**АДАМДАРДЫ БИЛІК ЕТУ ӨНЕРЛЕРІ**

Басқару психологиясы әлеуметтік психологияның қазіргі кездегі негізгі тарауларының бірі,ол әртүрлі әлеуметтік құрылымдардағы адамдардың бір-бірімен қарым-қатынас мәселесін зерттейді.Басқару мәселесін құрумен ғылымның әртүрлі салалары айналысады: информатика, юристпруденция, философия, психология, педагогика, эргономика, социология т.б. Жалпы басқару теориясы кибернетика мен теория жүесінде құрастырылады. Адам іс-әрекетінің практикасында басқару ғылыми зерттеу пәні болмас бұрын өте көп уақыт ілгері пайда болған.
 Ертедегі Египетте біздің эрамызға дейін мың жыл бұрын басқару үрдістерін орталықтандыру, бақылау, ұйымдастыру, жоспарлау қажеттігі мойындалған. Онсыз әлемге әйгілі Египет пирамидалары, ертедегі ацтекс қалалары секілді архитектуралық құрылыстар салынып күрделі діни орталықтар мысалы рим-католик шіркеуі белсенді қызмет атқармас еді.
 Басқару теориясы жеке ғылыми пән ретінде ХХ ғасыр басында беки бастады. Басқару үрдісі белгілі бір нәтижеге жету жолындағы адамдардың жалпы іс-әрекеті атқарылатын жерде жүргізіледі. Басқару дегеніміз- топқа, қоғамға немесе оның жеке бөліктеріне тәртіптендіру үшін немесе сапалық спецификасын дамыту үшін әсер ететін шаралар комплексі түрінде анықтама. б) басқару барлық динамикалық жүйелерде жалпы заңдылықтар бойынша жүргізіледі де информацияны алуға өңдеуге және беруге негізделген. (әлеуметтік, психологиялық, биологиялық, техникалық экономикалық, административтік). Әлеуметтік жүйеде басқарудың негізгі белгісі болып субъектінің (басқарушы) мәліметті бағалап анализдеу негізінде күрделі жүйелердегі тура және кері байланысты іске асыруы есептеледі.
 Басқарудың әлеуметтік психологиялық теориясының объектісі болып адамдардың құқықтық экономикалық, саясаттық өндірістік міндеттерді іске асыруда құрылымдарда, топтарда, ұжымдардағы қарым-қатынас формасы есептеледі.

Басқару туралы ілім іштейгі қарама-қайшылықтармен қоса дамиды. Ондай дамуға әсер етуші факторлар өндірістің қарқынды дамуымен, өнімді одан түсетін өсімді арттырумен тікелей байланысты. Бұл себептерді білу басқару ілімінің даму тарихын дұрыс көре білуге әкеледі. Басқару теориясы тек кейінгі кезеңде ғана жемісті дамыды.
Басқару ғылымының негізгі мектептері. Басқару теориясында 4 негізгі жолы бар.
 1. Басқарудың негізгі мектептер көзқарасы тұрғысынан.

2. Процестік (үрдістік)

3. Жүйелік

4. Ситуациялық

Осылардың алғашқысы (административтік, ғылыми басқару мектебі) Адамдар арасындағы қатынас, басқарудың сандық әдістері, мінезқұлықытық пәндердің ғылыми административтік басқару мектебі. Қалған үш жолы да тарихи жағынан қызықты, бірақ оны көбіне қазіргі кезеңдегі басқару ғылымының сипаттамасы ретінде қолданады.
1885-1920 ж. басқарудың ғылыми мектебі негізін салушылар Ф.Тэйлор, Ф.Гилбрет, Л.Гилбрет, Г. Эмерсон, Генири, Кант. Олардың пікірінше басқару - бұл ерекше мамандық ал ол туралы ілім өзбетінше пән. Негізгі ерекшеліктері: ғылыми басқару мектебін ұстанушылар логикалық талдау мен бақылауды қолдана отырып, жұмысты тиімді орындау үшін жекелеген операцияларды ғылыми жетілдіруді ұсынады.

Басқару біруақытта өнер мен жаңа ғылым болып саналады. Ғылым ретінде, басқару өз кезегінде білімдердің жинақталған жиынтығы мен олардың әдістерінің болуын талап етеді. Басқару психологиясы адамдардың басқа адамдарға әсер ету табиғатын, топ және жалпы қоғамды түсіну мен олардың механизмдерінің әсер етуі мен оларды жетілдіру құралдарын қамтамасыз етеді.[1]

 Басқару психологиясының тек өзіне тән зерттеу пәні бар, ол- басқарушылық процесті ұйымдастыру заңдылықтарын және осы процесс кезіндегі адамдар арасындағы пайда болған қатынастарды зерттеп, басқару процесінің әдістемелік негізін анықтайды. Сонымен қатар зерттеу обьектісінің спецификасына сәйкес басқару обьектісіне белсенді әсер ету әдісі мен жүйесін құрастырады, және зерттелініп отырған болжауларды анықтайды.

