1 Практикалық сабақ

Тақырыбы- Ұйымдастырушылық мінез құлықтың негізгі теориялық тәсілдері

 Өткен ғасырдың ортасына қарай ғылымдардың интеграциясы шоғырланды: білімнің аталған салаларының мамандары ұйымдастыру мәселелерін зерттеуге де, басшыларды дайындау мен біліктілігін арттыруға да белсене араласты. Бұл процесс Р.Гордон мен Дж.Хоуэлдің АҚШ-тағы колледждер мен университеттердегі іскерлік білім беру жағдайы туралы белгілі баяндамасынан кейін белсендірек болды (1959). 1960 жылдардың соңы мен 1970 жылдардың басында ұйымдық мінез-құлық басқару шеңберінде өмір сүретін (қазірдің өзінде негізінен қолданбалы ғылымдар кешені ретінде), бірақ пәнаралық сипатқа ие дербес кешенді ғылым ретінде түпкілікті танылды.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық ғылым ретінде ұйымдардың қызмет ету және даму процесінде жеке тұлғалардың, топтардың және ұжымдардың белгілі бір мінез-құлық формаларының көріну себептері мен заңдылықтарын жүйелі ғылыми талдау болып табылады.

 Зерттеу пәні – ұйымдардағы адамдардың мінез-құлқының факторлары (мақсаттары, құндылық бағдарлары, мотивтері, мүдделері, тілектері, ерік-жігері, мәдениеті), адамдардың, топтар мен ұйымдардың әлеуеті, еңбек тәртібінің түрлері және т.б.

 «Ұйымдастырушылық мінез-құлық» ғылымының әдістемесі

Ұйымдастырушылық мінез-құлықты зерттеуде психология мен әлеуметтану құралдары белсенді түрде қолданылады, атап айтқанда келесі әдістер (талдау әдістері) – бақылау, сұхбат, қызмет нәтижелерін талдау, эксперимент, тестілеу.

Бақылау - адамның әдеттегі іс-әрекеті, соның ішінде еңбек жағдайында зерттеу. Қалай болғанда да, ұйымның кез келген қызметкері өзі жұмыс істейтін әлеуметтік ортаны зерттеу үшін оны іс жүзінде қолданады.

 Басшы үшін бағыныштылардың мінез-құлқын қадағалау оның кәсіби қызметінің бөлігі болып табылады, сондықтан ол мұны білікті түрде орындауы керек. Ұйымдастырушылық мінез-құлықтың әртүрлі аспектілері бойынша ғылыми зерттеулерде бақылау әдістерінің одан да кеңірек арсеналы қолданылады. Ұйымдастырушылық мінез-құлықты бақылау түрлері: кесінді (қысқа мерзімді бақылау), бойлық (кейде жылдарға созылады), үздіксіз, таңдамалы, енгізілген (бақылаушы зерттеу тобының мүшесі болады).

1. Мақсаттар мен міндеттерді анықтаңыз.

2. Объектіні (біз кімді байқаймыз), субъектіні (оның немесе олардың мінез-құлқында бізді не қызықтырады) және жағдайды (біз қандай жағдайда талдау жасайтын мінез-құлықты) анықтаңыз.

3. Зерттелетін объектіге ең аз әсер ететін және қажетті ақпараттың көп жиналуын қамтамасыз ететін бақылау әдісін таңдаңыз.

4. Бақыланғанды ​​жазу жолын таңдаңыз (жазбалар қалай сақталады).

5. Бақылау жасаңыз.

5. Алынған ақпаратты өңдеу және түсіндіру.

Әңгімелесу (сұхбат) - оның қызметі туралы зерттелетін ақпараттан тікелей немесе жанама алу. Бұл әдіс тек ғылыми зерттеулерде ғана емес, басқару тәжірибесінде де кеңінен қолданылады.

Қол астындағылармен сөйлесуді мүмкіндігінше оны қызықтыратын барлық ақпаратты алатындай етіп құру қабілеті менеджер біліктілігінің маңызды бөлігі болып саналады. Көшбасшының әңгімесі де, зерттеушілік сұхбаты да мазмұны жағынан мұқият ойластырылған, ал формасы бойынша бейресми болуы керек.

Әңгімелесу жазбаша сауалнама – сауалнамамен ауыстырылуы мүмкін.

