

ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ БАСШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

ОРЫНДАҒАН: 5B050300 - ПСИХОЛОГИЯ 4(4)

АБДУЛЛАЕВ Т.А.

ҚУАНДЫҚ Ұ.Т.

ҚАНАШ Н.Т.

ҚАЙНАЗАРОВА А.Т.

ЖҰМАНОВА А.

ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІСІ:

П.Ф.К., ДОЦЕНТ АБИШЕВА Ж.А.

**ТАҚЫРЫБЫ: ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ БАСШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

КІРІСПЕ

ҚОРТЫНДЫ

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

ОРЫНДАҒАН: АБДУЛЛАЕВ Т.А.

5B050300 - ПСИХОЛОГИЯ 4(4)

ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІСІ: П.Ғ.К., ДОЦЕНТ АБИШЕВА Ж.А.

- **Зерттеудің өзектілігі.** Қазіргі қоғамның әміршіл-әкімшіл жүйеден нарықтық экономикаға басқарудың демократиялық стиліне көшуі кезінде кез-келген еңбек ұжымы басшысының жағымды моральдық-психологиялық ахуал қалыптастыру үшін жеке қасиеттерге ие болуы өте маңызды.
- **Зерттеу нысаны:** білім беру жүйесіндегі көшбасшылар.
- **Зерттеу тақырыбы:** психологиялық аспект бойынша білім беру жүйесіндегі көшбасшының жеке басы және еңбек ұжымындағы моральдық-психологиялық климаттың қалыптасуына көшбасшылық стилінің әсері.
- **Гипотеза.** Зияткерлік, бастамашылдық, дербестік, тапқырлық, өзіне сенімділік, көшбасшылық қабілеттер, басқару стилі, жеке психологиялық сапалардың жиынтығын игеру сияқты жеке тұлғалық қасиеттер еңбек ұжымында тиімді моральдық-психологиялық ахуалды қамтамасыз етеді.

Зерттеудің міндеттері:

Теориялық

1. Зерттеу проблемасы бойынша ғылыми-психологиялық әдебиеттерді талдау.
 2. Психологиялық зерттеудің әдіснамасы, әдістері мен тәсілдерін таңдау.
 3. Нақты деректерді жинау, алынған материалдарды өңдеу, қорытындыларды зерттеу, түсіндіру және тұжырымдау.
- **Зерттеу жаңалығы:** Қазіргі заманғы еңбек ұжымының жетекшісі үшін тек әкімші болу жеткіліксіз, қазіргі кезде көшбасшыдан психотерапия, әлеуметтану, құқықтану, лингвист және еңбек психологиясы саласындағы білім болуы қажет.
 - **Зерттеу мақсаты:** еңбек ұжымы басшысының жеке басының және стилінің жеке психологиялық сапаларының жиынтығын талдау және анықтау.
 - **Зерттеу әдістемесі:** психологиядағы, әлеуметтік психологиядағы, менеджменттегі жалпы және арнайы әдіснаманың негізгі деңгейлерін, сонымен қатар басқару қызметін психологиялық зерттеудің принциптері мен әдістерін құрайды.

**ТАҚЫРЫБЫ: ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ БАСШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

**I БӨЛІМ: ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ КӨШБАСШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ МӘСЕЛЕСІН ҒЫЛЫМИ-ТЕОРИЯЛЫҚ ТАЛДАУ**

§1. ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНЫҢ ТҮСІНІГІН МЕН ҚҰРЛЫМЫН АШЫҢЫЗ

ОРЫНДАҒАН: ҚУАНДЫҚ Ұ.Т.

5B050300 - ПСИХОЛОГИЯ 4(4)

ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІСІ: П.Ғ.К., ДОЦЕНТ АБИШЕВА Ж.А.

- Зерттей келе, мәселені еңбек ұжымының қажет меңгеруі мынадай түсініктермен танысамыз:
- -ұжымды ұйымдастыру;
- -қызметті ұйымдастыру;
- -ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуал;
- -өндірістік қатынастар;
- -әлеуметтік-психологиялық процестер және т. б.

