**КӨШБАСШЫЛЫҚ СТИЛЬДЕРІ**

Көшбасшы – бұл ұжым мүшесі, оның беделі мен бұл ұжым үшін мәнді жағдаяттарда оның маңызды шешімдер қабылдау құқығы мойындалады. Бұл ұжымда реттеушілік рөлді иеленетін жеке тұлға. Басқарушылық қызметтің тиімділігі, ұжымдағы өзара қатынастарды реттеу басшының (менеджердің, аға медициналық бикенің) нақ осы көшбасшылық қасиеттеріне байланысты болады.

Көшбасшыда уәкілеттіліктердің үш түрі болуы мүмкін:

* жағдайының өкілеттіліктері;
* жеке тұлғасының беделі;
* білімі мен тәжірибесінің беделі.

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 көр қасиеті арқылы  адамдарды ортақ мақсатқа бағыттайды.

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.

Басқару стилінің сипаттамасы және түрлері:

Демократиялық стиль:

1. шешім қабылдаудың алдында бағыныштыларымен ақылдасады
2. бағыныштыларына тапсырманы ұсынады
3. жауапкершшілігі өзіне берілген өкілеттікпен таратады
4. бағыныштыларының ынтасын қолдау
5. icкep, білімдi мамандарды таңдайды
6. үздіксіз өзінің білімін толықтырып отырады
7. бағыныштыларымен ара қатынаста болуды жақсы көреді
8. саналы тәртіптi жақтайды [1].

Либеральды стиль:

1. басшыдан жоғарыдан жарлық күтеді немесе кеңестің шешім күтеді.
2. бағыныштыларына тапсырманы бергенде өтінеді.
3. өзінен бар жауапкершілігін алып тастайды.
4. кадрларды таңдаумен шұғылданбайды
5. өзінің білімін толықтырып отырады
6. бағыныштыларымен өзара қатынасқа бармайды
7. жұмсақ
8. формальды тәртіпті қолдайды [1].

Авториталды стиль:

1. мәселені жеке өзі шешеді
2. команда береді, бұйырады, жарлық береді
3. жауапкершілікті өзіне алады немесе бағыныштыларына салады
4. ынталандыруды толық басып тастайды
5. билікті мамандардан қорқады
6. жан жақты білімді
7. қызметкерлерімен алшақ, ар қатынаста болмайды
8. қатал тәртіпті қолдайды
9. жазаны негізгі әдіс ретінде қолдайды, тандаулы адамдарды тек
мейрамдарда мадақтайды [1].

Барлық алдыңғы зерттеулердің нәтижесінде негізгі шешім осындай шығады: көшбасшылық феноменін түсіну топ пен көшбасшының өзара әрекеттесуінің анализсіз мүмкін емес. Мұны ең алғаш түсінген – К. Левин, Р. Леппит және Р. Уайт, бұны олар көшбасшылықтың түрлі стильдерімен жасалатын психологиялық бойынша зерттеулер қатарын жүргізгенде түсінде және көшбасшының топпен өзара әрекеттесуінінің үш негізгі модельдерінің келесі сипаттамаларын бөлді авторитарлы, демократиялық және немқұрайлы (laissez – faire) стильдер. Топтың осы стильдердің әрбірінің әрекеттерінің негізгі сипаттамалары 1 кестеде көрсетілген.

1 кесте. Көшбасшылық стиль түрлері.



Автократ-басшы біріншi кезекте әкімшілік қызметін атқарады, негізгі мақсатын тәртіп пен бақылауды ұйымдастыру деп түсінеді. Оның ойы бойынша, адамдарды жұмыс icтeyгe мәжбүр ету керек, сондықтан ол бағыныштылар өз бетімен жұмыс істегеннен кейін, біреуінің қол астында болғанды қалайды деп сенеді. Бұндай басшы келіспеушілікке шыдамайды, басқалардың пікіріне құлақ салмайды, бағыныштыларының жұмысына жиі араласады, олардың жұмыстарын қатал бақылайды. Оның талабы қатты, тура, кейбіp автократтар қызметкерлерінің идеясы мен ұсыныстарын ықыласпен тыңдайды, бipaқ соңғы шешім қабылдағанда олардың пікірлерін пайдаланбайды.