 Басқару психологиясының ғылым ретіндегі негізгі міндеті- психологиялық құбылыстарды анықтап, оларды жүйеге келтіру, заңдылықтарын ашып,олардың арасындағы байланыс себептерін тәжірибелік қорытындылар мен ұсыныстарды жасауды анықтау. Сонымен қатар, психология ғылым ретінде, басқару жүйесінің жұмыс сапасын тиімді етіп көтеру мақсатында басқарушылық іс-әрекеттің ерекшеліктері мен психологиялық шарттарын талдайды.

 Басқару процесі мынадай жетекшілік іс-әрекеттің нәтижесінде іске асады, бұлардың негізгі бағыттарына: жүйелік басқарушылық ұйымның өзгеруі мен жағдайларды болжаулары және диагностикалау, басқарушылардың іс-әрекет бағдарламасын қалыптастыру, жетекшінің өз іс-әрекетін оңтайлы ету.

Басқару психологиясы жетекшінің тұлғалық ерекшеліктерін: оның басқарушылық қажеттіліктері мен қабілеттерін, басқарушылық ойлары мен миссиялырның енуін, индивидуалды басқарушылық концепциясын, сонымен қатар, оның өз ішінде қабылдаған басқару ережелері мен принциптерін зерттейді.

Бір ғана басқару көп жағдайда тек дедуктивті және эксперименталды тану әдісіне сүйене алмайды, себебі, зерттелініп отырған құбылысты көпшілік факторлардың әсерінен шектеуге болмайды. Басқару тағыда бір ерекше – интуиция құралын алады. Әрине, интуиция зерттелініп отырған құбылыстың эмперикалық және теориялық білімінің негізінде жатыр, бірақ та интуиция механизімдері бейсаналы түрде ойша процестердің аяқастылық жағдайларын дұрыс шешімге келуін және оның нақты әдістермен байланысын куәләндырады. Жақсы жетекші яғни дұрыс шешім қабылдау кезінде немесе дұрыс жүріс-тұрысты анықтауда рационалды шешім қабылдау қиын жағдайда дұрыс жауап беретіндей басқарушылық сезімді иеленеді. Барлығын басқарып отырған адам, әр уақытта өзгеріп отырған әлеуметтік ортаның және әртүрлі адамдармен тығыз контактіде бола отырып, нақты жағдайларды есепке алып міндетті түрде шешім қабылдар алдында, өзінің тәжірибесі мен интуициясына сүйену керек.

Г. Кунц және С. О. Доннел сияқты зерттеушілердің пікірінше, басқару бұл ең алдымен өнер болып табылады. Олардың тұжырымдарына сәйкес: «барлық шынайы ситуацияда бұл ғылымды қолдану мәні болатын, басқару процесі өнер болып табылады». Дегенмен, бұл өнер мынадай ғылымға сүйенеді, яғни: «Басқару бойынша іс-әрекет өнер болғанымен де, оларды иегертін адамдар, бұл өнер ғылымының негізінде жатқандарды түсініп және қолданса ғана, жақсы нәтижеге жетеді». Егер барлық қоғамдағы топтық серіктестік тиімді әрі маңызды нәтижені көрсетсе, онда басқару- барлық өнерден де маңызды екендігін батыл айтуға болады.

 Тәжірибелік тұрғыда барлық адамдар іс-әрекетінің сферасында ғылым мен өнер бірін бірі толықтырып тұрады. Басқаруда, жекелей адамдардың ұсыныстарының жауабы, топтық іс-әрекетте барлық нәтижелердің шешімдері варианттарынан ерекшеленсе, және саналы компромиссті таба білсе, ол басқарушы өнерінің көрінісі болып табылады. Бұл өнерді кімде-кім иегере алмайтындығына қарамастан, оның негізгі басқару өнерін білу, маңызды принциптері мен әдістерін қабылдай білуге ұмтылу - барлық деңгейдегі мамандар мен жетекшілердің міндеті .

Жетекші көндіру, сендіру, диалог, қарым-қатынас өнерінің мастері,ащы біркелкі емес ойлайтын және барлық білім сферасын жан-жақты білетін тұлға болу керек. Дегенмен, ол ең алдымен адамдармен жұмыс жасайтын болғандықтан, адами инженерияның барлық қыр-сырын біліп, кең ауқымды гуманитарлық және психологиялық білімді игеру керек.

 Кең мағынада «өнер» термині барлық жұмыстар ебімен, шеберлі, эстетикалық және технологиялық мағынада істелінген жағдайда, яғни барлық адамша іс-әрекет орнағанда қолданылады. Өнер импровицазияға деген қабілет ретінде көрінеді, яғни жеке білімдер элементтері мен жаңа интуицияларды жоғары ақыл-оймен біріктіретін, бұрынғы белгісіз комбинациялар. Біруақытта, ол шығармашылық қиялды дамытып, тұлғаның өзіндік санасы мен өнегелі өзіндік анықтауларына себеп болып, эстетикалық дәмдері мен идеалдарын қалыптастырады. Егерде өнер бізді қоршап отырған әлемді моделдеп және зерттеуге бағытталған іс-әрекет болса, онда өнерді басқару мынадай принциптерге жауап беру керек, яғни жетекші шынай пайда болған жағдайларды күнделікті зерттеп, басқарушылық шешімде қолданылатын варианттарды шығармашылық түрде моделдеу керек.

