдайларға сәйкес келетін универсиал стиль жоқ, жақсы немесе жаман деген жоқ. Барлық стильдердің өз артықшылықтары мен кемшіліктері бар;
- ❑ басқарудың тиімділігі ең алдымен белгілі бір стильдің жағымды жақтарын пайдаланудағы икемділікке және оның әлсіз жақтарын бейтараптандыруға байланысты.

Объективті факторлар:

- ұйымның түрі (өндіріс, жеткізу және өткізу, ғылыми және т.б.);
- ұйымның негізгі қызметінің ерекшеліктері (өндіріс, жеткізу және өткізу, оқу, ғылыми және т.б.);
- шешілетін міндеттердің ерекшелігі (қарапайым және күрделі; жаңа және таныс; тұрақты және шұғыл; стандартты және стандартты емес; ағымдағы және кенет және т.б.);
- тапсырмаларды орындау шарттары (қолайлы, қолайсыз, экстремалды және т.б.);
- ұйым қызметінің әдістері мен құралдары (жеке, топтық және т.б.);
- ұйымның даму деңгейі;
- жоғарыда тұрғандардың жетекшілік стилі, жұмыс формалары мен әдістері;
- басшының басқару иерархиясының деңгейі. Психологтардың зерттеулері көрсеткендей, бұл деңгей неғұрлым жоғары болса, басшы авторитарлық әрекеттерге соғұрлым бейім болады.
- басшы стилінің бағыныштылардың күтулерімен сәйкес келуі. Топ мүшелерінің дамуы мен білімі жоғары болса басшы тарапынан демократиялық әрекеттер басым болады. Керісінше, даму деңгейі төмен топтарда басшы неғұрлым қатаң және нақты әрекеттер басым болады. Авторитарлық басқаруды күту төтенше жағдайларда орын алады.

Субъективті факторлар:

- **басшының тұлғасының жеке психикалық ерекшеліктері (мінезі, темпераменті, қабілеттері, ерікті қасиеттері және т.б.);**
- **басшыда беделдің болуы. Беделді басшы, әдетте, демократиялық болып табылады, өйткені билік тікелей басқарушылық ықпал етуден басқа, бағыныштыларға әсер ететін күш болып табылады. Керісінше, басшы қаталдықпен, директивті әрекеттермен өкілеттіктердің жоқтығын толтыруға тырысады;**
- **басқарушылық мәдениет деңгейі, білім (атап айтқанда, менеджмент теориясының негіздерін білу);**