Бұндай басшы өзіне арнаған сынды көтермейді, бipaқ өзі басқаларды үздіксіз сынайды, әкімшілік жазаны бағыныштыларына ықпал жасаудағы ең тиімді жол деген ойда болады. Автократ-басшыға қарамағындағыларды сыйлау қасиеттер жетіспейді.

Басшы-демократ жоғарыда айтылғандардан айырмашылығы бар. Оның ойынша, ара қатынасқа, өз пікірін білдіруге, табысқа талпыну қажеттілік, сондықтан бағыныштыларымен жақсы ара қатынастарып жөңдеуге талпынады және олардың қабілеттері мен бастамаларын көрсетуге мүмкіндік жасайды. Бағыныштылар басқару жұмысына белсенді қатынасады, тапсырманы орындауда еркіндікті пайдаланады. Басшы-демократ басқалардың пікірлеріне құлақ салады, өзінің артықшылығын көрсетпейді, сынға ақылмен қарайды, жауапкершіліктен қашпайды.

Жалпы менеджмент саласынан қарастарсақ, Дуглас Макгрегор орындаушының қызметін талдап, басқарушы орындаушының қозғалысын анықтайтын параметрлерді бақылауға болатынын анықтайды:

* бағынушы алатын тапсырмалар;
* орындалған тапсырманың сапасы;
* тапсырманы алу уақыты;
* тапсырманы орындауды күтетін уақыт;
* тапсырманы орындауға қажетті құралдар;
* бағынушы жұмыс істейтін ұжым;
* бағынушымен алынған нұсқаулар;
* барынушылардың міндетті орындай алатындақтарына көзін жеткізу;
* барынушының табысты жұмысы үшін сыйақы беруге көзін жеткізу;
* істелінген жұмысы үшін сыйақы көлемі;
* жұмыспен байланысты мәселелер шеңберіне бағынушыны тарту деңгейі [2].

Басқарудағы қорқыныш, сыйақы, салт, харизма, ақылды сенім, көз жеткізу және қатысу жетекшінің барынушыға ықпал етуі үшін қолданатын құралдары болып табылады.

Еңбекке қызығушылықтың жойылу процесін 6 кезеңнен тұратын құрам ретінде қарастыру:

1. Алаңғасарлық. Кітапхана қызметкерінің басында болатын жеңілістік жағдай алаңғасарлық салдары болып табылады. Кітапханашышы оған не істеу керектігін түсіне алмайды. Кітапханашының жүйкелік жігері әзірше өнімділікке әсер етпейді. Ол жұмыс арқылы өз түңілісін жеңуге тырысады, бірақ ол түңілісті күшейтеді.
2. Тітіркену. Жетекшінің әр түрлі нұсқаулары, оқиғаның анықсыздығы кітапханашының әлсіз сезінуі тітіркеністерді тудырады. Жұмысшының іс-әрекеті демократиялық қасиет жинайды. Ол өзінің қанағаттанбағанын жоғарғы өнімділікпен сәйкес көрсетеді. Бұл жерде ол екі мақсаттың ізіне түседі — өзін жақсы жағынан нұсқау, жетекшінің қызметшілігін ерекшелеу.
3. Саналы үміттер. Бағынушы пайда болған қиыншылықтарға кімнің кінәлі екеніне күдіктенуді тоқтата бастайды. Ол басқарушының қателесуіне үміттенеді. Бұл ақпаратты жасырумен сипатталады. Өнімділік және еңбек сапасы нормасында қалады.
4. Көңіл қалушылық. Жұмысқа қызығушылықты қайта тудыру неғұрлым қиынырақ. Өнімділік төмендейді, бірақ жұмысшы әлі үмітін жоғалтқан жөң. Оның іс-әрекеті сәбиді еске түсіреді, егер «өзін жаман ұстаса», басқарушы оған назар аударатынын ол түсінеді. Бағынушылар жағынан сыйластың, сенімдік әлсірейді.
5. Бірлесіп жұмыс істеуге дайындықты жоғалту. Симптом — қызметкерлерімен өз міндеттерінің шегін анықтау, оны минимумға дейін тарылту. Бұл жұмысқа қызығушылықты сақтау үшін күрес емес, өзін-өзі сый-лауға тырысу.
6. Қорытынды. Көңілі қалып кітапханашы басқа жұмысқа ауысады немесе жұмыста каторгаға тәрізді қатынаста болады. Ол топта катализатор рөлін ойнай алады [2].

