

2. Barber M., Murshed M., *How to achieve constantly high quality education at school.* – M.: Science, 2008. 59 p.
3. Dzhakupov S.M. *Psychological structure of study process.* -2 ed.- Almaty: Kazakh university, 2009.308p.
4. Amirova B.A., Zhenis A.K. «Emotional state of school graduates related to changes in education sector. Current development processes of psychological science and experience and future international scientific-methodical materials. Almaty: Kazakh university publishing house, 2017. – P.137-139.
5. Aplashova A.Z., Amirova B.A., Abildina S.K., Tusupova M.M., Autilipova U.I. *Activization of self-education of students – psychologists. Life Sci J 2014;11(5s):145-148]. (ISSN:1097-8135)*

МРНТИ 15.01.11

М.П. Оспанбаева<sup>1</sup>, А.М. Кенжан<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясының  
Жамбыл облысы бойынша филиалы, Тараз қ., Қазақстан

<sup>2</sup> Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті,  
Алматы қ., Қазақстан

## МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ ҮРДІСІНДЕ КӘСІБИ-ТҰЛҒАЛЫҚ ДАМУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ЗАМАНАУИ-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

*Аңдатпа*

Мақалада мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктіліктерін арттыру үрдісінде тұлғалық дамуды жетілдірудің психологиялық жолдары қарастырылды. Кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастырудың бірыңғай құзыреттіліктерінің шеңберін басшылыққа ала отырып, негізгі және сараланған құзыреттіліктерді дамытудың психологиялық аспектілері сипатталды. Үрдісті жетілдірудің заманауи-психологиялық құралдары талданды.

Зерттеу ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясының Тараз филиалында жүргізілді. Сынақ жұмыстарына Жамбыл облысының мемлекеттік қызметшілері қамтылды. “Өндірістік өзгерістерді басқару өзінді басқарудан басталады” қағидасының өміршеңдігі мақалада нақты деректермен берілді. Сыналушылардың жобалық жұмыстары, рефлексия және кері байланыс сынды білімді бақылаудың ағымдық және қорытынды формаларын өңдеу негізінде зерттеу болжамы дәлелденді: мемлекеттік қызметшілердің тұлғалық дамуы кәсіби біліктіліктің артуы, қызмет сапасы және еңбек тиімділігіне оң ықпал етеді.

**Түйін сөздер:** мемлекеттік қызметші, құзыреттілік, кәсіби біліктілік, тұлғалық даму, адами ресурстар, психологиялық құралдар, заманауи парадигма.

Оспанбаева М.П.<sup>1</sup>, Кенжан А.М.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Жамбылский филиал Академии государственного управления при Президенте РК, г. Тараз, Казахстан

<sup>2</sup> Казахский национальный женский педагогический университет, г. Алматы, Казахстан

## СОВРЕМЕННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

*Аннотация*

В статье рассмотрен психологический аспект личностного развития в процессе повышения квалификации государственных служащих. Охарактеризован психологический подход развития базовых и дифференцированных компетенций, в свете формирования профессионального государственного аппарата. Приведен анализ современных психологических инструментов совершенствования процесса.

Исследование проводилось в Таразском филиале Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан. В эксперименте принимали участие государственные служащие Жамбылской области. В рамках проекта «Управление производственными изменениями берет начало с самоуправления» представлены новые данные. На основе интерпретации текущих и итоговых форм

контроля знаний, таких как проектная работа, рефлексия и обратная связь, подтверждена гипотеза исследования: эффективность государственного менеджмента зависит от личностного развития служащих.

**Ключевые слова:** государственный служащий, компетентность, профессионализм, личностное развитие, человеческий ресурс, психологические инструменты, современная парадигма.

*M.P. Ospanbayeva<sup>1</sup>, A.M. Kenzhan<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup> Zhambyl branch of the Academy of Public Administration*

*under the President of the Republic of Kazakhstan, Taraz, Kazakhstan*

*<sup>2</sup> Kazakh national Women's Pedagogical University, Almaty, Kazakhstan*

## **MODERN PSYCHOLOGICAL STRATEGIES FOR ENSURING PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE PROCESS OF INCREASING THE QUALIFICATION OF STATE OFFICERS**

### *Abstract*

The article considers the psychological aspect of personal development in the process of advanced training of civil servants. The psychological approach to the development of basic and differentiated competencies is described in the light of the formation of a professional state apparatus. The analysis of modern psychological tools for improving the process.

