14 Дәріс - Көшбасшылықтың негіздері және басшылық стильдері

Сұрақтар:

1. Көшбасшылықтың негіздері және басшылық стильдері

2. Лидерлік стильдің қағидалары

Лидерлік стилі адамдар топтарын басқаруға, ынталандыруға, басқаруға және басқаруға басшылықтың мінез-құлық әрекеттеріне қатысты. Ұлы көшбасшылар саяси қозғалыстарды және әлеуметтік өзгерістерді шабыттандырады. Олар сондай-ақ басқаларды орындауға, жасауға және жаңартуға ынталандыруы мүмкін.

Сіз үлкен көшбасшылар деп санайтын адамдардың кейбірін қарастыра бастағанда, әр адамның қалай басшылық жасайтынын айтарлықтай айырмашылықтар бар екенін бірден байқауға болады.

Бақытымызға орай, зерттеушілер әртүрлі теориялар мен шеңберлерді әзірледі, бұл бізге осы әр түрлі көшбасшылық мәнерлерді жақсырақ анықтауға және түсінуге мүмкіндік береді.

1939 жылы психолог Курт Левин бастаған зерттеушілер тобы басшылықтың әртүрлі стильдерін анықтауға кірісті. Кейінгі зерттеулерде көшбасшылықтың айқынырақ түрлерін анықтағанымен, бұл ерте зерттеу өте ықпалды болды және көбірек көшбасшылық теорияларға арналған трамплин ұсынған үш негізгі көшбасшылық стильді құрады.

Левиннің зерттеуінде мектеп оқушылары авторитарлық, демократиялық немесе лаиссез-фейирлік көшбасшы бар үш топтың біріне тағайындалды. Содан кейін балалар өнер және қолөнер жобаларында жетекшілік етті, алайда зерттеушілер балалардың мінез-құлқын әртүрлі көшбасшылық стиліне жауап ретінде бағалады.

Зерттеушілер демократиялық көшбасшылық жақсы жұмыс істеу үшін шабыттандыратын ізбасарларының ең тиімді екендігін көрсетті.

Lewin анықтаған үш стилді қарастырып көрейік:

1. Автократтық көшбасшылық (автократтық)

Автократтық көшбасшылар ретінде белгілі авторитарлық көшбасшылар қажет болған кезде не істеу керек екенін және оны қалай орындау керектігін нақты болжайды.

Көшбасшылықтың бұл стилі көшбасшы мен ізбасарларының бақылауына екпінге басымдық береді. Сондай-ақ көшбасшы мен мүшелер арасында нақты бөлініс бар. Авторитарлық көшбасшылар топтың қалған бөлігінен аздаған немесе ешқандай салымдарсыз шешімдер қабылдайды

Зерттеушілер шешім қабылдаудың авторитарлық көшбасшылыққа қарағанда аз шығармашылық екенін анықтады. Левин сондай-ақ авторитарлық стильден демократиялық стильге көшу қиын деп есептеді. Бұл әдісті теріс пайдалану, әдетте, бақылаушы, билеуші ​​және диктаторлық ретінде қарастырылады.

Авторлық басшылық топтық шешімдер қабылдауға уақыт жетіспейтін немесе көшбасшы топтың ең білімді мүшесі болған жағдайларда жақсы қолданылады. Жедел шешімдер мен шешуші әрекеттерді талап ететін кезде, автократиялық тәсіл жақсы болуы мүмкін. Дегенмен, ол дисперсиялы және тіпті дұшпандық ортаны қалыптастыруға бейім, көбінесе жетекші көшбасшыға қарсы шабуыл жасайды. 2. Қатысушы көшбасшылық (демократиялық)

Левиннің зерттеуі демократиялық көшбасшылық деп аталатын қатысушы көшбасшылық әдетте ең тиімді көшбасшылық стилі болып табылатынын анықтады. Демократиялық көшбасшылар топ мүшелеріне нұсқаулық ұсынады, бірақ олар топқа қатысады және басқа топ мүшелерінен кіруге мүмкіндік береді.

