

Басқарудың әлеуметтік-психологиялық аспектілері

Жоспар

I. Кіріспе

Басқару аспектілері

II. Негізгі бөлім

Басқарудың әлеуметтік-психологиялық әдістері

Әлеуметтік – психологиялық күй құрылысы

Әлеуметтік-психологиялық климат

III. Қорытынды

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

Адам ресурстарын басқару күрделі және көпжақтылы болғандықтан оның көптеген аспектілері болады.

Персоналды басқарудың келесідей аспектілері бар:

а) техника-технологиялық аспектілер (белгілі бір өндірістік даму деңгейін, соның ішінде қолданылатын техника мен технологияның ерекшеліктерін, өндірістік жағдайларын және тағы басқаларды көрсетеді)

б) ұйымдастырушылық-экономикалық (жұмысшылардың құрлымы мен сандық жоспарлауымен, моральдік және материалдық қызығушылығымен, жұмыс уақытын пайдаланумен, еңбекті ұйымдастыру мен байланысты сұрақтарды қамтиды)

в) персоналды басқарудың құқықтық аспектілері (персоналмен жұмыс істеу кезіндегі еңбек құқығын бұзбауына байланысты сұрақтарды қамтиды)

г) әлеуметтік-психологиялық (кадрларды басқарудағы әлеуметтік-психологиялық қамсыздандыру, кадрлар жұмысының практикасына әр түрлі әлеуметтік-психологиялық процедураларын енгізу сияқты сұрақтарды қарастырады)

д) педагогикалық (кадрларды оқыту мен дамытудың, насихаттаудың және т.б. сұрақтарын қарастырады)

Әлеуметтік- психологиялы қ кәсіпорын персоналын басқаруына байланысты келесідей аспектілерді қарастырады:

Маркетинг аумағындағы кәсіби жан-жақтылықты игеру, толық және сапалы кәсіптік білім алу үшін қажет жағдайлармен қамтамасыз ету; жалпы жоғары интеллектуалдық даму деңгейін, адамға, қоғамға, қоршаған ортаға, ойлау мәдениетіне және еңбекті ғылыми ұйымдастыруға қатынастарды реттейтін этикалық және құқықтық нормаларды игеру; зерттеудің теоретикалық білімдері мен әдістеріне, өздігінен оқу тәсілдеріне, шығармашылық потенциалдың дамуына, жаңашылдықтарға ие болу.

Сонымен қатар экономикалық дамудың моделін жасауды; нарықтық экономика үрдісін бағалау әдістемелерін меңгеруді; инфляцияның, жұмыссыздықтың жекешелендірудің және тағы басқа экономикалық нәтижеге әсері, БҰҰ әдісі бойынша өмір сүру деңгейін және адамзаттың даму, интегральдық индексін жасауды бағалауды, қалыптасқан талаптардың өзегі, кәсіптік білім беру сияқты мәселерді қарастырады.

Персоналды әлеуметтік-психологиялық жағынан қамсыздандыру арқылы ұйымның болашағына елеулі әсер тигізуге болады. Яғни басқаша айтқанда персонал қызметкерлерін басқару кезінде жан жақты әлеуметтік-психологиялық мәселелерді ескеру арқылы көптеген проблемаларды шешуге болады.

Басқарудың әлеуметтік-психологиялық әдістері

Басқарудың әлеуметтік-психологиялық әдістері ұжымды қалыптастыру әрі дамыту процесіне, олардың өз араларындағы әлеуметтік процестерге ықпал етудің нақты амалдары мен тәсілдерін білдіреді.

Бұл әдістердің мақсаты – адамдардың өсе түскен, яғни өскелең әлеуметтік қажеттіліктерін қанағаттандыру, олардың жан-жақты үйлесімді дамуын қамтамасыз ету және осылардың негізінде жеке тұлғаның еңбекке деген құлшынысын, ұжымдардың тиімді еңбек етуін арттыру.

Басқару әдістері ең алдымен ықпал етудің бағытын анықтайтын өзінің уәждемелік (мотивационной – себеп тудыратын) сипаттамасымен ерекшеленеді. Бұл сипаттама адамдардың мінез-құлқын анықтайтын және тиісті әдіс топтарына бағдарланған уәждемелерді (мотивы – себепкерлер) көрсетіп береді.

Әлеуметтік-психологиялық аспектіде өндірістік ұжымның рөлін қалай ұғуға болады?

Әлеуметтік-психологиялық әдістері рухани мүддеге (қажеттілікке) ықпал етудің мүмкіндіктерін пайдаланады. Әлеуметтік уәждеме (мотивация) саяси, моральдық, ұлттық, отбасылық және басқа да әлеуметтік мүдделердің бағдарын қарастырады.

Ұжымның әлеуметтік сипаттамасы мен өндірістің экономикалық және ұйымдастырушылық көрсеткіштері арасында тығыз байланыс болады. Әлеуметтік мәселелерді шешіп алмайынша еібекке деген дұрыс қатынасқа (көзқарасқа) өндірісті тиімді дамытуға қол жеткізу мүмкін емес.

