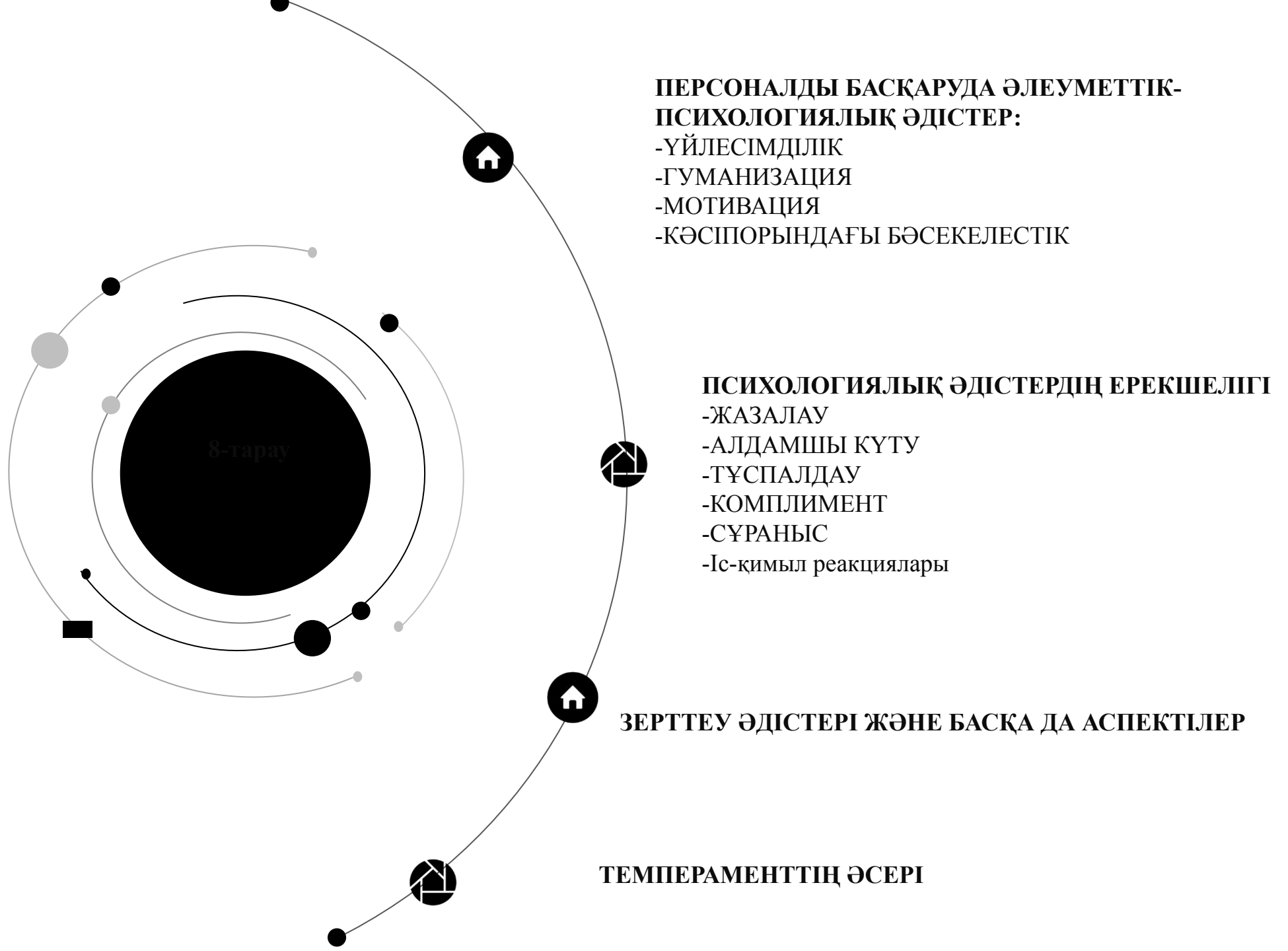
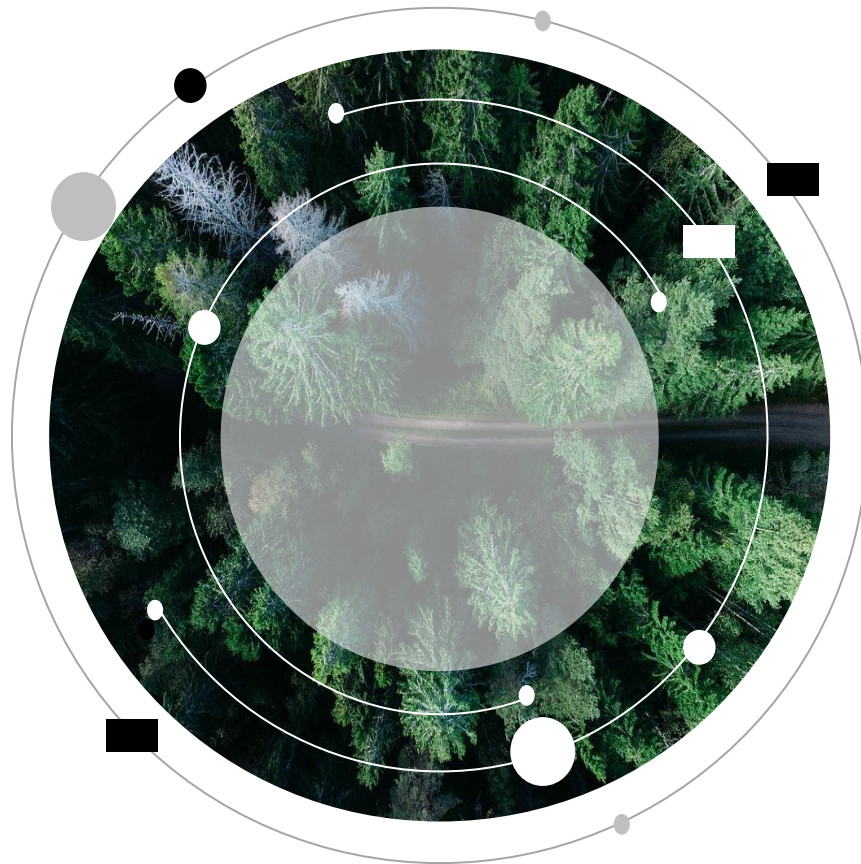




ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДА ӘЛЕУМЕТТІК- ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ӘДІС

АҒАБЕК АЙДАНА
АХМЕТЗАКИЕВА ЖАНСАЯ
ӘМІРӘЛІ АЙДАНА
БЕКЕН АРУЖАН
ЖАҚСЫБАЙ СЫМБАТ
ЖҮНІСБЕКОВА АРАЙ





ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДА ӘЛЕУМЕТТІК-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ӘДІСТЕР

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ӘДІСІ

```
graph TD; A[ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ӘДІСІ] --> B[ӘКІМШІЛІК]; A --> C[ЭКОНОМИКАЛЫҚ]; A --> D[ӘЛЕУМЕТТІК-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ]; D --> E[Әлеуметтік-психологиялық басқару әдістері жұмыс орнында қызметкерлердің қарым-қатынасына әлеуметтік және психологиялық механизмдерді қолдана отырып әсер етеді. Ерекшелігі- өз мақсаттары үшін жеке тұлғалардың немесе ұжымның формальді емес әсерлерін немесе қызығушылықтарын пайдалану. Бұл әдістер объектілерге жанама әсер етеді.];
```

ӘКІМШІЛІК

ЭКОНОМИКАЛЫҚ

ӘЛЕУМЕТТІК-
ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ

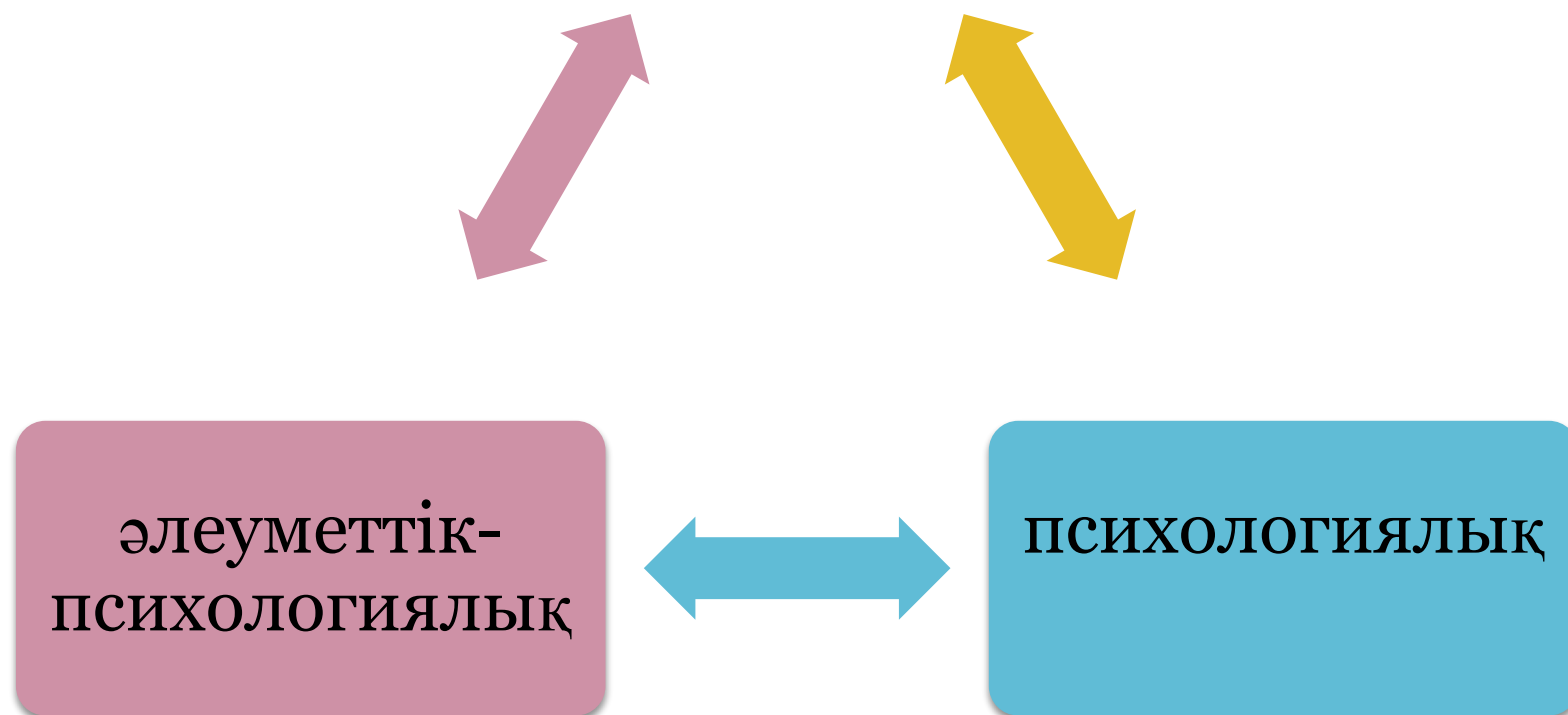
Әлеуметтік-психологиялық басқару әдістері жұмыс орнында қызметкерлердің қарым-қатынасына әлеуметтік және психологиялық механизмдерді қолдана отырып әсер етеді. Ерекшелігі- өз мақсаттары үшін жеке тұлғалардың немесе ұжымның формальді емес әсерлерін немесе қызығушылықтарын пайдалану. Бұл әдістер объектілерге жанама әсер етеді.

