**КӨШБАСШЫЛЫҚ**

Көшбасшылықты әдетте ақыл, сауаттылық деңгейі, сенімділік пен әлеуметтік қатысу, әлеуметтік-экономикалық статус түсініктерімен байланыстырады. Көшбасшы мен Басшы деген ұғымдардың мағынасы ажырата білу керек. Басшы – бұл  жұмысты беруші және сол жұмыстардың орындалуына жауап беруші адам. Бұл адамның лауазымы. Жақсы басшы   қызметкерлері орындаған жұмысты реттеп қабылдап отырады. Ал,  Көшбасшы  адамдарды жандандырады, мақсатқа жетуде  болашақты көру қасиеті арқылы  адамдарды ортақ мақсатқа бағыттайды.

Көшбасшы-әлбетте өз саласының білгір маманы, сонымен қатар өзге саладан да хабары бар жан. Ол топпен жұмыс істей білуі керек, қол астындағы адамдардың пікірімен санаса білетін, бар пікірлерден сөздің тобықтай түйінін шығара білетін жан.

Көшбасшы-жетекшіні айналасындағылар сайлайды және оны мойындайды. Әдетте лидер деп сол адамды есептейді, егер қаңдай да бip мәселеге шешім қабылдағанға лидердің жоғары дәрежедегі ықпалын көпшіліктің мойындауы.

Бiз лидерлерге қызығып қараймыз, олардың табанды, сенімді адам болуын қалаймыз. Біз істің сенімді адамның қолында болғанына нанымды болуымыз керек. Кішкене кітапханада лидердің қызмет билігі әлсіз. Үлкен кітапханада лидердің қызмет билігі едәуір белгілі, бағыныштыларымен қатынасы үздіксіз жетілуде. Әр басшы лидер болуға ұмтылу керек.  
 Әрбір басшысы ұйым тек өзінің бірегей стилін пайдаланады. Үлкен саны ескере отырып факторлар мен шарттар, оның стилі ерекше назар айналады және мазмұны. Осы факторларды ескере отырып, кейін, бұл жасалған болуы мүмкін бұл стиль - бұл төселген ретінде, ең алдымен, әлеуметтік құбылыс болып табылады және Бағынатын нанымдары мен мінез-құлқын бастығы, моральдық және психологиялық ұйымның атмосфера.

Адамдардың көпшілігі көшбасшы болып туылу керек деп есептейді. Бұл олай емес. Не десе де көшбасшы болып туылу міндетті емес, бара-бара үйренуге болады. Жақсы ұйымдастырушы болу талабы бар адамдардың саны біз ойлағандағыдан анағұрлым көп. Басқа да дағдылар сияқты көшбашылық та көп уақытты, жаттығуларды қатемен жұмыс істеуді талап етеді. Адамдарды көшбасшы ететін басты қасиет – өзгелерге қамқор бола білу. Бұл бірегей қасиет еместігімен келісесіз ғой. Екінші қасиет – мақсаттылық, миссияны сезіну. Көшбасшы бір мақсатты көздейді және қалай қарай жүру керек екендігін нұсқайды. Өзгелер оның артынан ере ме, әлде оны аңди ма, міне ендігі мәселе осында.

Басқару жүйесінде стиль дегеніміз - басшыға тән басқару қызметін тиімді орындау мақсатында бағыныштыларға ықпал ету тәсілдерінің жүйесі. Яғни стиль тікелей басшының жеке тұлғасымен байланысты және оның жекелік қасиеттеріне байланысты көрінеді. Өкінішке орай, тәжірибеде басқару стиліне ерекше мән берілмейді. Соңғы кездері зерттеушілердің басқару стилін бағалаулары өзгеріске ұшырады. Егер либералды және авторитарлы стильдер жақында ғана теріс сипатталып, ал демократиялық стиль ең жағымды болып есептелсе, қазіргі кезеңде ұжымға көп табыс алып келетін, тұрақтылықты қамтамасыз ететін басқару стилі тиімді деп саналады. Ең бастысы, басшының жеке ерекшеліктеріне, кәсіби белсенділігінің психологиялық субъективті ерекшеліктеріне көп көңіл бөлінеді.

