

# Басшы және лидердің индивидуалды-психологиялық ерекшеліктерін талдау (мәселеге бағытталған тұрғы)

Токсанбаева Н.К.



- Тақырып бойынша Баскет әдісі (3-8)
- “Көшбасшы әлде администратор” тесті (9-11)
- Тесттердің жеке жүргізілген қорытындылары (менің нәтижелерім) (12-15)

**Мазмұны**

## Ұжым еңбегінің нәтижелері

Ұйым табысы

Өнім мөлшері мен сапасы

Құндылығы

Өнімнің озықтығы

## Психологиялық критерийлер

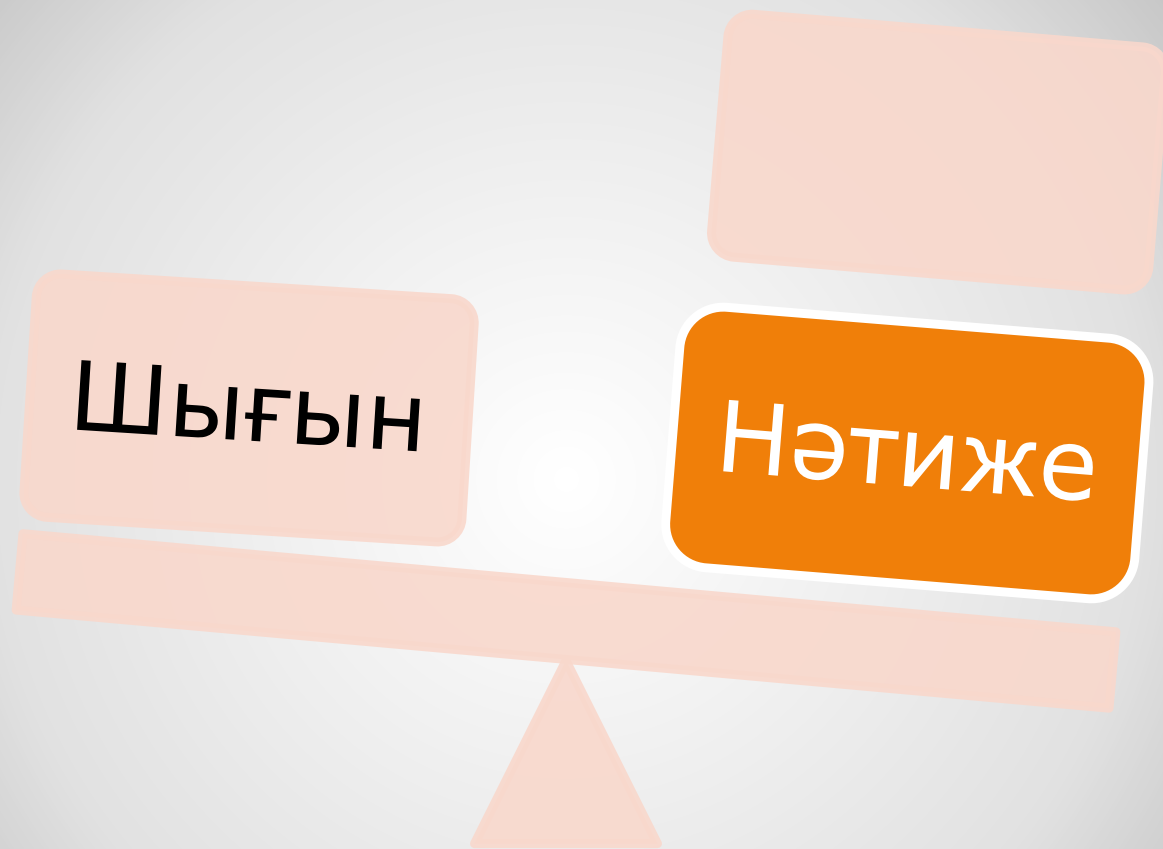
Ұжым мүшелерінің топқп қанағаттануы

Ұжым мүшелерінің мотивациясы

Басшының ұжымдағы авторитеті

Ұжымның өз бірлігінне, қызметінің жемістілігіне беретін бағасы

**Басшылық қызметінің нәтижелі болуының қандай критерийлері бар?**



**Жұмыс эффективтілігінің  
(нәтижелілігінің) негізгі принципі  
қандай қатынаспен анықталады?**

- Іске асушылық
- Үнемділік
- Сапа
- Табыстылық
- Жаңалықтар енгізу

**Д. Скотт Синк бойынша өнімділік критерийлеріне нені жатқызамыз?**

## Өндіріс саласында

Сұранысқа ие өнім шығару

Озық технологиялар

Өнім құнын төмендету

Өндірісті автоматизациялау

Квалификацияланған мамандар

Шикізат сапасын бақылау

Қаржылық саясатты саналы жүргізу

# Жұмыстың нәтижелі болуы үшін басшы қандай шараларды жүргізуі қажет?

Анық ұйымдасқан құрылым

Орталық тандыру

Компетентті орынбасарлар

Маркетинг қызметінің болуы

Саналы әрі "иілгіш" жоспар құру

Перспективті жаңалықтар

Қызметкерлер міндетінің нақты регламентациясы

Нақты еңбек бөлінісі

Резервтік басқарушыларды тәрбиелеу

## Ұйымдастыру саласында

- Басшының қол астындағы қызметкерлер мен ол мән беру керек қарым-қатынастар арасындағы байланысты анықтайды

