

қысқа мерзімді шешімін ғана ала алады, өйткені жалақы қорының ресурстары әлі де шектеулі, ал қызметкердің қанағаттанбауы әлі де қалады.

Мотивацияда бағдар өзгергенде, анықтау өте қиын. Адамды жұмысқа қабылдаған кезде ол өзін белгілі бір қызметтік міндеттерді орындауға қанша уақыт жұмсайтынын және компания оған қанша төлейтінін бағалайды. Егер бұл жағдайлар бір-бірін қанағаттандырса, онда мәселені шешілді деуге болады.

Бірақ жұмыс берушімен бірге жалақы туралы шешілген мәселеден басқа, адам жұмыс ұсынысын қабылдай отырып, қанағаттандырғысы келетін психологиялық құндылықтардың белгілі бір жиынтығын жасайды: өзінің дағдылары мен білімін қолдану, ұжымның құрметі, компаниядағы корпоративтік мәдениет деңгейінің өз идеяларына сәйкестігі.

Қазіргі заманғы дамыған қоғамдастықта психологиялық қажеттіліктер бастапқыдан бастап өте жоғары деңгейде, демек, аз жалақыны білдіретін ең төмен біліктілікті қажет ететін жұмыс үшін болашақта адамдарды табу қиынға соғады.

Бұл мәселені компанияның бәсекелестік артықшылықтарын күшейту тұрғысынан шешу қажет, өйткені уақыт қажеттіліктеріне сәйкес әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз ету және бөлім қызметкерлерін қажетті құралмен жабдықтау жөніндегі техникалық мәселелерді ұйымдастырушылық шешу компанияның тұрақтылығын қамтамасыз етуде тағы бір алға қадам жасауға мүмкіндік береді[4].

Қызметкерді ынталандырудың материалдық емес әдістерін қолдана отырып, компания "гигиеналық факторларға" наразылықтың дамуын болжай алады, тіпті компания үшін қызығушылық тудыратын арнада қызметкерлердің тілектерін қалыптастыруды бағыттап алады.

Қорытындылай келе қызметкерлерді материалдық ынталандыру жүйесінің шетелдік үлгілерін зерттей отыра әр түрлі әдістердің қолданыста екендігін байқауға болады. Яғни қызметкерлерді материалдық ынталандыру жүйесі өте күрделі және ауқымды екендігін ескеруіміз қажет. Қызметкерлерді материалдық ынталандыру жүйесін дамыту үшін шетелдік тәжірибелердің озық әдістерін қолдануымыз қажет.

Әдебиеттер тізімі

1. Рикки У. Гриффин. Менеджмент. Алматы: «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2018ж.
2. Питер Друкер . Практика менеджмента . Манн, Иванов и Фербер. 2015.
3. Кричевский Р.А. Если вы руководитель. - М.: Проспект, 2009.
4. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. - М.: ЮНИТИ, 2009.

ҒТАХА 12.01.09

Б.Мусуртаева, Д.Намиалы, А.О. Мусабекова
Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды зерттеу университеті,
Қазақстан Республикасы, Қарағанды қ.
bonumusurtaeva@gmail.com, dinara.namialy@mail.ru

КӨШБАСШЫЛЫҚ ЖӘНЕ МЕНЕДЖМЕНТ

Көшбасшылық пен менеджмент ұйымдарды басқарудың екі негізгі аспектісі болып табылады, олар өзара байланысты болса да, екі түрлі ұғымдар береді.

Көшбасшылық - адамдарды ортақ мақсаттарға жетуге шабыттандыру және бағыттау қабілеті болып табылады. Көшбасшылар топтың күш қуаты және мотивациясымен жұмыс жасай отырып, көзқарасты қалыптастырады және сенім орнатады.

Басқару өз кезегінде белгілі бір мақсаттарға жету үшін ресурстарды ұйымдастыруды, жоспарлауды, үйлестіруді және бақылауды қамтиды. Бұл құрылымды және процеске бағытталған тәсіл десекте болады.

Қазіргі уақытта көптеген білім беру бағдарламалары басқару дағдыларын дамытуға бағытталған: процестерді жоспарлау, ұйымдастыру және бақылау. Бұл ресурстарды тиімді басқара алатын және қысқа мерзімді нәтижеге қол жеткізе алатын мамандарды дайындау қажеттілігінен туындап отыр. Дегенмен, бұл бағдар көшбасшылық дағдылардың маңыздылығын жете бағаламауға әкелуі мүмкін.