Компанияның сәтті неғұрлым серпінді және тиімді болып табылады оқшаулау ерекшеленуі нұсқаулығы. Сөз «көшбасшылық» және «менеджер» синонимі сөз көшбасшылық және көшбасшы. көшбасшылық табиғат басқару құралымен салыстыру арқылы түсінуге болады. көшбасшылық негізі қарым-қатынас басқару нақты түрі болып табылады, немесе көшбасшылық стилі. Тарихи тұрғыдан алғанда бұл түрі ұзақ уақыт бұрын әзірледі. Біздің Views оның бағынысты қызметкерлерге ие, ұйымның басшысына желімделген және кәсіпорынның тиімді жұмыс істеу үшін өз қызметін бағыттау қабілеті нәтижелерге қол жеткізу үшін бүкіл жалпы мақсаттарына сәйкес келеді.

Көптеген эксперименталды зерттеулер нәтижесінде, ғалымдар мұндай шешімге келді авторитарлық көшбасшылар көмекшілерінің өнімінің саны бойынша нәтижелі, ал демократиялық – оның сапасы бойынша және көмекшілерінің моральдық жағдайына байланысты. Көшбасшылықтың түрлі стильдері топтардағы түрлі психологиялық жағдайға әкеледі. Авторитарлы көшбасшысы бар топ мүшелері немесе немқұрай немесе бір-біріне агрессияға толы болады, өйткені, көшбасшы, олардың типті тұлға аралық қатынастарын бақылады. Демократиялық көшбасшысы бар топ мүшелерін «біз» сезімі және үлкен бірлік біріктірді. Немқұрайлы көшбасшысы бар топ мүшелері, бірлік сезіміне ие болған жоқ, жұмысқа көңілдері толған жоқ және де топ ішіндегі жұмыс өнімділігін жоғарылату үшін көтеру мақсатында қолданылмауы мүмкін, бірақ жұмыспен қанағаттану үшін демократиялық стиль ең лайық болады

М. Басс, Г. Дантемон, Ф. Фрай, Р. Видулич, Х. Валибах және басқалар, көшбасшылық феноменін зерттегенде «қарсыдан» қозғалыс жасағысы келді. Олар көмекшілердің типтерін көшбасшылықтың екі негізгі стилімен зерттеді, «күштеп бағыттайтын» және «үгіттейтін» олардың шешімі құралдық бағытталған ізбасарлар үгіттейтін көшбасшыларда нәтижелі болды, ал эмоционалды бағытталған – күштер бағындыратын көшбасшыда. Топтағы жұмыспен қанағат өзара әрекетке негізделген директивті көшбасшы кезінді жоғары болды. Сәйкесінше, қанағат сезімі босаңсыған, эмоционалдық бағытталған көшбасшыда төмен болды. Құралдық бағытталған көмекшілердің көшбасшылары дәл сондай бағытталуға тырысады. Өздігінше бағытталған топтардың көшбасшылары өздігінше бағытталуға тенденциялары болмайды. Эмоцианалдық бағытталуға ұмтылған топ мүшелері өзара әрекеттесуге бағытталған көшбасшымен жұмыс кезінде қанағаттанды. Өздігінен бағыталу басым, агрессиялық сипатталады. Өзара әрекеттесуге бағыт-байланыстарға қажеттілік ету және бағыныштылықта. Мақсатқа бағыт күшті тұлғалық интеграциямен байланысты. Топтар көшбасшы мен топтың тұлғалық бағыттарының қосындысына нәтижелі жұмыс атқарып, аз алаңдайды.Мақсатқа бағытталған көшбасшысы бар топтар, тек өзара әрекеттесуге бағытталған топ көшбасшыларынан нәтижелірек [3].