Левиннің зерттеуінде осы топтағы балалар авторитарлық топ мүшелеріне қарағанда жемісті болды, бірақ олардың үлесі жоғары сапалы болды.

Қатысушы көшбасшылар топ мүшелерін қатысуға шақырады, бірақ шешімдер қабылдау үдерісінде соңғы сөздерді сақтайды. Топ мүшелері процеске араласады және одан да мықты және шығармашылық. Демократиялық көшбасшылар ұжымның мақсаттарын орындауға көмектесетін маңызды құрамдас бөлігі болып табылады.

3. Өкілетті көшбасшылық (Laissez-Faire)

Зерттеушілер, үш топтың ең аз өнімділігі болып табылатын, лайззз-фейл көшбасшылығы деп аталатын делегат басшылығындағы балалар екенін анықтады.

Осы топтағы балалар да көшбасшыға көбірек талап қойды, аз ынтымақтастық көрсетті және өз бетінше жұмыс істей алмады.

Делегация басшылары топ мүшелеріне арналған нұсқаулықты аз немесе ешқандай ұсынбайды және топ мүшелеріне шешім қабылдауды қалдырады. Бұл стиль жоғары білікті мамандармен байланысты жағдайларда пайдалы болуы мүмкін, бірақ бұл көбінесе нашар анықталған рөлдерге және мотивацияның болмауына әкеледі.

Левиннің айтуынша, лаиссез-фейд басшылығы бір-бірін қателіктер жіберіп, жеке жауапкершілікті мойындамай, прогресс пен жұмыстың жетіспеуіне әкеп соққан бағыттарға жете алмайтын топтарға қол жеткізді.

Левиннің көшбасшылық стилі туралы ескертулер

Кітапта «Басшылықтың басшылығы: теориясы, зерттеулері және басқарушылық қосымшалары» кітабында Bass and Bass авторитарлық көшбасшылықты жиі теріс, жиі тіпті мақұлдамайтын жағдайлармен таныстырады. Авторитарлық көшбасшылар көбінесе бақылау және жақын ойлар ретінде сипатталады, бірақ бұл стресс ережелерінің ықтимал оңтылығын байқап, мойынсұнуды күтеді және жауапкершілікті қабылдайды.

Авторитарлық көшбасшылық, әрине, әрбір жағдай үшін ең жақсы таңдау болмаса да, ізбасарларға көп бағытты қажет ететін және хатқа қатысты ережелер мен нормаларды сақтау керек жағдайларда тиімді және пайдалы болуы мүмкін. Авторитарлық стилдің жиі байқалмаған артықшылығы - тәртіпті сезіну қабілеті.

Басс және Басс демократиялық көшбасшылардың ізбасарларына бағытталғанын және басқалармен қарым-қатынаста ұстап тұрудың тиімді тәсілі екенін ескертеді. Осындай көшбасшылармен жұмыс істейтін адамдар бір-біріне қолдау көрсетіп, шешім қабылдағанда топтың басқа мүшелерімен кеңеседі.

Қосымша көшбасшылық стилі мен модельдері

Левин мен оның әріптестері анықтаған үш стилден басқа, зерттеушілер көшбасшылықтың басқа да көптеген сипаттамаларын сипаттады. Мұнда ең танымал бірнеше ғана:

1. Трансформациялық көшбасшылық стилі

Трансформациялық көшбасшылық көбінесе ең тиімді стиль ретінде анықталады. Бұл стиль алғаш 1970-шы жылдардың соңында сипатталған, кейінірек зерттеуші Бернард М. Бассты кеңейтеді. Көшбасшылық стилінің негізгі сипаттамаларының бірі - ізбасарларды ынталандыру және шабыттандыру және топтардағы жағымды өзгерістерді өзгерту мүмкіндіктері.

