

МРНТИ: 15.81.21

10.51889/2959-5967.2024.81.4.018

Н.С. Жумашева¹, К.Ж. Мұратова¹

¹Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау қ., Қазақстан

БАСҚАРУ МӘСЕЛЕСІНІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Аңдатпа

Мақалада басқару психологиясының негізгі мәселелері талданып, дәстүрлі моделдер мен концепциялар қарастырылады. Сонымен қатар мақалада отандық және шетелдік дәстүрлі қалыптасқан моделдері және жаңа концептуалды парадигмаларды синтездеуге талпыныс жасалған қазіргі заманда менеджмент психологиясын зерттеуге ерекше мән беріліп отыр.

Барлық адам адам қатынасына байланысты басқару жүйесіндегі кейбір мәселелер қарастырылады. Менеджмент кең таралған толық зерттелінбеген күрделі ұғым және әлеуметтік экономикалық сипатта қарастырылады. Қоғамдағы және жеке тұлғаның басқару жүйесіндегі басқару қызметі мен басқарушылық бақылаудың ерекшелігі мәні мен мазмұны ашылады. Басқарудың әдіснамалық негіздері, басқару қызметінің әдістері, қызметтеті мен құралдары, мемлекеттік және қоғамдық тұлғаны басқарудың негізгі ерекшеліктері қарастырылады.

Түйін сөздер: басқару психологиясы, тұлғаны басқару, басқару қызметі, басқарудың әдіснамасы.

Жумашева Н.С.¹, Муратова К.Ж.¹

¹ Атырауский университет имени Х.Досмұхамедова г. Алматы, Казахстан

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

В статье раскрываются основные проблемы психологии управления, анализируются как традиционные модели и современные концепции.

В статье предпринята попытка синтеза традиционных, устоявшихся теоретических моделей отечественной и зарубежной психологии, и новых концептуальных парадигм.

В рассматриваемой проблеме особую значимость приобретают исследования психологии современного менеджмента, т.е. управления человеческой составляющей организаций всех форм собственности. Менеджмент - понятие сложное, фактически до сих пор никем строго не определенное, но чрезвычайно широко распространенное и произвольно толкуемое, что это явление социально-экономическое.

Раскрываются особенность, сущность и содержание управленческой деятельности и управленческого контроля в социуме и системе образования личности. Анализируются методологические основы управления, методы, функции и средства управленческой деятельности, основные признаки государственного и общественного управления, В содержании рассматриваются теоретические и организационно-психологические вопросы управленческой деятельности: управление личностью.

Ключевые слова: психология управления, управление личностью, управленческая деятельность, методология управления.

Zhumasheva N.S.¹, Muratova K.Zh.¹

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE MANAGEMENT PROBLEM

Abstract

The article reveals the main problems of management psychology, analyzes both traditional models and modern concepts.

The article attempts to synthesize traditional, established theoretical models of domestic and foreign psychology, and new conceptual paradigms.

In the problem under consideration, research into the psychology of modern management, i.e. management of the human component of organizations of all forms of ownership, is of particular importance. Management is a complex concept, in fact, still not strictly defined by anyone, but extremely widespread and arbitrarily interpreted as a socio-economic phenomenon.

The article reveals the peculiarity, essence and content of management activity and management control in society and the system of education of the individual. The methodological foundations of management, methods, functions and means of management activity, the main features of state and public administration are analyzed. The content considers theoretical and organizational-psychological issues of management activity: personality management.

Keywords: psychology of management, personality management, management activity, management methodology.

КІРІСПЕ Қазіргі білім беру саласында басқару жүйесі біраз өзгерістерге ұшырап отыр.

Ұжымды басқарудың жаңа әдістері көп жағдайда психологиялық кейбір элементтерге тікелей байланысты. Басқару ашық қағиданы ұстанады. Соңғы уақытта Z басқару моделі белсенді дамып жатыр. Бұл жүйе американдық және жапондық басқару жүйесінің синтезі болып саналады.

Бұл жүйенің негізін қалаған американдық ғалым жапондық Уильямом Оучи. Бұл американдық басқару моделдің ерекшелігі жеке әлеуметтік құндылықтардың сәйкестілігіне негізделген. Жапондық басқару моделдің ерекшелігі өзіндік сезімі, мансабы топтық әсер ету формаларына бағытталады. Адамның терең қажеттіліктеріне дербестігіне біріге алуына негізделеді. Осы модел бойынша жұмысқа алу кадрлардың тұрақтылығына жағымды әсер етеді. Әрбір тұлға жауапкершілікті өзі сезіне алады.