 Сондықтанда, тиімді басқару үшін, оның теориялық негізін біліп, практикалық тәжірибе болып, шығармашылық тұрғыда теория мен практиканы қолдана білу керек, яғни басқару ғылымы мен өнерін игеру керек.

XX ғасырдың басына дейін басқару ғылыми зерттеу аймағында жекелей болып саналмады.1911 жылы Ф.У.Тейлордың «Ғылыми менеджмент принциптері» атты кітабының шығуымен байланысты еді, бұнда негізгі басқарушылық еңбектің принциптері көрсетілген, сол себепті ең алғаш бұл жайында әңгімелер айтыла бастады. XXғасырдың 20-жылдарында атақты металлургия компаниясын басқарушы, француз инженері А.Файоль менеджмент принциптері жүйесінің нәтижесін айтып кеткен болатын. А.Фейолдың арқасында басқаруды іс-әрекеттің ерекше спецификасы деп есептеді.

 Осы уақытқа дейін психологияның ғылымы ретінде, оның теориялық пен қосалқы бағыттары ретінде қалыптасып үлгерді. Басқарудың психологияға бірігуі нәтижесінде – «басқару психологиясы» деп аталатын қосалқы пәнаралық ғылым пайда болды.

Басқару психологиясын көбінесе менеджментпен шатастырады. Егер де менеджмент бізге не істеу керектігін үйретсе, ал басқару психологиясы оны біз не үшін істеуіміз керектігін, немесе қалай жұмыс жасау керектігін түсіндіреді.

Сәйкесінше, **басқару психологиясының пәні** болып менеджер іс –әрекетінің психологиялық негізі, яғни: еңбек іс-әрекетінің психофизиологиялық ерекшеліктері, ақпаратты өңдеудің психологиялық ерекшеліктер, адамның адамды қабылдауының механизмдері мен басқа адамдардың бір –біріне әсер ету механизмдерін, еңбек коллективінің қалыптасуының психологиялық ерекшеліктері мен олардың арасындағы тұлғааралық қатынастарды, басқарушылық шешімдерді қабылдаудың психологиялық ерекшеліктері мен жалпы басқарушылық іс-әрекеттің психологиялық факторлары жатады.

Басқару психологиясы ғылым мен практика ретінде жетекшілердің психологиялық басқарушылық мәдениетінің дамуы мен қалыптасуын, жұмысшы тұлғасының басқаруды қолдану кезіндегі теориялық және практикалық білімдерінің негізіне керекті жағдайларды, еңбек коллективінің заңдылықтарының қызметі мен тұлғааралық қатынастарды қалыптастырады.

Басқарушы басқарушылық процестің табиғатын түсіну керек, басқарудың тиімділін жоғарлату құралдарын білу керек, персоналды басқарудағы керекті бұқаралық ақпарат құралдары мен қатынас құралдарын білу керек, еңбек коллективінің психологиялық қалыптасу ерекшеліктерін , адамдармен жұмыс жасаған кезде әр түрлі жағдайлар мен шарттарда болатын басқарушылық шешімді қабылдау үшін білу қажет. Еңбек ұжымын қалыптастырудың психологиялық факторларына топтағы психофизиологиялық сәйкестік, тұлғааралық әсер ету феномені, еңбек мотивациясы, көрсетілетін шарттар, әлеуметтік – психологиялық климат және басқа да психологиялық құбылыстар жатады. Ал басқарушылық шешімді қабылдаудағы психологиялық факторларға шешім қабылдау процесі мен іс-әрекет нәтижесінің құру мақсатындағылар жатады.

Басқару психологиясы тәжірибелік психологияның саласы ретінде менеджер мамандығы мен кәсіпқой басқарушылардың пайда болуымен біруақытта пайда болған. Басқа да психологияның салалары ретінде бұл салада, индустриалды дамушы қоғамның нақты әлеуметтік тапсырысына жауап ретінде туған.

Басқару психологиясы қоғам дамуының белгілі бір этапында пайда болған, яғни бұл жерде еңбектің максималды нәтижесін алу ғана емес, сонымен қатар, еңбек процесі кезіндегі адамдардың өзіндік білдіру ерекшеліктерін, құндылықтарының шыңдалуын , еңбек нәтижесіне жетуін есепке алу керек.