Менеджмент жалпы мағынада адамдар тобының жұмысын жоспарлау, бағыттау, ұйымдастыру арқылы жүйенің тиімділігін арттыруға бағытталған мақсатты әрекеттерді қамтиды.

Көшбасшылық пен менеджменттің айырмашылығы неде?

Көшбасшылық пен басқару арасындағы айырмашылықты тереңірек түсіну үшін осы ұғымдардың әрқайсысын қарастырған жөн.

Басқару мақсаттарға жету үшін белгіленген жолды ұстануға көмектесетін жоспарлау тапсырмалары мен күнделікті әрекеттерді қамтиды. Бұл бағытты әдетте жоғары басшылық анықтайды және бақылайды.

Атап айтқанда, менеджмент тиімді жұмыс істеу үшін процестерді жоспарлауға, ұйымдастыруға, басқаруға және бақылауға бағытталған. Дегенмен, ұйымның нақты қажеттілігі - нақты көзқарасқа негізделген нақты анықталған мақсаттар мен стратегиялар болып табылады.



Сурет 1. Көшбасшылық және менеджмент

Е с к е р т у – автор ғаламтор [1] деректері бойынша құрастырған

Көшбасшылық адамды ерекше ететін және жаңа мансаптық перспективаларды ашатын бірегей қасиеттерді қамтамасыз етеді. Уақыт өте келе бұл эмоционалды интеллектті дамытуға және өнімділікті арттыруға көмектеседі. Сонымен қатар, көшбасшылық дағдыларды жақсарту жеке өсуге ықпал етеді және басқаларға әсер етуге мүмкіндік береді.

Менеджерлерге нұсқаулар беру және бақылау тапсырмаларын беру үшін өкілеттік қажет. Көшбасшылар үшін жауапкершілікті қабылдау және басқаларды шабыттандыру маңызды.

Менеджер компания мақсаттарына жетуге бағытталған ұйымдық құрылымда рөл атқарады. Оның жұмысы тапсырмаларды орындауды және белгіленген процестерді орындауды қамтиды. Керісінше, көшбасшылық адамның іс-әрекеті мен мінез-құлқы арқылы анықталады.

Көшбасшылық адамдарға әсер ету және оларды үлкен нәрсеге ұмтылу үшін шабыттандыру қабілетін қамтиды. Бұл жай ғана лауазым мәселесі емес, үнемі күш салу және мүмкіндіктерді пайдалану арқылы жетілдірілетін сапа немесе дағды.

Менеджер керісінше нақты белгіленген жауапкершіліктері мен міндеттері бар лауазымды атқарады. Оның рөлі шабыт пен мотивация жасаудан гөрі процестерді басқару және стандарттарды сақтауға бейімделген [2].

Көшбасшылар идеялар туралы, менеджерлер орындау туралы ойлайды.

Басшылық ұтымдылық пен бақылауға көңіл бөледі, ал көшбасшылық қызметкерлердің әлеуетін дамытуға көңіл бөледі. Көшбасшылар ұйымның жалпы жұмысын жақсарту алатын жаңа идеялар мен тәсілдерді енгізу арқылы өсу үшін жағдай жасайды. Олардың мақсаты - ұжымды шабыттандырып, жұмыс ортасын өнімді және шығармашылық ету.

Көшбасшылықтың мәні - қателіктеріңізді мойындауға және олардан сабақ алуға дайын болу. Бұл басқалардың нұсқауын орындамай, қиын жағдайлардың шешімін табу процесі. Көшбасшылық жол бойында туындауы мүмкін қорқыныштар мен шектеулерді жеңуге көмектеседі. Сәтсіздіктер өсуге кедергі емес, олар табысқа жету жолында маңызды сабақ болады. Егер сәтсіздікті алып тастаса, онда шынайы жетістік өз құндылығын жоғалтады деп айтуға болады [3].

Негізінен менеджмент сәтсіздікке ұшырайды?

Дегенмен, менеджмент кейде сәтсіздіктерге ұшырайды, әсіресе құлдырау сияқты қиын кезеңдерде. Мұндай жағдайларда күшті көшбасшылық дағдылар өмір сүру және тұрақтылық үшін шешуші рөл атқарады. Болашақ әрқашан болжау мүмкін емес және оптимистік көзқарасы бар

көшбасшылар компанияларға өзгерістерге бейімделуге және өсудің жаңа жолдарын табуға көмектеседі.

