

ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ
ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ
УНИВЕРСИТЕТИ



ФИЛОСОФИЯ ЖӘНЕ
САЯСАТТАНУ ФАКУЛЬТЕТИ

Ұжымға негізгі сипаттама және оны басқару

Алматы, 2022

ЖОСПАР

I. Кіріспе

- 1.1. Ұжымға негізгі сипаттама;
- 1.2. Ұжымның сипаттамалары.

II. Негізгі бөлім

- 2.1. Ұжымдық басқару;
- 2.2. Ұжымдық басқарудың жүйесі (құрылымы);
- 2.3. Ұжымдық басқарудың негізгі модельдері;
- 2.4. Ұжымды іріктеу, жұмысқа қабылдау;
- 2.5. Ұжымдағы әлеуметтік психологиялық климатты басқару.

III. Қорытынды

- ✓ **Ұжым** [лат. *collektivus* – жинақ] – ортақ қоғамдық мақсаттар мен міндеттер біріктірген адамдар тобы. Мұндай топқа жоғары деңгейде дамыған бірлескен қызмет барысында қол жеткізіледі.
- ✓ Сонымен қатар, (*nam.collektivus* – жинақтаушы деген сөзінен) – бір-біріне әсер ететін, өзара әлеуметтік негізделген мақсаттармен, мүдделермен, өзін ұстаудың нормалары мен талаптарының қажеттілігімен, бірге атқарылатын қызметпен, қызмет құралдарының ортақтығымен, басшылық білдіретін еріктің ортақ болуымен біріккен адамдар тобы.
- ✓ Ұжым жай топқа қарағанда дамуы жағынан жоғары. Ұжым белгілеріне адамдардың саналы түрде бірігуі, оның тұрақтылығы, анық белгіленген ұйымдастыру құрылымдары, қызметті реттейтін органдардың болуы жатады.



Ұжымның сипаттамалары

- ❑ **Адам** – биоәлеуметтік тіршілік иесі. Ол үшін басқа адамдармен бірігуге, қарым-қатынас жасауға және өзара әрекеттесуге ұмтылу, топта болу, әлеуметтік тәжірибе, басқа адамдарға өзіндік баға беру және топ мүшелерінің бағалауы табиғи нәрсе.
- ❑ **Ұжым** дегеніміз – жеткілікті тұрақты өзара әрекеттесетін және белгілі бір уақыт аралығында бірлескен әрекеттерді жүзеге асыратын адамдардың аз санының салыстырмалы түрде оқшауланған бірлестігі.
- ❑ Топ сыртқы ортамен өзара әрекеттесуге және қоршаған ортадағы өзгерістерге бейімделуге мүмкіндік беретін белгілі бір топтық әлеуетке немесе мүмкіндіктерге ие.
- ❑ **Ұжымға тән белгілері:** ұжым мүшелерін және олардың іс-әрекеттерін тұтастай топпен сәйкестендіру, ұжым мүшелерінің тікелей байланыстар түрінде өзара әрекеттесуі, рөлдердің ресми және бейресми бөлінуінің болуы.

Ұжымдық басқару

- «Ұжымды басқару компанияның басшылығы, оның директорлар кеңесі, акционерлер және басқа қызығушылық танытқан тұлғалар арасындағы бірнеше қарым-қатынасты қамтиды. Ұжымдық басқару сонымен қатар, компания қызметінің мақсаттарын белгілейтін және оның жетістікке жету тәсілдері және сонымен қатар оның нәтижелерін, бақылау тәсілдерін анықтайтын құрылымды қамтамасыз етеді».

Ұжымдық басқару

- *Корпоративті, яғни ұжымдық басқару (corporate governance) мекемедегі биліктің (governance) қалай құрылғаны және қалай жүзеге асырылатынымен байланысты атқарылады.*
- Компанияны басқару тәсілі ретінде
- Акционерлерге компания басшылығын қадағалау мен менеджментке әсер етудің шаралары мен қағидаттар кешені
- Менеджер мен компания акционерлерінің қарым-қатынас жүйесі ретінде қарастыруға болады.

Ұжымдық басқарудың жүйесі (құрылымы)

- **Ұжымдық басқарудың негізі**
- Ұжымдық басқарудың барлық жүйелері төрт негізгі принцип айналасында өрбиді: адалдық, шындық, есеп берушілік, жауапкершілік, айқындылық. Оларды төмендегідей сипаттауға болады:
- *Адалдық.* Ұжымдық басқару жүйесі барлық акционерлердің құқығын қорғауға, барлығына, оның ішінде миноритарлыққа да әділетті қарым-қатынасты қамтамасыз етуге және олқылық орын алған кезде ықпалды шараларды қолдануы тиіс.
- *Есеп берушілік.* Ұжымдық басқару жүйесі компанияның атқару органының директорлар кеңесіне және директорлар кеңесінің акционерлерге есеп беруін қамтамасыз етуі тиіс.