Трансформациялық көшбасшылар эмоционалды, зияткерлік, жігерлі және құмарлық болып келеді. Олар ұйымға өз мақсаттарына жетуіне ғана емес, сонымен қатар топ мүшелеріне өз әлеуетін іске асыруға көмектесуді қалайды.

Зерттеулер көрсеткендей, көшбасшылықтың осы стилі нәтижеліліктің жоғарылауына және басқа көшбасшылық стильдерге қарағанда топтық қанағаттану деңгейін арттыруға әкелді. Бір зерттеудің нәтижесінде трансформациялық көшбасшылық топ мүшелерінің әл-ауқатын жақсартуға әкелді.

2. Транзакциялық көшбасшылық стилі

Транзакциялық көшбасшылық стилі көшбасшы-жалғастырушы қатынастарды транзакция ретінде қарастырады. Топтың мүшесі ретінде позицияны қабылдай отырып, адам көшбасшыға бағынуға келісті. Көптеген жағдайларда бұл жұмыс беруші-қызметкердің қарым-қатынасын қамтиды, ал мәміле ақшалай өтемақыға айырбастауға қажетті тапсырмаларды аяқтаған адамға бағытталған.

Бұл көшбасшылық стилінің басты артықшылықтарының бірі - ол нақты анықталған рөлдерді қалыптастыру. Адамдар өздеріне не істеу керек екенін және осы тапсырмаларды орындау үшін алмастыратындарын біледі. Ол сондай-ақ қажет болған жағдайда басшыларға үлкен қадағалау мен бағыт беру мүмкіндігін береді. Топ мүшелеріне ақшаны алу үшін жақсы жұмыс істеуге себеп болуы мүмкін. Ең үлкен төмендетудің бірі - транзакциялық стильдің шығармашылықты және қораптан тыс ойлауды бәсеңдетуге ұмтылуы.

3. Ситуациялық көшбасшылық стилі

Лидердің жағдайлық теориясы қоршаған орта мен көшбасшылық жағдайына елеулі әсерін тигізеді. Осы теориялардың екеуі:

Херси және Бланшардтың көшбасшылық стилі: Херси және Бланчард үлгісі - ең танымал ситуациялық теориялардың бірі. Алғаш рет 1969 жылы жарық көрген бұл модель көшбасшылықтың төрт негізгі стилін сипаттайды, оның ішінде:

1. Әңгіме стилі адамдарға не істеу керектігін айту арқылы сипатталады.
2. Сатылым стилі көшбасшыларды өздерінің идеялары мен хабарларына сатып алуға сенімді екендігін дәлелдейді.
3. Қатысушы стилі топ мүшелеріне шешімдер қабылдау процесінде белсенді рөл атқаруға мүмкіндік беру арқылы белгіленеді.
4. Өкілдік стилі көшбасшылыққа қол сұғу тәсілін қолдануды және топ мүшелеріне көптеген шешімдерді қабылдауға мүмкіндік береді.

Бланшардтың SLII көшбасшылық стильдері: Кейінірек, Бланшард оқушылардың даму деңгейі мен біліктілік деңгейін басшылар қолданатын стильге қалай әсер ететіндігін көрсету үшін түпнұсқалық Hersey және Blanchard үлгісіне кеңейтті. Бланшард төрт түрлі оқу стильдерін сипаттады, оның ішінде:

1. Директивтік стилі тапсырыстарды беруді және мойынсұнуды күтуді білдіреді, бірақ басшылық пен көмек көрсетуде аз ұсынады.
2. Коучинг стилі көптеген тапсырмаларды беруді білдіреді, бірақ басшылар да көптеген қолдау көрсетеді.
3. Қолдау стилі - көп көмек ұсынатын тәсіл, бірақ өте аз бағыт.
4. Беру стилі екі бағытта да, қолдауда да төмен.

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