■ Ұжымның моральдық-психологиялық климатының дамуын не анықтайды? Психология әдебиетінде осындай бес фактор бар:

1. Тұлғааралық қатынастар, оның ішінде жетекшімен де
2. Көшбасшылық стилі
3. Физикалық ортаның әсері (санитарлық-гигиеналық жағдайлар, техникалық эстетика құралдары)
4. Еңбек ұйымы
5. Ынталандыру жүйесі.

- Командадағы климат көптеген факторлармен анықталады, олардың ішіндегі ең маңыздысы:
 1. Ұжымдардағы жұмыс жағдайы, оның ішінде кешенді ұйымдастырушылық, техникалық және санитарлық-гигиеналық элементтер және т.б.
 2. Моральдық - психологиялық фактор, яғни. департаменттерде, жалпы командада болатын топтық құбылыстар мен процестер кешені.[

- Психологиялық әдебиеттерде ұжымда моральдық-психологиялық климаттың компоненттері ажыратылады:
 - үйлесімділік
 - психофизикалық
 - темперамент типі
 - әр түрлі төзімділік, әр түрлі дағдылар мен дағдылар, сондай-ақ жұмысқа деген әртүрлі қатынастар
 - әлеуметтік-психологиялық үйлесімділік (тұлғаның қасиеттері, психомоторлық, эмоционалды-ерікті, қабылдау, зейін, ойлау айырмашылықтары)
 - кейіпкерлердің ерекшеліктері - мінез белгілері бірдей болмауы керек, бірақ міндетті түрде үйлесімді болуы керек, яғни. мінез ерекшеліктері, бір-бірін толықтыратын сияқты
 - үйлесімділік (командалық жұмыста мүмкін болатын максималды табысты көрсетеді бірлескен жұмыс пен жоғары өзара әрекеттесуге айтарлықтай қанағаттану аясында қызмет пен өзара әрекеттесуге арналған минималды энергия шығындары туралы
 - топтық үйлесімділік - топ өмірінің тұрақтылығы мен сабақтастығын қамтамасыз ететін топ ішіндегі тұлға аралық қатынастардың реттілігі, жүйелілігі және тұрақтылығы.

Қазақстан Республикасында зерттелетін проблеманың жай-күйі

№	Ғалымдар	Еңбектері	Концепциясы
1	К.Ж. Каракулов Б.М. Махмутов Ж.Е. Дәулетов	Психология Управления	Педагогикалық ұжымды басқару психологиясының әдіснамалық негіздері, басшының жеке басы мен стилі. Ынтымақтастық тетіктері, қақтығыс психологиясы, қақтығыстың жіктелуі.
2	А.Д. Умбитаелиев К.Б. Сатымбекова	Басқару Психологиясы	Тұлға-басқару объектісі, субъектісі, басшылық стилі, басқару қарым-қатынас, жанжал психологиясы. Жанжал: типологиясы, анатомиясы, ішкі тұлғалық жанжалдар. Тұлға аралық жанжал, персоналды басқару.
3	К.Ж. Каракулов	Основы управления школой	Жалпы білім беретін мектепті басқару негіздері: директорлар, оқу бөлімінің, тәрбие жұмысының меңгерушілері.

**ТАҚЫРЫБЫ: ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ БАСШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

**I БӨЛІМ: ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ КӨШБАСШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ МӘСЕЛЕСІН ҒЫЛЫМИ-ТЕОРИЯЛЫҚ ТАЛДАУ**

**§2 ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ БАСШЫНЫҢ ЖЕКЕ БАСЫНЫҢ
ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

ОРЫНДАҒАН: ҚАНАШ Н.Т.

5B050300 - ПСИХОЛОГИЯ 4(4)

ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІСІ: П.Ғ.К., ДОЦЕНТ АБИШЕВА Ж.А.