The study was conducted at the Taraz branch of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan. The experiment involved government officials of the Zhambyl region. In the framework of the project "Management of production changes originates with self-government" new data are presented. Based on the interpretation of current and final forms of knowledge control, such as project work, reflection and feedback, the research hypothesis was confirmed: the effectiveness of public management depends on the personal development of employees.

**Key words:** civil servant, competence, professionalism, personal development, human resource, psychological tools, modern paradigm.

Қоғамдағы әлеуметтік-саяси тұрақтылық нәтижелілігі мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне, олардың бастамашылдығына және ел дамуындағы негізгі бағытқа берілгендігіне тікелей тәуелді. Кәсіби әкімшілік аппаратты қалыптастыру мемлекет дамуының стратегиялық басымдықтарының бірі. Осы тұрғыдан алғанда, мемлекеттік қызметшілердің біліктіліктерін арттыру олардың функционалдық міндеттеріне сәйкес және кәсіби құзыреттерді дамытуға бағытталуы тиіс [1].

Мемлекеттік қызметші өзінің негізгі міндеттерін мінсіз орындауы арқылы ел азаматтарының мемлекеттік қызметке деген сенімінің артуына және қоғамда оң әлеуметтік-мәдени ахуалдың қалыптасуына ықпал етеді. Кәсібилік мемлекеттік қызметшілердің іскерлік қасиеттері мен жоғары адамгершілік ұстанымдарына сәйкес анықтала отырып, биліктің беделі мен беріктігінің кепілін құрайды. Сондықтан да жақсы әзірліктен өткен, тиянақты білім алған және жоғары кәсіби шеберлік деңгейіндегі кадрлар қай уақытта да мемлекеттің бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткіші болып табылады. Мемлекеттік саясатты табысты жүзеге асыру мемлекеттік қызметкерлердің тұрғындарға сапалы қызмет көрсету дәрежесіне және кәсіби міндеттерді тиімділікпен орындау қабілеттеріне тәуелді [2].

Қазақстан Республикасында мемлекеттік органдардың жұмыс тиімділігі және мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің кәсібилік деңгейі «Негізгі және сараланатын құзыреттердің бірыңғай шеңберін» басшылыққа алады. Әрбір мемлекеттік қызметші нақты лауазымға қойылатын талаптарға сәйкес тиісті құзыреттердің жеке жинағына ие болуы тиіс. Бұл ретте, «Парасаттылық», «Жауаптылық», «Бастамашылдық», «Күйзеліске төзімділік», «Көрсетілетін қызметті тұтынушыға бағдарлау» сияқты негізгі құзыреттердің аясы ҚР мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымдарының барлық деңгейлері үшін міндетті болып табылады. Ал «Жүйелі басқару», «Өзгерістерді басқару», «Стратегиялық ойлау», «Көшбасшылық», «Ынтымақтастық және өзара іс-қимыл», «Қызметті басқару», «Шешімдер қабылдау», «Жеделдік», «Өзін-өзі дамыту» құзыреттері белгілі деңгейдегі лауазымдар үшін міндетті. Берілген құзыреттіліктердің қай-қайсысы болмасын, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктерінің артуымен қатар, тұлғалық дамуын да қамтамасыз ететін пәрменді құралдар [3].

Жаңа заман парадигмалары мемлекеттік қызметшілерге өздерімен қатар, халықты да әлеуметтік ортаның тыныс-тіршілігімен үндес өмір сүруге бейімдеу, жаңаша ойлауға бағыттау сынды тың міндеттер жүктейді. Жалпыадамзаттық құндылықтарды игеру және планетарлық ой-сананы қалыптастыру жаһан-

дық концепция негізі – тұлға әлеуетін ашу, рухани кемелденуге жетелеу. Бұл жолда мемлекеттік қызметшілер көшбасшы ролін атқарады. Адамның ғаламмен байланысы оның болмысына тәуелді; адам әлемнен өзінің танымына сай, түсінуіне лайық, яғни қабылдауға дайын ақпаратты алады. Егер осы постулатты кең көлемде қарастырар болсақ, адам ғаламнан өзінде жетіспейтінді алып, оған өзінің бөлшегін береді. Сондықтан да, адам болмысына барынша тереңірек үңілу, ортаға сәйкес келуі үшін, оның қандай болу керектігін түсінуде аса қажетті алғышарт болып табылады [4].