Өндіріс ұжымы – бұл қоғамның пайдасы үшін бірігіп қызметететін, ортақ мақсат, ортақ мүдде бастарын біріктірген, бәрі біреу үшін, біреу бәрі үшін жауап беретін, бір ұйымға жұмыс істейтін адамдардың жиынтығы.

Өндіріс ұжымы – бұл бірігіп еңбек ететін адамдардың тек жай ғана бас қосуын білдірмейді. Ол жекелеген жұмыскерлер мен олардың топтары арасындағы тұрақты әрекет ететін экономикалық, өндірістік-техникалық, өнегелік (нравственных), мәдени.

Әлеуметтік

әр қилы

әдістердің

кең

спектірін

қамти

алады:

— әлеуметтік-саяси;

— әлеуметтік реттеу;

— әлеуметтік бастама;

— моральдік ынталандыру.

Әлеуметтік – психологиялық климат

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.

Әлеуметтік – психологиялық күй

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 қанағаттандырмаумен 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.

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:



Әлеуметтік-психологиялық климат

Әлеуметтік-психологиялық климат қалыптасқан жағдайда ол ұжым мүшелеріне жағымды немесе жағымсыз ықпал жасайды. Өзара ақыл, ынтымақтастық қатынас біріккен ұжымда тәжірибелі немесе жас мұғалім бірлескен қуаныш табады. Ал немқұрайдылық, селқостық немесе қысым үстемдік еткен жағдайда ұжым мүшесі ұнжырғасы түсіп, қағажау көреді, бұл жағдай оның көсілтік қызмстінің існдеуіне, дау-жанжалдың пайда болуына, тіпті басқа ұжымға ауысуына апарыш соғады.

Кең көлемдегі кәсіптік-педагогикалық міндеттерін атқара жүріп мұғалім өзін және еңбегін жұртшылықтың бағалауын қажетсінеді. Педагогтар әсіресе беделді адамдар тарапынан, соның ішінде басшылар мен ата-аналар тарапынан берілген бағаны түсінуге бейім. Жағымды баға педагогты ынталандырады. Жағымсыз баға өзінің қызметін, кәсіптік позициясын. өзгелсрмен қарым-қатынасын қайта қараута негіз бплады. Сондықтан педагогикалық ұжымдағы қатынас өзара сынастық, принципі, талапшыл және тілеулестік сипатта болуды талап етеді.

Әлеуметтік-психологиялық климаттың тұлғаға ықпал жасауының механизмі еліктеуден — өзге адамдардың сезімін, ойларын тікелей қолдану, пайдаланудан тұрады. Педагогикалық қызмет барысында кейбір мұғалімдер өз әріптестерінің эмоциялық жағдайын түсінуге және оған төзуге қабілетті болса, екіншілері оның психологиялық жағдайына талдау жасап, өз сенімі, ықыласымен сәйкес келетін, келмейтіндігін салыстыруға бсйім. Ұзақ уақыт бірлесе қызмет жасау, мүдде ортақтығы жағымды еліктеу процесін едәуір жеделдетеді. Өз әріптесінің сезімдік-психологиялық көңіл-күйін танып, оны түсіне алған педагог қалыптасқан жағдайдан шығудың оңтайлы шешімін өз басынан іздестіреді.

Қорытынды

Басқару бұл элемент, функция, белгілі бір құрылымдарды сақтауды қамтамасыз ететін, ұйымдасқан жүйелердің режимін қолдау, олардың қызметін жүзеге асыруға, олардың бағдарламалары мен мақсаттарын түсіндіреді.

Ұйымға біріккен адамдарды басқару туралы сөз болғанда, онда көптеген басқа да аспектілері сияқты басқарушылық қызметіне психологиялық аспектіге кіреді, сондықтан да психологиялық ғылымда табысты дамып келе жатқан, жаңа пән ретінде-басқару психологиясы пайда болды.

Әлеуметтік басқарудың басқа түрлерден айырмашылығы оның басты компонентті болып әртүрлі ұйымдардың мүшесі ретінде адамдар, немесе ұйымдастыру бөлімшелері тұтастай қатысады. Жеке тұлғалар (жеке өзі, немесе әлеуметтік топтардың құрамында) ұсынылып отырған күрделі жүйеде басқарушылық қарым қатынаста болуы керек, оған басқару субъектісі мен объектісі қатыса алады. Автордың жазуы бойынша әлеуметтік басқарудың негізгі категориялары «ұйым», «басқару субъектісі мен объектісі» болып табылады.

Әдебиеттер

Самыгин С.И.,Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов – на – Дону, 2008

Власова Н. Справочник по психологии управления.Новосибирск,1994

Смирнов, В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях: учеб.пособие для вузов / В.Н. Смирнов.- М.: Академия, 2007

Панасюк А.Ю. Управленческое общение.М.,1990

Андреева Г.М. Социальная психология. М.,1994

ЕлеусізоваС.Қарым-қатынаспсихологиясы.Алматы: «Рауан»,1996