Жапония бағытында жапондық ірі фирмаларды қызметкерді өмір бойына жалдайды. Сонымен қатар қызметкердің барлық өмірінің денсаулығының жауапкершілігін өздеріне алады.

Ұйымдастыру философиясы. Әрбір жапон ұйымының әнұранында және үндеуінде өз философиясы бар. Бұл философияның мақсаты жұмысшылардың топтық бірлігін қамтамасыз ету. Қазіргі уақытта бұл принциптер біздің елімізде корпоративті мәдениетті дамыту түрінде белсенді жүзеге асырылуда.

МАТЕРИАЛДАР МЕН ӘДІСТЕР

Әлеуметтену. Жаңадан қабылданған әдетте университет түлегі бейімделу курсынан өтеді. Бейімделу мерзімінің ұзақтығы алты айға дейін болады. Жұмыс барысында ол әр 4-6 жыл сайын жаңа мамандықтарды меңгеріп қызмет профилін өзгертеді. Үнемі баяу болса да тұрақты түрде кәсібилігін және мансабын көтеріп отырады.

У.Оучи жеті факторға негізделген идеалды басқару моделін құруға тырысты. 1) Компанияда жұмыс жасау уақыты; 2) шешім қабылдау әдістері; 3) жауапкершілік сипаты; 4) жұмыс орнын көтеру; 5) бақылау нысандары; 6) біліктілікті арттыру; 7) қызметкерге көңіл бөлу дәрежесі. Ол мақсатты әңгімелерге сүйене отырып қорытынды жасады.

1-кесте. Басқару моделдерінің салыстырмалы сипаттамасы.

Фактор	Жапондық модел	Американдық модел	У.Оучи Z моделі
1	Өмірлік жалға алу	Қысқа мерзімді жалға алу	Ұзақ мерзімді жалға алу
2	Консенсус принципі бойынша шешім қабылдау	Индивидуалды шешім қабылдау	Консенсус принципі бойынша шешім қабылдау
3	Нәтижеге ұжымдық жауапкершілік	Индивидуалды жауапкершілік	Индивидуалды жауапкершілік
4	Лауазымдық қызметке ақырындап өсу	Лауазымдық қызметке жылдам өсу	Лауазымдық қызметке ақырындап өсу
5	Жұмсақ бейресми бақылау	Қатаң ресми бақылау	Жұмсақ бейресми бақылау ресми құралдар көмегімен
6	Біліктілікті көтерудің спецификалық емес жолы	Біліктілікті көтерудің спецификалық жолы	Біліктілікті көтерудің арнайы кәсіби деңгейі
7	Адамға деген зейінді көтеру	Адамға зейінді орындаушы ретінде көтеру	Қызметкердің жеке басына және отбасына зейін аудару

Осылайша У.Оучидің басқару моделі қызметкердің даралық ерекшеліктері, психологиялық жайын және отбасылық атмосферасын ескере отырып жұмыс тиімділігін арттыру болып саналады.

НӘТИЖЕЛЕР МЕН ТАЛҚЫЛАУ

Осы орайда басқардың кейбір ерекшеліктерін талдасақ.

Басқару қызметі ұйымының миссиясын жүзеге асыру үшін сыртқы мотивация басшылыққа алады. Басшының жеке қызығушылығы ішкі мотивация болады. Егер басшының жеке мотиві ұйымның мақсатына сәйкес келмесе онда басқару тиімсіз болады. Басшы орындайтын негізгі әрекеттер басқару функцияларымен тығыз байланысты.

Мақсат қою. Ол мақсаттарды әзірлеуді қамтиды. Мақсаттар стратегиялы және аралық болуы мүмкін. Көшбасшы өз қызметінің мақсаттарын ғана емес, орындаушының қызметін бірге талдайды және есеке алады. Мақсат қою шешім қабылдау процесінде жүзеге асырылады.

Жоспарлау. Мақсаттар қойылғаннан кейін жоспар құру керек. Жоспарда жетістіктер және атқарылатын іс-әрекеттер жүйесі әзірленеді. Басшы жоспар құрумен шектелмейді. Өзінің іс-әрекетін және орындаушылардың іс-әрекетін жоспарлайды. Болашақтағы нақты тенденцияларды, ұйымның және жеке адамдардың жағдайын болжайды.

Ұйымдастыру. Іс шаралар жоспарын жүзеге асыру үшін ұйым қызметкерлерімен келісілген іс-әрекеттерді ұйымдастыру керек.

