Жүйе – элементтердің бір-бірімен белгілі бірлігін құрайтын байланыстар мен қатынастар. Басқару принциптері оның заңдары негізінде қалыптасады.

Бұл терминнің 200-ден астам анықтамасы бар, бірақ олардың әрқайсысында жалғыз мағына бар - бұл басқару.

Басқару жүйесінде адам басқару субъектісі ретінде де, басқару объектісі ретінде де әрекет ете алады және көбінесе бір мезгілде субъектіні де, объектіні де біріктіреді.

Тұлға басқару субъектісі ретінде объективті-практикалық қызметтің тасымалдаушысы, басқарудың нақты объектісіне бағытталған басқару қызметінің қайнар көзі ретінде әрекет етеді.

Тұлға басқару объектісі ретінде басқарушылық ықпал ету мақсаты болып табылады және басқарудың жоғары деңгейдегі субъектісінің басқару шешімдерін іс жүзінде жүзеге асырады.

Басқару субъектісі ретінде тұлғалық қасиеттердің негізгі блоктарының бірі ұйымдастырушы қасиеттері болып табылады.

Жеке тұлғаның ұйымдастырушылық әлеуеті – қоғам, ұжым, жеке тұлға және оның қызметінің объектісі түйіскен жерінде пайда болатын жүйелік қасиет. Ұйымдастырушылық тенденция барлық басқа жүйелік қасиеттердің дамуын қамтамасыз ететін негіз болып табылады. (Психологиялық таңдаулылық, әлеуметтік қуат, талапшылдық, сыншылдық, ұйымдастырушылық қызметке бейімділік

Басқару объектісі ретінде әрекет ете отырып, адам басқарушылық әсерлерге бағынуға, қабылдаушылыққа және бейімділікке ие болуы керек. Бағыныштылықтың әртүрлі түрлері бар: белсенді, немқұрайлы және қыңыр.Егер адам да басқару субъектісі болса, онда ол белсенді бағыныштылықтың тасымалдаушысы болуы керек.

Елеусіз бағыну қызметкердің өз лауазымына қанағаттанатынын болжайды және жауапты шешімдер қабылдаудан қашады. Қыңыр бағыну - бағыну мәжбүрлі және сырттан таңылған деп қабылданады; қызметкер бұйрық алған кезде, әдетте, ол: «Неге мен?» Деген сұрақты қояды. Бастамалық бағыну – бағыну қажеттілігін сезінумен сипатталады. Борыш сезімі дағдыға айналады, бірақ бастаманы басып тастамайды. Бағыну жоғары басшының беделін құрметтеу және оның бұйрықтарына сыни баға беру үйлесімі негізінде құрылады.

Адамның болмысы – барлық адамдарға белгілі бір дәрежеде тән табиғи қасиеттер мен мәнді белгілерді көрсететін, оларды болмыстың басқа формалары мен түрлерінен ажырататын философиялық ұғым.

Мән – адам бойындағы қайталанбас, қайталанбас, өзін-өзі қамтамасыз ететін.

Адамның болмысы белгілі бір жағдайларда, уақытта біздің болмысымыздың жүзеге асуы.

Бұл термин жеке адамның күнделікті өмірде болуын білдіреді. Дәл осы кезде адам қызметінің мәні ашылады, тұлға мінез-құлқының барлық түрлерінің, оның қабілеттері мен өмір сүруінің адам мәдениетінің эволюциясымен берік байланысы. Болмыс болмыстан анағұрлым бай және оның көрініс формасы бола отырып, адамдық күштердің көрінісімен қатар, әртүрлі әлеуметтік, моральдық, биологиялық және психологиялық қасиеттерді де қамтиды. Бұл екі ұғымның бірлігі ғана адам шындығын құрайды.

Әлеуметтену – индивидтің қоғамға қосылуы, соған бейімделуі, конформациясы (біз бір-бірімізге сөзсіз ұқсас боламыз).

Әлеуметтену – адамның даму процесі, ұрпақтан-ұрпаққа берілетін еңбек дағдыларын, құндылықтарды, дәстүрлерді меңгеру. Бұл адам дамуының механизмі. Әлеуметтену мен даралау процестерінің екеуі де бірін-бірі толықтырып, адамның қоғамға бейімделуіне мүмкіндік береді.

Даралау – бірегейлік, ерекшелік.

Сыртқы әлеммен өзара әрекеттесу кезінде даралау ерекше айырмашылықтардың көрінісімен жүреді.Тұлғаның даралануы сыртқы және ішкі дүниенің үйлесімділігіне әкеледі, оны қоршаған дүниенің кемшіліктерінің орнын толтыратындай дәрежеде дамытады.

2) Психологиялық климат түсінігіне тұлғааралық қарым-қатынастар жүйесі, психологиялық сипаттағы (сипатия, антипатия, достық), адамдар арасындағы өзара әрекеттестіктің психологиялық механизмдері (еліктеу, эмпатия, көмек); өзара талаптар жүйесі, жалпы көңіл-күй, бірлескен жұмыстың жалпы стилі, ұжымның интеллектуалдық, эмоционалдық және ерікті бірлігі.