Ұжымдық басқарудың жүйесі (құрылымы)

- *Жауапкершілік.* Ұжымдық басқару жүйесі акционерлердің заңды құқықтарын мойындауды қамтамасыз етуге, қаржылық сәттілік және қоғамдық тұрақтылық мәселесі бойынша компаниялар мен акционерлер арасындағы ынтымақтастықты ынталандыруға тиіс.
- *Айқындылық.* Ұжымдық басқару жүйесі қызығушылық танытқан тұлғалардың барлық шешіміне ықпал ететіндей барлық маңызды мәселелер бойынша ақпараттың шынайлығының уақтылы ашылып және сенімділігін қамтамасыз етуі тиіс, оның ішінде:
 - Ø Қаржылық жағдайды;
 - Ø Қызметтің нәтижелері;
 - Ø Меншіктік құрылым;
 - Ø Қоғамды басқару

Ұжымдық басқарудың негізгі модельдері:

Модельдер	Түсінігі	Мемлекеттер
Америкалық не аутсайдерлік модель	Бұл модельде акционерлік қоғамды жоғары деңгейде сыртқы нарықтық корпоративті бақылау механизмдеріне негізделген.	США, Великобритания, Австралия, Канада, Новой Зеландия.
Германиялық немесе инсайдерлік модель	Бұл модельде акционерлік қоғамды ішкі корпоративті бақылау шаралары арқылы жүргізіледі.	стран Центральной Европы, Скандинавских стран, менее характерна для Бельгии и Франции.
Жапондық модель	Қаржылық-өндірістік топтар негізінде соғыстан кейінгі кезеңде қалыптасқан. Толық жабық банкілік бақылау негізінде.	Жапония

1. Жалпы психологияда дамып келе жатқан қатынастардың жақындығы мен тереңдігіне байланысты шағын және негізгі топтар бөлінеді. Шағын топ-бұл салыстырмалы түрде тұрақты, құрамы аз, жалпы мақсаттармен байланысты адамдар бірлестігі, оның мүшелері арасында тікелей байланыс жүзеге асырылады.

2. Білім беру принципі мен әдісі бойынша шартты және нақты, **ресми** және **бейресми** топтар ажыратылады.

Ресми топ-бұл белгілі бір мәселелерді шешу үшін арнайы ұйымдастырылған топ, онда оның мүшелерінің позициялары топтық нормалармен белгіленген нақты құрылымдалған.

Бейресми топ, әдетте, өз мүшелерінің кез-келген ортақ мүдделері мен бейімділігі негізінде өздігінен құрылады. Сонымен қатар, бейресми топ ресми түрде де құрылуы мүмкін және оның сыртында пайда болады.



- Резник Г. ұсынған еңбек ұжымын қалыптастыруға деген көзқарас қызығушылық тудырады, оның пікірінше, бұл процесс, әдетте, үш кезеңнен (кезеңдерден) тұрады:

Бағдарлау кезеңі – еңбек қоғамдастығының болуымен сипатталады, оны біріктірудің негізі технологияға байланысты мәжбүрлі сипаттағы формальды-функционалды байланыстар болып табылады.

Өзара бейімделу мақсаты – ұйымның мақсаттарына сәйкес келмейтін басқа қызметкерлерге әсер ете алатын қалыптасқан тұрақты «ядроның» болуына байланысты. Бұл нақты еңбек ұжымының «эмбрионы», оның мүшелері ұйыммен анықталады, ұйымның мақсаттарын өздерінің мақсаттары ретінде қабылдайды

Шоғырландыру (біріктіру) кезеңдері – еңбек қауымдастығы-бұл еңбек ұжымы, оның мүшелерінің көпшілігі ұйымның мақсаттарын бөліседі, өздерін осы қауымдастықпен анықтайды.

Ұжымды іріктеу, жұмысқа қабылдау

Мотивация – бұл жеке мақсатқа немесе ұйымның мақсаттарына жету үшін өзін және өзгелерді әрекет жасауға ояту үдерісі. Оны еңбек үдерісінде қандай да бір шекте оятатын (қозғайтын), адамға қатысты сыртқы құралдар ынталандырулар деп аталады.