Үйлесімділік әдісі

Әлеуметтік-психологиялық басқару әдісінің бірінші категориясы болып табылады. Ол әр жұмыс топтарындағы қызметкерлердің мінсіз арақатынасына қол жеткізуге мүмкіндік береді. Әлеуметтанулық зерттеулерде, сауалдамалар мен тесттер белгілі бір ұжымда қандайда бір қайғылардың немесе антипатиялардың пайда болуын анықтауға көмектеседі.

Сондай-ақ, олардың көмегімен психологиялық үйлесімділікке негізделген қызметкердің қандайда бір орынға ие болатынын анықтауға болады. Бұл факторлар жеке бірлестіктерде және ұжымдағы психологиялық климатқа байланысты болады.

Үйлесімділік әдісі екі түрге бөлінеді

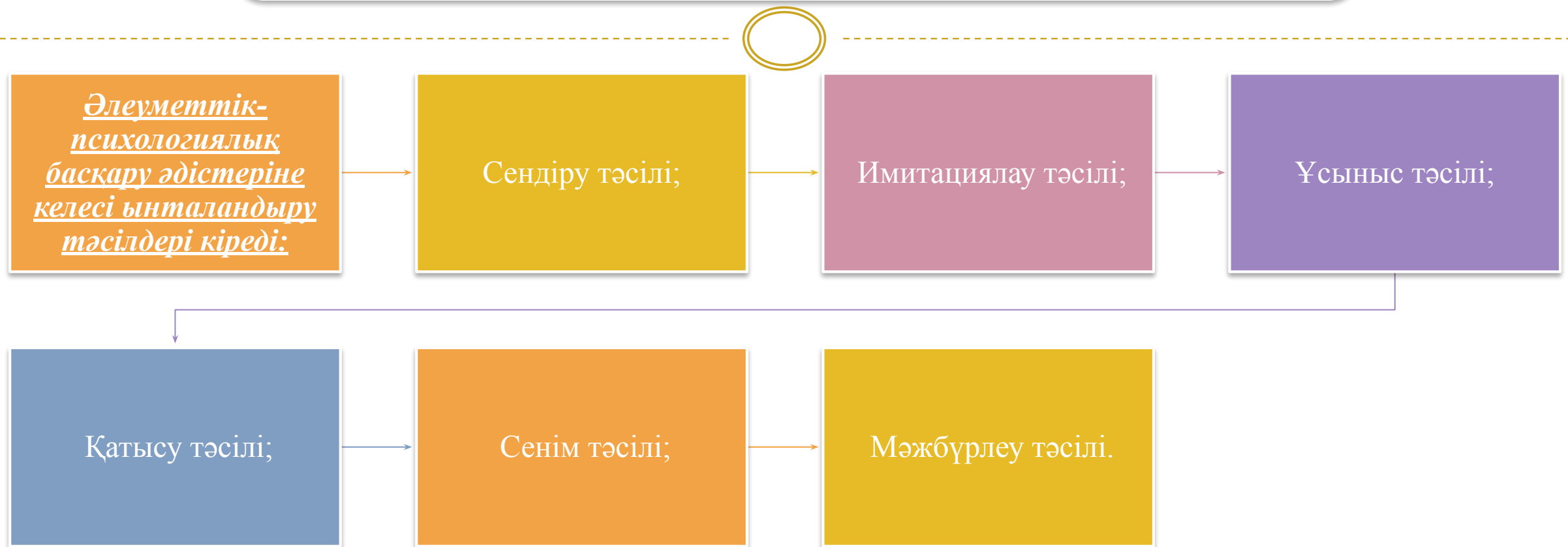


Гуманизация әдісі

Егер кәсіпорындағы жұмыс біртұтас болса және шығармашылық күш-жігерді қамтымаса, онда еңбекке гуманизациялауға бағытталған кейбір өзгерістер енгізу қажет болады. Түс немесе музыка әсерін пайдалану арқылы жұмыс тиімділігін арттыру және біртұтас емес процедураны біркелкі ете аласыз.

