

"Халықты жұмыспен қамту туралы" Қазақстан Республикасының Заңында лайықты жұмыс іздеу және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу, оның ішінде жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары; әлеуметтік кәсіптік бағдарлау жөніндегі қызметтер көзделген [3].

Осылайша, Қазақстанда мүмкіндігі шектеулі жандардың лайықты өмір сүруінің көрнекі үлгісі бар, тек екі маңызды тармақ - заңнамалық деңгейдегі өзгерістер және Елеулі қаржыландыру қажет.

Әдебиеттер

1. «Қазақстан жолы – 2050: бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» <https://adilet.zan.kz/kaz/>
2. www.gov.stat.kz
3. Семикова Н. В. Мүгедектерді жұмысқа орналастыру мәселесі / Экономика және инновациялық менеджмент технологиялар. 2021. № 1.

Әдіхан А.Б., Ким В.С., 4 курс (Қарағанды Бөкетов университеті)
Ғылыми жетікші – э.ғ.м., аға оқытушы Тусупбаева Б.С.

КӨШБАСШЫЛЫҚ ТЕОРИЯЛАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫ ЗЕРТТЕУДЕГІ МАҢЫЗЫ

Көшбасшылық дегеніміз - жеке адамдар мен адамдар тобына оларды мақсатқа жету үшін жұмыс істеуге ынталандыру қабілеті. Көптеген құралдар бар екендігі атап өтілді, олардың көмегімен сіз басқаларға әсер ете аласыз және адамдарды өзіңіз басқара аласыз. Жауапсыз маңызды сұрақ қалды: көшбасшы болып табылатын менеджер өз-өзін қалай ұстауы керек? Адамдардың күш-жігерін ұйымның мақсаттарына жетуге бағыттау үшін қандай әсер ету құралдары мен мінез-құлық стильдері тиімді екенін көрсетті? Бұл күрделі сұрақтар және оларға жауаптар су бетінде қалқып тұрған жоқ. Көшбасшылық теориясы көшбасшылықтың қандай сипаттамалары ең тиімді екенін және неге екенін анықтауға және болжауға тырысады. Бүгінгі таңда көшбасшылық мәселелері бойынша он мыңнан астам түрлі зерттеулер жүргізілгені мәлім. Екі айнымалыны немесе екі өлшемді (мінез-құлық динамикасы және ситуациялық деңгейін) қолдана отырып, көшбасшылықтың негізгі топтарын ажыратуға болады.

Көшбасшылық құбылысын зерттеудің негізгі тәсілдерін қарастырып, сұраққа жауап іздеміз: көшбасшылық туа біткен қасиет пе немесе оны үйренуге бола ма?

Көшбасшылықты зерттеуде мінез-құлық ғалымдары үш негізгі тәсілді қолданды - "тұлғалық қасиеттер теориясы", "мінез-құлық тәсілі" және "ситуациялық тәсіл" [8]. 1920 жылдардан бастап жеке қасиеттер теориясының ізбасарлары адамның қандай сипаттамалары көшбасшылықты қамтамасыз ететінін анықтауға тырысты. Бұл ойды дамыта отырып, зерттеушілер егер бұл "ерекше" қасиеттерді анықтауға болатын болса, адамдар көшбасшыны "тәрбиелеуді" үйрене алады деп сенді.

Жеке қасиеттер теориясы аясында трансформациялық және харизматикалық көшбасшылық тұжырымдамалары жасалды. Трансформациялық көшбасшылық-бұл ұйым мүшелерінің көзқарастары мен түсініктерінде елеулі өзгерістерге қол жеткізу және ұйымның мақсаттары мен стратегиясында елеулі өзгерістерге бейімділікті қалыптастыру процесі.

Бернардо Басс пікірінше, трансформациялық көшбасшылық - көшбасшының бағыныштыларға әсер етуін қамтиды, бірақ бұл әсердің ықпалы бағыныштылардың өкілеттіктерін кеңейту болып табылады, олар да ұйымды қайта құру процесінде көшбасшы болады [1].

Харизматикалық көшбасшылықта жеке көшбасшы басты назарда болады. Харизматикалық көшбасшыларға кімді жатқызуға болады? Бұл Александр Македонский,

Спартан патшасы Леонид, Джон Кеннеди, Мартин Лютер Кинг сияқты әйгілі тарихи тұлғалар [9].