Дəстүрлі түрде көшбасшылық қасиеттерге ие тұлға нəтижелерге қол жеткізудің нақты жоспарын құра білетін жəне оны іс жүзінде іске асыра білетін стратег ретінде қарастырылады. Алайда көшбасшы рөлі мұнымен аяқтала қоймайды. Оның алдында  əрқашан тұратын басты міндеттердің бірі өз идеясымен қол астындағы адамдарды еліктіре білу, бүкіл ұйым немесе компания ішінде қажетті эмоционалды күйді тудыра білу болып табылады. Өзінің ішкі дүниесі мен компанияның корпоративті рухын басқара алатын кез келген басшы бизнесте толағай табыстарға жете алары сөзсіз. Көшбасшылық - біздің өміріміздің барлық салаларына еніп, ұйымдар мен өзге де құрылымдардың тиімді қызмет етуінің алғышарты болып табылатын біліктілік қасиеті. Тиімді түрде көшбасшы бола білу мəселесі əсіресе əлеуметтік жəне психология ғылым салаларында кеңінен зерттеліп жүрген маңыздылығы жоғары тақырып болып табылатыны белгілі жайт.

Қазіргі күні ғылымда көшбасшылық мəселесіне қатысты сан алуан түрлі теориялар жасалып, оның тиімділігін қамтамасыз ететін факторлар тізімі анықталған. Алайда осыған қарамастан, ғылымның түрлі салалары аталған мəселені ары қарай зерттеп кел.

Тек топтық міндетке ғана бағытталған көшбасшының эмоциялық интеллекттің төменгі деңгейін байқату мүмкіндігі айтылады. Кейбір зерттеулерде, шынымен де, жоғарғы эмоциялық интеллект пен қарым- қатынасқа бағытталған демократиялық басқару стилі арасындағы байланыстар анықталған. Бұл ретте коммуникативті қабілет деңгейі төмен əйел-басшылар директивті жəне енжар стильдерді таңдауға бейім екендігі анықталса, ерлер көп жағдайда тек енжар басқару стилін қолданатыны байқалған [1].

Эмоциялық интеллект түсінігіне қоршаған ортадағы адамдардың эмоциясын түсіну жəне олардың эмоциялық күйіне икемделу арқылы тұлғаның тиімді қарым-қатынас құра білу қабілеттері жатады. Өзін-өзі ұстай білу жəне өзара əрекеттесудің сауатты үлгісін құру адамдармен тікелей қатынасуға байланысты қызмет салаларында аса маңызды болып жатады. Тұлғаның кəсіби жетістіктері, сөзсіз, оның білімімен, қабілеттерімен,  дағдыларымен, жан-жақтылығымен жəне кеңінен ойлау білу қасиеттерімен, яғни оның  жалпы интеллект деңгейімен байланысты болып келеді. Алайда көптеген жағдайларда интеллектінің жоғары деңгейіне ие болу жеткілікісіз. Эмоциялық интеллект  идеясының пайда болуы əлеуметтік идея турасындағы түсініктердің дамуы нəтижесінде мүмкін болды. Тұлға табыстылығының жалпы интеллект деңгейі мен əлеуметтік ортамен тиімді өзара əрекеттесуі арасындағы сəйкессіздіктердің жиі орын алуының нəтижесінде əлеуметтік интеллектінің жекелеген дара қабілет немесе тұлға қасиеті ретінде бөлініп қарастырылуына түрткі берді.

