2 Дәріс – Мінез-құлықты ұйымдастыру

Сұрақтар:

1. Мінез-құлықты ұйымдастыру

2. Ұйымдастырушылық мінез құлықтың үлгілері

 Дәріс мақсаты -студенттерге мінез-құлықты ұйымдастыру және мінез-құлықтың үлгілерін жүйелі түсіндіру

Адам мінез-құлқының әртүрлі теориялары негізінде жасалған және әртүрлі тарихи кезеңдерде қолданылатын ОС төрт моделін қарастырайық: авторитарлық, қамқоршылық, қолдаушы және алқалық.

АВТОРИТАРЛЫҚ ҮЛГІ. Өнеркәсіптік революция кезінде ОП-ның авторитарлық, билікке негізделген моделі үстемдік етті. Бағыныштыдан «мынаны істеу керек - немесе ...» деп талап ету үшін басшының бұйрыққа бағынбаған қызметкерді жазалау үшін тиісті өкілеттігі болуы керек.

Белгілі бір жағдайларда авторитарлық модель жоғары тиімділікті көрсетеді; толығымен бас тартпау керек. Авторитарлық үлгі альтернативті тәсілдер болмаған жағдайда қолайлы деп бағаланды және әлі де белгілі бір шарттарға сәйкес келеді (мысалы, дағдарыс жағдайында ұйым үшін).

ҚАМТАМАЛЫҚ МОДЕЛІ.ХІХ ғасырдың соңы – ХХ ғасырдың басында. кейбір компаниялар әлеуметтік қамсыздандыру бағдарламаларын жүзеге асыра бастады. ОП қорғаншылық моделі дүниеге келді. Қамқоршылық үлгісінің табысты болуы экономикалық ресурстарға байланысты.

Қамқоршылық қызметкердің ұйымға тәуелділігін арттырады. Оның апта сайынғы табысы тікелей басшыға байланысты екенін қызметкер оның қауіпсіздігі мен әл-ауқаты көбінесе ұйымға байланысты екенін түсінеді.

Қамқорлық моделі компания қызметкерлеріне үнемі экономикалық ынталандырулар мен жеңілдіктер туралы ойлар енгізілетінін және осындай психологиялық өңдеудің нәтижесінде олар өмірге қанағаттанғанын сезінеді. Дегенмен, қанағаттану сезімі күшті ынталандыру емес, ол пассивті ынтымақтастықты тудырады. Демек, қорғаншылық үлгісінің тиімділігі авторитарлық көзқараспен қол жеткізілген нәтижеге қарағанда біршама жақсырақ. Қамқоршылық үлгісі жұмысшы бойында қауіпсіздік сезімін оятуымен жақсы, бірақ ол келесі қадамға өтуге негіз болады.

ҚОЛДАУ МОДЕЛІ. ОС қолдау моделі «қолдау қарым-қатынас принципіне» негізделген. Қолдау көрсететін мінез-құлық елеулі қаржылық ресурстарды тартуды қажет етпейді. Керісінше, бұл басшылардың адамдармен қарым-қатынасында көрінетін ұйым басшылығының мінез-құлық стилі туралы. Менеджердің рөлі қызметкерлерге мәселелерді шешуге және жұмыс тапсырмаларын орындауға көмектесу болып табылады. Қолдау көрсететін EP моделі әсіресе ауқатты елдерде тиімді, себебі ол жұмысшылардың қажеттіліктердің кең ауқымын қанағаттандыруға деген ұмтылысына жауап береді.

ЕРЕКШЕ МОДЕЛЬ. Колледждік модель – қолдаушы EP моделінің одан әрі дамуы. Алқалық термин ортақ мақсатқа жетуге ұмтылатын адамдар тобын білдіреді. Коллегиялық модельдің табыстылығы қызметкерлер арасында серіктестік сезімін, олардың қажеттілігі мен пайдалылығын сезінуді (басшылықтың басшылығымен) қалыптастыру мүмкіндігімен анықталады.

Серіктестік сезімі әртүрлі жолдармен келеді. Кейбір ұйымдар жоғары лауазымды тұлғаларға арналған арнайы автотұрақтарды алып тастаса, басқалары «бастық» және «бағынышты» сияқты сөздерді басшылар мен басқа қызметкерлерді бөлетін деп санайтындықтан, тыйым салуда, басқалары тіркеу уақытын есептен алып тастайды, «бос уақытты өткізуге арналған комитеттер төлейді» қызметкерлердің көтерілуі немесе менеджерлердің апта сайын шығуын талап етеді. Бұл іс-шаралардың барлығы ұйымда серіктестік атмосферасын қалыптастыруға ықпал етеді, бұл кезде әрбір қызметкер ортақ мақсаттарға жетуге барынша үлес қосып, әріптестерінің күш-жігерін жоғары бағалайды.

Мұндай ұйымның менеджменті топтық жұмысқа бағытталған, бұл кезде көшбасшы жеңімпаз команданы құрайтын жаттықтырушы ретінде қарастырылады. Қызметкердің мұндай жағдайға реакциясы жұмыс тапсырмасы жоғары деңгейде орындалған кезде жауапкершілік сезімі, оны басшының бұйырғанынан емес, жазалау қаупінен емес, қызметкер ең жоғары нәтижеге жетуге міндетті сезінетіндіктен. сапасы.

МОДЕЛЬДЕРДІ СИТУАЦИЯЛЫҚ ҚОЛДАНУ. Бір модель әдетте бір уақытта немесе басқа уақытта басым болғанымен, басқаларын пайдалану мүмкіндігі әлі де бар. Менеджерлер әртүрлі білімге және әртүрлі дағдыларға ие; мәдени контекст пен тарихи ерекшеліктермен анықталатын қызметкерлердің рөлдік үміттері де ерекшеленеді. Ұйымдардың саясаты мен мәдениеті әртүрлі, бірақ ең бастысы - олардың өндірістік процестерінің ерекшеліктері. Кейбір жұмыс түрлері күнделікті, біліктілігі жоқ, қатаң бағдарламаланған еңбекті қажет етеді, басшылықтың қатаң бақылауында болады және олардың орындалуы негізінен материалдық ынталандырулар мен қауіпсіздік сезіміне кепілдік береді (авторитарлық және қамқорлық үлгісінің шарттары). Зияткерлік, реттелмейтін жұмыс түрлері ұжымдық жұмысты және өзін-өзі ынталандыратын қызметкерлерді қажет етеді. Жұмыстың осы түрімен айналысатын жұмысшылар қолдау және бірлескен тәсілдерге барынша жауап береді.

**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