Зерттеушілердің көпшілігі харизманың ерекше сыйлық екендігімен және оны үйренуге болмайтындығымен келіссе де, харизматикалық көшбасшылықтың әркім іс жүзінде қолдана алатын кейбір аспектілері бар. Бұл жеке билікті пайдалану, ортақ іске берілгендік, болашақты айқын көру, тәуекелге бару және белгісіздік жағдайында тиімді әрекет ету мүмкіндігі.

Дж.Л. Гибсон, дағдарыстық жағдай харизматикалық типтегі көшбасшыны тудыруы мүмкін дейді. Стресс, белгісіздік жағдайларында бағыныштылар басқару қанаттар тізгінді, жағымсыз жағдайды түзете алатындарға береді.

1948 жылы Р. Стогдилл көшбасшылық қасиеттерді зерттейтін 124 зерттеуге шолу жасады. Нәтижесінде, ол көшбасшыларға тән бірқатар белгілерді атап өтті: интеллект, білімге деген ұмтылыс, сенімділік, жауапкершілік, белсенділік, әлеуметтік қатысу. Сонымен қатар, автор әртүрлі жағдайларда тиімді көшбасшылар әртүрлі жеке сипаттамаларды айқындап тапқанын атап өтті. Нәтижесінде, Стогдилл "адам жеке қасиеттердің кейбір жиынтығына ие болғандықтан ғана көшбасшы бола алмайды" деген қорытындыға келді [9]. Нәтижесінде, жеке қасиеттер теориясы нәтижесіз болып шықты, өйткені көшбасшы қандай қасиеттерге ие болуы керек деген ортақ пікір әлі жоқ. Әмбебап жеке қасиеттерді анықтаудағы сәтсіз әрекеттер ғалымдарды 1950 жылдардың басында көшбасшылық мәселесін басқа екінші жағынан қарауға мәжбүр етті. Енді зерттеушілер ұйымдағы көшбасшылардың мінез-құлқы туралы сұраққа қызығушылық танытты: олар қандай рөлдерді ойнайды, адамдарды қалай басқарады және өзара әрекеттеседі.

О. С. Виханский және А. И. Наумов жеке факторлардың үш тобын ажыратады:

- интеллектуалды қабілеттер, оларға ақыл мен логика, парасаттылық, ойөткірлік, өзіндік ерекшелік, тұжырымдамалық, білім, істі білу, сөйлеу дамуы, қызығушылық пен таным, интуитивтілік жатады;

- психологиялық немесе эмоционалды қасиеттер сипаттары бастамашылықты, икемділікті, қырағылықты, шығармашылық пен құрастырушылық, адалдықты, жеке тұтастықты, батылдықты, өзіне деген сенімділікті, байсалдылықты, тәуелсіздікті, дербестілікті, өршілдікті, жетістікке деген қажеттілікті, табандылық пен тізгіндік, жігерлілікті, үстемдікті, өнімділікті, агрессивтілікті, артықшылыққа ұмтылуды, міндеттемені, қатысушылықты қамтитын;

- алынған дағдылар немесе жеке және іскерлік қасиеттер: қолдау алу, Ынтымақтастық, танымалдылық пен беделге ие болу, әдептілік пен дипломатия, тәуекел мен жауапкершілікті өз мойнына алу, ұйымдастыра білу, сендіру, өзін-өзі өзгерте білу, сенімді болу, әзіл-қалжың мен әзілді түсіну, адамдарды түсіну қабілеті.

Мінез-құлық тәсілі көшбасшы жүзеге асыратын мінез-құлық контекстіндегі көшбасшылықты талдауға және оның табысқа жетуін қамтамасыз ететін әмбебап мінез-құлық ерекшеліктерін көрсетуге бағытталған. Мінез-құлық тәсілін жақтаушылар көшбасшылықты үйретуге болады деп болжайды.