Эмоцияларды түсіну қабілеті дегеніміз  адамның  өзінің жəне өзгенің қандай да бір эмоциясын сезініп отырғандығын тани білуін, оны анықтап, атай білуін, осы эмоцияны тудырып отырған себептерді жəне оның салдарын түсінуін білдіреді. Эмоцияларды басқару қабілетіне адам эмоция қарқындылығы мен оның сыртқы көріністерін қадағалай алуы, сондай-ақ, өзінің бойында белгілі бір эмоцияларды ерікті түрде туындата білуі жатады. Түсіну мен басқару адамның өзінің жəне өзгелердің эмоциясына бағытталуы мүмкін болғандықтан, Люсин эмоциялық интеллектінің тұлға ішілік жəне тұлға аралық екі құрамдас бөліктерін ажыратады. Аталған ұстаным шеңберінде эмоциялық интеллект құрылымында когнитивті қабілеттер мен тұлғалық сипаттамалар біріктірілген.

Эмоциялық интеллект көшбасшылық тиімділігінің факторы ретінде 1990-жылдардың басталуымен ғылымда көшбасшылықта маңызды орынға ие тұлғалық факторларға зерттеу қызығушылығы арта түсті. Ғалымдарды қолданбалы, əлеуметтік жəне эмоциялық секілді интеллект түрлерінің көшбасшылық тиімділініне əсері қызықтырды.

Ғалымдардың пікірінше, əлеуметтік интеллект деңгейі жоғары болып табылатын көшбасшылар барынша мұқият қалыптасқан перцептивті жəне мінез-құлық үлгілеріне ие. Олар топтың өзге мүшелеріне қарағанда қалыптасқан жағдайды тезірек ұғынып, сəйкесті шешімдерді дер кезінде қабылдап, оларды өмірде өзгелермен салыстырғанда тиімді түрде іске асыра алады. Ғалым пікірінше, бұл басшылар жоғарғы əлеуметтік құзыреттілікке ие болғандықтан, тұлға аралық стресі жоғары болып табылатын жағдайларға жиі ұшырай бермейді, ал белгілі бір стрестік жағдайларға түсіп қалған кезде оның əсерлеріне жеңіл төтеп бере алады.

Көшбасшы магнит іспеттес болуы шарт, ол - барлығы тартылатын орталық фигура. Айта берсең, бұл аяғы жоқ тізім секілді, өйткені, көшбасшы - барлық жағымды, қажет және маңызды қасиеттерді өзінің бойына сіңіре алған, өмір жолында тәжірибені мол жинаған тұлға.   Менің ойымша, адамның бойындағы көшбасшы бола білу қасиеті де, басқа адамдарды өз сөзіне көндіре алу қабілеті де генетикаға байланысты қалыптасады . Мысал ретінде патша билігінің қан арқылы баласына өтуін қарастыруға болады.

Орта ғасырлардағы биліктің атадан балаға берілуі, яғни патша әулетінің тұқым қуалап бірінен соң бірі ат тізгінін өз әулетінің қолында ұстап қалуы тікелей билік пен генетиканың өзара байланысын көрсетеді. “Алып анадан туады” демекші , жақсы атадан жаман баланың туылуы өте сирек жағдай. Сол сияқты билікке деген икемділік, ойдың ұшқырлығы,парасат, қулық пен ораторлық қасиеттер ата тегімен таралады. Мысалы, Джон Кеннеди мен оның әкесі - әлемге әйгілі тұлғалар. Екеуі де батыстың билік тізгінін бірінен соң бірі икемді әрі нәтижелі ұстай білді.Егер баласының бойында әкесіне тән көшбасшылық қасиеттері болмаса, әрбір қоғам басшысына қажетті ұстанымдар мен қабілеттерді қалыптастыруға не дамытуға болады. Әлемге әйгілі Демосфен сынды тарихи тұлғаны еске түсірер болсақ, адам қолынан шынымен де көп нәрсе келетініне көз жеткіземіз. Негізі, көшбасшыны топ ішінде сайламаса да, ол өзінің алғыр қасиеттерімен көзге оңай түседі. [2].

