УДК: 316.628+338.24 Қолжазба құқығында

**Лесов Данияр Дауренбекович**

**Ұйым әрекетін басқарудың психологиялық аспектілері**

6М050700 - Менеджмент

Қазақстан Республикасы

Қарағанды, 2012

Бүгінгі күнге қызметкерлер туралы сенімді ақпарат алудың ең тиімді әдістерінің бірі адам әрекеттерінің тәсілдері мен құралдары туралы және модельденетін ұжымдық әрекеті жағдайында адамдардың топта өзара әрекет етудің ерекшеліктері туралы ақпаратты жинау жосығы ретінде дәстүрлі әдістерімен (психодиагностика әдістері мен іскери баға әдістері) бірге сараптамалық баға кіретін кешенді баға болып табылады. Кешенді баға технологиясының осындай түсінігі кезінде адаммен басқа адамды қабылдау негізінде жататын механизмдерді зерттеу аса маңызға ие болды.

Күрделі полидетерминделген үдерісі ретінде қызметкерлерді жағдайлық басқарудың психологиялық негіздері әлеуметтік психология, басқару психологиясы, ұйымдастыру теориясы, менеджмент, оның жеке бас деңгейінде күрделі, көпфакторлық, ішкі дианмикасы және сыртқы мен ішкі жетерминанты бар құбылысы ретінде феноменологиялық сипатталуы тұрғысынан пәнаралық тәсілді іске асыру нәтижесінде әзірленуі мүмкін.

Қызметкерлер құрамын басқарудың жағдайдық тәсілін психологиялық дәйектеу тұжырымдамасы ұйымдағы қызметкерлер құрамының динамикасы, жағдайларының нақты психологиялық механизмдері мен мәнді психологиялық сипаттамаларын ашады.

Ұйымның қызметкерлер құрамын кешенді бағалаудың әлеуметтік­психологиялық аспектілерін зерттеу өзектілігі баға нәтижелерінің нақтылығы мен баламалылығын қамтамасыз ету қажеттілігімен анықталады. Соңғы жылдары қазіргі қоғамда түбегейлі экономикалық, саяси мен әлеуметтік өзгерістер болды, өмірдің барлық салаларында: жеке тұлғаның рөлі өсті, кәсіби сипаттамаларынан гөре психологиялық ерекшеліктерінің мәні артты, адамның қоғамдық өмірдегі орнын анықтай бастады. Еңбектің қарқындандырылуы, еңбек әрекетінің көптеген түрлері мәнінің өзгеруі, жаңа мандықтардың пайда болуы қызметкерлер құрамын бағалау мәнін арттырып, қызметкерлердің тұлғалық ерекшеліктерінің белгілі өлшемдерге сәйкес келуіне талаптарды көтерді. Бақылаушылар осындай өлшемдермен жұмыс істеп, сараптамалық бағасын өңдеу жосығы барысында адамдардың мінез­құлық белгілерін тіркеп, адамның әдеттегі еңбек жағдайларына жақын жағдайларында шынайы әрекеттерінің өзіне тән репрезентанты болатын ақпарат жинайды. Бірақ сараптамылқ баға беру үдерістерінің күрделігі мен көп қырлығы, сонымен қоса қол жеткізілетін нәтижелердің бір мағыналы еместігі оларды әлеуметтік­психологиялық тұрғыдан талдау қажеттілігін көрсетеді.

Бүгінгі күнге сараптамалық бағасы заңдылықтарын әлеуметтік­психологиялық құбылысы ретінде қарастырылмай отыр, ал өлшемдер жүйесін құру кезінде бір жағынан бағаланатындар әрекетінің жетістіктілігі мен екінші жағынан тұлға қасиеттері, әрекеттері мен ерекшеліктері жиыны арасындағы байланысқа қатысты бақылаушылардың түсінуін зерттеуге керекті назар аударылмайды. Сараптамалық бағалауды жүргізу кезінде адамдарымен бір­бірін қабылдау үдерісінің ерекшеліктерін зерттеу, сонымен қоса модельденетін ұжымдық әрекеті қатысушыларының жетістікті болу себептеріне қатысты бақылаушылардың түсінуі мәнін зерттеу тәжірибелік те (жалпы қызметкерлер құрамын кешенді бағалау нәтижелерінің және де сараптамалық баға нәтижелерінің сенімділігі үшін), теориялық та тұрғыда (жиналған тәжірибені ой елегінен қайта өткізу мен қызметкерлер құрамын бағала дамуының болашақтарын белгілеу үшін) аса өзекті болып отыр.