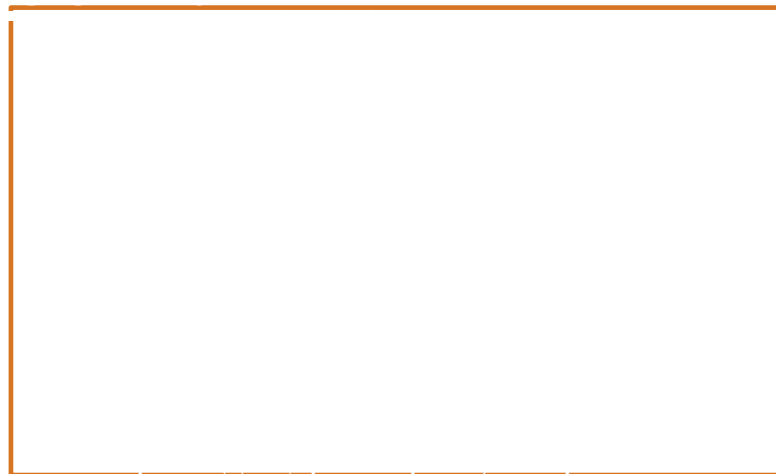
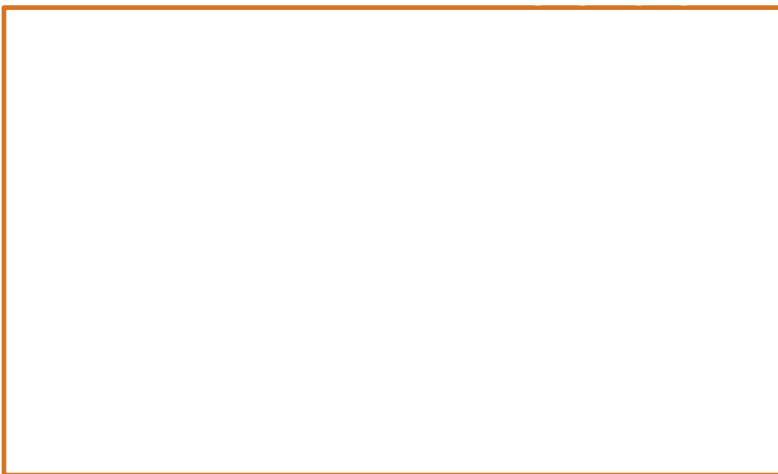
Мотивация (Ынталандыру)

Белсенділікті арттыру үшін ынталандыру әдісі қолданылуы керек. Оның арқасында қызметкердің жұмысы бір нәрсеге негізделеді. Ынталандыру тікелей объектінің, яғни қызметкерлердің жұмысына әсер етеді.





Кәсіпорындағы бәсекелестік

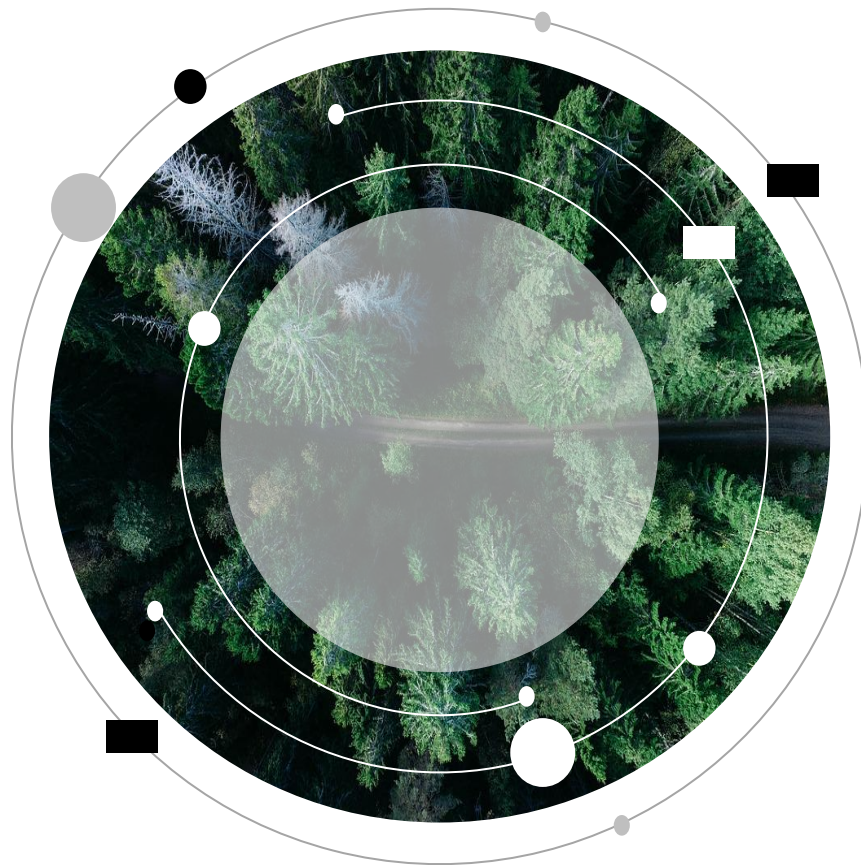




Әдетте мүдделері сәйкес келетін адамдар тобында кез келген жағдайда бәсекелестік күресі басталады. Ресми түрде мұндай бәсекелестік иерархиялық сатысымен күресті білдіреді. Қызметкердің жетістікке жету арқылы жоғары қарай өрлеуі жүзеге асырылады. Нәтижесінде қызметкерлер арасында достық қарым-қатынастар пайда болады немесе жанжалдар пайда болады. Дегенмен, компанияның тәжірибелі басшылығы осы үрдістерді дұрыс бағытта бағыттай алуы керек. Дұрыс бақылауда ұстай алуы керек. Бәсекелестік - бұл әрбір қызметкер өз ең жақсы қасиеттерін көрсете алатын нәтижесінің құралы.



Зерттеулерге сәйкес, көшбасшылық үшін күрес қызметкерлердің белгілі бір саны арасында ғана кездеседі. Кез-келген ұжымда бәсекелестік жағдайын қабылдамайтын және өз міндеттерін атқаратын адамдар бар. Қолда бар әлеуетті дұрыс пайдалану үшін көшбасшылық үшін бағытталған күресті дұрыс бағытта бағыттай алатын тәжірибелі психолог қажет.