Көшбасшының тағы бір ерекшеліктердің бірі – алдына мақсат қойып, оған жете алуы. Ол өзінің нені нақты қалайтынын жақсы білуі керек және оны іске асыру үшін керекті қадамдарды алдын ала жоспарлай алуы қажет. Ол мақсаттар жұмысқа, қарым-қатынастарға, өзін-өзі дамытуға немесе материалды нысандарға бағытталса да, ең бастысы үдеріс әр уақытта бірдей жүреді. Белгілі бір мақсатқа жету үшін көшбасшыға мәселелерді шешіп, соған сәйкес шешімдер шығару керек. Болашаққа мақсаттарды құру мен оларды орындауға бағытталған адамның ұмтылысы оның бойында керекті қасиеттерді сіңіртеді, белгілі бір әрекеттерге ынталандырады. Сондай-ақ ол неғұрлым тезірек тиісті шешім қабылдаса, соғұрлым оның жұмысы өнімді болады [3].

Көшбасшылықтың фундаменталды қағидаларының бірі ұйым ішінде басқалардан өзіне деген жақсы қарым-қатынас пен жақсы жұмыс орнын күтуі болып табылады. Егер бұл күтулер жиі орындалып тұрса, онда оның нәтижелері де жақсы болады. Ол күтулердің орын алмауы мен әр кездегі сенімсіздік нәтижесінде адам бойында жағымсыз сезімдер туады. Көшбасшының тағы бір оң қасиеті – оның қайсарлығы болып табылады.

Көшбасшының тағы бір ерекшеліктердің бірі – алдына мақсат қойып, оған жете алуы. Ол өзінің нені нақты қалайтынын жақсы білуі керек және оны іске асыру үшін керекті қадамдарды алдын ала жоспарлай алуы қажет. Ол мақсаттар жұмысқа, қарым-қатынастарға, өзін-өзі дамытуға немесе материалды нысандарға бағытталса да, ең бастысы үдеріс әр уақытта бірдей жүреді. Белгілі бір мақсатқа жету үшін көшбасшыға мәселелерді шешіп, соған сәйкес шешімдер шығару керек. Болашаққа мақсаттарды құру мен оларды орындауға бағытталған адамның ұмтылысы оның бойында керекті қасиеттерді сіңіртеді, белгілі бір әрекеттерге ынталандырады. Сондай-ақ ол неғұрлым тезірек тиісті шешім қабылдаса, соғұрлым оның жұмысы өнімді болады [4].

Көшбасшылықтың фундаменталды қағидаларының бірі ұйым ішінде басқалардан өзіне деген жақсы қарым-қатынас пен жақсы жұмыс орнын күтуі болып табылады. Егер бұл күтулер жиі орындалып тұрса, онда оның нәтижелері де жақсы болады. Ол күтулердің орын алмауы мен әр кездегі сенімсіздік нәтижесінде адам бойында жағымсыз сезімдер туады. Көшбасшының тағы бір оң қасиеті – оның қайсарлығы болып табылады.

Лидер беделінің көтерілуіне жұмысқа кедергі жасамайтын адамдардың әлсіздігіне шыдау қасиеттеріде себеп  болады. Бедел ұзақ уақыт жиналып, бір мезетте жоғалуы мүмкін  және мұның басты себебі іс әрекетсіздік пен сақтанудың  шектен тыстығы.  Негізінде беделді лидер табиғатынан жетекші болады. Бірақ мұндай болмаса не істеу керек? Мүмкін, істің басына уақытша жақсы білімді маманды қою керек шығар. Ал бұл үшін таңдауда қателеспеу үшін лидер қасиеттерін білу керек. Мұндай қасиеттердің үш тобы бар: Жеке, кәсіби, ұйымдастырушылық және іскерлік.

