**Көшбасшылықтың психологиялық аспектілері**

Психология – адамның ойлау қабілеті мен қабылдау нәтижесінің тізбектері, саналы түрде қарастыруға болатын ғылым саласы. Психологияны маңызды әрі талапты ғылым ретінде қарастырған жөн.

Көшбасшылыққа тікелей қатысы болуы, оның сол саламен байланысты болуында. Көшбасшы адамдармен жақсы қарым-қатынаста болуы қажет. Көшбасшы адам санасын, оның не ойлап отырғандығын алдын ала түсініп отыруы, осының барлығы көшбасшының психологияны жеке дара түсінуіне назар аудартатыны белгісі.
 Басқару ғылымында жетекшілік және басшылық деп айыруға болады. Басшылық әрқашан өкіметпен байланысты, басшыларды тағайындайды  және  олар өкілеттікті қолға  алып,  ресми түрде  әрекет істейді.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.

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 психологиясында 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 [1].

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

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.

Көшбасшылық белгілі бір топтық міндеттерді шешумен тығыз байланысты болып табылғандықтан, топтық іс-əрекет түріне сəйкес инструменталды көшбасшы (the task leader) жəне экспрессивті немесе əлеуметтік-эмоционалды көшбасшы (the social-emotional leader) ажыратылады. Көшбасшылықтың бұл түрін өткен ғасырдың 50-жылдары Р. Бейлз бен Ф. Слейтер бөліп шығарып, осы құбылысқа «көшбасшылықтың рөлдік дифференциациясы» атауын берген болатын. 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. Топтық мақсаттың орындалу тиімділігін қамтамасыз етуге бағытталған инструменталды көшбасшы жиі түрде топ мүшелерімен өзара қатынастың нашарлауына алып келетін тəсілдерді қолдануы мүмкін. Ал эмоциялық көшбасшы көп жағдайда топтағы өзара қарым-қатынасты жақсартуға бағытталуы нəтижесінде өзінің эмоциялық интеллект қасиеттерін іске қосады. 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 [2].

Алайда бірқатар авторлар эмоциялық құзыретті көшбасшы өзі қолданатын басшылық стиліне байланыссыз тиімді əрі табысты болып келеді деп есептейді. Бір жағынан, басқарудың көп қолданылатын стилі, өз кезегінде, мотивациялық негіз ретінде көрініс тауып, тұлғаның өз эмоционалды интеллектісін қолдану кезіндегі анықтаушы фактор болуы мүмкін. Соңғы жылдары эмоциялық интеллекттің ғылыми негіздеме лерін қалыптастыруда біршама алға жылжу байқалып отыр. Алайда, осыған қарамастан, біршама күрделі қиындықтар əлі де сақталуда. Əдебиеттерді талдаудан байқалып отырғандай, шетелдік ғалымдар эмоциялық интеллекттің көшбасшылық тиімділігіне ықпал ету мəселесімен айналысқанымен, осы күнге дейін эмоциялық интеллекттің шағын топтарда көшбасшылық ұстанымын  қабылдауға  ықпалы,  көшбасшылық  стиль  мен  эмоциялық  интеллект  деңгейі арасында өзара байланыс секілді сұрақтар аз зерттеліп отыр.

Бірінші кезекте, бұл эмоциялық интеллект түсінігін анықтауға қатысты болып табылады. Əртүрлі авторлардың осы мəселеге қатысты көзқарастары көп ретте сəйкес келе бермейді, көп ұғымдар нақтыланбаған жəне кей жағдайларда эмоциялық интеллект ұғымы тым кең мағынада түсіндіріледі. Ұйымдастыру психологиясында эмоционалды интеллект пен кəсіби табыстылық, тұлғалық жəне қабілет өнімділігі, оның оқыту барысындағы  маңыздылығы жəне тағы да өзге сұрақтар арасындағы байланыс жөнінде ғылыми негіздемелер мен мəліметтер көптеп жинала қойған жоқ, алайда бұл тұста нақты ғылыми зерттеулер жүзеге асырылып келеді.

Олардың 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.

Ұйымдағы қызметкерлерге қарым-қатынас жоғарыдан төмен байланыстар болып қана қоймай, сонымен бірге төменнен жоғары көтерілуші қарым-қатынаста болады. Ұйымдар бірнеше бөлімшелерден тұратын болғандықтан олардың ортасындағы қарым-қатынас айналымы мақсаттарды үйлестіріп, іс-қимыл әрекетін жасау үшін керек.
Басқарушылық нәтижелігінің феномені - ертерек түсіндіру әрекеті - басқарушының тәртібінің бір параметріне көңіл бөледі, яғни қойылған міндетке бейімделе білу. Ал, өте кеш зерттелген жұмыстар басшының тәртібіне көңіл бөлуді қарастырған, бірақ басқадай айналымдарды ескермеген. Ұжымның тиімді жұмыс атқаруы белгілі көлемде ұжымды басқару стиліне байланысты. Әр басшы басқару іс-әрекетінде қызметтік міндеттерді өзіне тән стильде орындайды. Басқару психологиясында 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 [3].