ӘЛЕУМЕТТІК-ПСИХООГИЯЛЫҚ ӘДІСТЕРДІҢ ЕРЕКШЕЛІГІ



Психологиялық әдістердің ерекшелігі

Персоналды басқарудағы әлеуметтік-психологиялық әдіс нақты мақсаттарға жетуге байланысты өнімділікті арттыруға, нақты мақсаттардың қойылуын, белгіленген стандарттардың негіздемелерін жоспарлайды.

Жоспарлаудың нәтижелері:

- Қызметкерлер арасындағы үйлесімділікті ескере отырып, жеке топтарды құру;
- Әріптестер арасында қолайлы еңбек жағдайларын қалыптастыру;
- Қызметкерлердің мотивациясын анықтау;
- Жекеленген қызметкерлер немесе бөлімшелер арасында жанжал жағдайларын жою;
- Әрбір қызметкер мансаптық сатымен жылжыуға мүмкіндік беретін жеке модель құру;
- Қызметкердің кәсіби қабілетін дамыту.

Жазалау

- Егер қызметкер ұжымда белгіленген нормаларды жиі сақтамайтын болса, қателіктер жіберсе осы әдіс қолданылады. Жазалау еңбектік іс-әрекетте тиімді нәтиже береді. Алайда бұл әдісті жиі қолдануға болмайды. Себебі бұл үйреншікті болып кетсе, қызметкер бұны бейтарап қабылдап, қателіктер жасауды тоқтатпайды. Бұндай жағдайда басқандай әдістер қолдану керек немесе қызметкерді жұмыстан шығару қажет.

Алдамшы күту

- Әлеуметтік басқару әдістері де алдамшы күту сияқты әдіс қолданады. Бұл әдісті шиеленісті күту жағдайларында тиімді. Егер алдыңғы оқиғалар қызметкерлерде белгілі бір ойларды тудырса, алдамшы күту мүлдем жаңа идеяларды қабылдайды.

Тұспалдау

- Бұл әдісті көбінесе тәжірибелі бастықтар немесе психологтар жиі қолданады. Бұл әдіс қызметкерлерге жанама түрде әсер етеді, мысалы, әзіл-қалжың немесе ұқсастық. Осылайша, бұл түсінік қызметкерлердің санасына енбейді, эмоциялар деңгейінде әрекет етеді. Адамға зиян келтірмеу үшін бұл әдісті қызметкердің көңіл-күйін ескере отырып пайдалану керек.

Комплимент

Эмоционалды толықтырудың бірі болып табылады. Комплиментті табысты қызметкерді көтермелеп дұрыс айту керек, қорлау немесе ренжітуге болмайды. Шебер айтылған комплимент адамға белгілі бір қорытынды жасауға және болашақта жақсы жұмыс істеуге әсер етеді. Әдетте, комплимент айтуға лайықты іс – әрекеттер: компанияның қызметкеріне қатысты идеялар, жұмысының нәтижесіне айтылады.

Сұраныс

Персоналды басқарудың психологиялық әдістерін пайдаланатын тағы бір әсер ету тетігі - сұраныс. Бұл бағынышты және басқарушы арасындағы бейресми қарым-қатынас тәсілі, ол көптеген кәсіпорындарда кең таралған. Сұраныс қарапайым нұсқаулықты қамтуы мүмкін, бірақ істе бұл басшылықтың персоналға деген мейірімділікпен қарым – қатынасы жасауы ретінде пайдаланылады.

Іс-қимыл реакциялары

Реакцияның негізгі компоненттері:

көңіл-күй

мінез-құлық

сезім

Көңіл – күй

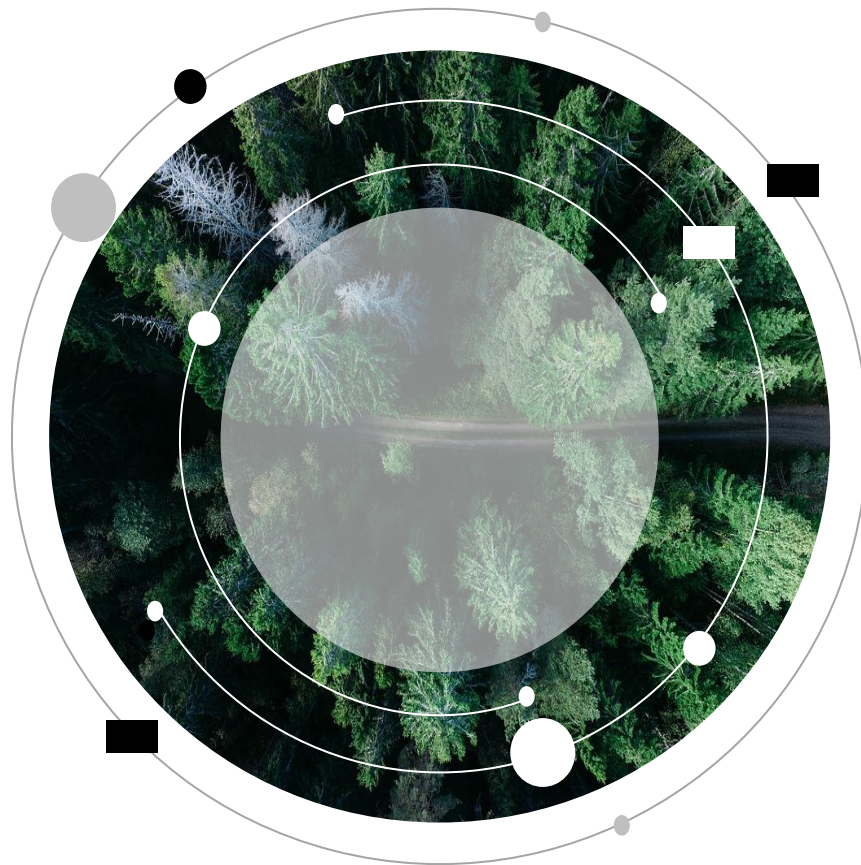
- Көңіл-күй әдетте қатты байқалмайды. Ол тек туа бітеді және нақты айқындыққа жете алмайды.