1. Жеке қасиетке бірінші кезекте барлық уақытта қоғамдық мораль нормаларын сақтауды ескеретін шыншылдықты және тәртіптілікті  сонымен қоса қоғамға қатынаста әділеттілікті қояды. Жетекші өз бағынушыларын түсінуге тырысуы,  оларды жеке тұлға ретінде қабылдауы, сыйға лайықты екендерін түсінуі,  олардың жүріс тұрысын түсінуі, адамгершілігі мол адамдарға қамқорлық жасай білуі, олардың қызығушылықтарын ескере әріптестік қарым қатынас құруға тырысуы  керек. Қазргі жаңашыл лидер өз кемшіліктеріне қарсы белсенділігі  күресу керек, өзіне өмірге және жұмысына қатысты жағымды қасиеттерді қалыптастыруы керек.
2. Кез келген менеджер лидер үшін кәсіби қасиеттердің ерекше маңызы бар. Бұл құзыреттілік және тағы басқа білімнің арнайы жүйесі және практикалық дағдылар. Олар арнайы және  басқарушы болып бөлінеді. Бұл- жалпы, техникалық, экономикалық, құқықтық, ақпараттық, психологиялық мәдениет. Басқада жағдайлар қажет. Ең бастысы жаңашыл жетекшіні  ішкі  және сыртқы шынайы жақсы білімі, фирманың және өз бөлімінің мақсатын түсіне білуі, мәселені тани білуі және ондағы маңызды жақтарды бөле білуі ерекшелеп тұрады.

Ұйымдастырушылық қабілетінің негізін құрайтын жоғарыда аталып өтекен анықталған адамдық қасиеттің тізімі бар. Бұл қасиеттер жұмысшының  жұмыс тәжірибесінен тәуелсіз қалыптасуы  мүмкін, сондықтан да адам жас кезінен ақ басқарушы жетекші болуы мүмкін.  Қорынытындыда менеджер жұмысының  тиімділігін көрсететін жағдайларға тоқталсақ болады. Олардың бірі өзіне және басқарушының өз  іс әрекетін,  бағынушылардың іс әрекетін ұйымдастыру білігіне немесе  оның оларға қатынасына тәуелді болады. Сөйтіп  іс әрекеттің тиімді болуына  іс әрекетті жоспарлау, істердің маңыздысын  және жеделділерінің тізімін дұрыс анықтау, операцияның бір ізді жүзеге асуы, таңдалған шешімдердің саны  жағымды әсер етеді. Менеджр жұмысының тиімділігін артыруға бағынушылардың мүмкіндіктерін, олардың білімдерін, қолдана білу, әріптестерге сену олармен ашық сөйлесе білу қабілеті де әсер етеді. Менеджер жұмысының тиімділігіне кері әсер ететіндер: маңызды сұрақтарға шешім қабылдауда және талқылауда  менеджрдің әріптеестерін сыиламау, ұжым жұмысының нәтижесін өзінікі етіп иемдену. Бірақ кейбір жағдайларда жетекші жұмысының тиімділігі бағынушылар іс әрекетіне тәуелді  болады. Мысалы, егер жұмысшылар белгілі бір сұрақты дұрыс қарастыра білмесе немесе өздері шешімді қабылдауға  қорқса, онда олар бастыққа жиі барып  кеңес алады, яғни бастықты оданда маңызды жұмыстардан бөледі. Дәл осы жағдай жұмысшылардың өз міндеттерін  білмеуінен және өз мүмкіндіктерінен тыс  жұмыс алуында көрінеді. Көбіне бұл жоспарлай білмегендіктен болады. Жетекшілер үшін  қиындықтар бағынушылардың өз мәселелерін дұрыс жеткізе білмеуінен және жетекшілерден бағыт — бағдар күтулерінен де туындайды.

Лидердің психологиялық портреті саяси лидерлердің психологиялық биографиясы негізінде жасалады. Ол бір жағынан әртүрлі халықтардың социологиялық ерекшеліктерін және олардың саясаттағы кәріністерін есепке алады. Лидердің психологиялық портреті саяси лидерлік психолгияны сипаттайды. Осы ретте «лидерліктің белгілері» концепциялары да пайдаланылады. Лидердің психологиялық тұлғалық белгілерінің жиынтығы 100 ден асатыны белгілі. Лидерлерді классификациялағанда бұлар қажет. Лидердің басшыдан айырмашылығы бар. Басшы ресми түрде ұжымды және ұйымды басқаратын адам. Қазіргі кезде мемлекеттік дәрежедегі саяси лидер феноменінің маңызы артып келеді. Бұл мәселе қазіргі кезде өте өзекті. Дегенмен лидер анықтамасы әр автор әр түрлі береді [5].