1. Физиологиялық қажеттіліктер;
2. Қауіпсіздік қажеттіліктері;
3. Әлеуметтік қажеттіліктер;
4. Өзімшілдік қажеттіліктері;
5. Өзін-өзі өзектендіру;

Шет елдердегі психологиялық зерттеулер

№	Ғалымдар	Еңбектері	Концепциясы
1	Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.	Менеджмент негіздері. (ағыл. тілінен аударма)	- Жауап белгісіздігінің Заңы; - Адам бейнесінің жеткіліксіздігі Заңы.; - Өзін-өзі бағалаудың жеткіліксіздігі Заңы. - Басқару ақпаратының мағынасын бөлу заңы.
2	Вудкок М., Френсис Д.	Ашық менеджер. Практика – жетекші үшін. (ағыл. тілінен аударма)	Принциптері: - Әмбебап дарындылық қағидалары; - Даму принципі; - Таусылмау принципі.
3	Маслоу А.	Өзіндік белсендендіру\\ Тұлға психологиясы. (Америка)	Өсу теориясы, "гуманистік психология". Біріншісі қажеттіліктерді жіктеуді ұсынды.
4	Морита А.	Жапонияда жасалған.	Менеджмент жұмысының қарқынды сипаты туралы зерттеулер.
5	Якокка Л.	Менеджер карьерасы. (ағыл. тілінен аударма)	Менеджерлік қызметтің арнайы хронометражы. (Ауызша сипат)

- Ұжым мүшелерінің сенімі мен жоғары талапшылдығы
- Демократиялық көшбасшылық стилі
- Өзара жауапкершілік қарым-қатынасы
- Билікті бағыныштыларға беру және топ үшін маңызды шешімдер қабылдау құқығын тану.
- Бастапқы ұжымның бірлігі және оның мүшелерінің психологиялық үйлесімділігі
- Топтың бірлескен қызметіне қосылудың жоғары дәрежесі, оның мақсаттары мен нормаларымен сәйкестендіру, ұжымға тиесілі екендігіне қанағаттану
- Жанжалдардың болмауы және кәсіпорындағы істердің жай-күйі туралы кеңінен хабардар болу
- Моральдық психологиялық климатты қалыптастыру басқарудың орталық аспектісін құрайды. Кез-келген проблемалар әлеуметтік және психологиялық салдарларды ескере отырып, осы топтағы нақты адамдарды, олардың психологиясын, яғни ұмтылыстарды, көзқарастарды, идеяларды және т. б. ескере отырып шешілуі керек.

Ұжымда салауатты, шығармашылық психологиялық жайлы жағдай жасау үшін менеджер топтың психологиялық бақылау критерийлерін білуі керек, олар:

1. Тікелей байланысты қабылдау, яғни көшбасшының шешімдері түсінікті, қызметкерлердің мүдделеріне қайшы келмейді
2. Шешімдер іске асырылуда
3. Басшыға кері байланыс туралы ақпарат келіп түседі
4. Гейзер П.С., Завъялова О.В. көрсеткендей, басшының шешімдерінің орындалуын бақылауды дұрыс қабылдау.

Зерттеушілер Г.С., Никифорова М. А., Дмитриева М. А.,
Светкова в. м. 10 негізгі мәселені анықтады:

1. Операциялық басқару жүйелері
2. Ұйымдастыру құрылымы
3. Сапасы
4. Қызметкерлерді басқаруға тарту
- 5 Бәсекелі өтемақы
- 6.Қызметкерлердің тұрақты құрамы
- 7.Кәсіби дайындық және біліктілікті арттыру.
- 8.Қаржылық есептілік жүйесі
- 9.Рәміздер, мәртебе және мүшелік
- 10.Қызметкерлер мен басшылық арасындағы қарым-қатынас

