11 Дәріс – Қалыпты жағдай және топтар

Сұрақтар:

1. Қалыпты жағдай және топтар

2. Топтардың бірлігі (жеке және интегралды), оны арттыру.

Дәріс мақсаты -студенттерге қалыпты жағдай және топтар, топтардың бірлігі (жеке және интегралды), оны арттыруды жүйелі түсіндіру

Мәртебенің қалыпты ұстаным күші мен сәйкестік қысымына қатысты кейбір қызықты салдары бар. Жоғары мәртебесі бар адамдар топпен төмен сәйкестендірілгенде (әлеуметтік

сәйкестілік) олар қалыпты ұстанымдардан ауытқуы мүмкін. Олар сондай-ақ, басқа топтардың төменгі мүшелері қысым жасауға жол бермейді. Мәртебесі жоғары адамдар, мәртебесі төмен

адамдарға қарағанда, қысымға қарсы тұра алады. Топтың жоғары бағаланатын, бірақ топтың әлеуметтік жетістіктеріне мұқтаж емес немесе оған көңіл бөлмейтін адам, ең алдымен, қалыпты

ұстанымдарды сақтауға елемеуге қабілетті. Жалпы алғанда, топ мүшелеріне жоғары мәртебе беру өнімділікті жоғарылатуға мүмкіндік береді, бірақ тек белгілі бір кезеңге дейін, мүмкін, бұл

қатысушылар қарсы өнім ұстанымдарын енгізе алады. Адамдар топтағы жоғары мәртебеге қол жеткізуге ұмтылған кезде, олар одан да сенімді бола алады. Олар басқаларды жиі сынға

алады, көбірек бұйрық береді және басқалардың сөзін жиі бөледі. Топтың төменгі мәртебелі мүшелері, әдетте, топтық пікірталастарда белсенділік танытпайды; көмектесетін тәжірибесі

мен білімі болған топтың мүшелерін толық пайдаланбау топтың жалпы жұмысын төмендетеді. Бірақ бұл жоғары мәртебесі бар адамдар тобы, артықшылықта дегенді білдірмейді. Кейбір

жоғары дәрежелі тұлғалардың арасында, орта деңгейдегі, мәртебелі адамның болғаны пайдалы болуы мүмкін, өйткені, топтағы жоғары мәртебесі бар адамдар өте көп болған кезде топтың өнімділігі зардап шегеді. Өзіңіздің мәртебеңізге адамдардың қалай қабылдағанына әсер етеді, бірақ сіз байланысатын адамдардың мәртебесі сізге басқа адамдарға деген көзқарасыңызға әсер етуі мүмкін. Зерттеулер көрсеткендей, стигматикалық адамдар өзінің бұл стигматикалық қасиеттерін «жұқтыруы» мүмкін. «Стигматаларды біріктіру арқылы» мұндай

әсер стигматикалық адаммен байланысты адамның тіпті, бірлестігі қысқа және кездейсоқ болса да, оны бағалаудың теріс пікірлерге әкелуі мүмкін. Тұрақсыздық топтың өлшеміне қарамастан, тұтастай алғанда топтың қызметі, кем дегенде, онда адамдардағы өнімділіктің қосындысына тең болуы керек деген болжамға күмән тудырады. Салдары өте зор. Ұжымдық жұмыс жағдайында менеджерлер жеке күш-жігерді анықтауы керек.

Сонымен қатар, өнімділіктің көп түрлілігі үлкен әлеуметтік жүктемені тудырады, соғұрлым топ ұзағырақ болады, қанағаттану және өнім өнімділігі айтарлықтай төмендейді.

Әлеуметтік тұрақсыздық Батыстағы зерттеулерден шыққан. Мүдделері басым болған Америка Құрама Штаттарында және Канадада жекелеген мәдениеттерге сәйкес келеді.

Бірақ бұл жеке тұлғалар топтық мақсаттарға негізделген ұжымдық қоғамдармен келіспейді. Мысалы, американдық қызметкерлерді Қытай мен Израильден келген қызметкерлермен (ұжымдық қоғамдармен) салыстыра отырып, қытайлықтар мен израилдықтар жекеленуге ешқандай талпынбайды әлеуметтік тұрақсыздыққа топпен бірге қатысуға бейім. Зерттеулер көрсеткендей, адамның жұмыс этикасы неғұрлым күшті болса, ол адамның әлеуметтік

тұрақсыздық танытпауы ықтимал. Сонымен қатар, топтағы адалдықтың деңгейі неғұрлым жоғары болса, онда әлеуметтік тұрақсыздықтың жоқтығына қарамастан, өнімділік жоғары

болудың ықтималдығы артады. Әлеуметтік тұрақсыздықты болдырмаудың жолдары:

1. Топты алға ұмтылуға жетелейтін жалпы мақсаттарды анықтау.

2. Бірлескен топтың тепе-теңдік нəтижелері негізінде топтар арасында бәсекелестікті күшейту.