Бұл тақырыптың өзектілігі және оның жеткіліксіз зерттелуі диссертациялық зертте тақырыбын таңдаудың алдын ала анықтады.

Зерттеудің және қол жеткізілген нәтжелерінің ғылыми жаңалығы өзекті мәселені шешуде ­ қызметкерлер құрамы мен ұйымды жалпы басқарудың психологиялық аспектілерін ынталандыратын теориялық пен тәжірибелік ұсыныстарды әзірлеуде жатыр.

Ғылыми жаңалығы бар ең басты нәтижелерге келесі жатады: қызметкерлерді тиімді пайдалану мәселесіне дұрыс тәсіл таңдауға мүмкіндік беретін «басқарудың психологиялық әдістері» категориясын авторлық түсіндірмесі дәйектелді, ұйым әрекетіндегі басқарудың әлеуметтік­психологиялық әдістері мен стилі зерттелді, басқарудың психологиялық әдістерінің шетелдік тәжірибесіне, оның Қазақстан Республикасында қолданылуына баға берілді, ұйым мен қызметкерлер құрамы әрекетін басқарудың психологиялық аспектілерін одан әрі жетілдіруге бағытталған тәжірибелік ұсыныстар әзірленді, бұл адам қорларын ең тиімді пайдалануды қамтамасыз етеді.

Ғылыми жетекші

экономика ғылымының докторы,

проффесор Доскалиева Б.Б.

*э.ғ.д., профессор Б.Б. Доскалиеваның қолын растаймын:*



УДК: 316.628+338.24 На правах рукописи

**Лесов Данияр Дауренбекович**

**Психологические аспекты управления деятельностью организации**

6М050700 - Менеджмент

Республика Казахстан

Караганда, 2012

На сегодняшний день одним из наиболее эффективных способов получения достоверной информации о работниках является комплексная оценка, в которую наряду с традиционными методами (методы психодиагностики и методы деловой оценки) включена экспертная оценка, как процедура сбора информации о способах и средствах действий человека и особенностях взаимодействия людей в группе в ситуации моделируемой коллективной деятельности. При таком понимании комплексности оценочной технологии особую важность приобрело изучение механизмов, лежащих в основе восприятия человеком другого человека.

Психологические основы ситуационного управления персоналом как сложного полидетерминированного процесса могут быть разработаны в результате реализации междисциплинарного подхода к его исследованию с позиций социальной психологии, психология управления, теория организации, менеджмента, его феноменологического описания на личностном уровне, как явления сложного, многофакторного, имеющего внутреннюю динамику и систему внешних и внутренних детерминант.

Концепция психологического обоснования ситуационного подхода к управлению персоналом раскрывает конкретные психологические механизмы и содержательные психологические характеристики динамики, состояний персонала в организации.Актуальность изучения социально психологических аспектов комплексной оценки персонала организации определяется необходимостью обеспечения точности и адекватности результатов оценки. В последние годы в современном обществе произошли кардинальные экономические, политические и социальные перемены, во всех сферах общественной жизни: возросла роль отдельной личности, увеличилось значение психологических особенностей, которые, в большей степени, чем профессиональные характеристики, начали определять место человека в общественной жизни. Интенсификация труда, изменение содержания большинства видов трудовой деятельности, появление новых профессий увеличили значение оценки персонала и повысили требования к соответствию личностных особенностей работников определенным критериям. Оперируя такими критериями, наблюдатели в ходе отработки процедур экспертной оценки фиксируют поведенческие проявления людей и собирают информацию, являющуюся своеобразным репрезентантом реальных действий человека в ситуациях, близких к обычным трудовым. Однако сложность и многоплановость процессов экспертного оценивания, а также неоднозначность получаемых результатов ставят нас перед необходимостью подойти к их анализу с социально-психологической позиции.

На сегодняшний день в стороне остается рассмотрение закономерностей экспертной оценки как социально-психологического явления, а при формировании системы критериев не уделяется должного внимания изучению представлений наблюдателей относительно связей между успешностью деятельности оцениваемых, с одной стороны, и набором качеств личности, действий и особенностей поведения, с другой. Исследование особенностей процесса восприятия людьми друг друга в ходе проведения процедур экспертной оценки, а также изучение содержания представлений наблюдателей относительно причин успешности участников моделируемой коллективной деятельности стало особенно актуальным и в практическом (для повышения надежности результатов комплексной оценки персонала в целом, и результатов экспертной оценки в частности) и в теоретическом плане (для переосмысления накопленного опыта и обозначения перспектив развития оценки персонала).