Көшбасшылық пен басқару ұйымдарда негізгі, бірақ бөлек функцияларды орындайды. Менеджмент әдетте фирмадағы тұрақтылықты сақтайды, ал көшбасшылық өзгерістерге ықпал етеді. Көшбасшылық адамдарды шабыттандыруға назар аудару арқылы ұйымдағы өзгерістерді басқарады. Басшылық олардың жұмысын бақылауға назар аударады. Табысқа жету үшін компанияларға көшбасшылар да, менеджерлер де қажет. Көптеген менеджерлер көшбасшы болуы керек болса да, барлық көшбасшылар менеджер болуы керек емес.

Бизнесте кәсіпкер-жетекші, басқарушы-ұйымдастырушы және маман-жұмысшы функциялары бір мезгілде орындалуы керек. Олардың сапалы орындалуына қажетті әрекеттердің объективті қарама-қайшылықтарға түсуі заңды. Бұл функцияларды біріктіру табиғатының өзі нақты адамдар арасында ортақ мәселелерді шешетін және бір-бірімен тығыз байланысты болғанымен, кейде өте қызу пікірталастардың пайда болуын анықтайды.

Көшбасшылық пен басқару ұйымдарда негізгі, бірақ бөлек функцияларды орындайды. Менеджмент әдетте фирмадағы тұрақтылықты сақтайды, ал көшбасшылық өзгерістерге ықпал етеді. Көшбасшы қойылған мақсаттарға жетуді қамтамасыз ететін әрекеттерді белгілей отырып, ұйымның көзқарасы мен стратегиясын анықтайды. Менеджер компанияны осы мақсаттарға жеткізетін стратегияны жүзеге асыруға, яғни ұйымның «бірқалыпты» жұмыс істеуін қамтамасыз етуге жауапты. Көшбасшылық адамдарды шабыттандыру арқылы ұйымдағы өзгерістерді басқарады, басшылық олардың жұмысын бақылауға бағытталған. Менеджерлер басқа адамдарға әсер еткенде, ұйымдағы ресми беделіне көбірек сүйенеді [4].

Көшбасшылықты зерттеу

Көшбасшылықтың көптеген теориялық концепциялары бар. Тәжірибеші менеджерге бұл көп қырлы мәселе бойынша зерттеудің негізгі бағыттарын да шарлау әлі оңай емес. Көшбасшылықтың әртүрлі әдістемелік тәсілдері мен сипаттамаларының бірқатарын қарастырайық.

1. Ұлы адамдардың мінез-құлық ерекшеліктері теориясы. 1930 жылдардағы көшбасшылық зерттеулері ұлы көшбасшыларға тән «сиқырлы» мінез-құлық қасиеттерінің тізімі бар екенін көрсетті. Сонымен қатар, ол уақыт бойынша салыстырмалы түрде тұрақты және көшбасшылық әлеуетті анықтауда өте маңызды.

2. Мінез-құлық теориялары. 1940 жылдары Зерттеушілер көшбасшылықтың табыстылығын болжайтын жалпы өлшемдерді және жоғары нәтиже беретін көшбасшылық стилін анықтау үмітімен көшбасшының мінез-құлқын зерттеуге кірісті. Алғышарт табысты көшбасшылардың мінез-құлқы сәтсіз көшбасшылардың мінез-құлқынан өзгеше болуы керек және ол барлық жағдайларда бірдей болады.

3. Төтенше жағдайлар теориялары. Көшбасшылық - бұл бірқатар факторлардың әсер етуі мүмкін күрделі процесс. Бұл теорияның ізбасарлары ең тиімді көшбасшылық жағдаймен анықталады деп санайды.

4. Транзакциялық көшбасшылық теориялары. Бұл теорияларға сәйкес, менеджмент транзакциялық көшбасшылық болып табылады, өйткені ол ұйымның тұрақтылығы мен біркелкі жұмыс істеуіне бағытталған.

5. Трансформациялық көшбасшылық теориялары. Кейбір зерттеушілер трансформациялық көшбасшылық бүгінгі таңда шешуші мәнге ие деп санайды, өйткені ол жеке тұлғалардың да, ұйымдардың да трансформациясына негізделген.