3. Жұмысшылардың өзара бір-бірін бағалауын жүргізу.

4.Топпен жұмыс жасауды ұнататын және жоғары ниетті адамдарды таңдау.

Жүргізілген зерттеулер көрсеткендей, әлеуметтік тұрақсыздықа топ мүшелерінің жекелеген өнімділік көрсеткіштерін қоғамдық талқылау арқылы төтеп беруге болады.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары". -Астана, 2023 ж. 1 қыркұйек https://sputnik.kz/prezidenttin-qazaqstan-khalqyna-zholdauy---2023
2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
3. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы.- [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
4. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы- https://www.google.com/search?q
5. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшінің әдептілік нормаларын және мінез-құлқын қағидаллларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 Жарлығы- https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1500000153
6. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23қарашадағы №416 -V ҚРЗ -https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2300000216
7. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы- https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000639
8. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы -https://www.google.com/search?q
9. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение – М.: Дашков и К, 2022. - 384 с. URL: https://www.iprbookshop.ru/10281.html
10. Валишин Е.Н., Камнева Е.В. Управление персоналом организации-М.: Прометей, 2021-330 с. [https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785001721994.html](https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fwww.studentlibrary.ru%2Fbook%2FISBN9785001721994.html&cc_key=)
11. Евченко О. С. Основы корпоративной культуры-Тольяттинский государственный университет, 2022-190 с. https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/25337/1/EvchenkoOS\_1-43-20\_Z.pdf
12. Згонник Л.В. Организационное поведение - М.: Дашков и К, 2022. - 202 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510
13. Камнева Е.В., Полевая М.В., Жигун Л.А.Профилактика девиантного экономического поведения - М.: Прометей, 2022-190 с.https://www.combook.ru/product/12181561/
14. Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Карпенко Е.З. Управление персоналом -М.: Юрайт, 2023-461 с.URL: [https://urait.ru/bcode/510735](https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Furait.ru%2Fbcode%2F510735&cc_key=" \t "_blank)
15. Михненко П.А. Теория организации и организационное поведение-М.: Синергия, 2019-192 с. https://ibooks.ru/products/366708?category\_id=11974
16. Мкртычян, Г. А.  Организационное поведение – М.: Юрайт, 2023. - 299 с. https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-533669
17. Набоков В.И. Организационная культура-М.: Дашков и К, 2022. - 202 с. https://znanium.ru/catalog/document?id=421663
18. Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение - М.: Дашков и К, 2021. - 272 с. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=621937>
19. Стивен П. Роббинс, Тимати А. Джадж

Ұйымдық мінез-құлық негіздері = Essentials of Organizational Benavior [М - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 400 б.- https://openu.kz/kz/book/uyymdyq-minez-qulyq-negizderi-14-basylym

1. Филимонова И. В., Баландина О. В., Вешкурова А. Б. Организационное поведение -М.: Прометей, 2023-498 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Жолдыбалина А.С. Сараптамалық талдау орталықтары: заманауи саясат сардарлары-Нұр-Сұлтан, 2019-248 б.

2.Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом - М.: Проспект, 2020 - 64 с.

3.Кузина И.Г., Панфилова А.О. Социология управления персоналом- М.: Проспект, 2020 - 160 с.

4.Нұртазин М.С. Қазақстандағы жергілікті мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет жүйелері : оқу құралы.-Алматы : Бастау, 2018.-256 б.

5.Одегов Ю.Г., Кармашов С.А., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование -М.: Юрайт, 2020-202 с.

6. Оксфорд экономика сөздігі = A Dictionary of Economics (Oxford Quick Reference) : сөздік -Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 606 б.

7.Уилтон, Ник. HR-менеджментке кіріспе = An Introduction to Human Resource Management - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019. — 531 б.

8. М. Коннолли, Л. Хармс, Д. Мэйдмент Әлеуметтік жұмыс: контексі мен практикасы – Нұр-Сұлтан: "Ұлттық аударма бюросы ҚҚ, 2020 – 382 б.

9. Р. У. Гриффин Менеджмент = Management - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018 - 766 б.

10. Д.Гэмбл, М.Питереф, В.Томпсон Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмытылу = Essentials of Strategic Management the Quest for Competitive Advantage -Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 534 б.

11. Шиллинг, Мелисса А.Технологиялық инновациялардағы стратегиялық менеджмент = Strategic Management Technological Innovation - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 378 б.

12. О’Лири, Зина. Зерттеу жобасын жүргізу: негізгі нұсқаулық : монография - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2020 - 470 б.

13. Шваб, Клаус.Төртінші индустриялық революция = The Fourth Industrial Revolution : [монография] - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018- 198 б.

**Интернет-ресурстар:**

1. URL: <https://urait.ru/bcode/533669>
2. <https://www.litres.ru/book/gerasim-amirovich-mk/organizacionnoe-povedenie-2-e-izd-per-i-dop-uchebnik-69831838/>
3. https://publications.hse.ru/books/571136868