Осыған сәйкес, басқару психологиясының пәніне басқару жағдайы көзқарасымен адамдардың қарым-қатынас мәселесі мен өзара әрекеттері келесідей болып табылады:

1. Еңбек процесі кезіндегі тұлғаның өзіндік жетілуі мен өзіндік дамуы.
2. Психологиялық тиімділік көзқарасымен басқарушылық іс-әрекет пен оның ұйымдастырылуы.
3. Еңбек ұжымындағы топтық процесі пен олардың реттелуі.

Басқару процесі кезінде тұлға және оның өзіндік жетілуі мен өзіндік дамуы маңызды ролді ойнайды. Бұл жерде минимум екі жағдай маңызды болып табылады. Біріншіден**,** басқару психологиясы тұлғаның барлық мінезі, қыры мен сапасын яғни, басқарушылық іс-әрекетін табысты іске асыруға көмектеседі. Екіншіден**,** басқару процесі кезінде тұлғаны қарастырады.[2]

Кез келген коллектив – ол, ең әуелі, өз мақсаттарын қуушы, өз міндеттерін шешуші, өздерінің формальды және формальды емес статустарын сақсап қалушы немесе өзгертуші адамдар. Еңбек ұжымдары бір бірімен, өкінішке орай, өте қиын қатынастар жүйесімен байланысты. Барлық кез келген ағза сияқты ұжым, дамуында жақсы әрі жаман пероидтарды кешіреді. Кез келген сәтте ішкі не сыртқы кешендердің себептері мен жағдайларының әсерінен дағдарыс болуы мүмкін. Жетекші деңгейі мен кезеңдері оның өз ұжымын қалай басқара алатындығында ғана емес, сонымен қатар, дағдарыс жағдайында, қиын сәттерде ол қандай іс- әрекет жасайтындығында. Жетекші кез келген, тіпті басқара алмаймын-ау деген жағдайларды басқара алу керек. Ал ол үшін, конфликт пен дағдарыс жағдайында нақты жетекшілік дағдылар мен білімдер керек.

Басқару психологиясы ғылым ретінде әртүрлі психологиялық әдістерге сүйенеді, олардың негізгілері бақылау мен эксперимент болып табылады.

 Бақылау өз сипаты мен мәніне байланысты- шынайылылықты бейнелейтін қиын обьективті психологиялық процесс. Бақылауға ақпараттар жиынтығы ретінде әртүрлі жағдайлар қатысады. Біріншіден, жоспарланған зерттеуді нақтылау бағытында алдыңғы материалды алу. Зерттелініп отырған құбылысты нақтырақ кеңейту, іс-әрекет етуші тұлғаны анықтауда, маңызды жағдайлардың көрінуінде себеп болғанда , бақылаудың мақсаты іске асады. Екіншіден**,** басқа бөтен психологиялық ақпараттар жетіспегенде, бақылау шартардың өзіндік әдісі ретінде қолданылады.

«Тұлға» түсінігі көп жақты. Тұлға философия, социология, психология, этика, эстетика, педагогика сияқты ғылымдардың негізгі зерттеу нысаны болып табылады. Бұл ғылымдар тұлғаны өз ғылыми ерекшелігі бойынша зерттейді.[3]

Тұлға түсінігіне «адам», «жеке адам», «даралық» түсініктері жақын. «Адам –динамикалық алға ұмтылған жарқыраған энергетикалық жүйе» - деп Э.Берн адамның анықтамасын жақсы келтірген. (Э.Берн. Адам дегеніміз не?/ Батысеуропа және америка психологиясында жеке тұлға теориясы. Самара,1996.С.46 )

Е. В. Шорохова адамды анық сойлей алатын, ойлауға қабілетті, жоғарғы психикалық функцияларды игере алатын (абстрактты-логикалық пайымдау, логикалық еске сақтау және т.б ), еңбек құралдарын жасап және оны еңбек процессінде қолдана алатын жаратылыс иесі ретінде анықтады. Адамның бұл ерекшеліктері және қасиеттері (тіл, ойлауқабілеті,еңбектену және басқалары) адамдарға биологиялық жолмен берілмейді, бұл қасиеттер алдыңғы ұрпақпен жасалған мәдениетті ұғыну барысында қалыптасады.

Ешбір адамның жеке тәжірибесі оның ойлау қабілетінің өздігінен қалыптасуына, түсінік жүйесінің құралуына әкелмеген. Ол үшін мыңдаған өмір қажет етіледі. Әрбір адам ұрпағы өмірін алдыңғы ұрпақ қалдырып кеткен құбылыстар мен заттардың қоршауында бастайды. Олар еңбекке және қоғамдық өмірге араласа келе қазіргі адамдарға тән адамдық ерекшеліктерді дамытты.