Актуальность затронутой проблемы и недостаточная ее разработанность предопределили выбор данной темы диссертационного исследования.

Научная новизна исследования и полученных результатов заключается в решении актуальной проблемы – разработке теоретических и практических рекомендаций, стимулирующих совершенствование психологических аспектов управления персоналом и организации в целом.

К наиболее существенным результатам, содержащим научную новизну, относятся следующее: обоснована авторская интерпретация категории «психологические методы управления», которая позволяет выбрать правильный подход к вопросу эффективного использования работников; исследованы социально-психологические методы и стиль управления в деятельности предприятия; дана оценка зарубежного опыта психологических методов управления и применение его в Республике Казахстан; разработаны практические рекомендации, направленные на дальнейшее совершенствование психологических аспектов управления деятельностью организации и персонала, что обеспечит наиболее эффективное использование человеческих ресурсов.

Научный руководитель,

доктор экономических наук,

профессор Доскалиева Б.Б.

*Подпись д.э.н., профессора Доскалиевой Б.Б. заверяю:*



УДК: 316.628+338.24 On the right of manuscript

**Lessov Daniyar Daurenberkovich**

**Psychological aspects of management of organization acitivity**

6М050700 - Management

Republic of Kazakhstan

Karaganda, 2012

Today one of the most effective ways of receiving reliable information about workers is the complex assessment in which along with traditional methods (methods of psychodiagnostics and methods of business assessment) the expert assessment, as procedure of collection of information about ways and means of actions of the person and features of interaction of people in group is included in situations of modelled collective activity. At such understanding of integrated approach of estimated technology special importance was gained by studying of the mechanisms underlying perception by the person of other person.

Psychological bases of situational human resource management as difficult polydetermined process can be developed as a result of realization of an interdisciplinary approach to its research from positions of social psychology, management psychology, the theory of organization, management, its phenomenological description at personal level, as the difficult phenomenon, with multiple factors, having internal dynamics and system of external and internal determinants.

The concept of psychological justification of a situational approach to human resource management opens certain psychological mechanisms and substantial psychological characteristics of dynamics, personnel conditions in the organization. The timeliness of studying of social-psychological aspects of complex performance assessment of the organization is defined by need of ensuring accuracy and adequacy of results of an assessment. During recent years in modern society there have been cardinal economic, political and social changes, in all spheres of public life: the role of the individual increased, also increased the value of psychological features, which more than professional characteristics started to define a place of the person in public life. Work intensification, change of the content of the majority of types of labor activity, emergence of new professions increased value of personnel assessment and raised requirements to compliance of personal features of workers to certain criteria. Operating with such criteria, observers during working off of procedures of an expert assessment fix behavioural manifestations of people and collect information being a peculiar presenter of real actions of the person in situations, close to the regular labor. However complexity and diversity of processes of expert assessment, and also ambiguity of received results put us in need to approach to their analysis from social and psychological position.

Today aside is a consideration of regularities of an expert assessment as social and psychological phenomenon, and during formation of system of criteria studying of representations of observers concerning communications between success of activity of the assessed, on one hand, and a set of qualities of the personality, actions and features of behavior, on the other, is not considered. Research of features of process of perception by people of each other during carrying out procedures of an expert assessment, as well as studying of the content of representations of observers concerning the reasons of success of participants of modelled collective activity became especially actual both in practical (for increase of reliability of results of complex performance appraisal as a whole, and results of an expert assessment in particular) and in theoretical plan (for reconsideration of the saved-up experience and designation of prospects of development of personnel assessment).

**The timeliness of the mentioned problem and its insufficient readiness predetermined a choice of this subject of thesis research.**

Scientific novelty of research and the received results consists in the solution of an actual problem – development of the theoretical and practical recommendations stimulating improvement of psychological aspects of human resource management and the organization as a whole.

Among the most essential results containing scientific novelty there are the following: author's interpretation of category «psychological methods of management» which allows to choose the correct approach to a question of effective use of workers is justified, social and psychological methods and management style in enterprise activity are investigated, the assessment of foreign experience of psychological methods of management and its application in the Republic of Kazakhstan is given, the practical recommendations directed to the further improvement of psychological aspects of management of activity of the organization and the personnel that will provide the most effective use of human resources are developed.

The scientific adviser,
Doctor of Economic Sciences,
Prof. B.B. Doskalieva

*Signature PhD, Professor BB Doskaliev assure:*