Мінез-құлық тәсілін дамытудағы басымдық К.Левинге тиесілі. Ол көшбасшының мінез құлқының үш стилін атап өтті:

- авторитарлық (көшбасшы топ мүшелері арасында рөлдерді қатаң бөле отырып, үстемдік етеді, Директивті әрекет етеді);

- демократиялық (көшбасшы топты бағыныштыларымен бірге басқаруға тырысады, оларға жеткілікті еркіндік береді);

- либеральді/рұқсат етуші (көшбасшы топты белсенді басқарудан іс жүзінде шегінеді, топ мүшелеріне іс-әрекеттің толық еркіндігін береді) [10].

Басшылық етудің ең тиімді стилі қандай? Көшбасшылықтың оңтайлы стилі демократиялық стиль деген жалпы пікір бар. Дегенмен, мінез-құлық мектебінің қазіргі жақтаушылары бір оңтайлы стиль жоқ деген қорытындыға көбірек бейім. Көшбасшылық стилі жағдайға байланысты өзгереді. Ақырында, ситуациялық тәсілді ұстанушылар көшбасшылық белгілі бір жағдайдың өнімі деп санайды. Бұл тәсілдің негізгі идеясы-тиімді көшбасшы

жағдайды бағалай алады және оған өзінің мінез-құлқын бейімдей алады. Негізгі ситуациялық айнымалылар-бағыныштылардың қажеттіліктері мен жеке қасиеттері, тапсырманың сипаты, сонымен қатар жұмыс және сыртқы ортаның сипаттамалары. Осылайша, көшбасшы болғысы келетін менеджер белгілі бір жағдайдың барлық компоненттерін анықтауға және оның көшбасшылық стилін реттеуге үйренуі керек.

Осы тәсіл аясында төрт теория әзірленді: Фидлер басшылығының ситуациялық моделі, Митчелл мен Хаустың "мақсат жолы" тәсілі, Херси мен Бланшардтың өмірлік цикл теориясы және Врум-Йеттон жетекшісінің шешім қабылдау моделі. Сонымен, харизманы есепке алмағанда, көшбасшылықты үйренуге болады және ол өте қажет. Көшбасшылық құбылысын зерттеушілердің көпшілігі, әр адамның көшбасшылық әлеуеті бар екенін, оны тек өзектендіру және дамыту қажет екенін атап өтеді.

Көшбасшы тұлғасының және оның көшбасшылық әлеуетінің дамуына басымдық беретін көшбасшылықтың екі заманауи тұжырымдамасын қарастырайық.

Қазіргі уақытта, Д. Гоулман бастамасымен американдық әлеуметтік психологтар тобы әзірлеген эмоционалды көшбасшылық тұжырымдамасы кең таралды. Осы тұжырымдамаға сәйкес, бұл көшбасшыларды басқа адамдардан ерекшелендіретін эмоционалды интеллект дамуының жоғары деңгейін, осылардың қызметі ұйымдастырушылық қабілеттермен бірге дамыған танымдық қабілеттерді қажет етеді. Эмоционалды интеллект төрт компонентті қамтитын интегралды жеке құрылымды білдіреді [10]:

- өзін-өзі тану (рефлексияға және өз эмоцияларының сипатын барабар бағалауға қабілеттілік);

- өзін-өзі бақылау (сезімдер мен эмоцияларды басқару);

- әлеуметтік сезімталдық (жаңашырлық таныту және эмпатия қабілеті);

- басқару дағдылары (адамдарды дұрыс бағытта жылжыту қабілеті).

Д. Гоулман атап өткендей, басқа адамдардың қажеттіліктері мен эмоцияларын түсінуді үйрену үшін алдымен өзіңді түсіну керек. Өзін-өзі тану процесі эмоционалды интеллектті дамытуға арналған тренажер сияқты.

Р. Бояцис пен Э. Макки эмоционалды интеллект ұғымын негізге ала отырып, резонанстық көшбасшылық тұжырымдамасын жасады. Авторлардың пікірінше, резонанстық көшбасшылық стратегиясы бар басшылар айналасындағылардың "толқынына бейімделуді" біледі. Мұндай көшбасшының басшылығымен адамдар унисон, бірауыздан және үйлесімді жұмыс істейді, өйткені олардың арасында интеллектуалды және эмоционалды келісімге қол жеткізілді. Эмоционалды интеллектке ие көшбасшылар өз сезімдерін басқара біліп қана қоймай, басқа адамдардың эмоцияларын басқара алады және сенімді қарым-қатынас орната алады [10].

