10 Практикалық сабақ

Тақырыбы:Топтық тәртіптің негіздері.

Сұрақтар:

1. Топтық тәртіптің негіздері.

2. Топ жұмысының ролі және мәні[, тиімді топтық жұмыстың шарттары мен факторлары](http://lib.ololo.cc/b/214620/read" \l "t69)

Практика мақсаты – студенттерге топтық тәртіптің негіздері, топ жұмысының ролі және мәні[, тиімді топтық жұмыстың шарттары мен факторлары](http://lib.ololo.cc/b/214620/read" \l "t69)н жүйелі талдау

Топтың сипаттамасы – Мәртебе – әрбір қоғамға енетін, топтар немесе топ мүшелеріне басқалар тағайындалған әлеуметтік тұрғыдан анықталған ұстанымы немесе дәрежесі. Уақыт өте келе тіпті, ең кішкентай топ қатысушы ретінде мәртебесі бойынша айырмашылықтарын көрсетеді. Адамдар өздерінің мәртебесі деп санайтын нәрселермен және басқалардың оны

қалай қабылдайтынына сәйкес келмеген кезде, мәртебе маңызды ынталандырушы және мінез-құлықты елеулі зардаптары болады.

Топтағы мәртебе – бұл топтың басқа мүшелері тарапынан тағайындалған лауазымы немесе атағы. Мәртебе ресми және бейресми болуы мүмкін. Топтағы адамның мәртебесі бірнеше факторлармен анықталуы мүмкін, оның ішінде жұмыс иерархиясында еңбек өтілімі, кеңсе атауы,

кабинеттің орналасуы, білім беру, әлеуметтік таланттар, жинақталған тәжірибе, құндылықтарға сәйкес келетін білім.

Адамның және топтың арасындағы қарым-қатынасқа байланысты адамның кеңістікте орналасуының үш маңызды сипаттамасы бар:

1. Тұрақты немесе нақты орынның болуы. Тұрақты жұмыс орнының жетіспеушілігі, көптеген

адамдар арасындағы қарым-қатынастардағы мәселелер мен қақтығыстарды тудырады,

жұмысқа қанағаттандыруды айтарлықтай азайтады;

2. Жеке кеңістік. Адамдарды орналастырудағы кеңістіктіктің жақындығы көптеген

мәселелерді тудыруы мүмкін, өйткені адамдар жасына, жынысына және т.б. қарамастан, басқа

адамдардың жақын орналасуын жақтырмады.

3. Орындардың өзара орналасуы. Егер жұмыс орындары бір-бірінен қоршалған болса, онда

бұл ресми қатынастардың дамуына ықпал етеді. Команда жетекшісінің жалпы кеңістіктегі

жұмыс орнының болуы топты белсендіруге және топтастыруға көмектеседі. Егер адам жұмыс орнын үстелдің басында болса, онда бұл топтың басқа мүшелерінің алдында оны автоматты

түрде көшбасшы ұстанымына қояды. Топ мүшелерінің орналасуы туралы осы және басқа да

мәселелерді білу басшылық айтарлықтай нәтижеге қол жеткізе алады және топ жұмысының

тиімділігін тек жұмыс орындарын дұрыс орналастыру арқылы ғана көтере алады.

Топ мүшелерінің арасындағы қарым-қатынастардағы күш пен конформизм адамға

әлеуметтік әсер ете алатындай көрінеді. Топ адамның мүдделеріне бағынуды талап ететін

топтық нормалар мен ережелерді ұстануды адамға қысым ретінде талап ететінін көрсетеді.

Адам бұл қысымға қарсы тұра алады және оны ұсына алады, яғни, конфорист ретінде

әрекет етеді. Конформизм адамның тіпті өз іс-әрекеттерінің адал болмағанын түсініп, топтың

қысымымен жүзеге асырады. Конформизм адамды топтың дәлелсіз апелляциясына айналдыра алады. Екінші жағынан, конформизмсіз біртұтас топ құру мүмкін емес екені анық. Егер адам қатаң сәйкес келмейтін ұстанымға ие болса, ол топтың толыққанды мүшесі бола алмайды, ал топ пен оның арасындағы қақтығыстың бір сатысында топтан шығуға тура келеді. Топ мүшелері арасындағы жеке қарым-қатынастар қаншалықты жақсы, топтағы мінез-құлықтың конформизм дәрежесі неғұрлым жоғары болса, онда топ мүшелеріне әлеуметтік әсер ету мүмкіндігі неғұрлым жоғары болады.

Ұйымдастыру тұрғысынан топ келесі жақтарына жауап іздеумен сипатталады:

• Топтың міндеттері. Топ мүшелерінің мотивациялық қажеттіліктерін ұйымдастыру мен қан\ағаттандыру мақсаттарына сәйкес айқын, ба?

• Топтың құрамы. Бұл тапсырманы орындау үшін топ мүшелерінің саны жеткілікті ме?

• Топтық қалыпты жағдайлар. Топтың мүшелері тапсырманы орындау үшін мінезқұлықтың қалыпты жағдайын ұстанады ма?

• Мадақтау жүйесі. Ұйымның мадақтау жүйесі топтағы жұмысты ынталандырады ма? Мадақтау жүйесі жеке және топтық көрсеткіштер бойынша есепке алу тұрғысынан теңдестірілген бе?

• Кәсіптік оқыту жүйесі. Топ мүшелерінің қажетті білімі мен дағдылары бар ма? Ұйымның мүшелеріне қажетті дағдыларды дамытуға көмектесуге мүмкіндік бар ма?

• Ақпараттық жүйе. Ол қажетті көлемде және сапада топтың жұмысына қажетті ақпаратпен қамтамасыз ете ме?

**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