Сезім

- Сезім көңіл-күйге қарағанда айқын көрінеді. Сезім тұрақты түрде болады. Сезім арқылы пайда болған эмоция оң, теріс немесе амбиваленттік болады. Психологтың негізгі міндеті - персоналды басқаруда қызметкерлер тек оң эмоцияға ие болатын әдістеме әзірлеу.

Мінез-құлық

- 3. Алдыңғы екеуінен қарағанда мінез-құлық айқынырақ мінездемеге ие. Эмоциялар мен уайымдар нәтижесінде қызметкер кез-келген оқиғаны өз мінез-құлқымен жауап бере алады. Ол зорлық-зомбылық, моральдық, нәпсіқұмарлық сияқты заңға қайшы келетін іс-әрекеттерді тудыруы мүмкін.



Зерттеу әдістері және басқа
да аспектілер

Зерттеу әдістері және басқа да аспектілер

Кез келген қызметтің негізі адамның қажеттіліктері мен ресурстары болып табылады. Ресурстарды тарту үшін, қажеттіліктерді қанағаттандыру қажет, сондай-ақ осы мақсат үшін әлеуметтік басқару әдістерін пайдалану керек. Қазіргі уақытта қызметкерлер үшін қандай қажеттіліктер бар екенін анықтау үшін сіз социологиялық зерттеулер жүргізуге болады. Бұл персоналды басқару бойынша одан әрі іс-қимылдарды тиімді жоспарлауға мүмкіндік береді.

Зерттеудің әлеуметтік әдістері

Сауалнама

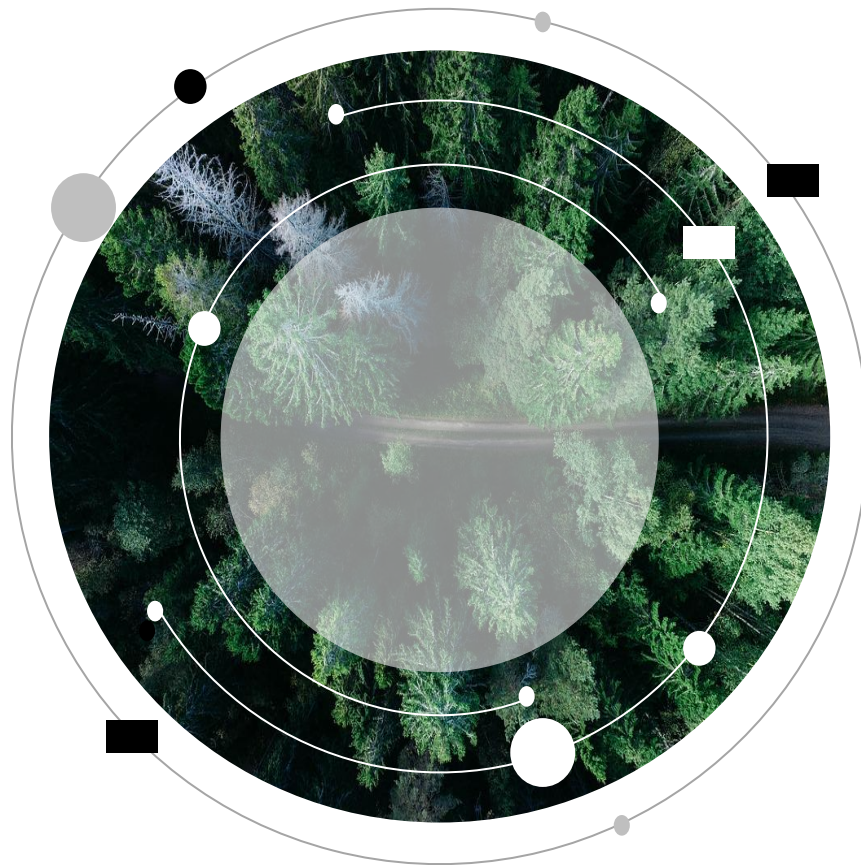
Ең қарапайым әдіс - сауалнама, жұмысшылар дан алады. Көбінесе жасырын түрде болады. Сауалнамаға қарап отырып қажеттілік кестесін жасайды.

Сұхбат

Сұхбатты жүргізетін маман жоғары білімді болуы керек, себебі дұрыс таңдалған және тұжырымдалған сұрақтар әр қызметкер туралы толық және сенімді ақпарат алуға мүмкіндік береді.

Бақылау

Оның көмегінің арқасында адамның бейресми жағдайда жиі көрінетін қасиеттерін білуге болады. Бұл әдіс психологтардан кәсібилікті талап етеді.