Жаһандық-диалектикалық өзгерістер ағымы әлеуметтік-қоғамдық құрылыстың қарқынды дамуына оң ықпал етуде. Мемлекеттік қызметшілер адамзат тарихындағы бай тәжірибені бойына сіңіре отырып, өзі өмір сүріп отырған заман ерекшеліктерімен бірге даму үстінде. Әлеуметтік-мәдени трансформациялар қазіргі тұлғалық сананың жаңаны тез қабылдайтын зеректігі, айтпағынды емеурініңнен ұғатын алғырлығы және сезімталдығымен айрықшаланатынын айғақтайды. Адами болмыс сана арқылы дамиды. Мемлекеттік қызметкерлердің санасын жаңа сапаға көтеру үшін олардың сезімталдығын және жауапкершілігін арттыру қажет. Парасаттылыққа қол жеткізу танымдық елгезектік, ой өрісі мен көңіл көкжиегінің кеңеюі; болмысты нәзік сезіну, интуиитивтік тұрғыда қабылдау және нәзік жанашырлық пен терең адамгершілікті қажетсінеді. Сан алуан адамдар категорияларымен жұмыс барысында қарым-қатынас жасау күрделілік туындатады. А.Маслоу бойынша, тұлғааралық қарым-қатынастарда пайда болатын мәселелер, көп ретте, адамның ішкі дүниесіндегі байланыс кедергілерінің салдары [5].

Басқалармен тіл табысу олардың өзара ұқсастық деңгейімен шартталады. Мемлекеттік қызметшілердің халықпен өзара қарым-қатынасы қай кезде жақсарады? Олар өздерінің жан-дүниелерін ұғынып, ішкі әлемдерімен тіл табысқанда, яғни үндестікке түскенде; өз болмыстарының кей бөліктерімен «соғысуды» тоқтатқанда; яғни шындықты нақты әрі дәлірек қабылдай бастағанда, әлеммен қарым-қатынасы реттеледі. Қазіргі заман адамы өз іс-әрекетін сезінуге, оған жауапкершілікпен қарауға, әр қадамын (ой өрісін) саналы түрде басқаруға және күтілетін нәтижені алдын-ала болжап, жетістікке ұмтылуға барынша ынталы. Бұл – өзгермелі әлемдегі табыстылық шарты. Ал оған жетелейтін мүмкіндік – ішкі әрекет, яғни экстериоризация. Олай болса, ойдың амалға ауысу жолдарына тоқталайық. Сананың сәулеленуіне әкелер қарапайым қағида – ниет тазалығы. Ниет жанмен бірге тазарады. Жанды тазартатын – өмірлік сынақтар. Адам жаны қиындықтардан сабақ алу арқылы кемелденеді. Бұл туралы адамзат ұстазы әл-Фараби былай «Бақыт – барлық жамандық жойылған кезде және адам жаны мен тәні мәңгі әлемдік санамен біріккен кезде келеді. Адам о дүниеге аттанса да, тірі кезінде қол жеткізген бақыты, рухани әрі ұлы құбылыс бола тұрып, жойылмайды, адамнан кейін қалады», - деп тұжырымдайды. Санасы сәулеленген жан ниетті тазарту күшіне ие. Бұл – таяқтың екі ұшы сияқты жайт. Ниеті таза адам өз санасын сәулелендіре алады. Сәулелі сана иесі көптің ниетін тазарта алады. Ал бұл екеуінің де астарындағы негіз – тілек. Қалау болмаса, қара тас орнынан қозғалмас. Адам баласына бұйыртылған нығметтердің жүзеге асуы – тілектің күшімен: қарапайым қажеттіліктерден, алхимиялық өзгерістерге дейін... [6].

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру үрдісінде олардың кәсіби құзыреттіліктерін дамыту - басты нысан. Осы ретте жүргізілетін іс-шаралардың негізгі форматы - тренингтік сабақтар. Бұл сабақтар арқылы оқытушы тек ақпарат берумен айналысып қана қоймайды; тыңдаушыларды жеке, жұптық және топтық жаттығуларға жұмылдыру арқылы, ұжымдық мүдде аясында олардың дербес ой қорытындыларын жасауларын, қалыптасқан көзқарастар жүйесін өзге, жаңаша қырынан қарастыруларын басқара отырып, кәсіби біліктіліктерінің өсуімен қатар, дүниетанымдарының кеңеюіне ықпал етеді.

