

Практикалық тапсырма

7 апта

Басқарудағы шешім қабылдау процестеріне
психологиялық талдау

- Ұйым-көп қырлы ұғым. Басқару теориясында ұйым дегеніміз-олардың алдында тұрған мәселелерді шешу және ортақ мақсатқа жету үшін материалдық, экономикалық, құқықтық және басқа коммуникациялардың көмегімен бір-бірімен өзара әрекеттесетін адамдар тобы. Ұйымда адамдар бір-бірін толықтырады, қабілеттерін біріктіреді, бұл оларды өмір сүру үшін күресте күшейтеді.
- Ұйым ішінде қызметтің екі негізгі деңгейі бар:
 - тауарлар мен қызметтерге түсетін ресурстарды өңдеумен айналысатын материалдық қамтамасыз ететін шағын жүйе;
 - басқару ішкі жүйесі, оның міндеті ұйымның қызметін басқару және бақылау болып табылады.
- Басқару ішкі жүйесі ұйым қызметіне басшылық ету және бақылау қызметтің нәтижесі басқарушы шешімдер болып табылады



Стратегиялық шешімдер компанияның жалпы мақсаттары мен даму стратегиясын анықтайды

Тактикалық шешімдер стратегиялық шешімдерді іске асыру тактикасын айқындайды

Жедел шешімдер қойылған мақсаттарға қол жеткізуді қамтамасыз етеді

Стратегиялық басқару функцияларын жүзеге асыратын стратегиялық басқару құрылымы

Жедел басқару функцияларын іске асыратын жедел басқару контуры

Стратегиялық қызмет өзгертін жағдайларда ұйымның болашақ өміршеңдігін қамтамасыз ететін стратегиялық ұстанымды қамтамасыз етуге бағытталған

Жедел қызмет ұйымның мақсаттарына қол жеткізу үшін қолданыстағы стратегиялық позицияны қолданумен айналысады

● Басқару мәселелерін шешуде әр менеджердің мәселелерді шешудің мәні мен иерархиясына қатысты өзіндік субъективті бағалау жүйесі бар, сондықтан, ол бағалайды:

- 1) қандай басқарушылық міндеттерді бірінші ретте шешу керек;
- 2) ерекше жағдайларда қандай басқарушылық міндеттерді шешуге болмайды;
- 3) қандай басқару міндеттерін толығымен елемеуге болады.

Осыған сүйене отырып, басқару міндеттерінің маңыздылығының екі экстремалды аймағы бар:

- 1) өте маңызды басқару міндеттері;
- 2) екінші дәрежелі маңызды міндеттер



- Тактиканы таңдағанда, мақсатқа жету және түзету құралдары қарастырылады. Нақты басқару мәселелерін шешуде тактиканы таңдай отырып, көшбасшы дұрыс бағалау қажеттілігінен туындайды:

- 1) міндеттердің маңыздылығын;
- 2) оларды шешу уақыты;
- 3) перспективалық және ағымдағы міндеттердің арақатынасы;
- 4) міндеттердің күрделілік дәрежесі.

Белгілі бір тактиканы таңдау байланысты:

- басшының басқарушылық практикасының жеке тәжірибесінен;
- ең проблемалық жағдайдың мәнінен;
- басшының жеке ерекшеліктерінен.



Ұйымдастырылған іс-әрекеттер күрделілікке ие, басқарушылық шешімдерді адамдар қабылдайды және оларға әсер етеді, сондықтан шешім қабылдау кезінде бірқатар факторларды ескеру қажет. Оларды бөлу үшін басқару субъектісіне қатысты жағдай (сыртқы және ішкі факторлар), сондай-ақ субъектінің белсенділік векторлары (құрылымдық және белсендіруші) негіз болады.

Әрбір ұйым, әрбір субъект жағдайды басқарудың тиімділігіне әсер ететін өзінің сыртқы және ішкі факторларына ие. Осы объективті факторлардың қатарына кәсіпорынның мөлшері мен оның қызметкерлерінің саны кіруі керек. Оларға өндірістік қызметтің ерекшеліктері де кіреді. Өнеркәсіптік кәсіпорын, қор биржасы, ауылшаруашылық кооперативі, әмбебап дүкен немесе ғылыми-зерттеу институты еңбек сипатымен, жұмыс күшінің сапасымен және басқару тетіктерінің ерекшелігімен объективті түрде ерекшеленеді. Басқаруға өндірістік міндеттердің ерекшеліктері, оларды жүзеге асыру шарттары, қызмет әдістері мен құралдары әсер етеді.

Басқарудың құрылымдық факторлары ұтымды тәсілді, логиканы, объективтілікті және жүйелеуді қажет етеді. Белсендіруші факторлардың болуы шығармашылықтың үстемдігін, адамның мінез -құлқын білуді, жағдай мен проблеманы сезінуді болжайды. Көшбасшы факторлардың екі түрін басқару әдістерін кәсіби меңгерген кезде оң әрекет мүмкін болады. Жақсы нәтиже қысқа мерзімде ғана тиімді қызметпен қамтамасыз етіледі. Адамдарды басқару процесін белсендіретін факторлар, құрылымдық факторлар – техникалық дағдылар саласы. Басқару процесінің нақты факторларының салыстырмалы үлесі ұйымдастырушылық деңгей жоғарылаған сайын техникалық дағдылардың төмендеуіне байланысты өсуде.



Қолданыстағы тенденцияларға сәйкес менеджментті жетілдіру сонымен бірге көшбасшыны да, ол жұмыс істейтін ұйымды да дамытуды көздейді.

Басқаруды жетілдіру факторлары:

1. Басшының жеке басының ерекшеліктері.
2. Басшы атқаратын жұмыс, ол не істеуі керек (талаптар), не істемеуі керек (шектеулер) және не істей алады, не істей алмайды (мүмкіндіктер).
3. Әр көшбасшы жұмыс істейтін және сөзсіз топ мүшесі ретінде ресми және бейресми жұмыс қатынастарын орнататын жұмыс тобы. Көшбасшының қызметі белгілі бір дәрежеде осы жұмыс тобының тиімділігіне және оны анықтайтын талаптарға, шектеулер мен мүмкіндіктерге байланысты.
4. Басшы жұмыс істейтін ұйым, оның мақсаттары, саясаты, басқару құрылымы.
5. Жетекшіні (және ұйымды) қоршаған орта және онда болып жатқан құбылыстар.

Сыртқы факторлар

- Бәсекелестердің белсенді саясаты
- Кәсіпорынның тиімділігіне әсер ететін экономикалық, саяси дағдарыстар
- Еңбек нарығындағы жағдай: мамандардың артық болуы, жұмыссыздық, қызметкерлердің біліктілігінің жеткіліксіздігі

Ішкі факторлар

- Халықтың сапасын нашарлататын көші-қон процестері
- Мемлекеттің өнеркәсіптік саясатына әсер ететін саяси
- Ұжымдағы психологиялық жағдай
- Кәсіподақ қозғалысымен өткізілетін іс-шаралар (ереуілдер, митингілер және т. б.)
- Өндірістің сапалық деңгейі
- Ақпарат құралдарының қолдануы
- Ұжымның қызметін кеңейту