**В. А. Грайкунас  
методикасы қандай  
нәтижеге бағытталған?**

- Сәйкес құрылымдарға өкілеттілік пен берілген билік бойынша жауапкершілік арту;
- Адамдармен жұмыс істеудің негізгі бағыттарын жоспарлау;
- Мақсатқа жетуге деген тайсалмас құштарлық;
- Беретін бұйрықтардың нақтылығы және айқындығы;
- Фирманың барлық бөлімшелерімен іскерлік және достық қарым-өатынастарды түзу;
- Жұмыстағы жақсы көрсеткіштер үшін марапаттау және жазалау шаралары мен санкцияларды төмендету;
- Жұмыстағы ашықтық пен жариялылық;
- Қызметкерлердің психикалық және психологиялық жағдайын қатаң бақылау;
- Қажет жағдайда қызметкерлерге материалдық және моральдық көмек көрсету;
- Қызметкерлермен үйздіксіз түрде әңніме құру.

**Эффективті басқару ережелерін  
атап өтейік**



Төмендегі тұжырымдамаларды мұқият оқып олардың әрқайсысына шынайы түрде жауап беріңіз. Жауап беру кезінде өзіңіздің берілген көзқараспен қаншалықты келісетініңізді 11-балдық шкала бойынша бағалаңыз (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

Қаншалықты келісетін болсаңыз соншалықты жоғары балл таңдай аласыз. Бұл жағдайда 10-балл – толықтай келісім, 5 – жартылай келісім, 0 толықтай келіспеушілікті білдіреді. Жауап беру барысында тек шеткі баллдарды ғана емес, басқа бағаларды да қолдануға тырысыңыз.

Барлық сұрақтарға жауап бергеннен кейін нәтижелерді бағалауға көшіңіз.

**“Көсбасшы әлде администратор?” тесті (Е. Жариков)**

1. Мен ұжым мүшелері өз басшысын өздері таңдаса екен деймін.
2. Өздерінің әлеуметтік-тұрмыстық мәселелерін адамдар өздері шешуі керек, олардың басшысы емес.
3. Мен адамдарға сенім арта аламын.
4. Қажет болған жағдайда мен адамдарды өз айтқаныммен жүргізе аламын.
5. Маған сеніп тапсырған құпияларын сақтай алатынымды адамдар біледі.
6. Барлық адамдар тек бір нәрсені – билікті қалайды, мен де сондаймын.
7. Мен өзімнің ұжымдастарыма әділетсіздік көрсетіліп жатқанын көрген кезде оларды қорғауға әрдайым дайынмын.
8. Жұмыс өнімділігі үшін басшының қайтпас әрі қатігез болғаны тиімді деп есептеймін.
9. Мен толықтай жариялылықты қолдаймын.
10. Басқарушылықта ең негізгісі – қандай да болсын амалдармен адамдарды жұмыс істеткізу дегенмен келісемін.
11. Мен тіпті өзіме ұнамайтын адамдармен бірігіп жұмыс істеп кете аламын.
12. Мен барлық қызметкерлерге бұйрықтар мен тапсырмаларды бірдей формада беремін.
13. Мен жұмыс барысында өз көзқарастарыма қарама-қарсы пікірледі пайдалануға бейіммін.
14. Менің пікірім бойынша, қол астындағы қызметкерлерді қоқынышта ұстай алатын болса ғана басшы жетістікке жете алады.
15. Меніңше, мен өз ұжымымның жалпы қажеттіліктерін жақсы білемін.
16. Егер адамдардың сынағысы келмейтінін білсем, маған оларды басқару жеңілрек болады.
17. Менің ұжымдастарымның жалпы проблемалары мен қиындықтарының шешілуі мені толғандырады.
18. Қызметкер үшін марапат күтуге қарағанда жазадан қорқу әлдеқайда тиімді мотивация екендігіне сенемін.
19. Ұжымның жалпы проблемаларын шешу үшін әрекет етуге қабілетті әрі дайын екендігімді сеземін.
20. Қажет жағдайда мен адамдарды “қиындыққа тап болудан” қорыққандықтан менімен келісетіндей ете аламын.

Алынған жауап нәтижелерін төмендегі схема бойынша өңдеңіз:

1. Тақ нөмірлі сөйлемдер бойынша баллдарды қосып шығыңыз (1,3,5, т,б,);
2. Жұп нөмірлі сұрақтар бойынша баллдарды жеке қосып шығыңыз (2, 4, 6, т.б.).