2019 жылдың наурызынан қараша айына дейінгі аралықта жүргізілген зерттеу жұмыстарына 500-ден астам мемлекеттік қызметшілер қамтылды. Біліктілікті арттыру және қайта даярлау курстарына тіркелген тыңдаушылар “Өндірістік өзгерістерді басқару - өзінді басқарудан басталады” жобасына тартылды. Бастапқы сауалнама нәтижесі тұлғалық даму және кәсіби біліктіліктің 37% арақатынасын анықтаса; ал қорытынды бақылау оның 54 пайызға өскенін көрсетті (91%). Аз уақытта мұндай тиімділікті қамтамасыз етудің себебі келесі алғышартқа байланысты: курстарды жүргізу барысында кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастырудың бірыңғай құзыреттіліктері шеңберінің басшылыққа алынуы. Егер нақтырақ талдар болсақ, осы құжаттағы 14 құзыреттіліктің 8-і тұлғалық дамуды жетілдіруге бағытталған: «Парасаттылық», «Жауаптылық», «Бастамашылдық», «Күйзеліске төзімділік», «Стратегиялық ойлау», «Көшбасшылық», «Жеделдік», «Өзін-өзі дамыту». Ал, «Көрсетілетін қызметті тұтынушыға бағдарлау», «Жүйелі басқару», «Өзгерістерді басқару», «Ынтымақтастық және өзара іс-қимыл», «Қызметті басқару», «Шешімдер қабылдау» сынды 6 құзыреттілік менеджментке тиесілі. Бұдан мемлекеттік қызметтегі кәсіби және тұлғалық дамудың 60% - психология, 40% технологияға негізделгендігін тануға болады. Осы үрдіс үддесінен шығу үшін, мемлекеттік қызметшілердің біліктіліктерін арттыру курстарының бағдарламаларына көшбасшылық, сыни ойлау, дағдарыстық коммуникациялар, келіссөздер, жеке брендинг, эмоционалды интеллект, коучинг, менторинг сынды заманауи инновациялық пәндер легі қаланды.

Қазіргі мемлекеттік басқару саласы жылдам өзгерістермен, күрделілігімен және жоғары қарқынды даму қажеттілігімен сипатталады. Мемлекеттік басқарушылар әртүрлі мүдделі тараптарды қанағаттандыратын соны және тың шешімдер қабылдауға тиіс. Бүгін мемлекет пен қоғам өзгеруіндегі негізгі қозғаушы күш ретінде әлеуметтік-экономикалық дамудың басты тірегі – қоғамның интеллектуалды және адами әлеуеті саналып отыр. Сондықтан да мұндай әлеует реформашы-көшбасшылар тарапынан тиімді басқаруды талап етеді. Қазіргі көшбасшы – санасы өзгерістерге және әлемдік тәжірибені қабылдауға дайын, ақылды прагматик, көптілді интеллектуал. Әкімдер мен облыстық басқарма басшыларында аталған жаңа дағдыларды дамытып, олардың бойында трансформациялық көшбасшылықтың жаңа мәдениетін қалыптастыру – тұтасымен тұлғалық дамуға бағдарланған осы зерттеудің негізгі мақсаты болып табылады.