Авторлар көшбасшылық әлеуетті дамытуға ықпал ететін үш негізгі қасиетті ажыратады:

- сана белсенділігі (өзіңді "Меніңді/Я" түсіну, сондай-ақ басқа адамдардың қажеттіліктерін білу);

- оптимизм (болашақ мақсаттарға бағдарлану, ынта/энтузиазм);

- эмпатия (басқа адамдардың сезімдері мен қалауларын түсіну).

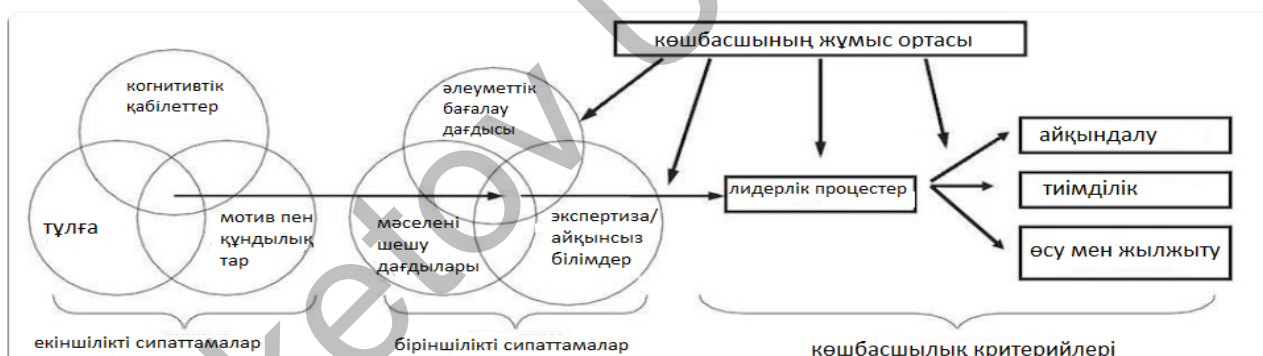
Н. Тичи "көшбасшылық қозғалтқышы" тұжырымдамасын жасады, оның негізгі идеясы табысты ұйымдарда көшбасшылар өздерін дамыта отырып, өз ізбасарларын үнемі оқытады. Осылайша, олар өз ізбасарларынан өз бетінше ойлайтын көшбасшылар жасайды. Бұл тығыз қарым-қатынаста көшбасшы идеялар мен құндылықтар жүйесін жеткізеді, Бұл ұйымдық мәдениетті және жалпы компанияны нығайтады. Көшбасшылық теорияларын үлгі кестеге келтіруге болады және олардың айырмашылықтары мен ерекшеліктерін анық көруге болады.

Көшбасшылық тақырыбы әлемнің көптеген елдерінде терең түсінікке ие болды: басшылар көбінесе олардың және жалпы компанияның тиімділігі олардың көшбасшылық әлеуетінің қаншалықты дамығанына байланысты екенін түсінеді. Мұны Заккаро, Кемп және Бейдер бойынша қасиеттер моделінен көруге болады. Неліктен қазіргі отандық жетекші көшбасшылық әлеуетін дамыту маңызды?

Кесте 1

Көшбасшылықтың негізгі теориялары мен тәсілдері

Тәсілдер	Зерттеушілер	Концепциялар
Жеке қасиеттер теориясы	Дж. Л. Гибсон, Р. Стогдилл, Б. Басс,	Трансформациялық Харизматикалық
Көшбасшылық қасиеттер теориясы	О.С. Виханский А.И. Наумов	Интеллектуалды қабілеттер Психологиялық немесе эмоционалды қасиеттер Алынған дағдылар немесе жеке іскерлік қасиеттер
Мінез-құлық тәсілі	К. Левин, Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Р. Блек, Д. Моутон	Авторитарлық Демократиялық Либералды/Рұқсат Етуші
Ситуациялық тәсіл	Фидлер, Митчелл и Хаус, Херс и Бланшар, Врум-Йеттон	- Фидлер басшылығының ситуациялық моделі, - "жол мақсаты" тәсілі, - өмірлік цикл теориясы - басшының шешім қабылдау моделі
Қазіргі және т. б.	Д. Гоулман	Эмоционалды көшбасшылық
	Р. Бояцис, Э. Макки,	Резонанстық көшбасшылық
	Н. Тичи	Көшбасшылық қозғалтқышы
Ескерту – [1-10] Әдебиеттер негізінде автормен жасақталған		