ТЕМПАМЕНТТИҢ
ӘСЕРІ



САНГВИНИК

Сангвиник басшы ретінде өз ісінің профессионалы, объективті және персоналды басқару қабілеті жоғары. Егер жұмысшы өз міндеттерін орындааса немесе ұйым тәртібін сақатамаса персоналдарына көз жұма қарамайды.

Бірақ сангвиник қандай да бір басқару стилін ұстанбайды, шешімді жағдайға байланысты қабылдайды. Ол авторитарлы стилдмен қатар демократиялық стильді де ұстанады.

МЕЛАНХОЛИК

Бұл темперамент басшы болуға мүлдем қолайсыз. Тәжірибеде бұндай басшылар сирек кездеседі. Егер кездесетін болса, онда меланхолик өзін-өзі қайта тәрбиелей алды дегенді білдіреді.

Меланхолик типіндегі адамға менеджер болу үшін өз эмоциаларын засыруды және өзіне сенімділік пен сабырлылықты көрсетуді үйренуі қажет



ФЛЕГМАТИК



Флегматик типіндегі басшы көбіне бақылауы төмен, әділетті басқару стилін қолданады. Ол өз жұмысшыларының жұмысына араласпауы үшін жұмысқа тек профессионалдарды қабылдауға ұмтылады. Флегматик- мүлдем қақтығысқа түспейтін, сабырлы, байсалды, асығыстықпен шешім қабылдамайтын тип.

Ол өте жақсы саясеткер. Тұлғалық ерекшелігінде басшылық қабілет болмаса да өзі қалаған жағдайда ол басшылықты да үйрене алады. Ол өзінің персоналдарына адамгершілікпен және құрметпен қарайды, және осының есебінен де ол өзінің персоналдарының арасында ерекше құрметке ие. Жаңашылдыққа көп бара бермейді.





ХОЛЕРИК

Холерик басшы өзінің еңбекке қабілеттілігімен, төзімділігімен, белсенділігімен ерекшеленеді. Бұл типтегі адамдар көбіне басқарудың авторитарлы стилін тандайды. Холериктер формальді немесе фопмальді емес лидерікке, сонымен қатар жауапкершілікке ұмтылады.

Холериктер- сабырлы, қатал және топтың ішіндегі қарама-қайшылыққа төзіммен қарай алмайды. Холерик темпераментіне ие басшы тез ашуланшақ және өз эмоцияларын қадағалай алмайды, сол себептен де өз ашуын өзге адамдардан алуы мүмкін.

Пайдаланган әдебиеттер тізімі



Методы и технологии социальной работы-И.В.Пантюк,
Минск 2014г.



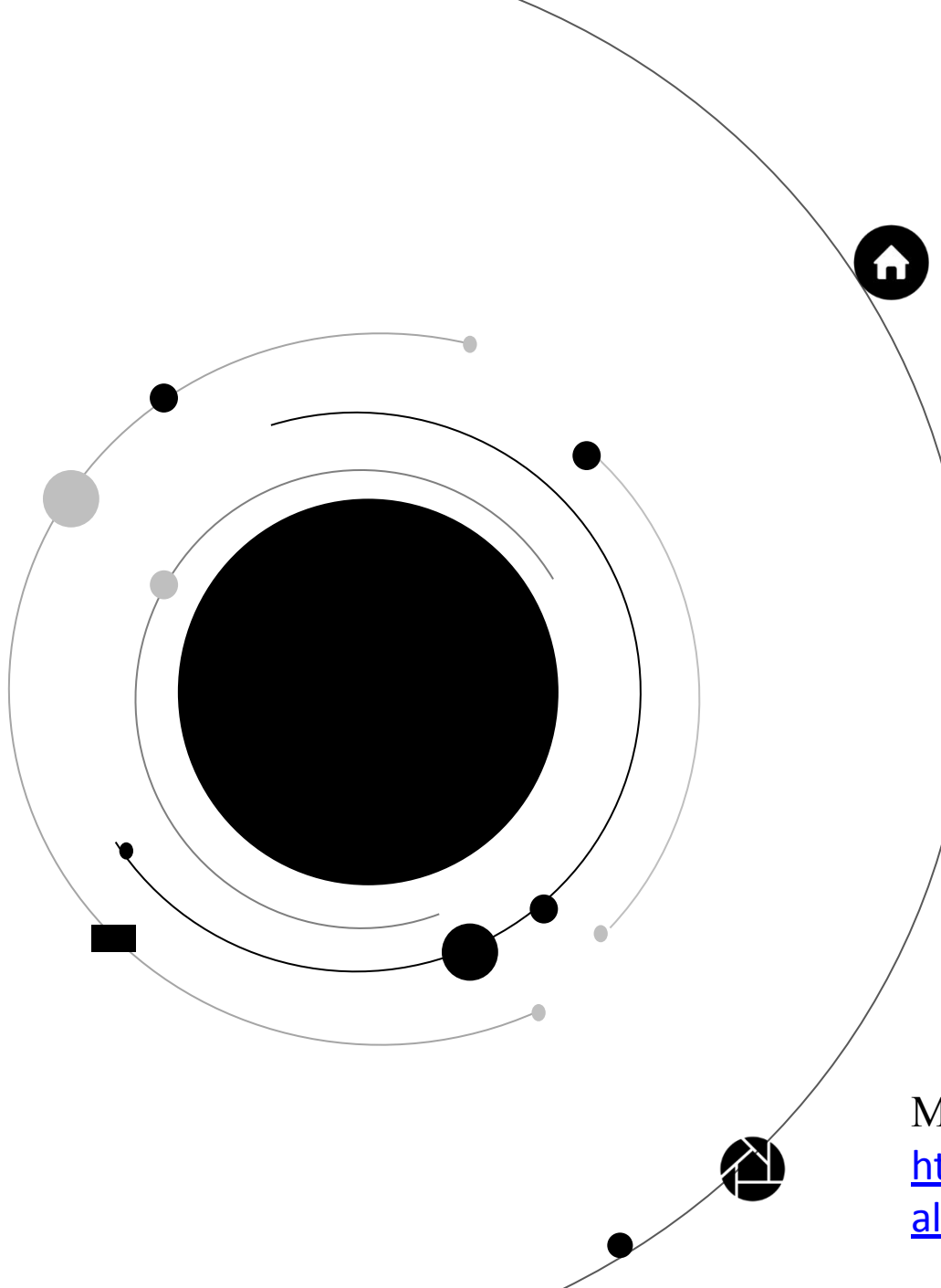
Понятие социальной экспертизы-
https://studopedia.ru/1_82368_tema--sotsialnaya-ekspertiza-ponyatie-zadachi-funktsii.html