Тиімділікті талдау қолмен жұмыс істейтін және қолмен жұмыс істейтін жұмысшыларға да қолданылады.

Эксперимент арнайы жағдайды жасанды құрумен байланысты, оның барысында қызметкерлер бақыланады.

Ғалымдар белсенді қолданатын зертханалық эксперимент арнайы жағдайларда, арнайы жабдықты пайдалана отырып өтеді және, әдетте, көптеген субъектілермен бірнеше рет қайталанады, бұл ұйымдық мінез-құлықтың жалпы заңдылықтарын анықтауға мүмкіндік береді. математикалық және статистикалық әдістер.

 Тестілеу – қызметкерлердің жеке тұлғаның әртүрлі қасиеттерін анықтау үшін арнайы әзірленген тапсырмаларды шешуі.

 Социометрия – топ ішіндегі қарым-қатынастардың динамикасын нақтылау мақсатында топ мүшелерінің бір-біріне деген сезімдері туралы ақпарат алу үшін Морено әзірлеген әдіс. Кейінгі топтық жұмыс үшін социометриялық көшбасшы деп аталатындарды, аутсайдерлерді, сондай-ақ бір-біріне жақсы қарайтын қызметкерлер тобын таңдауға мүмкіндік береді.

Қазіргі уақытта менеджер ұйым өмірінің субъективті аспектілерін ескеруі қажет деп саналады, ол үшін адам әрекеттерінің табиғатын түсіну және ұйымның субъективтік саласына енудің классикалық үшін дәстүрлі емес әдістерін меңгеру қажет. басқару.

 Мінез-құлық- бұл белгілі бір адамға белгілі бір жағдайларда тән әрекеттер жиынтығы.

 Әрекет- бұл сыртқы әлеммен бір реттік байланыс, субъектінің сыртқы әлемге шығуы. Ұйымдағы кәсіби іс-әрекеттер жалпы кәсіби мінез-құлықты немесе қызметті қалыптастырады. Ұйымдастырушылық мінез-құлықәрекетте (технологиялық, шығармашылық және т.б.) көрінеді; өзіне, әріптестеріне, басшылыққа, ұйымға және т.б.

 Міне, тәртіп ұйымдастырушылық мінез-құлықжұмыстың жеке көрсеткіштерін және ұйымдардың қызметін түсіну, болжау және жақсарту мақсатында адамдардың, топтардың және ұйымдардың мінез-құлқын зерттейді.

 Осылайша Ұйымдастырушылық мінез-құлыққарастырады үш деңгеймінез-құлық: жеке, топтық, ұйымдастырушылық . Ұйымдастырушылық мінез-құлықта психологиялық аспектілер кеңінен қарастырылады.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық негіздерін білу персоналдың мінез-құлқын сипаттауға, олардың әрекетінің себептерін түсіндіруге, мінез-құлықты болжауға, сәйкесінше оны ұйымда басқаруға, сонымен қатар ұйым персоналының әлеуетін толық ашуға мүмкіндік береді.

Белгілі бір ұйымдық мінез-құлықты анықтайтын факторлар:

1) ұйым қызметкерінің жеке параметрлері: жеке тұлғаның әлеуметтік-психологиялық қасиеттері;

2) ұйымның параметрлері: ұйымдық-техникалық параметрлері, еңбек жағдайлары, басқару стилі мен әдістері;

3) сыртқы ортаның параметрлері: заңдар, мәдениет, адамгершілік.

Ұйымдастырушылық мінез-құлықты анықтайтын негізгі күштерге ұйымдастыру, ынталандыру, топтық, бақылау жатады.

Ерекшеліктерұйымдық мінез-құлық өзгерістердің төрт тобына негізделген: адами капитал, тұтынушылардың күтулері, ұйымдар, басқару процестері.

 Қазіргі Қазақстандағы ұйымдастырушылық мінез-құлық ерекшеліктерінің бірі тұлғааралық қатынастардың тиімділігін арттыру болып табылады. Психологиялық құрылымұйымдар - бұл реттелетін заңдық нұсқаулары жоқ бейресми (бейресми) байланыстар мен қатынастар. Олар жұмысшылар арасында әртүрлі мәселелер бойынша мүдделердің, пікірлер мен көзқарастардың сәйкес келуі, өзара жанашырлық пен сенім, хобби қауымдастығы (спорт, аңшылық, музыка және т.б.) әсерінен өз қызметі барысында дамиды.