ТМД елдерінің психолог-ғалымдары

№	Ғалымдар	Еңбектері	Концепциясы
1	Витке Н.	Проблемы теории и практики управления	Ұйымдастырылған қызмет - бұл бір ұйымға біріктірілген адамдардың қызметі..
2	Жариков Е.С.	Уроки психолога для руководителя. (Москва)	Әлеуметтік-психологиялық қатынастар бірлескен қызметті қалыптастыратын қатынастар ретінде әрекет етеді.
3	Мартынов С.Д.	Профессионалы в управлении (Сан-Петербург)	Адамдардың қарым-қатынасы бірлескен қызметті қалыптастыратын қатынастар ретінде әрекет ететін жағдайларда.
4	Свенцыцкий А. Д.	Социальная психология управления (Сан-Петербург)	Өндірістік және басқарушылық ұжымдарды және ондағы адамдардың өзара қарым-қатынасын әлеуметтік-психологиялық талдау
5	Филипов А.В., Ильин Г.Л.	Проблема организованного труда в психологии управления. (Москва)	Ұйым мүшелерінің тиімді қызметінің психологиялық факторлары.
6	Щепель В.М.	Управленческая психология (Москва)	Басқарушылық қызметті функционалдық-құрылымдық талдау.
7	Некрасов Н.А.	Типы руководителей – стили управления(Новосибирск)	Басқару активтері субъектілерінің мінез-құлық активтерін ынталандыру мәселелері.
8	Кричевский Р. Л.	Если Вы-руководитель. Элементы психологии в повседневной работе.(Москва)	Өндірістік топтар мен ұжымдардың әлеуметтік-психологиялық мәселелері.
9	Зигерт В., Ланг Л.	Руководитель без конфликтов.(Москва)	Басшы қызметінің психологиясы; Басшы тұлғасының психологиясы.
10	Сантолайнен М. и др.	Управление по результатам.(Москва)	Қаржылық және құқықтық қатынастарда дербес ұйымдарға кіретін, қызметі корпоративтік пайдалы мақсаттарға бағытталған адамдар.

Басшысы "адамдар жан-дүниесіндегі жаңғырыққа" бағыт ұстану тиіс. Моральдық-психологиялық факторларды ескеру, ең алдымен, басшының бағыныштыларға үндеуін мүмкіндігінше жекеленген болу керек. Адамның даралығын мүмкіндігінше ескере отырып, оның өз міндеттерін, өз бастығының талаптарына, еңбек ұжымының қажеттіліктеріне сәйкес белсенді түрде орындап ұмтылуына қол жеткізуге тырысып, іс жүзінде моральдық-психологиялық климатты, мақсатты қалыптастыру, қатынастарды даралаудан басталу қажет.

**ТАҚЫРЫБЫ: ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ БАСШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

II БӨЛІМ: ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТТІК ЗЕРТТЕУЛЕР

**§1 АНЫҚТАУ ЭКСПЕРИМЕНТІ КЕЗЕҢІНДЕГІ ЗЕРТТЕЛЕТІН
ПРОБЛЕМАНЫҢ ЖАҒДАЙЫ**

ОРЫНДАҒАН: ҚАЙНАЗАРОВА А.Т.

5B050300 - ПСИХОЛОГИЯ 4(4)

ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІСІ: П.Ғ.К., ДОЦЕНТ АБИШЕВА Ж.А.

Жапониядағы персоналды бағалаудың ең кең тараған әдістері, мысалы:

1. Өмірбаянын зерттеу, мұнда талдаудың негізгі аспектілері: отбасылық қатынастар; Физикалық дамудағы білімнің табиғаты; Негізгі қажеттіліктер мен қызығушылықтар: Интеллект ерекшеліктері; қоғамшылдық;
2. Қызметкердің жеке басының дамуын бақылайтын жеке іс деректері, оның негізінде оның болашағы туралы қорытынды жасалады.
3. Менеджердің қабілеттері мен жеке қасиеттерін анықтау мақсатында сарапшылардың бағалауы немесе жоғарылату резерві. Арнайы сауалнама түрінде өткізіледі, оны жоғары басшылар, бағынушылар бағалайды және әрқайсысы өзі үшін толтырады (персоналды үш жақты бағалау).
4. Әдетте сұхбат, топтық пікірталас түрінде өтетін ауызша емтихандар. Олардың тақырыптары, әдетте, тақырып алатын басқару жабдықтарындағы сәйкес позицияға тән өндірістік мәселелер.