Адамның өмірі мен әрекеті биологиялық және әлеуметтік факторлардың бірігуі мен біржақты әсер етуіне, әсіресе әлеуметтік фактордың басқарушы роль атқаруына негізделген. Ойлау қабілеті мен тіл адамдарға биологиялық жолмен беріліп өмір сүру барысында қалыптасатындықтан – қасиеттердің жалпы генотипті биологиялық жолмен берілетін биологиялық ағза ретінде «жеке адам» түсінігін ( жеке адам болып туыламыз), адамның қоғамда өзін ұстау мен ойлау қабілетін қоғамдық – тарихи тәжірибе нәтижесінде қалыптастыруының әлеуметтік – психологиялық жаратылысын тұлға түсінігін қалыптастырды (тұлға болып біз қоғамдық өмір әсерінен, тәрбиеден, оқудан, сөйлесуден, әрекеттен қалыптасамыз).

Әлеуметтану тұлғаны белгілі бір әлеуметтік топтың мүшесі ретінде, әлеуметтік тип ретінде, қоғамдық қатынастар нәтижесі ретінде қарастырады. Бірақ психология тұлғаны әлеуметтік әсерге ұшырайтын қоғамдық қатынастар нәтижесі ғана санамай, оны өзгертіп, уақыт өте келе тұлға қоғамның сыртқы әсерін көрсететін ішкі шарттардың жиынтығы ретінде зерттейді. Бұл ішкі шарттар алдыңғы әлеуметтік әрекеттердің ықпалынан қалыптасқан мұрагерлік – биологиялық қасиеттер мен әлеуметтік қалыптасқан қасиеттердің құрылымы болып табылады. Тұлғаның қалыптасуы барысында ішкі шарттар тереңдей бередіде, нәтижесінде бірдей сыртқы жағдайлар әр түрлі адамдарға әр түрлі әсер етеді. Сондықтан тұлға қоғамдық қатынастардың нәтижесі және объект қана емес, сөйлесудің, ойлаудың, өзін – өзі түсінудің, әреккеттенудің белсенді субъектісі ретінде көрсетіледі.

Тұлға әлеуметтік түсінік, ол адамдағы табиғаттан тыс, тарихи құбылыстарын білдіреді. Тұлға туылмайды, ол мәдени және әлеуметтік жетілу барысында туындайды. Ерекше және басқаларға ұқсамайтын тұлға өзінің физикалық және жан дүниесі қасиеттерінің толықтырылуын «даралық» түсінігімен сипаттайды. Даралық тәжірибенің, білімнің, пікірдің, сендірудің, мінездің әртүрлілігімен қызуқандылығымен көрсетіледі және біз даралығымызды дәлелдейміз. Тұлғаның анықтамасы көп. Олардың тұлғаның мәселелерінің әр қырынан көрсетуіне қарамастан келесілері мейілінше дұрыс болып ұсынылады:

Б. Г. Ананьев : тұлға – еңбектің, танымның, қатынастың субъектісі.

И. С. Кон: тұлға – бұл әлеуметтік рольдердің интеграциялық қырлары.

А. Г. Ковалев: тұлға – бұл қоғамда өзіндік орыны бар және белгілі бір қоғамдық рөль атқарушы, пайымдаушы жеке адам.

Адам еңбектің барлық түрінде, тіптен конвейерде жұмыс істей жүріпте функциональды бірлік бола тұра және белгілі бір сапалы қырларымен және басқару процессінде жеке тіл табу қабілетімен өзін көрсете алады. Ол жеке тұлғалық әлуетке қалай келеді? Ең бірінші тұлғаны толық түзілуші ретінде қабылдау керек. Толық, бірақ құрылымсыз. Көптеген психологтар тұлғаның құрылымына дәлелді сипаттаулар берген ( З. Фрейд, Э. Берн, К. Юнг, В. А. Ядов және басқалары). Осылардың ішінде нақтысы әрі әдістемелік тұрғыдан зерттеуге жайлысы К. К. Платоновтың тұлға құрылысына берген анықтамасы болып саналады.

Платонов тұлғаның құрылымында 4 негізгі және 2 қосымша құрылымшаны ерекше көрсетеді. Оларды қарастырып көрейік:

Тұлғаның бағыты құрылымшасы. Ол қажетті себептерден ( қажеттіліктер, қызығушылықтар, нанымдар, армандар, дүниеге көзқарастар ) және қажетсіз себептерден ( қызықтырушылық пен орнатулардан) тұрады. Бұл құрылымша өмір сүру кезеңінде тәрбиенің көмегімен қалыптасады.

Тәжірибе құрылымшасы. Бұл өмір сүре келе білім алу барысында ұстаным, дағдылар мен әдеттерден қалыптасады.

Шағылысу үлгілері құрылымшасы. Ол тұлғаның шағылысу үлгілерінің қырлары ретінде психикалық процесстерді ( сезіну, қабылдау, есте сақтау, ойлау, қиялдау), көңіл бөлуді, эмоцианальды – ерікті шеңберді көрсетеді. Бұл құрылымша негізінен туа біткен болып саналады, бірақ өмір сүру барысында дамып оотырады.

Биологиялық кесімді құрылымша. Ол тұлғаның қызуқандылық қасиетін, жыныстық, жас ерекшелігін және патологиялық өзгерістерін қамтиды. Бұл құрылымша да уақыт өте келе тұлғаның денсаулығына және өмір сүру ерекшелігіне байланысты өзгеріске ұшырайды.