 Негізұйымдық мінез-құлық – ұжымда болып жатқан әлеуметтік-психологиялық процестерді басқаруға, ұйымның алдына қойған мақсаттарына жету үшін оларға әсер етуге бағытталған басқарудың әлеуметтік-психологиялық әдістерін қолдану.

Іске асыру жолдарыәлеуметтік әсер:

* ұйымның персоналын мақсатты түрде қалыптастыру;
* қызметкерлерді моральдық ынталандыру;
* мінез-құлықты басқарудың жеке әдістерін қолдану;
* қызметкерлердің ұжымдық қызметін жүзеге асыру және олардың қоғамдық белсенділігін пайдалану.

Психологиялық әсер ету әдістері:

* психологиялық мотивация (мотивация) әдістерін қолдану;
* қызметкерлердің жеке ерекшеліктерін (темперамент, мінез, қабілет, тұлғалық бағыттылық, адам қажеттіліктерін) есепке алу;
* адам әрекетінің психологиялық аспектілерін есепке алу (зейін, эмоция, ерік, сөйлеу, дағды).

Ұйымдастырушылық мінез-құлыққа ғылыми көзқарастар.

Ұйымдастырушылық мінез-құлық ғылыми сала ретінде екі бағытқа негізделген: адами қарым-қатынас мектебі, мінез-құлық туралы ғылым концепциясы.

Оның негізгі элементтері когнитивтік тәсіл, бихевиоральды көзқарас, әлеуметтік оқыту тәсілі.

когнитивтік(когнитивтік – француз тілінен аударғанда «түсіну», «хабардар болу») көзқарас- адамның психикалық әрекетінің басымдылығын тануға негізделген психологиядағы бағыт.

Бихевиоризм(ағылшын тілінен «behavior») – американдық психологиядағы адам мінез-құлқы ынталандыруға физиологиялық реакциялар ретінде түсінілетін бағыт.

Әлеуметтік оқыту теориясымінез-құлық және когнитивтік ұғымдарды біріктіреді және біріктіреді. Ол оқу еліктеу, өзін-өзі бақылау және өзіндік тиімділік сияқты тұлғалық параметрді ескере отырып мүмкін болады деп мәлімдейді.

өзіндік тиімділік- бұл жеке тұлғаның туындаған қиындықтарды қаншалықты жеңе алатынын қабылдауы және жеке тұлғаның өз мүмкіндіктерін жүзеге асыруға деген ұмтылысы.

Сонымен қатар ұйымдық мінез-құлықты зерттеуде келесі тәсілдер қолданылады: өмірлік, басқарушылық тәжірибе жинақтауды көздейтін тәсіл; теориялық білім мен практикалық дағдыларды меңгеруге байланысты көзқарас; психологиялық көзқарас; мотивациялық тәсіл.

Негізгі теориялық тәсілдер. Оадам мен ұйымдардың табиғаты туралы іргелі ұғымдарға сүйенеді. Біз негізгі теориялық тәсілдерге сүйенеміз: адам ресурстарына арналған, жағдай, нәтижелер және жүйелер.

Адам ресурстарына бағдарлану. Птұлғаның тұлғалық өсуі мен дамуын талдауды, олардың құзыреттілік, шығармашылық белсенділік пен еңбекқорлықтың барған сайын жоғары деңгейлеріне жетуін қарастырады, өйткені адам ұйым мен қоғамның негізгі ресурсы болып табылады. Дәстүрлі көзқарасбасшылыққа мақсат туралы шешімді қызметкердің тапсырманы орындауын қатаң бақылайтын менеджер қабылдайды деп болжайды, яғни. директивалық және бақылаушы сипат. бағдарланғанадам ресурстарына деген көзқарас қолдаушы.Менеджменттің міндеті қызметкерлердің біліктілігін арттыруға мүмкіндіктер беру, олардың жауапкершілік сезімін арттыру, ұйымның мақсаттарына қол жеткізудегі үлесін арттыруға қолайлы жағдай жасау болып табылады.