Мотивация теориясының: мазмұндық және процессуальдық 2 категориясы бізге белгілі.

- *Мотивацияның мазмұндық теориясы*, адамдарды солай әрекет етуге итермелейтін, ішкі түрткілерді (қажеттіліктерді) анықтауға негізделеді.
- *Процессуальдық теориялар*, олардың қабылдауы мен тануын ескере отырып, адамдар өзін қалай ұстайтынына негізделеді.



Қандай да бір физиологиялық немесе психологиялық жетіспеушілікті сезінген кезде, адам **қажеттілікті** бастан кешеді.

Бастапқы қажеттіліктер – физиологиялық, тумысынан пайда болған – тамаққа, суға деген қажеттілік. **Екінші кезектегі қажеттіліктер** – өзінің табиғаты бойынша психологиялық – табысқа жетуге, құрметке ие болуға, билікке жетуге деген қажеттілік.

- Қажеттіліктерді тікелей бақылау (қадағалау) немесе өлшеу мүмкін емес.
- Адамдардың мінез-құлқынан ғана қажеттіліктердің бар екендігі туралы пайым жасауға болады.
- Қажеттіліктер әрекет жасау үшін себепші болып табылады.
- Адам қажеттілікті сезінген кезде, оның мақсатқа ұмтылу жағдайын оятады.

Қозғау салу (түрткі жасау) – бұл белгілі бір бағыттанушылыққа ие, қандай да бір нәрсенің жетіспеушілігін сезіну.

- **Қозғау салу** мақсаттарға жетуге, яғни қажеттіліктерді қанағаттандыру құралы ретінде нені сезінеміз, соларға жетуге бағытталған.
- Адам мақсатына жеткен кезде, оның қажеттілігі қанағаттандырылған, жартылай қанағаттандырылған немесе қанағаттандырылмаған болады.
- Алдыға қойған мақсаттарға жету кезінде алынған қанағаттану дәрежесі адамның алдағы уақыттағы мінез-құлқына әсерін тигізетін болады.
- Егер қазіргі және өткен жағдайлар ұқсас болса, онда адамдар өздерінің қажеттіліктерін қанағаттандыру ойларымен байланыстырылатын, бұрынғы мінез-құлқын қайталауға ұмтылатын болады.
- Бұл, нәтиже заңы деп аталады.

Адамдардың екінші кезектегі қажеттіліктері, бірінші кезектегі (бастапқы) қажеттіліктерге қарағанда үлкен дәрежеде өзгешеленетінін естен шығармау қажет. Мәселен, бір адамдарды мотивациялау үшін тиімді болып саналатын нәрселер, өзге адамдар үшін мүлде маңызсыз болуы мүмкін.

- **Сыйақы** – бұл адам өзі үшін нені құнды деп санайды және сол үшін ол жұмыс жасауға дайын болатынның барлығы.
- *Ішкі және сыртқы* сыйақылар болады.
- Ішкі сыйақыны жұмыстың өзі береді. Мысалы, нәтижеге жету сезімі, орындалатын жұмыстардың мазмұндылығы мен маңыздылығы, өзін-өзі құрметтеу.
- Ішкі сыйақыны қамтамасыз етудің ең қарапайым тәсілі – тиісті еңбек жағдайын жасау, міндеттерді алдыға дәл қою.
- Сыртқы сыйақыны ұйым береді. Бұл – жалақы, қызмет сатысы бойынша өсіру, қызметтік мәртебе символдары, мақтау, тану, қосымша төлемдер жасау.

Әлеуметтік – психологиялық климат ұжымдағы жұмысшылардың әртүрлі әрекеттер формасындағы тұрақты психологиялық күйін сипаттайды.

- Топтың эмоциялық және еңбек қатынастарын құра отырып, әлеуметтік – психологиялық климат топ мүшелерінің қатынасын анықтайды.
- Әлеуметтік – психологиялық климаттың негізгі ерекшелігі ұжым өміріне жалпы, интегралды психологиялық күйіне сипаттама беріп, әлеуметтік, топтық және жеке еңбек жағдайын қарастырады.
- Бір адамның көңіл күйі онымен араласатын екінші адамнан сезіледі. Осыдан кейін адамдардың көңіл – күйін, эмоцияларын, сезімін кіріктіретін эмоцианалды түсіністік пайда болады.
- Әлеуметтік – психологиялық климат жұмысшы мен оның ұжымының еңбек көңіл – күйіне әсер етеді.
- Оң әлеуметтік-психологиялық көңіл – күй еңбектің өнімділігі мен жұмысшылардың беріліп істеуімен сипатталса, теріс әлеуметтік – психологиялық күй еңбек мотивациясын төмендетеді.