М. Вебер есептеуінше, «саясаткер» үшін үш қасиет шешуші болып табылады: қызуқандылық, жауапкершілік қасиеті және көз қырағылығы. Қызуқандылық – істің мәнісіне бағыт түсінігінде, іске өте берілгендікте. Көз қырағылығы, әсіресе, ішкі тұрақтылыққа ие және шындық әрекеттеріне берілуге салқындылықпен заттар мен істерге, адамдарға қашықтық қажет бар мәселе – бір жанның ішіне ыстық қандылықты да, салқын көз қырағылықты да енгізу».

Сонымен қатар, «батырлар» және «белгілер» теориялары көшбасшыға қажетті қабілеттер қатарын және жоқтастарын көбейтуде. Белгілі дәрежеде, бұл бұрынғы, бейнелік тәсілдердің инерциясы.

Лидер қызметкерлер құрамын негіздейді, менеджер адамдардың атқарушылығын және орындалып жатқан жұмыс тлаптарының сақталуын қадағалайды.

Лидер жоспардың орындалу барысында адамдарды ынталандырады, менеджер аралық мақсаттарға қол жеткізуді қадағалайды.Көшбасшы жаңа жұмыс жоспарларын түзе бастайды; менеджер қол жеткізілген нәтижелерді хаттайды, өзінің қосымша басымдықтары негізінде дегеніне жетеді [6].

Лидер беделінің көтерілуіне жұмысқа кедергі жасамайтын адамдардың әлсіздігіне шыдау қасиеттеріде себеп  болады. Бедел ұзақ уақыт жиналып, бір мезетте жоғалуы мүмкін  және мұның басты себебі іс әрекетсіздік пен сақтанудың  шектен тыстығы.  Негізінде беделді лидер табиғатынан жетекші болады. Бірақ мұндай болмаса не істеу керек? Мүмкін, істің басына уақытша жақсы білімді маманды қою керек шығар. Ал бұл үшін таңдауда қателеспеу үшін лидер қасиеттерін білу керек. Мұндай қасиеттердің үш тобы бар: Жеке, кәсіби, ұйымдастырушылық және іскерлік.

1. Жеке қасиетке бірінші кезекте барлық уақытта қоғамдық мораль нормаларын сақтауды ескеретін шыншылдықты және тәртіптілікті  сонымен қоса қоғамға қатынаста әділеттілікті қояды. Жетекші өз бағынушыларын түсінуге тырысуы,  оларды жеке тұлға ретінде қабылдауы, сыйға лайықты екендерін түсінуі,  олардың жүріс тұрысын түсінуі, адамгершілігі мол адамдарға қамқорлық жасай білуі, олардың қызығушылықтарын ескере әріптестік қарым қатынас құруға тырысуы  керек. Қазргі жаңашыл лидер өз кемшіліктеріне қарсы белсенділігі  күресу керек, өзіне өмірге және жұмысына қатысты жағымды қасиеттерді қалыптастыруы керек.
2. Кез келген менеджер лидер үшін кәсіби қасиеттердің ерекше маңызы бар. Бұл құзыреттілік және тағы басқа білімнің арнайы жүйесі және практикалық дағдылар. Олар арнайы және  басқарушы болып бөлінеді. Бұл- жалпы, техникалық, экономикалық, құқықтық, ақпараттық, психологиялық мәдениет. Басқада жағдайлар қажет. Ең бастысы жаңашыл жетекшіні  ішкі  және сыртқы шынайы жақсы білімі, фирманың және өз бөлімінің мақсатын түсіне білуі, мәселені тани білуі және ондағы маңызды жақтарды бөле білуі ерекшелеп тұрады.