Психологиялық климат - бұл ұжым мүшелерінің жанашырлығы, кейіпкерлерінің сәйкестігі, қызығушылықтары мен бейімділігі негізінде туындайтын психологиялық байланыстарының эмоционалды бояуы. Ұйымдағы адамдар арасындағы қарым-қатынас климаты үш құрамдас бөліктен тұрады. Бірінші құрамдас – ұйымның жалпы мақсаттары мен міндеттерін білумен анықталатын әлеуметтік климат. Екінші компонент - ұйымның қабылданған моральдық құндылықтарымен анықталатын моральдық климат. Үшінші компонент – психологиялық климат, яғни. қызметкерлер арасында қалыптасатын бейресми қатынастар. Ұйымның тиімділігі мен оның психологиялық климатының арасындағы байланыс компания немесе фирма менеджерлері үшін ең маңызды мәселе болып табылады. Сондықтан ұйымның дербес компьютерінің ең маңызды компоненттерін білу өте маңызды.

Қолайлы ДК – менеджерлердің, психологтардың және ұйымның барлық қызметкерлерінің жүйелі жұмысы мен қызметінің нәтижесі.Еңбек ұжымдарындағы адамдардың өзара әрекетінің жалпы көрінісі жеке қарым-қатынастармен толықтырылады. Қарым-қатынастар – бұл әртүрлі топтардағы адамдар арасындағы қарым-қатынастар жүйесі. Қарым-қатынастар ресми және бейресми, іскерлік және жеке болуы мүмкін. Адамдар арасындағы тұлғааралық қарым-қатынастар қоғамдық қатынастармен байланысты және олармен анықталады. Адамның ұжымдағы мінез-құлқының ерекшеліктері, оның жұмысының нәтижелері топтың басқа мүшелерінің белгілі бір реакциясын тудырады, олардың әрқайсысының осы адамға деген көзқарасын қалыптастырады, осылайша топта қарым-қатынас жүйесі дамиды. Көлденең (жолдастармен) және тігінен (менеджерлермен) қарым-қатынастарға қанағаттану жұмыс ұжымындағы ДК маңызды көрсеткіші болып саналады. Көлденең қарым-қатынастың қанағаттануының көрсеткіштері ұжымда жұмысқа тікелей байланысты мәселелерді талқылау жиілігімен, сонымен қатар топ мүшелерінің бос уақытында байланыс жиілігімен тығыз байланысты.Ең ресми жағдайда адамдар арасында жеке қарым-қатынастар дамиды. қандай да бір түрде және олар ұжымдағы жалпы атмосфераға, топтағы қарым-қатынастың жалпы сипатына, стиліне, реңктеріне әсер етпей қоймайды.ДК – адамдардың бірлескен іс-әрекетінің, олардың тұлғааралық өзара әрекетінің нәтижесі. Ол ұжымның көңіл-күйі мен пікірі, жеке әл-ауқат және ұжымдағы жеке тұлғаның өмір сүру және еңбек жағдайын бағалау сияқты топтық әсерлерден көрінеді.

Бұл әсерлер еңбек процесімен және ұжымның ортақ міндеттерін шешумен байланысты қатынастарда көрінеді. Ұжым мүшелері жеке тұлға ретінде оның әлеуметтік микроқұрылымын анықтайды, оның бірегейлігі әлеуметтік және демографиялық белгілермен (жас, жыныс, кәсіп, білім, ұлт, әлеуметтік шығу тегі) анықталады. Жеке тұлғаның психологиялық ерекшеліктері ұжымдық сезімнің қалыптасуына ықпал етеді немесе кедергі жасайды, яғни еңбек ұжымында әлеуметтік-психологиялық климаттың қалыптасуына әсер етеді.ДК-ны зерттеудегі ең маңызды мәселе – оны қалыптастыратын факторларды анықтау. . Өндірістік ұжымның психологиялық климатының деңгейін анықтайтын ең маңызды факторларға басшының жеке басы және әкімшілік кадрларды таңдау және орналастыру жүйесі жатады. Оған басшының жеке қасиеттері, көшбасшылық стилі мен әдістері, басшының беделі, сонымен қатар ұжым мүшелерінің жеке ерекшеліктері де әсер етеді.1. Еңбекті ұйымдастыру оның негізгі элементтері – еңбек бөлінісі мен кооперациясы, еңбек жағдайлары арқылы жүзеге асырылуы тиіс2. Еңбек мотивациясын дамыту.Еңбек мотивациясының келесі әдістері кеңінен таралған, олар «ескі» ұжымға да, жаңа ұжымға да қолданылуы тиіс, өйткені қоғамдағы жаңа жағдайлар кәсіпқойлыққа байланысты көрсетілетін қызметтердің сапасына жаңа талаптар қояды. , жұмысшылардың біліктілігі, оның қызметіне қызығушылықтары: - еңбекақы төлеу, материалдық және моральдық көтермелеу жүйесі;- еңбек мазмұнын байыту, еңбекке деген қызығушылықты арттыру.- персоналды дамыту, кәсіби және біліктілігін арттыруға мүмкіндіктерді қамтамасыз ету, мансапты жоспарлау - жетекшілік стилінің өзгеруіне байланысты ұйымдағы ДК жетілдіру.3. Қызметкердің ұйымдағы бейімделуі.Психофизиологиялық бейімделудің сәтті өтуіне қоршаған ортаны адамға бейімдеу шаралары ықпал етеді: жұмыс орнын ұйымдастыру кезінде эргономикалық талаптарды ескере отырып, еңбек жағдайын жақсарту. Сонымен, жаңа қызметкер жұмыс үстелін қайда қою керек екенін, компьютерді қалай орналастыру керектігін, кеңсе керек-жарақтарын, жарықтандырудың қандай болуы керектігін өзі анықтаған жөн. Адамның шаршауын азайтуға бағытталған шаралардың да маңызы зор. Қызметкерге ыңғайлы үзіліс (техникалық, түскі ас) кестесін жасау ұсынылады.