Жеке қасиеттердің жағдайы

№	1	2	*3	
			*4	*5
	Сапа	Сипаттама		
1	Абулия	Ерікті қасиеттердің болмауы	63	61
2	Автоиденти-фикация	Адамның басқа адаммен, топпен, модельмен эмоционалды және кез-келген басқа өзін-өзі сәйкестендіру процесі.	57	59
3	Автократиялық	Тұлғаның әлеуметтік-психологиялық сипаттамасы бір адамның абсолютті, бақыланбайтын егемендігінде көрінеді. Автократия биліктен көрінеді, адамдарға әсер етудің демократиялық емес әдістерін қолдану тенденциясы - бұйрықтар, нұсқаулар, жазалар және т.б.	52	55
4	Автономия	Берілген мүмкіндіктер шегінде билікті өз бетінше жүзеге асыру құқығы.	61	64
5	Авторитаризм (Автократиялық)	Өзгелерді мүмкіндігінше өз ықпалына бағындыруға ұмтылатын адамның әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктері	70	74
6	Автоагрессия	Өзіне деген агрессивті әрекет	51	53
7	Билік	Адамның ұжымда салмағы бар, идея көзі бола алатын, құрметтелетін және танылатын қабілеті.	45	46
8	Агрессивтілік	Шабуылға немесе зорлық-зомбылыққа бағытталған либидоның садистикалық фазасында пайда болған туа біткен қатынастардың бірі.	65	63
9	Барабарлық	Сәйкес, дұрыс, дәл, білім жүйесінде-объективті әлемнің байланыстары мен қатынастарының ойлау қабілетін дәл көрсету.	47	45
10	Жағдайлық белсенділік	Жағдай деңгейінен көтерілу, мақсат қою қабілеті, әсіресе, шығармашылық жұмыстарда, танымдық қызметте, нормативті қызметтен асып түскенде көрінеді.	40	42

Мінез-құлық жағдайы

№	1	2	*3	
			*4	*5
	Мінез-құлық	Сипаттама		
1	Аверсивті мінез-құлық	Зиянды тітіркендіргіштердің әсерінен өзін ұстау	40	41
2	Авторитарлық атмосфера	Автократиялық, авторитарлық әдістерді қолданатын адам басқаратын топта қалыптасқан әлеуметтік-психологиялық климат.	50	48
3	Әлеуметтік Агнозия	В.Рейх адамның өз өміріне қатынасы ретінде қарастырды, яғни, өмірдің жағымды жақтарын қабылдамайды, өз қызметін қанағат әкелетіндей етіп ұйымдастыра алмайды (бұл мінез-құлық психопатиялық тұлғаға тән)	16	15
4	Автоагрессия	Субъекттің өзіне бағытталған агрессивті мінез-құлық түрі, агрессивті іс-әрекеті.	15	17
5	Актуализатор	Тұлғаның табиғи қажеттіліктеріне байланысты оның мінез-құлқын қалыптастырады. Өзін толығырақ көрсету және өзіне-өзі сәйкес болуға тырысады, жақсылық пен жамандықты бағалаудың өзіндік жүйесін дамытады. Ол сындан, басқалардың бағасынан, басшылықтың пікірінен қорықпайды, ол үшін сауатты, салмақты болу маңызды.	43	45
6	Аналдық мінез	Екі түрі бар: а) <u>Анальд-итеру</u> : - сәйкес; - бей-берекет; - жомарт	18	16
		б) <u>Анальд-тежеу</u> : - қыңыр; - ұқыпты; - сараң	25	23
7	Андрогиния	<u>Дәстүрлі ерлер мен әйелдердің дәстүрлі психологиялық қасиеттерінің үйлесімі.</u>	15	14