Сурет 1 - Заккаро, Кемп және Бейдер бойынша қасиеттер моделі

Көшбасшыға деген қажеттілік күрделі сыни жағдайларда қатты сезіледі. Ал қазір бізді айналып өтпеген әлемдік дағдарыс жағдайында отандық басшылар өздерінің көшбасшылық әлеуетін бұрынғыдан да толық көрсетуі қажет.

Кесте 2

Көшбасшылықтың типологиясы

Негіздеме	Көшбасшы бола алады...
Өзара қатынас аясы	Бей формальді Формальді (ресми) Аралас
Топтағы функцияларды бөлу мен тұлғаралық қатынастарда қалыптастыру белгісі	Топтық мақсатқа жетуге жолдарды анықтау бойынша Техникалық міндеттерді оптимальді шешу бойынша Психологиялық климат орнату бойынша

	Топтық атмосфера мазмұны бойынша
Көшбасшымен асырылатын функциялар	Инициатор Ұйымдастырушы Эрудит Эмоционалды күйдің генераторы Зергер/умелец
Топтық іскерлік типтері: инструментальді және экспрессивті	Инструментальді/функционалды Эмоционалды Әмбебап
Ұйымдастырушылық позициясынан	Ұйымдастырушы /созидатель Бейұйымдастырушы/ разрушитель
Іскерлік сипаты	Әмбебап Ситуативтік
Жетекшілік ету стилі бойынша	Авторитарлы Демократиялық Либеральді
Ескерту – [1-10] Әдебиеттер негізінде автормен жасақталған	

Жылдам өзгеретін сыртқы орта мемлекеттік (жергілікті) басқару органдарынан икемділік пен инновацияны талап етеді - ескі, консервативті басқару әдістері өзектілігін жоғалтады. Мұның бәрі әсер етеді және әрбір болашақ менеджердің әлеуетін дамытуға серпін береді. Бұл өз кезегінде көшбасшылықтың әртүрлі түрлерін зерттеуге негіз болады.

Көшбасшыдан өзгерістердің басталуын, сондай-ақ тәуекелге бару, қызметкерлерді жігерлендіру және белгісіздік жағдайында шешім қабылдау қабілетін, яғни оны, ең алдымен, көшбасшы ретінде сипаттайтын әрекеттерді күтеді. Біздің ойымызша, кез-келген адам белгілі бір бейімділікке ие бола отырып, көшбасшылық қасиеттерін дамыта алады. Бұған алғашқы қадам-қалау! Әрі қарай, қажырлы еңбек пен қалаған имиджге табанды ілгерілеу адамға табиғи көшбасшыдан асып түсуге көмектеседі.

Әдебиеттер

- 1 Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2020. С. 367.
- 2 Громова О. Н., Мишин В. М., Свистунов В. М. Организация управленческого труда: Учеб. пособие. - М.: ГАУ, 2021. С. 112.
- 3 Кричевский Р. Л. Если вы руководитель: элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М.: Дело, 2021. С. 56.
- 4 Управление - это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. М., Проспект, 2022. С. 126.
- 5 Филонович С. Р. Лидерство: реальная проблема или популярный лозунг // Бизнес-образование. 2013. № 1. С. 31.
- 6 Васильев С.В., Жуковский А.И., Цуркер К. Эффективность работы организаций государственного и муниципального управления и их служащих. Великий Новгород: 2022. С. 25.
- 7 Милбнер Б. З. Теория организаций. Учебник. 2-е изд. перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2020. С. 211.
- 8 Государственное управление: основы теории и организации. Учебник / Под ред. В. А. Козбаненко. - М.: «Статут», 2020. С. 651.
- 9 Герчикова И. Н. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2016. С. 351.
- 10 Гибсон Дж., Иванцевич Д. М., Доннели Д. Х. Организации: поведение, структуры, процессы: Пер. с англ. М., 2020. С. 221.