Осы төрт құрылымшаға мінез және қабілеттер құрылымшасы болып саналатын екі қосымша құрылымша кіреді.

В. Н. Князев тұлға құрылымы бір мезетте екі принципқа негізделген бір – бірімен тығыз байланысты әлеуметтік қасиеттердің жиынтығынан құралған деп түйіндейді. Біріншісі тұлғаның ең жалпы, ең қиын әлеуметтік қасиеттері өзіне ең қарапайым, жекеше қасиеттерді жинайды. Екінші принцип бойынша қасиеттердің байланысы әрқайсының бір- бірінен тәуелсіздігін қамтамасыз етеді ( бұл адамдардың еңбек ортасындағы күйін көрсетеді: олардың жұмыс мақсаты бір, ал әр адам өз тарапынан жұмысты бітіруге өз мүддесін ұсына алады).

Тұлғаның осы күрделі құрылымы түйсік құрылымына әсер етіп, қоршаған ортаны қабылдаудың қажетті және қажетсіз компоненттерін, өзін – өзі тану , өзін – өзі сезіну және өз – өзіне қатынасы қасиеттерін қамтиды.

Тұлға дегеніміз тек қана талапшыл жүйе ғана емес, сонымен қатар өздігінен ұйымдасушы жүйе. Тұлға болу дегеніміз өзін – өзі және басқаларды әрдайым қадағалап отыру, сонымен қатар өз тәртібін өзіне бағындыру үшін әдіс – тәсілдердің көптеген түрлеріне иелік ету. Тұлға болу дегеніміз – таңдау еркіне ие болу және соның салдарын тарту. Осының бәрін іске асыру үшін жеке тұлға дүние және өз дүниесін танудың концепциясын құруы тиіс. Бұндай жекеше философия « Мен- концепциямын» деген атауға ие.

«Мен – концепциясы» субъекттің өзі туралы қалыптасқан, иерархиялы түрде ұйымдасқан, динамикалық мінезге ие, жалпылама және тұрақты жүйе деп есептейді. «Мен – концепциясы» өзін – өзі сезінудің әртүрлі қырларын көрсетеді.

Өзін – өзі сезіну құрылымынан мыналарды бөліп көрсетуге болады:

1. «Меннің» негізгі және қосымша мақсаттарын сезіну («Мен әрекет етуші субъект»);
2. Өзінде бар және өзінен көргісі келетін қасиеттерді сезіну («Шындықты Мен» және «Мінсіз Мен);
3. Өзі туралы танымды, когнитивті пікір қалыптастыру («Мен бақылаушы объект ретінде»)
4. Өзі туралы эмоциялы, сезімге толы пікір қалыптастыру

Осылайша өзін – өзі сезіну қамтиды:

* Өзін – өзі тану (өзіне – өзі деген интелектуалды қатынас)
* Өзіне қатынас (өзіне – өзі деген эмоциялы қатынас)

Өзін – өзі сезінуді талдау кезінде «ағымдағы Мен» және «тұлғалы Мен» екі түсінікті қолданады. «Ағымдағы Мен» түсінігінде ағымдағы уакыт аралығында өзін – өзі сезінудің нақты пішіндерін, яғни өзін – өзі сезінудің әрекеттер процесстерін көрсетеді. «Тұлғалы Мен» - бұл өзіне деген қатынастың тұрақты құрылымды сызбасы, «ағымдағы Мен» ұғымының ядросы. Өзін – өзі сезінудің әр актысында өзін – өзі танудың және өзіне деген қатынастың элементтері байқалады.

Дамыған тұлға өзінің өмір сүруінің мағынасын анықтауды қажет етеді. М. К. Мамрдашвили өзін – өзі сезіну адамның тұлғасы оның алған білімінің нәтижесін ғана емес, тұрмыс әрекеті мен іске асқан ойларының нәтижесін көрсетеді деп тұжырымдайды.

В. В. Столинның берген анықтамасында адамның «Мен» ұғымы өзінің жеке сапасы менен қасиеттері, субъект мақсаттары мен армандарының өзінің тереңіне бойлауы мен субъект әрекеттерінің бірігуінің, субъектттің қажеттіліктерінің басқа қажеттіліктен туындаған мақсаттарымен қақтығысуы салдарынан адам бойында ерік – жігер, такаппарлық сияқты адами қасиетттердің қалыптасуымен суреттеледі.

Бұл қатынастар позитивті ( «Мен» - өз – өзін жасаушы шарт), негативті («Мен» - өзін – өзі жасауға қарсы шарт) және шиеленісті («Мен» - бір мезгілде өзін – өзі жасауға қарсы да, қолдаушы да шарт) болып келеді.