Облыс деңгейіндегі кез-келген рангтегі мемлекеттік қызметші билік пен халық арасындағы “алтын көпір” іспеттес. Бұдан туындайтын қорытынды көрсетілетін қызметтің тұтынушыға бағдарлануы. Осы ретте сұраныспен келген азаматтың ойын емеурінінен-ақ түсініп, тіл табысу, оның көрсетілген қызмет сапасына көңілі толып, разы күйде аттануына ықпал ету мемлекеттік қызметкерден белгілі бір дағдыларды талап етеді. Тыңдаушылардың коммуникациялық құзыреттіліктерінің қалыптасып, дамуын қамтамасыз ететін, қолданыстағы заманауи құралдардың бірі – коучинг әдісі. Ол – жеке жаттықтырушымен бірге, мақсатқа қарай қозғалысты қамтамасыз ететін бірлескен әрекет үрдісі. Коуч, яғни үрдісті басқарушы маман мұқият тыңдау, жіті бақылау және орынды сауал қоя отырып, серіктесінің ішкі әлеуетінің ашылуына, мәселені басқа қырынан қарастыруды үйренуіне, жалпы дүниетанымының өзгерісіне ықпал етеді. Демек, ол – тұлға бойындағы бұған дейін беймәлім болып келген жасырын ресурстардың ашылуының катализаторы. Ал коучи, яғни клиент сұхбат барысында аяқасты келген жаңа ой, түсінік, күтпеген шешім т.б. интуитивті серпіліс нәтижесінде дербес түрде, орындалуы тиіс әрекет траекториясын анықтайды. Мемлекеттік қызметшілерге коучингті жүргізу үрдісіне негіз болып табылатын макро және микро модельдерді өз жұмыстарында тиімді қолданудың онтайлы нұсқаларын ұсынуға болады. Мәселен, GROW макромоделі есте берік сақталуы үшін кез-келген саладағы мемлекеттік бағдарламалардың құрылымымен салыстыру арқылы түсіндіру жоғары тиімділік береді. GROW макромоделінің кезеңдері: мақсатты нақтылау, қалыптасқан жағдайды анықтау, мүмкіндіктер тізімін құру және іс-әрекеттер алгоритмін жасау кезеңдері; Мемлекеттік бағдарлама құрылымы: бағдарлама мақсаты (миссия), ағымдағы жай-күйдің сипаты, мақсатты индикаторлар, күтілетін нәтижелер.

Тыңдаушылар мемлекеттік қызмет үрдісінде жоспарлау, талдау және шешім қабылдау барысында коучингтің “мақсатты нақтылау кезеңінде” қолданылатын SMART-мақсат және SWOT-талдау техникаларына сүйену тиімділігін анықтады. Нақты, маңызды, қолжетімді, өлшенетін және уақытпен шартталған мақсаттардың жылдам әрі нәтижелі орындалатынына тыңдаушылар аудиторияда жаттығу кезінде-ақ көз жеткізеді. Ал жүзеге асырылуы тиіс әрекет немесе іс-шараның күшті және әлсіз жақтарын, мүмкіндіктері мен қатерлерін алдын-ала талдау нақтылыққа, уақыт пен ресурстарды үнемдеуге жол ашатыны анық. Коучингтің “қалыптасқан жағдайды анықтау” деп аталатын екінші кезеңінде қолдануға ұсынылатын “Болмысты баяндаудың 4 тәсілі”, “Декарт координаты” техникалары ұжымдағы моральды-психологиялық ахуалды жақсарту, өзара қарым-қатынастар тиімділігін арттыру үрдісінде жақсы нәтиже береді. Мәселен, қалыптасқан ахуал “менің көзіммен”, “оның көзімен”, “ұжым көзқарасы бойынша”, жалпы өріс тұрғысынан қарастырылады. Өндірісте мемлекеттік қызметкердің орын алған ахуалды талдау үрдісінде біржақтылықтан арылып, кеңінен қарастыруы нәтижесінде ой өрісі, көзқарасы, жалпы дүниетанымы кеңейеді. Ал, қандай да бір жүзеге асырылуы тиіс іс-әрекетті орындамас бұрын “егер мұны жасасам не табам, не жоғалтам”, “егер мұны жасамасам не табам, не жоғалтам” деп алдын-ала талдау туындауы мүмкін қатерлерден сақтандырады, батыл да, нақты шешім қабылдауға ықпал етеді.

Заманауи психотехникалардың артықшылықтары ретінде олардың мемлекеттік қызметшілерді жауапкершілікке тәрбиелейтінін, тұлғаны өзінің шынайы арман-мақсаттарымен, құндылықтарымен түйістіретінін, оны өмірдің барлық саласында қолдануға болатынын және оны қолдану арқылы кез-келген ресурстарды әлдеқайда тиімді пайдалануға болатынын атап өтуге болады. Мемлекеттік қызметкер өз аудиториясымен кері байланыс орнату кезінде коучингтік техникаларға сүйенуі жемісті нәтиже береді. Мысалы “Гамбургер”, “3 плюс, 1 минус” тәсілдерін негізге алу арқылы орынды сын айта білуді, ұсынысты тиімді жасауды, ретіне қарай мақтап, көтермелеуді, ал қайсыбір кемшіліктерді сыпайы түрде, кісі көңілін жықпай көрсетуді меңгереді. Коучингте жалпылама шешім болмайды; әр қойылған мақсат, әр табылған шешім сол адамның ерекшеліктеріне тән болатыны да коучингтің артықшылығы болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілерге психологиялық құралдарды меңгерту барысындағы ұтымдылықтардың бірі – рефлексия жасауға баулу. Рефлексия деп тұлғаның өз-өзіне сыни тұрғыда талдай жасай алу қабілетін айтады; ойша өткен шаққа орала отырып, өз іс-әрекеттеріне (сана-сезім, мінез-құлық ой, көңіл-күй т.б.) шолу жасау, талдау, бағалау; жалынды ақын Қасым Аманжоловтың сөзімен айтар болсақ “Өзге