Бірінші нәтиже сіздің өзіңізді көшбасшы-демократ ретінде қалай қабылдайтындығыңызды, ал екіншісі административті-директивті типті басшы ретінде қалай қабылдайтындығыңызды көрсетеді. Бірінші “көшбасшы” шкаласы бойынша 90 балл, ал екінші “администратор” бойынша 40 балл жинадыңыз делік. Бұл сөздің қызмет барысында 90 пайызға басшылықтың коллегиальды формасына, 40 пайызға административті-директивті ұстанымдарға сүйенетінін білдіреді. Егер екі шкала бойынша да төмен баға алған болсаңыз сізді “көшбасшы” деп те, “администратор” деп те атауға келмейді. Бұл жағдайда сіздің басқарушылық қызметіндегі белсенділігіңіз өте төмен деген сөз.

### **1. Тәуекелшіл адамсыз ба?**

2, 5, 9 – сұрақтар – “жоқ”: өзімді сақ әрі зейінді адам деп айта алмаймын;  
1, 4, 6, 7, 10 – сұрақтар “жоқ”, 3, 8 – “иә”  
2-ұпай, негізі белгісіз жағдайларға бәске түспеугенді жөн көремін.

### **2. Шешім шығаруда батылсыз ба?**

18 балл

Шешім шығарарда аса мұқият ойланамын, бірақ дереу шешім шығару қажет болса тайсалмаймын. Алайда, шешім шығаруға қанша уақыт берілсе сонша уақыт ойланамын, тіпті күмәнданып, жоғарыдағылармен ақылдасуға тырысамын. Өзіме және өзімнің тәжірибеме көбірек сүйенуім керек екен.

### **3. Жауапкершілікті адамсыз ба?**

18 балл

Ерік күшім менде отраша. Қиындыққа тап болғанда онымен күресуге дайынмын, бірақ одан айналып өтудің жолы болса, ол амалды да жібермеймін. Берген сөзімде тұрамын, алайда асыра сілтемеймін. Жағымсыз жұмысты бұрқылдап алсам да, артынан орындаймын. Өз еркіммен артық жұмысты өз мойныма алмаймын.

# **Менің нәтижелерім**

#### **4. Эмпатияға қабілетінің диагностикасына арналған сауалнама**

(А. Мехрабиен, Н.Эпштейн)

18 балл

Эмпатиялық тенденция дәрежесі – “төмен”

#### **5. УСК сауалнамасы**

Ио-29/44, жалпы интерналдылық шкаласы, өз өміріндегі маңызды жағдайлардың өз әрекеттерінің нәтижесімен байланыстру дәрежесі

Ид-11/12, жетістіктерімді өз еңбегімнің нәтижесі деп қарастырамын, болашақта өз күшіммен жетістікке жете алатындығыма сенемін

Ин-8/12, сәтсіздіктер мен жағымсыз оқиғаларды өз әрекетімнің нәтижесі деп есептеп, өзімді кінәлау дәрежесін көрсетеді

Ис-6/10, отбасылық өмірде орын алған жағдайларды өзімнің жауапкершілігім деп есептеуімнің дәрежесі

Ип-4/8, өндірістік қызметтегі өз әрекеттерімнің маңыздылығын бағалауымның дәрежесі орташа

Им-4/4, басқа адамдардың маған деген құрметі мен симпатиясын оятуға қабілеттімін деп есептеймін.

Из-3/4, өз денсаулығым өзімнің жауапкершілігім деп есептеймін

## **Менің нәтижелерім**

## **6. Көшбасшы әлде администратор?**

61 – көшбасшы

39-администратор

Жалпы басқарушылық қызметте 61 пайызға басшылықтың коллегияльды формасына, 39 пайызға административті-директивті ұстанымдарға сүйенетінімді білдіреді

## **7. С. Ф. Макаров бойынша риск-тейкерлерге арналған тест**

3 балл

Риск-тейкер деуге келмейді, кәсіпкерлік тәуекелшілдік дәрежесі төмен.

## **8. Басшыға арналған әлеуметтік-психологиялық практикум**

Д-1, П-7, С-5, О-7.

Негізінен істің өнімділігінен гөрі (Д), ұжымдағы психологиялық микроклимат пен қарым-қатынасқа (П), өзімнің мансабыма (С) және ресми субординацияның сақталуына (О) көп назар аударады екенмін.

# **Менің нәтижелерім**

## 9. “Менің жұмыс уақытым” сауалнамасы

Жұмыс уақытын ұйымдастыру төмен деңгейде. Негізгі себепші 5 уақыт “ұрылары”: жеке ұйымдасушылықтың төмендігі, мақсаттың анық қоя білмеу, өзін-өзі басқарудың төмен деңгейі, “кейінге қалдыру” синдромы, жұмыс уақытын дұрыс жоспарламау

## 10. “Ойлау стереотиптері” тесті

Жаттығу барысында менде ойша стереотиптер сирек кездесетінін, ал кездескен стереотиптердің өзін толықтай өзім түсініп, оларды түзету мүмкіндігіне және ойлау икемділігіне ие екенімді анықтадым

## 11. Өзіңіздің кәсіпкерлік қабілеттеріңізді бағалаңыз

4 балл – қазіргі кезде кәсіпкерлік саласында жетістікке жету мүмкіндігім өте төмен

# Менің нәтижелерім