



Басшылық және ықпал ету

«Басшылық ұғымы»

- «Басшылық ұғымы» басқару ұғымына жақын және ұйымдастырушылық қатынастың басты түрін, атап айтсақ, қызмет бабындағы міндеттерді шешу үшін басшылықтың бағынушылармен ұйымдастырудың ерекше түрін бөлу үшін қолданылады. Осыған байланысты, әлеуметтік көзқарас басшылықты ұйым ішіндегі адамдар арасындағы ерекше үш жақты қатынасты талдауды көздейді.

- Біріншіден, басшылық – бұл түрлі статустар, административті құрылым деңгейлерінің арасындағы қатынас. Ол бір жұмысшының басқамен біржақты тәуелділігінің құқықтық негізін қамтиды

- Екіншіден, басшылық – бұл ортақ еңбек процесіндегі жеке жұмыс функцияларының қатынасы: бірі – тым 2 жалпы 2 болса, екіншісі – тым 2 жеке 2 . Онда (еңбек процесінде) бір жағынан ұйымдастыру функциялары, екінші жағынан атқару функциялары байланысады.

- Үшіншіден, басшылық – бұл сонымен бірге жеке адамдар арасындағы қарым-қатынастың ерекше түрі. Соңғы жағдайда оның әлеуметтік-психологиялық мазмұны – бірін-бірі мойындау, ықпал ету, стиль, мүдделер қарастырылады

Басшылық ету тәсілдері

- Басшы шешім қабылдап, оның орындалуын ұйымдастырып, қарауындағы адамдардың жұмысын бақылаған кезде, ол өзінің осы міндетіне лайық әрекет етеді.
- Лидерлік — бұл жеке адамдарға немесе бір топтағы адамдарға әсер ету қабілеті.
- Лидерлікті қолданудың үш тәсілі бар:
- жеке адамдардың қабілеті мен көзқарасы тұрғысынан қарағанда;

- тәртіптілік;
- жағдайлық.
- Жеке адамдардың қабілеті мен көзқарасынан қарағандағы тәсілдің ерекшелігі мынадай:
 - интеллект пен білім деңгейі;
 - әсерлі сыртқы келбет;
 - адалдық;
 - дұрыс бағыттағы ақыл;
 - экономикалық және әлеуметтік ғылым;
 - өзіне деген сенім.

- Тәртіптілік тәсіл — басқару стилін жіктеудің негізін немесе тәртіптік стилін қалайды. Бұл тәсілдің тиімділігі, басқарудың жеке қасиеттерін емес, оның бағынушыларға деген көзқарасын, қарым-қатынасын анықтайды.
- Жағдайлық тәсіл — бұл тәсілді қолдаушылардың пікірі бойынша лидерліктің басты стилі жағдайларға байланысты өзгеріп отырады

Басшылық стилі

- Басшылық процесінде басшының жеке ерекшеліктері қалыптасады, сондықтан, басшылықтың түрлі стильдері болады. Басшылық стилін – басшының жұмыс бабындағы мәселелерді шешуде қоластындағылармен қарым-қатынасының жеке ерекшеліктері ретінде анықтауға болады.

- . Ресми ұйымдастыру шеңбері, басшының оған бағынышты жұмысшыларға және қызмет міндеттеріне қатысты белгілі бір қызмет мінез-құлқын таңдауға мүмкіндік береді. Осы шеңбердегі саналы таңдау немесе кездейсоқ тербелістер болмай қоймайды және басшының индивидуальдылығын —оның мәдениетіне, мінезіне, тәрбиесіне, біліміне байланысты, яғни әлеуметтік категориялар, аймаққа, мамандыққа, ұжымға, басшыға тән психологиялық және әлеуметтік-мәдени факторлармен детерминацияланады.

- Басшылық стильдерін мынадай басты түрлерге бөледі: авторитарлық – басшы қол астындағыларының пікірімен санаспайды, өз қалауын күштеп енгізеді; демократиялық – жұмысшылар біріккен шешім қабылдауға жұмылдырылады әлсіз басшы басқарушылықтан өз еркімен босайды, оның ұжымдағы ықпалы шамалы. Басшылық стилі басқару мәдениетімен тығыз байланыста.

- Басшылық стилі еңбекті ынталандырумен айқындалады. Ынталандыру — жұмысшының еңбек мінез-құлқына жанама ықпалы, оның еңбекке жұмсаған күшіне компенсация ретіндегі жеке адамның қажеттіліктерін қанағаттандыру арқылы мотивациясы. Қанағаттануға бағытталу адамды белгілі бір мінез-құлыққа күшті ынталандырады, оған тікелей бұйрық беруден гөрі жақсырақ нәтиже береді.

Ықпал ету

- Басшылықтың бағынушыларға ықпал етуі, оларды ұйымның талаптарына сай және өз ойларына сай белгілі бір еңбек тәртібіне итермелеуді мақсат етеді.
- Ықпалдың екі түрі болуы мүмкін: тікелей (бұйрық, тапсырма) және жанама, мотивтендірілген (стимулдар арқылы).

- Бірінші жағдайда басшылық қоластындағыларының іс-әрекетіне бағытталған және сәйкес мінез-құлықтың қажеттілігі олардан ауытқуға қойылатын санкциямен бекітіледі. Осының нәтижесінде талаптарды орындамағаны үшін мүмкін санкциялардан жұмысшының шығындары оның орындауға шығындарынан артады

- Өзінің шектен тыс формасында ²басшылық-бағынушылық² қатынасы мәжбүрлеу түрінде болады, яғни, басшылық мақсаты атқарушының мүдделерімен сәйкес келмейді, оларға қарама-қайшы. Екінші тәсіл жұмысшының мотивтері мен қажеттіліктеріне ықпал ету.

. Еңбекке ояту жеке адамның еңбек үлесіне компенсация түрінде болатын қажеттіліктерді қанағаттандыру арқылы жүзеге асады. Тікелей ықпалда мұндай компенсация болып жағымсыз санкциялардың жоқтығы табылады. Мұндағы тиімділік индивидке сәйкесінше ықпал ету арқылы «өзін-өзі күшейту» есебінен жүзеге асады арқылы іске асады.