Т. Галкина өз – өзіне қатынастың өзін ұстаудың басты себебі болып табылады деп есептейді. Адамның әлеуметтік белсенділігі оның қызығушылықтары мен қажеттіліктерінің әр түрлі ортада әсер етеді деп көрсетеді. Мысал ретінде өз бағасын төмен санаушы адамды алуға болады. Ол өзіне деген қатынастардан кемшілікті, жетіспеушілікті көріп өте әлсіз әрі көңілшек болып келеді. Олар алдына мақсат қоя тұра да сәттілікке үміт артпайды.

А. А. Бодалеваның пайымдауынша біздің тұлғалық белгілеріміз басқа адамдарға қатынас жасаудың негізінде көрінеді.

Бұл жерде негізгі мінез қатарына белсенділік ( өз қызметтеріміздің аумағын үлкейтуге тырысу), бағыттылық (себепердің, қажеттіліктердің, қызығушылықтардың, сендірудің) және әлеуметтік топтардың ортақ әрекеттеріне қатысу сияқты белгілер кіреді.

Белсенділік тұлғаның маңызды қасиеттерінің біріне жатады және ол қажеттіліктерден туындаған мақсатқа жетіге бағытталып, оларды қанағаттандыруға жұмсалады.

Адам өз қалауымен өмір сүрмейді, ол қоғамда әр түрлі топтар ықпалымен түзіліп, әрекеттеріне қарай қабілеттілігі мен ерік – жігер бағыты айқындалады.

Топтың мүшелерінің әр түрлі қатынастары қызметтік, жеке қатынастармен көрсетіледі. Тұлға қатынастар жүйесінде белгілі бір орында болады, оның атағы, даңқы басқаарына әр түрлі деңгейде әсер етіп қиындыққа әкеледі. Қиындық адамның барлық әрекеттерінің анық еместігінде, яғни пайымдаудың шегіне жатпайтын психикалық процесстерді жалпы түрде аңғарымпаздық арқылы анықтауымен түсіндіріледі. Анық ес аумағына ағзаның ішкі және сыртқы ортасынан келген белгілер де әсер етеді. Келген белгілер адамның өзін ұстауың есті жолдарымен қолданылады, ал кейбір белгілер соқыр сезім деңгейінде басқарылады. Адамның ішкі дүниесін көрсететін көптеген әрекеттер, қатынастар, әсерленушіліктер онымен есті түрде басқарылмайды, осыдан туындайтын мінез – құлқы өзіне де өзгелерге де түсініксіз болып қала береді. Ессіз регуляция есті басқарушылық кездегідей белгілі бір мақсатқа жеткен соң шиеленісті күйі басылса ғана мағыналы деп саналады.

Өзін – өзі бағалау еңбек әрекеттіндегі ниет пен фрустрация деңгейі

Біздің әрқайсымыз әдейі немесе білместікпен өзімізді басқалармен салыстыра отырып өзінің ақыл – ойы, келбеті, денсаулығы, қоғамдағы орны туралы пікір қалыптастырып, ұялшақ немесе такаппар, талапшыл немесе сабырлы сияқты өзін – өзі бағалаудың жиынтығын құрастырамыз.[4]

Көптеген адамдарда өзін бағалау ортада деңгейден сәл жоғары болады. Бұл дегеніміз адамның өзін құрметтеуі, яғни психологиялық тұрғыдан тұрақтылық пен жақсы көңіл – күйдің қайнар көзі.Ал кейбір адамдардың өздерін бағалауы төмен немесе жоғары деңгейде болады, сол себепті адамдардың қоғамға деген негативті көзқарастарын туғызады.

Өзін құрметтеу мен өзін – өзі бағалаудың қалыптасуына көптеген факторлар әсер етеді. Мысал ретінде баалық шақтағы ата – ана қатынастары, құрбылар арасындағы орны, т. б. Өзі туралы бақалардың пікірін салыстыра отырып адам өзін –өзі бағалайды, тек алдымен басқаларды бағалап үйренеді. Адамның қалыптасқан бағалауы дұрыс, көтеріңкі немесе төмендетілген болып бөлінеді.

Осыдан ниет деңгейі, яғни адамның бұрынғы жеткен жетістігін біле тұра келесі деңгейдегі жетістікке жетудегі тапсырманың қиындығымен түсіндіріледі.

Ниет деңгейі де дұрыс, көтеріңкі немесе төмендетілген болып бөлінеді. Олар адамның өмір жолындағы сәттіліктер немесе сәтсіздіктер, жетістіктер мен қол жеткізе алмаған армандарға байланысты. Адам өзін жоғары деңгейде бағалаған сайын ол дұрыс ниет деңгейін қалыптастырады.

Өзін – өзі құрметтеу – тұлғаның өзіне деген жалпылама қатынасы- жеткен жетістіктер санына тура шамалас және ниет деңгейіне кері шамалас, яғни ниет жоғарылаған сайын адамның өзін құрметтейтін жетістіктері де көбейе түспек.