6. Харизматикалық көшбасшылық. Харизматикалық көшбасшы қол астындағыларды қосымша миль жүруге шабыттандырады. Харизмамен сіз тиімді көшбасшы бола аласыз. Харизматикалық көшбасшының қасиеттері:

- Болашақты болжау және оған жету үшін қажетті әрекеттерді нақты түсіну;
- Басқалардың жетістігін ынталандыратын жақсы үлгі;
- Қызметкерлердің күш-жігерін қолдау;
- Өзгертуге деген сүйіспеншілік;
- Біліміңіз бен дағдыларыңыздың шегін білу.

Тиімді көшбасшылық пен конструктивті басқаруды жүзеге асыру процесінде туындайтын көптеген мәселелер мен қайшылықтар, бір жағынан, объективті сипатқа ие. Екінші жағынан, тиімді және сындарлы көшбасшылық процесінің өзі (мысалы, шахмат сияқты) ғылымның, өнердің және спорттың бірегей қосындысы болып табылады. Бұл сәйкессіздік осы мәселенің теориялық

зерттеулерінде де көрінеді. Бірақ кез келген жағдайда, бизнестің тұрақты табысты дамуы үшін бұл проблемалар мен оларды шешу жолдары туралы мезгіл-мезгіл ойлану өте пайдалы [5].

Қорытындылай келе менеджер-бұл ұйымды немесе белгілі бір учаскені басқаруға жауапты білікті маман, сонымен қатар ол жұмысты орындау барысында адамдардың қызметіне басшылық жасайды. Бизнестің тұрақты дамуы ұйымды басқаратын менеджерге тікелей байланысты екенін атап өткен жөн. Ол міндетті түрде көшбасшы және практикалық дағдыларға ие болуы керек.

Әдебиеттер тізімі

1. <https://www.geeksforgeeks.org/leadership-vs-management/>
2. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 259 с.
3. Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд. 2-е, дополненное и переработанное. Таганрог: ТРТУ, 2003. - 250с.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 2000. - 704с.
5. Токарев В. Новый менеджмент. Часть 1 / В. Токарев. - Екатеринбург: Издательские решения, 2016. — 110 с., 14 илл.

МРНТИ 06.81.12

Мырзабеков Ж.С., Есенгельдина А.С.
Есенгельдина А.С. – к.э.н., профессор
Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан,
г.Астана, Республика Казахстан, магистрант
Jomart-kazatk@mail.ru

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ НОВЫХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ МАРШРУТОВ В УВЕЛИЧЕНИИ ГРУЗОПЕРЕВОЗОК В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Транспортная инфраструктура является важным компонентом социально-экономического развития Казахстана. Текущее состояние железнодорожной инфраструктуры в Казахстане является важнейшим аспектом, который следует учитывать при оценке эффективности новых железнодорожных маршрутов для увеличения грузоперевозок. Железнодорожная сеть Казахстана обширна, охватывает тысячи километров и соединяет различные регионы страны. Инфраструктура включает в себя разнообразный спектр железнодорожных линий, терминалов и станций, а также сопутствующие объекты, такие как депо по техническому обслуживанию и склады. Кроме того, железнодорожная инфраструктура играет важную роль в содействии международной торговле, поскольку Казахстан служит важным транзитным коридором для грузовых перевозок между Европой и Азией.

Важно учитывать существующую пропускную способность и возможности железнодорожной инфраструктуры в Казахстане. Это включает в себя оценку состояния путей, систем сигнализации и подвижного состава, а также уровень технологической интеграции и автоматизации. Анализ также должен учитывать эффективность логистических операций, наличие интермодальных соединений и общую надежность и безопасность железнодорожной сети. Кроме того, существующая нормативная база, инвестиционный климат и методы управления в железнодорожном секторе должны быть тщательно изучены для выявления потенциальных проблем и возможностей для улучшения.

Согласно данным Национального бюро по статистике Агентства по стратегическому развитию и реформам Республики Казахстан за период с января по декабрь 2023 года железнодорожным транспортом республики перевезено 416,4 млн. тонн грузов, что на 2,8% больше уровня января-декабря 2022 года. Грузооборот составил 326,8 млрд. т-км (увеличился на 4,8%), а пассажирооборот составил 16,1 млрд. т-км (уменьшился на 1,5%) [1].

В рамках Концепции развития транспортно-логистического потенциала Республики Казахстан до 2030 года строительство новых железнодорожных линий является одной из основных задач. В рамках концепции планируется построить и реконструировать около 2,5 тыс. км новых железнодорожных линий. Это повысит пропускную способность сети и улучшит связь между регионами [2].