5 Дәріс - Көшбасшының эмоциялық интеллекті мен моралі

Сұрақтар:

1. Көшбасшының эмоциялық интеллекті мен моралі
2. Эмоциялық көшбасшылық

Бүгінгі таңда жеке тұлғаның жаңа психологиялық мүмкіндіктерін қалыптастыруға бағыттау, баланың психикалық дамуы, оны ілгері дамыту, мақсатқа бағдарлай ұйымдастыру, тәрбиелеуді басқару және өзін-өзі тәрбиелеу үрдісін ұйымдастыруға кең өрісті жағдай туғызады. Адам баласы – эмоциялық тіршілік иесі, бір адамның эмоциясы келесі адам эмоциясымен іргелесіп өмір сүреді. Эмоционалды интеллект – адамның өзінің және өзгелердің эмоциясын түсіну және олардың эмоциялық күйіне бейімделу икемділігі.

Эмоционалды интеллект идеясы Э.Торндайк, Дж.Гилфорд, Г.Аизенк сияқты авторлар қарастырған әлеуметтік интеллект ұғымынан шықты. Қазіргі зерттеулердің бірқатары эмоция мен интеллект арасындағы өзара байланысты зерттеуге бағытталған. «Эмоциялық интеллект» психологиядағы жаңа бағыттардың біріне кіреді. Г. Гарднер мен П. Сэловей ұсынған эмоциялық интеллект ұғымы мыналарды қамтиды: өзіндік эмоцияларды тану; эмоцияларды басқара алу; өзіндік мотивация; өзге адамдардың эмоциясын тани білу. Назарбаев Зияткерлік мектебінде жұмыс атқарған бес жыл уақытта байқағаным әр оқушының жеке қабілеттілігі эмоционалдық интеллект ретінде сабақ барысында байқалды.

Алайда көптеген жағдайларда интеллектінің жоғары деңгейіне ие болу жеткіліксіз. Ғылымға «эмоциялық интеллект» терминін американдық екі психолог Питер Сэловей мен Джон Мэйер 1990 жылдары енгізген болатын. Олар алғашқы болып эмоциялық интеллектінің бірінші үлгісін ұсынды. Аталған авторлар эмоциялық интеллект деп «өзінің жəне өзгенің сезімдері мен эмоцияларын байқай білу, оларды ажырату жəне осы ақпаратты ойлау мен іс-əрекетте қолдану» деп түсіндірді. Ал біздің елімізде А.Толегенова эмоциялық интеллектті психофизиология тұрғысынан қарастырған. Ғалымдардың пікірінше, əлеуметтік интеллект деңгейі жоғары болып табылатын көшбасшылар барынша мұқият қалыптасқан перцептивті жəне мінез-құлық үлгілерін

лар топтың өзге мүшелеріне қарағанда қалыптасқан жағдайды тезірек ұғынып, сəйкесті шешімдерді дер кезінде қабылдап, оларды өмірде өзгелермен салыстырғанда тиімді түрде іске асыра алады. С. Заккаро тұлғалық сипаттамаға жататын əлеуметтік интеллект ашық жəне динамикалық жүйелер ішінде көшбасшылықтың пайда болуының қажетті шарты болып табылады деп түсіндірді. Көшбасшылыққа бейім оқушыда өзін өзі қадағалау және адамдармен қарым қатынас жасауда, оларды жігерлендіріп шабыттандыруымен, еліктіре білуімен жəне жоғарғы мотивацияны сақтап, іске деген құштарлықтарын арттыра алуымен ерекшеленеді.

Олар топтың өзге мүшелеріне қарағанда қалыптасқан жағдайды тезірек ұғынып, сəйкесті шешімдерді дер кезінде қабылдап, оларды өмірде өзгелермен салыстырғанда тиімді түрде іске асыра алады. Д. Гоулмен эмоциялық интеллектті тиімді басқарудың міндетті шарты деп қарастырады. Өзінің «Эмоциялық көшбасшылық» кітабында ол көшбасшылық қабілет үлгісін эмоциялық интеллект құрылымына сəйкес келесі түрде сипаттайды: өзіндік сана: өзіндік санасы жоғары дамыған көшбасшылар өз эмоциялары мен сезімдерінің əсерін саналауға қабілетті, бұл қасиет оларға күрделі жағдайларда мінез- құлықтың ең үздік тəсілін таңдауға көмектеседі. Өзін-өзі қадағалау: эмоцияны қадағалау, ашықтық, бейімділік, жеңуге деген ерік- жігер, бастамашылық, оптимизм. Өзін-өзі қадағалауы жоғары дамыған көшбасшылар – стрестерге төзімді, дағдарыс уакытысында тыныштық пен байыптылық сақтай білетін, аумалы-төкпелі жағдайларға тез бейімделе алатын тұлғалар.