Қорытынды

Лидерлік дегеніміз–әрқашанда қорғап қалуға керекті белгілі бір мәртебе, позиция, адамдардың іс-әрекетіндегі, саяси процестегі аяқ астынан болатын нәрселерді бастан өткере білу. Саяси қызмет және саяси қатынас өзінің табиғаты жағынан әрқашанда мақсатты, ұйымдасқан сипатта болады. Осыдан барыпқоғамдық идеяны жүргізуге қабілетті, қоғам сезініп, білетін нәрсені білдіретін, ұжымдық сананың иесі және ұжымдық әрекетті ұйымдастырушы болатын лидерге деген қажеттілік туындайды. Қоғам ұжымдық ерік-жігер мен мақсатты бейнелейтін беделдің болуын объективті түрде талап етеді. Лидерлік саясаттың шығармашылық мазмұнынан тура туындайды. Лидер саясаттың және қоғамның бүкіл саяси жүйесінің ядросы болып табылады.

Әрбір басқарушы өзінің «торын» білуі тиіс, ол дұрыс бейімделуге көмектеседі, мақсатты анық анықтауға, билікті көтеруге көмектеседі. Блейк және оның қызметкері Джейн Мутон қазіргі «гуманизация» туралы ойды алғанға дейін кез келген нәтиже өндіріс пен адам арасындағы «күш алаңында» жеткілікті деген қорытындыға келеді. Бірінші күш желісі көптеген тауарлармен, қызмет көрсетулермен сипатталатын өндіріс көлемінің максималдылығына әкеледі. Мұндағы тұрақты мақсаттар максималды жоғары пайда көлемі, өндіріс шығымының төмендеуі және т.б. болып табылады және мұнда қызметкерлерге қарамай, өнімділік көлемін қандай бағамен болсын жоғарылатуға тырысса, жайсыз нәтижеге әкелуі мүмкін.

Қоғамның дамуы мен дүниежүзілік дағдарыс қазіргі заманда батыл іскерлік қадамдарға барып, шешім қабылдай алатын тұлғаларға деген қажеттілікті айқындап отыр.

Бұл орайда жастардың тұлға ретінде қалыптасуына, өз ой-пікірлерін, көзқарастарын дәлелдеп, қорғай алу дағдылары мен біліктіліктерін қалыптастыратын, қиын жағдайда дұрыс, нәтижелі шешім қабылдай алатын жетекшінің ұйымдастыру жұмыстарына көп нәрсе тәуелді болмақ. Жетекшінің ұйымдастыру жүйесіндегі жеке іс-әрекеті негізгі орын алатындықтан, оны зеррттеу басқару іс-әрекетінің басты мәселесі болып табылады.

Көшбасшылықтың фундаменталды қағидаларының бірі ұйым ішінде басқалардан өзіне деген жақсы қарым-қатынас пен жақсы жұмыс орнын күтуі болып табылады. Егер бұл күтулер жиі орындалып тұрса, онда оның нәтижелері де жақсы болады. Ол күтулердің орын алмауы мен әр кездегі сенімсіздік нәтижесінде адам бойында жағымсыз сезімдер туады. Көшбасшының тағы бір оң қасиеті – оның қайсарлығы болып табылады

Қолданған әдебиеттер:

1. Психология личности и образ жизни. - М: Наука, 1987. – 219 с.
2. Көшбасшы болу оңай ма?  
   <https://massaget.kz/blogs/15916/>
3. Көшбасшылық <https://kk.wikipedia.org/wiki/Қатысушы:Раушан123456/Көшбасшылық_және_басқару_түрлері>
4. Көшбасшы <https://kk.wikipedia.org/wiki/Қатысушы:Раушан123456/Көшбасшылық_және_басқару_түрлері>
5. Лидердің психологиялық портреті, теориялары  
   <https://www.bigox.kz/sayasi-liderlik-zhane-onyn-tipteri>
6. Ұйымды басқару <https://baribar.kz/student/17217/uyymdaghy-basshylyq-zhane-koeshbasshylyq/>

Құрастырған: Сайран А.