- ❑ Көптеген басшылар әлеуметтік – психологиялық көңіл – күй қиын көзге түсетін қасиет деп бағалайды: бір жағынан ол бар болса, екінші жағынан оны сезу қиын. Ол үшін өндірісте ұзақ істейтін жұмысшылар тобын бақылауға болады, олардың арасында пайда болған қатынасты оңай үзіп кетуге шамалары келмейді. Ондай адамдар психологтың айтуынша 10 – 15 жыл көлемінде бір өндірісте жұмыс істеген адамдар.
- ❑ Әлеуметтік – психологиялық күй басшының атқарған жұмыстарының алды болып саналады. Ол жұмысшылармен арадағы жақсы, түсіністікке толы қатынастар, оларға көмектесу, құрметтеу, жақсы басқарумен бағаланады.
- ❑ Жоғары әлеуметтік – психологиялық күйге жету ол ұзақ үрдіс, ол қысқа мерзімде ешқашан қалыптаспайды.
- ❑ Әлеуметтік – психологиялық күйдің сапасын анықтау үшін оны құрастырушылардың бәрін анықтау қажет.
- ❑ Әлеуметтік – психологиялық күйдің құрастырушыларын **Б. Д. Парыгин 2 негізгі бөліктерге бөледі – адамдардың еңбекке деген және бір – біріне деген қатынасы. Осы қатынастардың барлық қырлары екі негізгі психологиялық параметрмен сипатталады – *эмоционалды және затты.***
- ❑ Затты күй деп оның адаммен қабылданатын әрекеттерінің әртүрлі қырларына зейіннің бағытталуын айтады. Эмоционалды күй әрекеттердің қырларының қанағаттандыру немесе қанағаттандырмауымен сипатталады.

Әлеуметтік – психологиялық күй құрылысы.

Б. Д. Парыгинның пайымдауынша әлеуметтік – психологиялық күй қоршаған ортаны қатынасы мен онда өзін сезінуімен түсіндіріледі. Бұл күй ұжымның әр мүшесінің өзіне деген қатынас үлгісінде сипатталады. Осылайша адамдардың әлеуметтік – психологиялық құрылымы олардың бір – біріне деген қатынастарынан, ортақ істерінен көрінеді.

Жақсы әлеуметтік – психологиялық күйдің мынадай белгілері болады:

Топтың мүшелерінің
бір – біріне деген
сенімі мен
талапшылдығы;

Тілектесті әрі іскерлік
сынау;

Бүкіл ұжымға қатысты
мәселені шешуде өз
ойын еркін жеткізу;

Басшының
жұмысшыларға қысым
жасамауы және
олардың өз еркімен
шешім қабылдай алуы;

Ұжымға тиесілі
болуынан рахат алу;

Ұжымның мүшелеріне
фрустрациялық
жағдайда көмектесу;

Топтағы жағдайды
жақсарту үшін өзіне
жауапкершілік алу.

Белгілі бір ұжымның әлеуметтік – психологиялық күйін диагностикалау үшін ұжымның еңбекке деген құлшынысын салыстырып оның пайда болуын бағалау қажет.

Б. Д. Парыгин әлеуметтік – психологиялық күйдің екі нұсқасын ұсынады:

- 1) негізгі зерттеулер бойынша;
- 2) оперативті зерттеу бойынша.

- ❖ Диагностикалаудың бірінші жағдайында ұжым әрекетіндегі барлық әлеуметтік – психологиялық күйді зерттейді.
- ❖ Ал екінші жағдай бойынша, ұжымдағы әлеуметтік – психологиялық күйді зерттеуді ғана қарастырмай, оны іс жүзінде ұжым қатынасын жақсарту үшін қолданады.

Диагностикалау кезінде топтық бірігу, еңбекке қанағаттану, әлеуметтік даму талаптарына сәйкестену, әлеуметтік – психологиялық күй потенциалы сияқты көрсеткіштер анықталады.

Топтық бірігу көрсеткіші топтың байланысының мықтылығы мен жиілігі, бірліктің сәйкестігі мен келісімі сияқты бірігу индексімен анықталады.

Топтық бірігу индексі социометрикалық зерттеу бойынша өзара оң таңдаулардың мүмкін таңдаулар қатынасымен есептеледі. Топтық бірігу индексі – топтың қатаң формалды сипаттамасы.