Ең жаңа тәсілдерді ажыратудың ең бастысы – бұл көшбасшылықтың жеке сипаттамалары мен жекеленген фактілерінің ғылым мен жинақталып, жалпылануының максималды интеграциясына ұмтылыс. Мысалы, Д. Катц көшбасшылықты зерттеудің тек төрт негізгі ауыспалығы мен нұсқасын ұсынды:

1. құрылымдану мен рөлдік детерминизмнің, әсіресе, бұның әрекетте көрінуі (ұйымдасқан көшбасшылық немесе одан еркін, ұйымдасқан – мысалы, топтық қозғалыстағы көшбасшылық туралы айтуға болады);

2. ұйымдасқан көшбасшылық жағдайында басты, шешуші болып – институттардың сипаттамасы болады (демократиялық немесе авториторлы);

3. маңызды рөлге ие – алғашқы және екінші топтық қатынастар болады;

4. топтың немесе ұйымның басқа жүйелермен және жүйе астылармен қатынастарды, сонымен қатар, көшбасшының осы барлық иерархиядағы орны маңызды [3].

Көшбасшылықтың түрлі типологияларын зерттеп, М. Германн көшбасшы бейнесінің төрт негізгі түрін бөлді:

1. «Жарқын киімдегі сыбызғышы» (нағыз батыр) неміс қалашығынан тышқандарды қуған ертегідегі сыбызғышы секілді, көшбасшы мақсаттарды қояды, бағытты анықтайды және ізбасарларын үгіттеп-сендіреді. Оған барлық іс үшін жауапкершілік тиесілі. Көшбасшының өзін және сипаттамасын зерттеуді ұсынады. Көшбасшы мінезін танып, оның қандай мақсаттар және стратегиялар таңдайтынынан анықтауға болады. Көшбасшының осы бейнесі бұдан бұрын сипатталған «батырлар» теориясының туындауына ықпалын тигізді.

2. «Саудагер» – ол адамдарға не керектігін біледі, және адамдардың қажеттеріне деген түсіну өте қажет, оларға көмектесу мүмкіндігінен де асып түседі. Көшбасшының бұл типіне «трансәрекеттік» теория және алмасу теориясы сәйкес келеді.

3. «Қуыршақ» - көшбасшылықтың осындай нұсқасында топ саясаткерге күш беріп, бағыт таңдайды. Көшбасшы топтың сенімді адамы болып, топ атынан жұмыс істейді. Бұндай жағдайдағы көшбасшылықты түсіну үшін, көмешілердің мақсаттарын білу қажет. Осындай көшбасшылық атрибутивтік зерттеледі.

4. «Өрт сөндіруші» – осы жағдайдағы көшбасшылық – болып жатқанға жауап реакция. Мұндай көшбасшының табиғатын түсіну үшін, жағдайлық теорияларды немесе жасайтын контекстіні білу қажет [4].

Осы бейнелердің негізінде, М. Германн көшбасшылықтың бес негізгі компонентін бөлді:
а) көшбасшы тұлғасы және оны шығару ерекшеліктері;

ә) топ сипаттамасы;

б) топтағы өзара қатынас табиғаты;

в) көшбасшылық іске асырылатын контексті;

г) көшбасшы мен көмекшілердің нақты жағдайлардағы өзара әрекетінің нәтижесі.

 Көшбасшылық типі осы бес құрам бөліктің табиғаты мен қосылысына байланысты. Көшбасшылықтың барлық теорияларының негізгі теріс жағы, М. Германн бойынша, олардың бір ғана компонентте тоқталуы. Осыдан, құрам бөліктердің барлық мүмкін қосылыстарын ескертіп жаңа кешенді теория қажет.

 Осындай тәсілдің ең қызық мүмкіндіктерінің бірі – А.Вилдавскийдің мәдениеттанушылық теориясы. Осы зерттеушіге қарасақ, көшбасшылық бұл саяси режим функциясы. А. Вилдавский режимдердің 9 типін бөледі, олардың төртеуі негізгі, ал қалғандары аралас сипаттмаларға ие [4].

Автократтық стиль / Автократический стиль / Аutocratic style – бұл көшбасшылық стилі көшбасшылар өз қарамағындағыларға не істеу және қалай істеу керектігін айтатын жағдайларда қолданылады. Оларды өздерінің қарамағындағылардың кеңестері қызықтырмайды. Көшбасшылықтың бұл стилі сізде барлық қажетті ақпарат қолда болып, уақытыңыз шектеулі, ал қызметкерлеріңіздің уәжі мықты болған жағдайда орынды.