емес, өзім айтам, өз жайымды”. Рефлексия - тұлға болмысының қажеттіліктерін түсіну мен қабылдау негізінде өзін-өзі тануға және рухани жетілуге мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметшілердің курс шеңберінде орындаған жобалық жұмыстары, рефлексия және кері байланыс сынды білімді бақылаудың ағымдық және қорытынды формаларын өңдеу негізінде зерттеу болжамы дәлелденді. “Өндірістік өзгерістерді басқару – өзінді басқарудан басталады” жобасы мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктіліктері, қызмет сапасы және еңбек тиімділігінің тұлғалық дамуға тікелей қатынасының жоғары мөлшерін (91%) көрсете отырып, басқару нәтижелілігінің артуына оң ықпал ететінін анықтады.

*Қолданылған әдебиеттер тізімі:*

1. Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидалары. ҚР Үкіметінің 2018 ж. № 125 қаулысы. <http://adilet.zan.kz/>
2. Дубовенко А. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту — кәсібилендіру қадамы // Ақтөбе облыстық қоғамдық-саяси газеті, 10 Қазан 2016. <http://www.aktobegazeti.kz/>
3. Негізгі және сараланатын құзыреттердің бірыңғай шеңбері. – А., 2018 ж.
4. Абдыкаликова М.Н. Проблемы разработки компетенции государственных служащих // // Абай ат. ҚазҰПУ Хабаршысы, «Психология» сериясы, №3 (56) 2018 ж. – 127-133 бб.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб, 2008. – 252 с.
6. Ospanbayeva M., Medetbekova G. Modern psychological instrumentation of modernization of consciousness Tokyo (JAPAN), book – 2. 2017, p. 41-50.

МРНТИ: 15.41.47

Беленко О.Г.<sup>1</sup>, Зекенгалиева Д.М.<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Государственный университет имени Шакарима  
г. Семей, Казахстан

## ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РУКОВОДИТЕЛЯ ОБУСЛАВЛИВАЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РУКОВОДСТВА В КОЛЛЕКТИВЕ

*Аннотация*

В статье авторами раскрыта сущность понятий «социально-психологический климат», «климат» и «организационная культура». Важными компонентами социально-психологического климата выступают факторы его формирования. Проанализированы подходы к пониманию социально-психологического климата. Рассмотрены особенности формирования социально-психологического климата. Проведено экспериментальное исследование, где был изучен социально-психологический климат в коллективе. Предложен комплекс мер по улучшению социально-психологических отношений в коллективе и совершенствованию управления коллективом.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, личностные характеристики, климат, руководитель, управление, качества личности руководителя, культура, организация, благоприятный климат, неблагоприятный климат.

О.Г. Беленко <sup>1</sup>, Д.М. Зекенгалиева <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Семей қаласының Шәкәрім атындағы мемлекеттік университеті,  
Семей қ., Қазақстан

## КОМАНДАДАҒЫ БАСҚАРУ ТИІМДІЛІГІН ОРНАЛАСТЫРАТЫН БАСШЫ ЖЕКЕ СИПАТТАМАЛЫҚ ОҚЫТУ

*Аннотация*

Мақалада авторлар «әлеуметтік-психологиялық климат», «климат» және «ұйымдастырушылық мәдениет» ұғымдарының мәнін ашты. Әлеуметтік-психологиялық климаттың маңызды компоненттері оның қалыптасу факторлары болып табылады. Әлеуметтік-психологиялық климатты түсінуге көзқарастар талданады. Әлеуметтік-психологиялық климаттың қалыптасу ерекшеліктері қарастырылады. Эксперименталды зерттеу жүргізілді, онда ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық климат зерттелді.