Бұл қызметті жүзеге асырудың негізгі сәті бағынушылар арасындағы өзара әрекетті ұйымдастыру болып саналады. Ұйымды табысты басқару үшін басшы тапсырмаларды берудің тиімді жолын білуі керек.

Ынталандыру. Қызметкердің жұмысқа деген мотивациясын ояту үшін ынталандыру әдісі пайдаланылады. Ынталандыру әдісін қолданғанда қызметкер өзіне табыстаған жұмысты тиімді орындайды.

Бақылау. Бақылау қызметі табысты көшбасшылық үшін маңызды.

Бақылау бастапқы ағымдағы және соңғы түрлері болады. Ағымдық жұмыстардың нәтижесі салыстырылады. Қорытынды бақылау жалпы қызметтің тиімділігін бағлауға мүмкіндік береді. Бақылау қызметін жүзеге асыру үшін басқарушыда кері байланыс және әрекеттерді талдау болуы керек.

2-кесте. Басшының әрекеті және басқару функциясы

Басқару функциясы	Қызметті жүзеге асырудағы басшының әрекеті
Мақсат қою	Шешім қабылдау ситуацияны талдау

Жоспарлау	Шешім қабылдау жоспарлау
Ұйымдастыру	Қызметтер мен рөлдерді бөлу
Стимулдау	Мотивация
Бақылау	Кері байланыс, ситуацияны талдау

3-кесте Қажетті білім мен дағдыларды жүзеге асыру функциялары

Жоспарлау	Ұйымдастыру
Нақты және ашық мақсаттар қою	Қызметкердің кәсіби білімі мен жеке тұлғалық қасиеттері туралы
Топ жұмысының нақты жоспарын жасау	Топтық процестер динамикасы туралы білімі
Шешілетін міндеттер туралы қажетті ақпараттар жинау	Жалпы топтық мақсаттарды орындауды басқару
Жоспармен ары қарай жұмыс жасау үшін жауапты тұлғаларды белгілеу	Әрбір қызметкер жалпы мақсаттар мен Әрекеттерді сезінуі
Болашақтағы жоспарларды дамыту	Кикілжіңдік жағдайларды шешу
Мүмкін болатын болжамдар құру	Әлеуметтік психологиялық феноменнің орындалуына іс шаралар өткізу.
Мотивация	Бақылау
Орындаушылардың тұлғалық ерекшеліктері туралы білім	Бақылау жасалғанда жағымды күйде болу
Қызметкерлердің қажеттіліктері туралы білімдері	Қызметкерге қате жасалған әрекеттерін жөндеуге мүмкіндік беру
Қол астындағы қызметкерлермен жағымды іскерлік қарым қатынас	Жағымды мақсаттар мен бақылаулар
Қызметкерлердің өзінің еңбегіне қанағаттануы	Бақылау іс шараларын жүргізудің нақтылығы
Қызметкердің потенциалы туралы білім	Бақылау кезіндегі дұрыс қарым қатынас
Өз мүмкіндіктері туралы білім.	Бақылау кезінде сенім орнату

ҚОРЫТЫНДЫ

Сонымен қатар мектептегі басқару жүйесінде педагогикалық талдау жиі қолданылады. Бұл әдіс оқу тәрбие үрдісінің нәтижелеріне шынайы баға береді. Мектептегі басқару саласында нақты шынайы нұсқау беруге және сапаны арттыруға мүмкіндік береді. Ю. А. Конаржевскийдің педагогикалық талдау жүйесінде мектепті басқару мектептің білім беру сапасын жақсартудың және педагогикалық үрдістің нәтижелеріне шынайы баға беруге, жүйені жақсартуға ықпал ететін функция болып табылады. Сонымен қатар психологиялық және педагогикалық үрдісті басқарудың танымдық аспектілерін қамтамасыз етеді.

Педагогикалық талдау барысында SWOT әдісі жиі қолданылады.

Мұндағы : S-күш, W- әлсіздік , О-мүмкіндіктер, Т-қауіп қатер.

Бұл талдауды жүргізудің өз кезеңдері бар. Бұл әдіс қазіргі уақытта негізгі әдістердің бірі болып отыр.