**ТАҚЫРЫБЫ: ЕҢБЕК ҰЖЫМЫНДАҒЫ БАСШЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

II БӨЛІМ: ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТТІК ЗЕРТТЕУЛЕР

**§2 ЗЕРТТЕУ МӘСЕЛЕСІ БОЙЫНША ҚАЛЫПТАСТЫРУШЫ
ЭКСПЕРИМЕНТТІҢ НЕГІЗГІ КЕЗЕҢДЕРІ**

**ОРЫНДАҒАН: ЖҰМАНОВА А.
АБДУЛЛАЕВ Т.**

**5B050300 - ПСИХОЛОГИЯ 4(4)
ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІСІ: П.Ғ.К., ДОЦЕНТ АБИШЕВА Ж.А.**

Зертханалық эксперимент бізге басшылардың реакциясын байқауға мүмкіндік берді, яғни моторикалық, сөйлеу, вегетативті. Зертханалық эксперимент жүргізу барысында субъектілер (50 адам) келесі талаптарды қатаң қадағалады: 1. Біздің экспериментімізге сенімді, жағымды қарым-қатынас. 2. Теңдік қағидатын қатаң сақтау: субъектілердің бақылау және эксперименттік топтарының тәжірибесіндегі мотивтер, шарттар, құралдар, әдістер; 3. сыналушыларға нақты нұсқаулық жасау және сақтау. 4. Қатаң, объективті есепке алу: - жеке, субъективті фактілер; - эмоционалдық жағдай; - шаршау дәрежесі және т. б.

Сапалар даму динамикасы

№	1	2			3	
		I Этап	II Этап	III Этап	Қалыптастырушы эксперимент	
					Бақылау тобындағы жағдай	Экспериментті к топтағы жағдай
1	Абулия	53	41	35	61	35
2	Автоидентификация	50	46	40	54	40
3	Автократиялық	49	42	34	50	34
4	Автономия	60	54	46	59	46
5	Авторитаризм (Автократиялық)	66	58	49	68	49
6	Автоагрессия	46	41	37	50	37
7	Билік	50	56	61	49	61
8	Агрессивтілік	64	56	49	63	49
9	Барабарлық	56	62	73	50	73
10	Жағдайлық белсенділік	43	51	65	43	65

Мінез-құлық динамикасы

№	1	2			3	
		I Этап	II Этап	III Этап	Қалыптастырушы эксперимент	
					Бақылау тобындағы жағдай	Эксперименттік топтағы жағдай
1	Аверсивті мінез-құлық	42	37	30	39	30
2	Авторитарлық атмосфера	48	43	37	48	37
3	Әлеуметтік агнозия	15	11	7	17	7
4	Автоагрессия	17	13	9	16	9
5	Актуализатор	45	41	35	42	35
6	Аналдық мінез	16	13	11	17	11
		23	20	17	24	17
7	Андрогиния	14	11	6	15	6

