

# Басқару психологиясының теориялары

---

ДАЙЫНДАҒАН: АМАНТАЙ АЙГЕРІМ (М015)

# Басқару стильдерінің теориясы

---

Тұлға теориясын кұрумен айналысқан көрнекті неміс-американдық психолог К. Левин басқару стильдерінің тұжырымдамасын жасап, негіздеді.

Эксперименттік мәліметтер негізінде ол 3 негізгі стильді анықтады және сипаттады:

- авторитарлық (Директивті);
- демократиялық (алқалы);
- бейтарап (рұқсат етілген).

# Рационалды басқару теориясы.

---

Менеджмент саласындағы американдық мамандардың эксперименттік әзірлемелеріне сүйене отырып, жапон зерттеушісі Т.Коно ұтымды басқару тұжырымдамасын ұсынды. "Жапондық кәсіпорындардың стратегиясы мен құрылымы" кітабында ол басқарудың төрт түрін бөліп, сипаттады:

- жаңашыл-аналитикалық;
- инновациялық-интуитивті;
- консервативті-аналитикалық;
- консервативті-интуитивті.

# Дж. Хоманс бойынша өзара әрекеттесу моделі.

---

Модель үш негізгі элементті қамтиды: тапсырмалар, өзара әрекеттесу және орнату.

Қызметкерлер менеджерден тапсырмаларды алады, оларды орындайды, өзара әрекеттеседі, оның нәтижесі – жанашырлық, ұнатпау, сезім, көзқарас. Өзара әрекеттесу неғұрлым жиі болса, орнату соғұрлым күшті болады. Өзара әрекеттесу неғұрлым ұзақ болса, қондырғылар соғұрлым ұқсас болады, қызметкерлер ұқсас болады.

Олардың жалпы нормалары бар, олар бірге бағалайды. Нормалар неғұрлым жақсы орындалса, қауымдастық неғұрлым тығыз болса. Нормалар ресми ережелерге қарағанда жақсы орындалуы мүмкін. Құқық бұзушыларға қатысты бейресми санкциялар қолданылуы мүмкін.

# Бірлескен басқару теориясы (Р. Блейк)

---

Бұл стиль өзіне тән адамдарға қолданылады:

- а) білімнің, іскерліктің, дағдылардың жоғары деңгейі;
- б) тәуелсіздікке айқын қажеттілік;
- в) шығармашылыққа, жеке өсуге деген күштарлық;
- г) стратегиялық мақсаттарға бағдарлау;
- д) қарым-қатынаста теңдікке ұмтылу.

# Ситуациялық көшбасшылық теориясы

---

П. Херси мен К. Бландэд бойынша:

1. Көшбасшылық-бұл көшбасшы мен ұжымның өзара әрекеттесу тәсілі. Алайда жеке тұлға мен топтың өзара әрекеттесуінің көптеген жолдары бар. Олардың кез-келгені көшбасшылық емес. Көшбасшы тек көшбасшылық стилі топтың даму деңгейіне (сатысына) сәйкес келетін көшбасшы болады.

2. Топтың дамуының төрт деңгейі бар. Әр топ, егер оны шебер басқарса, ең жоғары деңгейге жетуі мүмкін.

А деңгейі-жұмыс істей алмайтын және жұмыс істегісі келмейтін топ.

В деңгейі-сезімтал (ішінара қалайтын), бірақ жұмыс істей алмайтын топ.

В деңгейі-жұмыс істеуге дайын және ішінара қабілетті топ.

Г деңгейі-бұл толықтай қабілетті және жұмыс істегісі келетін топ.

# Хоторн эффекті

---



---

**Хоторн Эффекті** (Hawthorne Effect) АҚШ-тың Батыс электроникасы (Western Electric, WE, WECO) компаниясы жүргізген мотивациялық зерттеулерден шыққан қорытынды.



# Яғни:

---

қызмет жағдайын жақсарту мен еңбек өнімділігін арттыру арасында тіке себеп-салдар байланысы жоқ;

еңбек өнімділігін жоғарлатудың ең ұтымды жолы жұмыс жағдайын жақсартумен бірге, бастысы жұмысшылардың көңіл күйін көтеру болмақ;

жұмысшының көңіл күйі мен наразылығына мән беру еңбек өнімділігін көтерудің түйіні.

# Хоторн Эффектінің пайдалы тұстары:

---

жұмысшы мән берген іске мән беруді үйретеді;

егер құрылым моделі дұрыс және лайықты болса, бұл эффектті пайдаланып жұмысшыларды көңілдендіру арқылы, топтық бәсекелер, ойындар, арнайы жарыстар арқылы жұмыс өнімділігін ұзақ мерзімге жақсартуға болады;

жұмысшылардың еңбек жағдайына жеткілікті бағалау жүргізу басқарушының ұзақ мерзімді жоспар құруына көмектеседі.

# Хоторн Эффекті назар аудармайтын тұстар:

---

жұмыс ортасының кейбір ішкі жағдайы бәрібір айқындалмайды, мысалы ұйымдастыру ниеті;

өндіріс моделінің таңдалуы басқарушының субъектив пікірін негіз етеді;

шешушісі, жұмыс ортасы динамикалы болады, модел үздіксіз өңделіп, нақты жағдайға бейімделуі керек;

өндіріс моделінің дұрыстығы мен басқарушының шешім ету көрегендігі сабақтасып жатады.

# SWOT-талдау

## Жағымды жақтары:

- көшбасшылық;
- Басқарудың бірнеше модельдері бар

## Жағымсыз жақтары:

- Үлкен жауапкершілік;
- Тиімді модельді табу үшін ұзақ уақыт керек.

## Мүмкіндіктері:

- Соңғы сөзді айту мүмкіндігі

## Қауіп-қатерлер:

- Жақсы жұмыс жасайтын адамдардан айырылу қаупі