Қазіргі мектепті басқару жүйесінде басшылардың дағдылары мен іскерліктері үнемі білімін жетілдіріп отыруы және жеке басының психологиялық ерекшеліктері де маңызды орын алады. Кез келген мәселеге жанашырлық тұрғыдан қарау маңызды қасиет. Басшы басқарудың әдіс тәсілдерін тиімді қолдана білуі керек. Басқару жүйесінің тиімділігі қызметкердің де жұмысын ынталандырып ғана қоймай, салауатты психологиялық хал- ахуалдың да жақсаруына әсер

етеді. Басқару ашық жүйенің құрылуына да байланысты. Әдіс-тәсілдерді жетілдіру, әкімшілік орындаушылық командалардың тиімді түрлері, басқаруды жобалаумен де байланысты.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Әлқожаева Н. Педагогикалық менеджмент: Оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2009. – 68 б.
2. Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента: учеб. Пособие, изд. 2-е дополненное и переработанное/- Таганрог: изд-во ТРТУ, 2003
3. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2000. – 224 стр
4. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в управлении педагогическими системами: Учебное пособие/ В. П. Симонов. – М., Высшее образование, Юрайт- Издат, 2009.
5. Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента: учеб. Пособие, изд. 2-е дополненное и переработанное/- Таганрог: изд-во ТРТУ, 2003
6. Психология управления: курс лекций/ Л. К. Аверченко, Г. М. Залесов; Р. И. Мокшанцев и др.; отв.ред. М. В. Удальцева.- новосибирск: изд-во НГАЭиУ; М.; ИНФРА-М, 1997.- 150 с.
7. Психология управления: курс лекций/ Л. К. Аверченко, Г. М. Залесов; Р. И. Мокшанцев и др.; отв.ред. М. В. Удальцева.- новосибирск: изд-во НГАЭиУ; М.; ИНФРА-М, 1997.- 150 с.
8. Конев, Ю.А. Психология управления / Ю.А. Конев. - Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2003. — 135 с.
9. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 477 с.
10. Коноплёва, Н.А. Психология делового общения / Н.А. Коноплёва. - М.: Флинта: МПСИ, 2008.-408 с. 21. Королев, Л.М. Психология управления: учебное пособие / Л.М. Королев. - М.: Дашков и К, 2016. - 188 с.

References

1. Әлқожаева Н. Pedagogikalyq menedjment: Oqý quraly. – Almaty: Qazaq ýniversiteti, 2009. -68 b.
2. Goldshtein G. Ia. Osnovy menedjmenta: ýkcheb. Posobie, izd. 2-e dopolnennoe i pererabotannoe/- Taganrog: izd-vo TRTÝ, 2003
3. Konarjevskij Iý.A. Menedjment i vnýtrishkolnoe ýpravlenie. M.: Tsentr "Pedagogicheskij poisk", 2000.- 224 str
4. Simonov V. P. Pedagogicheskij menedjment: 50 noý-hay v ýpravlenii pedagogicheskimi sistemami: Ýchebnoe posobie/ V. P. Simonov. –M., Vysshee obrazovanie, Ýrait- Izdat, 2009.
5. Goldshtein G. Ia. Osnovy menedjmenta: ýkcheb. Posobie, izd. 2-e dopolnennoe i pererabotannoe/- Taganrog: izd-vo TRTÝ, 2003
6. Psihologua ýpravleniua: kýrs lektstsu/ L. K. Averchenko, G. M. Zalesov; R. I. Mokshantsev i dr.; otv.red. M. V. Ýdaltseva.- novosibirsk: izd-vo NGAEiÝ; M.; INFRA-M, 1997.- 150 s.
7. Psihologua ýpravleniua: kýrs lektstsu/ L. K. Averchenko, G. M. Zalesov; R. I. Mokshantsev i dr.; otv.red. M. V. Ýdaltseva.- novosibirsk: izd-vo NGAEiÝ; M.; INFRA-M, 1997.- 150 s.
8. Konev, Iý.A. Psihologua ýpravleniua / Iý.A. Konev. - Habarovsk: Izd-vo DVGÝPS, 2003. – 135 s.
9. Konovalenko, V.A. Psihologua ýpravleniua personalom: ýchebnik dlia aka demicheskogo bakalavriata / V.A. Konovalenko, M.Iý. Konovalenko, A.A. Soloma tin. - Lıýbertsy: Ýrait, 2016. - 477 s.
10. Konoplëva, N.A. Psihologua delovogo obeniua / N.A. Konoplëva. - M.: Flinta: MPSI, 2008. - 408 s. 21. Korolev, L.M. Psihologua ýpravleniua: ýchebnoe posobie / L.M. Korolev. - M.: Dashkov i K, 2016. - 188 s