Тән сипаттар

№1 схема



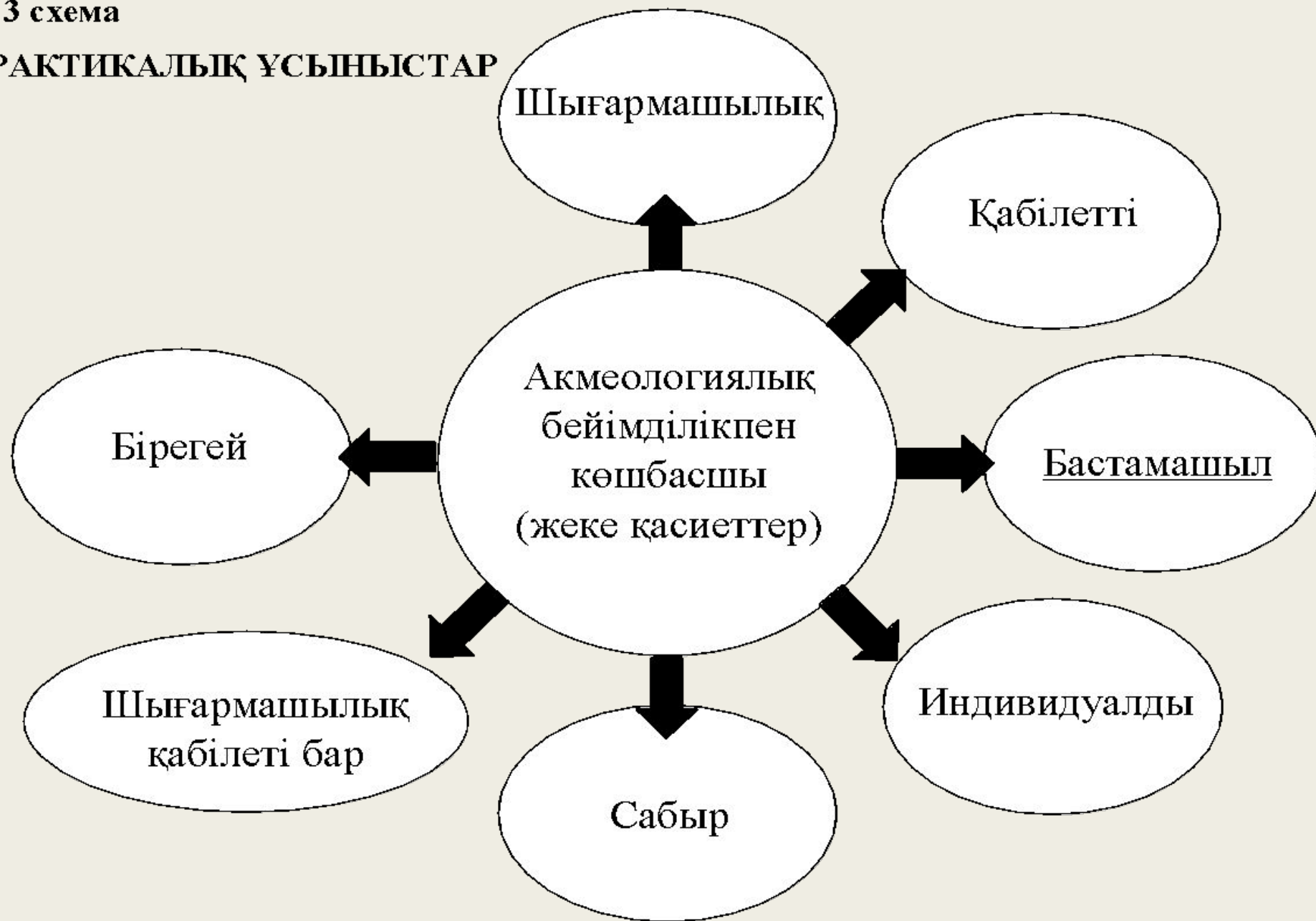
Типтік мінез-құлық әрекеттері

№2 схема



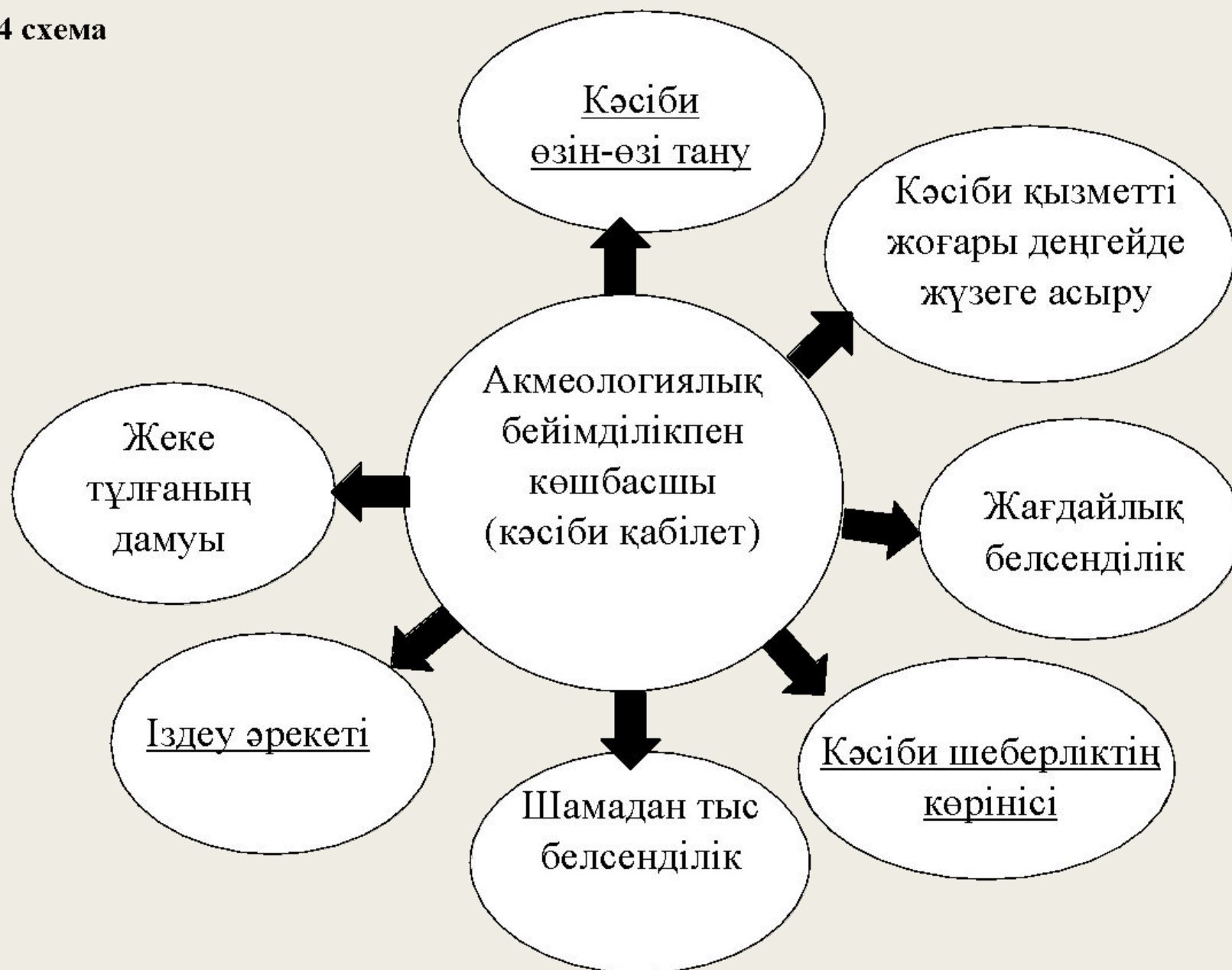
№ 3 схема

ПРАКТИКАЛЫҚ ҰСЫНЫСТАР



Акмеологиялық-кәсіби қабілеттер

№4 схема



ҚОРТЫНДЫ

1. Еңбек ұжымы басшыларының жеке, кәсіби қасиеттерін зерттеу, өзекті және шексіз тақырып, қазіргі қоғамда үлкен сұранысқа ие.
2. Қазіргі көшбасшының жеке психологиялық ерекшеліктеріне қойылатын негізгі талаптардың өзіндік ерекшелігі бар, ол ұйымның қызметіне, кәсіпорынның құрылымына, бағытына байланысты.
3. Алайда, іс жүзінде еңбек ұжымының жалпы моральдық-психологиялық климатын басқаруда әлеуметтік, психологиялық бағытта ортақ нәрсе бар.
4. Көшбасшының жеке психологиялық мүмкіндіктері ұжымды басқарудың ғылыми негізделген жүйесін құруға мүмкіндік береді.