Патерналистік стиль / Патерналистский стиль / Рaternalistic style - қарамағындағылармен өз «балалары» сияқты қарым-қатынас жасап,олардың еңбекке деген уәжін басшыға тәуелді болумен байланыстырудыкөздейтінкөшбасшылық стилі. Қызметтік ақпарат басшының «ілтипатына» қарай жоғарыдан төменге қарай таралады, іс-әрекетті бақылау таңдаулы түрде, басшылықтың қалауы мен ішкі түйсігі бойынша жүзеге асырылады. Билік ешкімге бөлінбей, тек басшының қолында ғана болады.

Демократиялық стиль / Демократичный стиль / Democratic style - орындаушыларды басқару функцияларыніске асыруға жұмылдырумен, оларды ұйымның мақсаттары мен жоспарларын әзірлеуге байланысты негізгі міндеттерді шешуге, оларды жүзеге асыру жолдарын іздестіруге қатыстырумен сипатталатын стиль.

Делегаттық стиль / Делегативный стиль / Delegative style - көшбасшы өз қарамағындағыларға өздігінен шешім қабылдауға мүмкіндік беретін көшбасшылық стилі. Дегенмен қызметкерлерге әрекет етуде еркіндік берілгенімен, қабылданатын шешімдер үшін көшбасшы жауап береді. Бұл стиль қызметкерлер өздігінен жағдайды сараптап,не істеу және қалай істеу керектігін анықтай алған уақытта қолданылады.

Либералды стиль / Либеральный стиль / Liberal style - көшбасшы топ мүшелеріне ешқандай талап қоймайтын, ештеңені талап етпейтін, топ мүшелерінің барлық ұсыныстарын қабыл алатын, қақтығыспайтын және жалпы алғанда көшбасшы тарапынан жетекшіліктің болмауымен сипатталатын стиль. Бұл жағдайда көшбасшының мүддесі топтық әрекеттен тыс жатады. Көшбасшылықтың бұл стилі қолданылған жағдайда, еркін басқару орын алып, соның нәтижесінде топтың ахуалы тұрақсыз болады, бұл әдетте топтың ыдырауымен немесе автократты көшбасшының келуімен аяқталады.

Көшбасшы – бұл ұжым мүшесі, оның беделі мен бұл ұжым үшін мәнді жағдаяттарда оның маңызды шешімдер қабылдау құқығы мойындалады. Бұл ұжымда реттеушілік рөлді иеленетін жеке тұлға. Басқарушылық қызметтің тиімділігі, ұжымдағы өзара қатынастарды реттеу басшының (менеджердің, аға медициналық бикенің) нақ осы көшбасшылық қасиеттеріне байланысты болады .

Көшбасшыда уәкілеттіліктердің үш түрі болуы мүмкін:

* *жағдайының өкілеттіліктері;*
* *жеке тұлғасының беделі;*
* *білімі мен тәжірибесінің беделі [5].*

Алғашқы авторитарлық режимде көрінгенде, көшбасшылық ұзақ және барлығын қамтиды. Көмекшілері фотолистер болғанда, көшбасшылық әрқашан да ерекше сипатта болады.
Екінші режимде, яғни коллективизмде, иерархиялық мінезі бойынша автократиялық, ал жағдайы бойынша позициялық болады. Көшбасшы мүмкіндіктері оның қызмет иерархиясындағы орнымен анықталады. Үшінші режим, индивидуализ анықтамасы бойынша, көшбасшыларға қажетті тыймайды, себебі, нарық тек жекеменшік құқығын мойындайды. Индивидуалистер көшбасшыларға сенбейді, олар нәтижелерге сенеді. Сондықтан, тіпті, егер, көшбасшы пайда болса, онда ол тек «қажет» кездегі, қажет адам болады, белгілі, қысқа мерзімді мақсаттарға жету үшін. Төртінші режим, эгалитаризм, барлық режим ішіндегі харизматик – көшбасшы пайда болатын жалғызы.

Бірінші және екінші режимдер прокөшбасшылық, үшінші және төртінші – антикөшбасшылық болады, әсіресе, екінші және үшінші режимдерде көшбасшылыққа сұраныс көшбасшыға көмек етуге пропорционал. (екіншіде жоғары, үшіншіде – төмен деңгейде). Бірінші режимде аз сұраныспен тым жоғары қолғабыс арасындағы сәйкес келмеушілік байқалады; төртіншіде – керсінше, сұраныс қолғабысты жоғарылатады.

