

Басқару психологиясының теориясы

Жапониядағы менеджмент жүйесінің қалыптасуы

Жапондықтардың психологиясы олардың мәдениетімен байланысты. Жапония менеджменті әлеуметтік құндылықтар мен мәдени дәстүрлерге негізделген. Жапон менеджерлері өндірісті басқарудың өз құрылымын америка және де басқа әлем менеджментінен алған теория мен практикасы жүзінде жасап шығарды. Қазіргі әлемде ең жақсы менеджерлер жапондықтар болып есептеледі. Жапон мәдениеті міндет, қызметтестік және топшылдық құндылықтарын басты деп санайды. Жапон тілінде ағылшын баламасы жоқ «эмэ» сөзі көбінесе адамдардың өзі қарайтын тобынан тәуелді екенін түсіндіреді. Әрбір жапондық өзін сыйлап құрметтегенді, жақсы көргенді қалайды.

Америка ғалымы И. Олстол жапон компанияларын зерттеп менеджменттің бес басты ұстанымын бөліп көрсетті:

Бірінші ұстаным жапон жұмысшылары өз міндеттерін орындаумен қатар оны жетілдіруге тиіс деп есептейді.

Екінші ұстаным бойынша жұмысшы жұмысын жақсы атқаруға талпынуы. Ол жұмысын атқара отырып оны дамытуға үлес қосып материалды және рухани рахаттанады. Жапон менеджерлары жұмысшы еркін шектемеді.

Үшінші ұстаным жұмыс орынын отбасына айналдыру. Жапондықтар жалдаушылар мен жалданушылар бір тұтас деп есептейді. Ол ұстаным «эмэ» түсінігін қанағаттандырып, адамдар арасындағы қолдау мен көмекті нығайтады.

Төртінші ұстаным бойынша топ жеке адамнан құнды. Олардың ойынша адам эгоист болмауы керек, өзі өмір сүретін топқа ризашылық білдіреді. Бұл Конфуций ілімінің ұстанымы.

Ресейде менеджмент жүйесінің қалыптасуы

Ресейде менеджмент термині тек XX ғасырдың 60 жылдары ғана енді. Бұл жағдай нарықтық экономиканың қайта құрылуы кезеңінде болды. Менеджменттің Ресейде етек жаюына А.К. Гастев пен Л.М. Керженцев көп үлес қосты. 20 жылы Гастевтің қолдауымен психологиялық зертхана Ресейде алғаш ашылды.

50-жылдары академик А.И. Бергтың арқасында кибернетика саласы дамып, адам еңбегін көтеруге жағдай жасалды. 60 жылдары басқару ғылымы түсінігі пайда болып кеңінен зерттелді. Экономиканы басқару дамыды.

90-жылдары Ресейде экономика тағы өзгеріске ұшырады. Олар жекеше басқарудан нарықтық экономикаға көшті.

Психологиялық басқару теориясы

Психоанализ теориясы. Ең бірінші адам ынтасына ғылыми зерттеу жүргізген, психоанализ ғылымының негізін салушы австриялық психиатр – дәрігер Зигмунд Фрейд болды. Ол адамның әрбір психикалық құбылысы арнайы себепке негізделген және оның ессіз үрдістерінен адамның өзін ұстауы тәуелді деп есептеген. Адамның тәртібі екі инстинкті ұмтылушылықтармен түсіндіріледі: өмірге ұмтылыс (эрос) және өлімге ұмтылыс (танатос). Олардың әрбірі жойқын күшке ие. Эростың энергиясы «либидо», ал танатос энергиясы «мортидо» деп аталады. Осы күштер адамның белсенділігін анықтайды.

Үйрету теориясы

И.П. Павлов, Д.Б. Уотсон, Б.Ф. Скиннер жұмыстары мадақтау мен жазалау жүйелеріне негізделіп (үйрету теориясы) орындаушының әрекеттерді ақылмен шешу қабілеті және басшы мен бағынушы арасындағы кері байланысқа құрылу қажеттілігімен анықталады. Үйрету теориясы негізінде рефлекс ұғымы, яғни тұлғаның сыртқы құбылыстарға жауап беруі жатады. Рефлексдер туылған (шартсыз) және тәжірибеден жинақталатын шартсыз рефлексдер болып бөлінеді. Туылған рефлексдер ессіз акты кезінде сезімнің, эмоциялардың, қалаулардың қиын толқынымен байқалып, шешім қабылдау мен еріктілік көрсететін кезде байқалады. Шартты рефлекс осы теорияны жақтаушылардың көзқарасы бойынша ойлау мен өзін ұстаудың стереотипын құрап, адамның алға ұмтылушылық жүйесінің бөлігі болып табылады.

Белгілі тұлға теориясымен айналысушы неміс – америка психологы К. Левин басқару үлгісінің концепциясын құрастырып сипаттады.

Ол тәжірибе жүзіндегі ақпарлары бойынша
3 негізгі үлгіні бөліп көрсетті:

Авторитарлық (директивті)

Демократиялық (әріптестік)

Нейтралды (босәурелік)

Р. Блейко мен Д. Мутонның басқару теориясы

Америкалық зерттеушілер Р. Блейк пен Д. Мутон кез – келген басқарушы әрекетті екі өлшеммен өлшеуді ұсынды – өндіріске көңіл бөлу мен адамдарға қамқор болу.

Өндіріске көңіл бөлу - ол басшының көптеген сұрақтар жүйесіне қатынасы, яғни кадрлар таңдауда, адамдарды ұйымдастыруда, өндірістік үрдістерде және шығаратын өнімнің көлемі мен сапасына қатысты шешім қабылдауда тиімдісін таңдау болып саналады.

Адамдарға қамқор болу жұмысшылардың мақсаттарына жетуіне, өзіне құрметпен қарауда, жауаптылықты дамытуда, жақсы еңбек жағдайын туғызуда, тұлға аралық жақсы қатынастарда болуды меңзейді.

Тиімді басқару теориясы

Америкалық ғалымдардың эксперименталды зерттеулеріне сүйене отырып жапондық зерттеуші Т. Коно тиімді бақару концепцияын ұсынды. Өзінің «Жапон өндірісіндегі құрылым мен стратегия» атты кітабында басқарудың типін сипаттайды:

Жаңашыл – талдаушы;

Жаңашыл – интуициялы;

Консервативті – талдаушы;

Консервативті – интуициялы