Төмен құрметтеушілік өзіне көңіл толмағандықтан, өз тұлғасына кері баға берушіліктен туындайтын сабырсыздық, депрессия өз жетіспеушіліктерінің гипертрофеясы оны жеңудің емес, керісінше өзін ақтап қызметінен бас тартуға әкеліп соғады.

 Қорытынды

«Басқару» және «манипуляалау» сөздерінің минус белгісін қою әрдайым құнды емес. Өйткені, осы әрекеттер бізді қанағаттандыра, бірақ бұл әрдайым жаман мақсат емес еді нәтиже алу бағытталған. Басшылық командадағы кәсіби қарым-қатынастарға немесе әуесқойлар арасындағы қарым-қатынасқа қатысты болуы мүмкін. Жақсы отбасылық қарым-қатынастарды немесе бейтаныс адамдардың компаниясында күтпеген жағдайларды қалыптастыру кезінде, ең алдымен, өздері және олардың серіктестері басқара алатын адамдар. Манипуляция көмегімен сіз жаман және жақсы мақсаттарға қол жеткізе аласыз. Ол, әр түрлі жағдайларда бұл жағдайда екені сөзсіз, бұл жайлылық немесе ыңғайсыздық немесе бастан іздеп, және, мүмкін, отвращений болды кімнен адам. кез келген жақсы қолында салып пән, бірақ зұлымдық ретінде - ол кінәсін немесе қорқыныш туралы басады, егер жойып, үйде немесе жұмыста адам басқару өнері адам келді және танымал ештеңе жасаймыз, немесе ол тыныш жек болады, оны алады шабуыл, қатерлер мен алдау. Манипуляция шекарасы, әркім өзінің ар-ұжданынан тұрады. Адамдар кез-келген уәдеге дерлік сенеді. Мысалға, тіс пастасының жарнамалық клипін алыңыз. бұл фантастика болып табылады - бұл пастасын сатып, сіз тіс кеңселер бару ... Шындығында ұмыта алады, бұл сіздің тістері қар ақшылдау болады уәде, дені сау және мықты болады: Біз қанша осы хабарландыруда инвестиция «уәделер» көруге болады. Біріншіден, біз барлық (Ол тіпті бұл қымбат немесе жоқ емес,) паста емес еді кез келген (қол жеткізу мүмкін емес, пастасы көмегімен, тамаша ақ тістері, білемін, Екіншіден, дәрігерге бару .. - тіс дәрігері барлық адамдар үшін міндетті түрде, кем дегенде жарты жылда бір рет, шылым шегушілерге және жиі-жиі бірге болғандарға). Үшіншіден, тістері (мысалы, тістің бір бөлігін өшіру бөлуге болады) орын нәрсе болуы мүмкін, бұл факт, ешкім сақтандырылмаған. Паста бұл болмайтындығына кепілдік бере алмайды. Бірақ, соған қарамастан, уәденің ықпалы қатты әсер еткеніне назар аударыңыз. Адамдар сенетін нәрсеге сенеді. Олар өздері айтқан нәрселердің, олар ұнаған нәрселердің дұрыс емес екендігін жасайды. Мүмкін, көбінесе адамдар айтқан нәрселеріне толықтай сенбейді, бірақ күмәнсіз болса да, олар жақсы нәрсеге үміттенуге «пара беруі» мүмкін. Стресті күйде тұрған адамдарды басқару Адам стресті немесе терең депрессия жағдайында оңай манипуляциялануы мүмкін. Мұндай сәттерде адам не нәрсеге сенетініне мүлдем қарамайды. Олар үшін үміттің кем дегенде біреуіне «жабысып» жатудың маңызы зор. олар адам екенін көрсеңіз, әрбір жүргіншілерді арқылы сәуегейлік туралы «жабысып» емес, өте жақсы көңіл-күймен, сыпайы айтқанда кім, мысалы, Roma ойлаймын. Мысал, әрине, жаман естеліктер кері әкеледі, бірақ ол қалай залым және зиянды адам депрессия жарқын бейнесін береді.

 Пайдаланылған әдебиеттер

1. https://stud.kz/referat/show/2942

2. Е. Семак. Психология управления людьми В чем сходства и различия? [http://cgac.com.ua/polezno-ponyat/liderstvo-i-rukovod..](https://vk.com/away.php?to=http%3A%2F%2Fcgac.com.ua%2Fpolezno-ponyat%2Fliderstvo-i-rukovodstvo-v-chem-shodstva-i-razlichiya&cc_key=) .
 3. О.И. Елизарова. Организация производства и менеджмент (2011). [http://hi-edu.ru/e-books/xbook846/01/part-021.htm](https://vk.com/away.php?to=http%3A%2F%2Fhi-edu.ru%2Fe-books%2Fxbook846%2F01%2Fpart-021.htm&cc_key=)
 4. И. Молчанов. Основы управления (2004). [http://psyfactor.org/lib/lider2.htm](https://vk.com/away.php?to=http%3A%2F%2Fpsyfactor.org%2Flib%2Flider2.htm&cc_key=)

**Құрастырған: Абилда Т.**