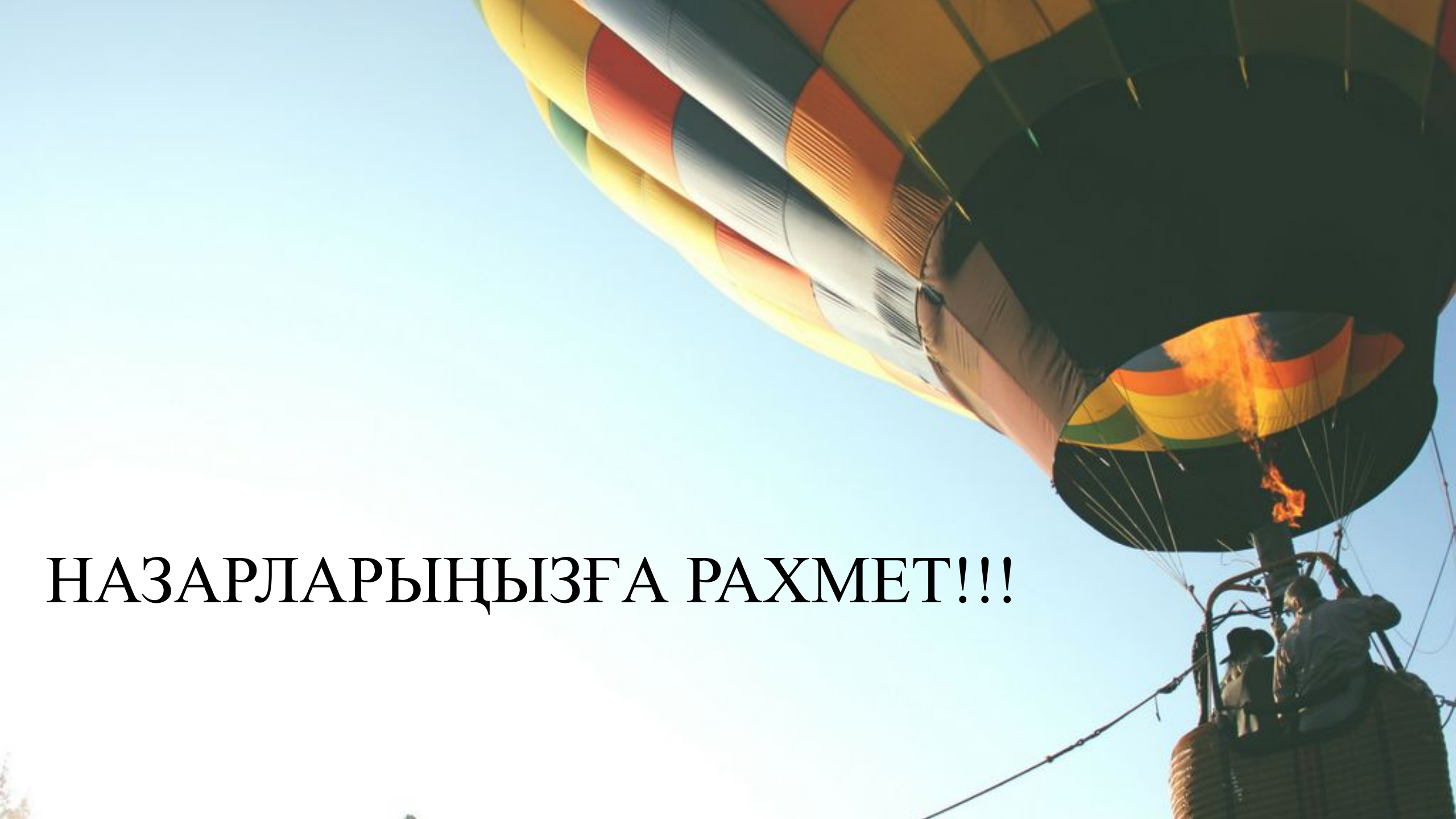


[Социально-психологические методы и способы
управления кадрами](https://tema--sotsialnaya-ekspertiza-ponyatie-zadachi-funktsii.html)
<https://tema--sotsialnaya-ekspertiza-ponyatie-zadachi-funktsii.html>



Методы управления
<http://paralife.narod.ru/socialnaya-zashhita/mediko-socialnaya-ekspertiza.htm>





НАЗАРЛАРЫҢЫЗГА РАХМЕТ!!!