Адам табиғаты.Кез келген жеке тұлғаны сипаттайтын алты негізгі ұғымды бөліп көрсету әдеттегідей: жеке қасиеттер, қабылдау, тұлғаның тұтастығы, мінез-құлық мотивациясы, сыбайластыққа ұмтылу және жеке тұлғаның құндылығы.

ЖЕКЕ СИПАТТАРЫ . Адамдар арасында ортақ нәрсе көп, бірақ әрбір индивид басқа адамдардан миллиондаған тән белгілерімен ерекшеленеді. Жеке сипаттамалардың болуы қызметкерлердің ең тиімді мотивациясы олардың әрқайсысына менеджердің нақты көзқарасын болжайтынын алдын ала анықтайды. Әр адамның бірегейлігі туралы тұжырым әдетте даралық заңы деп аталады.

СЕЗІНУ Е.Әрқайсымыз c80 айналасында не болып жатқанын жеке қабылдаймыз

оқиғалар. Қызметкерлердің «еңбек әлемін» бірдей емес қабылдауын анықтайтын себептер әртүрлі. Біз селективті қабылдау деп аталатын процесспен айналысамыз, бұл кезде адамның назары ең алдымен оның жеке күтулеріне сәйкес келетін немесе күшейтетін жұмыс ортасының ерекшеліктеріне аударылады.

Менеджерлер қызметкерлердің қабылдау ерекшеліктерін, олардың эмоционалдылығын талдауды және әрбір қызметкерге жеке көзқарас табуды үйренуі керек.

АДАМНЫҢ ТҰТАСТЫҒЫ . Әрқайсымыз тұтас адамбыз. БӨ енгізу ұйымның әкімшілігіне тек білікті қызметкерлер ғана емес, дамыған тұлғалар қажет екенін көрсетеді. Біздің жұмыс іс-әрекетіміз көбінесе біздің жеке қасиеттерімізді анықтайды, яғни менеджерлер жұмыстың жалпы тұлғаға әсері туралы ойлануы керек.

Мотивацияланған мінез-құлық . Психологияның негізгі ережелерінің бірі адамның қалыпты мінез-құлқы жеке тұлғаның қажеттіліктерімен және/немесе оның іс-әрекетінің салдарымен байланысты болуы мүмкін белгілі бір факторлардың әсерінен қалыптасатынын айтады.

Қызметкерлерді ынталандыру- кез келген ұйымның міндетті атрибуты. Қолындағы технология мен жабдыққа қарамастан, бұл ресурстарды оларға бұрын ынталы адамдардың еңбегін қолданбайынша пайдалану мүмкін емес.

АДАМНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҒЫ . Бүгінгі таңда біліктілік пен қабілеттердің жоғары құндылығы, әрбір қызметкердің өзін-өзі дамыту мүмкіндіктері «сәнге» енген.

Ұйымдардың табиғаты. Ұйымдық концепцияның негізін позиция құрайды ұйымдар әлеуметтік жүйелер болып табылады.

ӘЛЕУМЕТТІК ЖҮЙЕЛЕР. Оның бірі – формальды (ресми) әлеуметтік жүйе, екіншісі – бейресми. Әлеуметтік жүйе ұйымның ортасы динамикалық өзгерістерге ұшырайды, оның барлық элементтері өзара тәуелді және олардың әрқайсысы кез келген басқа элементтің әсеріне ұшырайды деп болжайды.

Жүйелік тәсілұйымдастыру және басқару – ойлау тәсілі, оның сыртқы ортамен өзара әрекеттесуіне негізделген жүйенің тұтас көрінісін береді, жеке құрамдас бөліктерді біртұтас құрамға біріктіру тәсілі болып табылады.

Ситуациялық тәсіл.Ситуациялық тәсілді қолдану кең ауқымды ғылыми пәндерге жүгінуді, жүйелілік пен зерттеуге бағыттылықты қамтиды. Осылайша, ол ұйымдардағы адамдардың мінез-құлқы туралы менеджерлердің «арсеналында» бар барлық білімді практикада қолдануға ықпал етеді.

Нәтижелерді бағдарлау. Әрбір ұйым белгілі бір өнімді шығаруға немесе белгілі бір нәтижелерге жетуге ұмты лады. Ұйым табысының негізгі факторлары екі салада – сыртқы және ішкі. Көпшілік үшін басты мақсат нәтижеге бағдарлану. тұжырымдамасы өнімділік.

**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