Коммуникативті байланыс жиілігі мен тұрақтылығы Л. Фестингер бірігу негізін зерттеумен көрсетілген. Ол бірігуді бүкіл топ мүшелерінің топта ұстаушы күші ретінде анықтады.

Келісім Т. Ньюкпен ұсынылған бірігу критерийі, топ мүшелерінің белгілі бір қызығушылықтарға бірдей қарауымен сипатталады.

Бағалы-бағытты бірлік – топтың бірігу көрсеткішінің бастысы, оның мүшелерінің мақсатқа жетудегі бір бағытты ұстанушылығы, бір позициямен өмір сүруімен сипатталады.

Қанағаттанушылық. Әлеуметтік – психологиялық кұйді анықтаушы шектелген критерий. Адамның өзін қоршаған ортамен қатынасы мен мәртебесіне қанағаттанушылығы, оның топтағы шынайы жағдайына сәйкес болмауы.

Психологияда қолайлы әлеуметтік-психологиялық климаттың басты көрсеткіштерін айқындау бағытында зерттеулер жүргізілуде. Бір жағдайларда көрсеткіш ерекшеліктері ретінде тұлғааралық, адамгершілік, сезімдік, құқықтық өзара қатынастар қарастырылса, ендігі бір жағдайларда ұжымдық әрекет тиімділігінің барынша жалпы сипаттамасына баса мән беріледі.

Ондай сипаттамаларға мыналар жатады:

- ұжым мүшелерінің ұжымда болғанына, ондағы еңбек процесі мен нәтижесіне қанағаттануы;
- ресми және бейресми жетекшілердің беделің мойындауы;
- ұжымдағы жарқын, көтеріңкі көңіл-күй;
- ұжым мүшелерінің басқаруға және ұжымның өзін-өзі басқаруға қатысуының жоғары деңгейі;
- ұжым мүшелерінің топтасушылығы мен ұйымшыл-дығы;
- сапалы тәртіп;
- еңбектің өнімділігі;
- кадрлардың тұрақтылығы.

ҚОРЫТЫНДЫ

Ұжымдағы көңіл-күй мен қоғамдық пікір, эмоциялық күш-қуат пен өзара қатынастың деңгейін ондағы қалыптасқан әлеуметтік-психологиялық, климат-пен айқындалады. «Психологиялық климат», «әлеуметтік-психологиялық климат» немесе «микроклимат» ұғымдары ғылыми емес, астарлы, ауыспалы ұғымдар. әлеуметтік-психологиялық климат адамның осындай климаттағы ұжымда өзін барынша жайлы сезініп, тұлғалық және кәсіптік қатынас-тарда өзін жан-жақты таныта алуын білдіреді. Ұжымдағы психологиялық климаттың мазмұндық сипатын адамдардың өзара қарым-қатынасы, олардың көңіл-күйі, хал-жайы, бірлесе атқарған жұмыс процесіне көңілі толуы айқындайтын болғандықтан психологиялық климатты сипаттауда эмоциялық бағаның маңызы зор. Жағымды әлеуметтік-психологиялық климат қалыптасқан педагогикалық ұжым қолайлы моральдық-психологиялық ауа-райымен, жышы шырайлылықпен, парыз бен жауапкершілікті құрметтеумен өзара талапшылдықпен, сергектікпен ерекшеленеді. Сондықтан да А. С. Макаренко ұжымдағы өзара қатынастағы сергек көңілді /мажырлы/ екпінге баса мән берген.

Пайдаланылган әдебиеттер:

1. Козлов В.В. Психология управления: учеб. пособие / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин. – М.: ИЦ Академия, 2011. – 224 с.
2. Коноваленко В.А. Психология управления персоналом: учебник / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 477 с.
3. Королев Л.М. Психология управления: учеб. пособие / Л.М. Королев. – М.: ИТК «Дашков и К», 2016. – 188 с.
4. Кремень М.А. Практическая психология управления. – Минск: ТетраСистемс, 2011. – 400 с.
5. Курганов В.М. Психология управления. Автотранспортная психология: учеб. пособие / В.М. Курганов. – М.: Приор, 2004. – 144 с.
6. <https://ulagat.com/2020/06/26/%D0%B1%D0%B0%D1%81%D2%9B%D0%B0%D1%80%D1%83-%D0%B6%D3%99%D0%BD%D0%B5-%D2%B1%D0%B6%D1%8B%D0%BC%D0%B4%D0%B0%D2%93%D1%8B-%D3%99%D0%BB%D0%B5%D1%83%D0%BC%D0%B5%D1%82%D1%82%D1%96%D0%BA-%D0%BF%D1%81/>