Басшының қасиеттерін шартты түрде 2 топқа бөлуге болады: іскер, кәсіби қасиеттері, басқару қызметінің қолданылатын әдістері мен тәсілдері; зияткерлік және тұлғалық қасиеттері: білімі, дағдылары, ақыл-парасаты,  эмоционалды-ерікті саласы, мінезі. Қасиеттердің осы тобы бірқатар ерекшеліктерге ие: басшының кәсіби, басқарушылық біліктілігі қалыптасатын іргетасы болып табылады; алғашқысымен салыстырғанда оны түзету барынша қиын: шешім қабылдау әдістемесін немесе басқару технологиясын меңгерумен салыстырғанда ойлау стилін немесе ерекшелігін өзгерту өте қиын [6].

Біз қарастырып тиімді басқару жүйесіндегі қуат, басқару және көшбасшылық ұғымы, Бұл құралдардың пайдалану басшысының күш-жігерін бағыттау мүмкіндігін береді жалпы тапсырмаларды орындау үшін топтар мен жеке тұлғалар.

Заманауи жұмысын пайдалану басқару ғылымының авторлары жылы басшысының портрет ұсынуға тырысамыз тұрғысынан мінез-құлқын және оның стилі оқыту, оның басқару мақсаттарына сәйкес, , жеке мінез-құлық және жағдайлық тәсіл.

Жылы балғын толқын жұмыс, менің ойымша, қайшылық қарым-қатынас анықтауға ұмтылу болып табылады менеджерлер мен басшыларының арасында, билік пен бостандығы арасындағы, артықшылықтарын көрсету командада жұмыс, мағынасы қарым-қатынас болып табылады түсіну тағы бір қабат анықтауға ұмтылу үш компоненттері - ұйымдағы адамдар, проблемалар және басқару [7].

Қорытынды

Әрбір адамның өз мінез-құлқында өз әдеттері, стандарттары мен таптаурындары бар. Олардың бәрі бірігіп олардан ниет еткен нәрсеге қол жеткізу мақсатымен айналасындағыларға ықпал ету тәсілін құрайды. Бұл басшылықтың жеке стилін білдіреді, ол басшы, менеджер болуға тура келетін жерлерде көрініс береді.

Кез келген ұйымдағы, оның ішінде медициналық ұйымдағы басшылық стилі мақсаттар қоюдан, шешімдер қабылдау, кері байланыс тәсілдері мен ұсынылу сипатынан, қақтығыстарды шешу тәсілдерінен, қарым-қатынасқа бейімділіктен көрініс табады.

Бикелік істегі басшыға өз міндетінің іске асуын күн сайын бақылау және негізгі мақсатқа қарай алға жылжуды үнемі тексеріп тұру пайдалы. Үш айда бір рет бұдан кейінгі талдау жасаумен, қызметкерлер құзіреттерінің деңгейіне тестілеу жүргізіп отырған жөн.

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.

Әдебиеттер тізімі

1. Стиль түрлері
[https://kazaksha.info/menedzhment/басшылық-жасау-және-көшбасшылық/](https://kazaksha.info/menedzhment/%D0%B1%D0%B0%D1%81%D1%88%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%9B-%D0%B6%D0%B0%D1%81%D0%B0%D1%83-%D0%B6%D3%99%D0%BD%D0%B5-%D0%BA%D3%A9%D1%88%D0%B1%D0%B0%D1%81%D1%88%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%9B/)
2. Басқарушының орындау қызметтері <http://tezister.net/index.php?newsid=112042>
3. Көшбасшылық ажырату тәсілдері <https://www.tarbie.kz/312344>
4. Көшбасшылықтың бес компоненті <https://ust.kz/word/kosbassylyq_stilderi-28563.html>
5. Көшбасшы <http://m.e.medsestra.mcfr.kz/635187#2>
6. Басшы қасиеттері <http://g.engime.org/bir-adam-alfa-koshbasshiliti-damitu-koshbasshili-zirettilikti.html>
7. Тиімді жүйе sabaq.kz/.../1112-жылдық-білім-беру-жүйесінде-жеке-тұл/

Құрастырған: Толыбаев Ж.