Əлеуметтік сезгіштік: эмпатия, іскери білімдарлық, елгезектік. Осындай қасиеттерге ие көшбасшылар қоршаған адамдарды тез түсініп, олардың орнына түсе алады; адамдардың қажеттіліктеріне өте сезімтал болып табылады. Қатынастарды басқару: ынталандыру, ықпал ету, жетілуге көмектесу, өзгерістерге қолдау көрсету, шиеленістерді реттеу. Осындай сипаттарға ие көшбасшылар өзінің қоластындағы адамдардың үн қатысуына ықпал етіп, оларды алға қойылған міндеттерді жүзеге асыруға жігерлендіре алады. Мұндай тұлғалар ұжым шеңберінде ауызбіршілік пен бір-біріне сенімді қалыптастыра алады. Сабақ барысында проблемалық оқытуда қолданылатын топтық міндетке ғана бағытталған көшбасшының эмоциялық интеллекттің төменгі деңгейін байқату мүмкіндігі айтылады.

Көшбасшылық белгілі бір топтық міндеттерді шешумен тығыз байланысты «көшбасшылықтың рөлдік дифференциациясы» қолданылады. Инструменталды көшбасшылық мақсаты топтың нысаналы түпкі міндеттерін шешуі барысында топты басқару болып табылады, ал эмоционалды көшбасшының рөлі ұжымда ішкі жағымды ортаны қалыптастыру жəне оның тұрақтылығын қамтамасыз етумен байланысты болып табылады. Эмоционалды интеллект және көшбасшылық нəтижелерін сараптау жəне талдау болашақтың еншісінде деп атап өтуге болады. Осыған қарамастан, эмоциялық интеллект конструктісі қарым-қатынасқа негізделетін бірқатар кəсіптерді игеру жəне жүзеге асыру кезінде аса маңыздылыққа ие екендігі тұжырымдалып отыр. Сондықтан, осы бағытта ізденістерді жалғастыру аса қажетті əрі нəтижелі іс-шара болып табылары сөзсіз.

Негізгі әдебиеттер**:**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары". -Астана, 2023 ж. 1 қыркұйек

1. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
2. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы. [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
3. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы
4. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшінің әдептілік нормаларын және мінез-құлқын қағидаллларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 Жарлығы
5. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23қарашадағы №416 -V ҚРЗ
6. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы
7. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы

8 Д.Эдер Лидерство. Быстрые и эффективные способы стать лидером, за которым люди хотят следовать-М.: АСМ, 2022-160 с.

9.Луиза Хейдің "Өмірің өз қолыңда" -Алматы: Мазмұндама, 2020-248 б.

10. Мұқан Ш. Көшбасшылық-Алматы: Мазмұндама қоғамдық қоры, 2020-300 б.

11. Нортхаус П.Г. Көшбасшылық: теория және практика**-**Алматы: Ұлттық аударма бюросы, ҚҚ, 2020 -560 б.

12. Нортхаус П.Г. Лидерство. Теория и практика-М.: Бомбора, 2022-496 с.

*13.Селезнева, Е. В.* Лидерство : учебник и практикум для вузов – М.: Юрайт, 2024. - 429 с.

14. Стивен Кови-Лидерство, основанное на принципах-М.: Альпина Паблишер, 2024-512 с.

14. Тарасов В.К. Технология лидерства-М.: Добрая книга, 2019-240 с.

Қосымша әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 27ақпандағы №527 Жарлығы

2. Оксфорд экономика сөздігі = A Dictionary of Economics (Oxford Quick Reference) : сөздік -Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 606 б.

3.Уилтон, Ник. HR-менеджментке кіріспе = An Introduction to Human Resource Management - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019. — 531 б.

4. Р. У. Гриффин Менеджмент = Management - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018 - 766 б.

5. Д.Гэмбл, М.Питереф, В.Томпсон Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмытылу = Essentials of Strategic Management the Quest for Competitive Advantage -Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 534 б.

6. Шиллинг, Мелисса А.Технологиялық инновациялардағы стратегиялық менеджмент = Strategic Management Technological Innovation - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 378 б.

7. О’Лири, Зина. Зерттеу жобасын жүргізу: негізгі нұсқаулық : монография - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2020 - 470 б

**Интернет-ресурстар:**

1. 1.URL: <https://urait.ru/bcode/535903>
2. <https://www.youtube.com/watch?v=z2YQ-7SLf4k>
3. https://www.youtube.com/watch?v=yPi-F5D903I

**Зерттеушілік инфрақұрылымы**

1. Аудитория 215

2. Дәріс залы – 431