Басқару стилінің тиімділігін ең алғаш Курт Левин зерттеді. К.Левин зерттеуі бойынша, авторитарлы басқару демократиялық стильге қарағанда жұмысты ауқымды көлемде орындайды. Бірақ авторитарлы басқаруда төменгі мотивация, топ бірігушілігінің, топтық ойлаудың болмауы және агрессивтілік байқалды. Лайкерт өз зерттеулерінің негізінде, басқару стилі міндетті түрде жұмысқа немесе адамға бағдарланатынын көрсеткен. Осы екі саланы бірдей және жоғарғы деңгейде бірде-бір басшы көрсете алмаған. Сонымен қатар, нәтиже көрсеткіші бойынша, адамға бағытталған басқару стилі барлық жағдайда еңбек тиімділігін көтеруге мүмкіндік береді

Пол Херси және Кен Бланшар лидерліктің жағдайлық моделін құрды және оны «өмірлік цикл теориясы» деп атады. Бұл теория бойынша, ең тиімді лидерлік стильдері орындаушылардың «кемелденуіне» байланысты. Пол Херси және Кер Бланшардың өмірлік циклының моделі басқарудың бейімделгіш, иілгіш стилін ұсынды. Бірақ сын бойынша, бұл модельде стильдің бөлінуі қысқартылған және іс жүзінде басшылардың модель бойынша әрекет етуі қиынға соғатыны дәлелденген.

Қазіргі заманда ең тиімді стиль бейімделуші немесе Арджирис атағандай, шындыққа бағдарланған стиль болып табылады.

Жалпы басқарудың теориясы мен тәжірибесі эволюциялы дамиды. Сондықтан жақын уақыттарда принциптік өзгерістерді күтуді талап етпейді.

Бизнес мектептері мен университеттерде екі ірі бағыт құрылды.

Біріншісі есепке бейімделген, ол әрбір жақсы басқарушының міндеттері пайдасының көлемін алуға бағытталған кәсіпорынды басқарудың көлемді әдістерін көрді. Компьютерлердің табысы бұл көріністерді нығайтты. Ақпарат жүйесінің басқарушылары миллиондаған сандарды өңдей алады, оңтайлы болып табылатын шешімдердің нұсқаулары туралы мәлімет береді және қажетті комбинация табады. Бұл бағыт қазір де басты.

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.

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. Бұл іс-әрекетгі пихологиялық зерттеудің қиындықтарын, іс-әрекет мәселесін жалпы ұйымдастырушылықтан бөліп көрсетуді ескеру қажет. Олар төмендегілерден көрінеді:

1. Жетекші іс-әрекеті ұйым қызметінің барлық жақтарымен тығыз байланыста болады. Сонымен қатар басқару іс-әрекетінің мәселесі басқарудың барысында ерекше сала ретінде қарастырылуы тиіс. Басқару іс-әрекетінің психологиясын қарастыруда басқару теориясынан байқалатын кең ауқымды оң және теріс нәтижелері болады.
2. Басқару іс-әрекеті тұтастай пәндер кешенінде зерттелді, бұл кезде оның психологиядан тыс жақтары: ұйымдастырушылық, әлеуметтік, экономикалық басым болды.
3. Басқару іс-әрекетін ғьлыми тұрғыдан психологиялық зерттеу өте қиын, өйткені бұл жерде психикалық нақтылық сияқты айқын емес сфера зерттеу пәні 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.

Көшбасшының іс жүргізу бағыттары

Көшбасшы жұмысы үш бағыт бойынша жүруі тиіс:

● Тапсырма қажеттілігі – негізгі мақсаттың орындалуын қамтамасыз ету;

● Топ қажеттіліктері – топты белгілі бір тапсырманы орындау үшін құру, сақтау мен ынталандыру, топтық жұмысты марапаттау;

● Жеке қажеттіліктер – әрқайсысының жеке қажеттіліктерін анықтау және олардың арасындағы татулықты сақтау;

Егер көшбасшы жұмысын осы үш элементке негіздесек, онда оның басты мақсаты нақты жағдай шартында қойылған мақсатқа жету үшін адамдар арасындағы ең жақсы балансқа жету болып табылады.

Көшбасшының орындайтын функциялары.

Егер көшбасшы төменде көрсетілген үш функцияны орындап жүрсе, онда оны көшбасшы деп толығымен атауға болады:

● Бағыттаушы;

● Ұйымдастырушы;

● Ынталандырушы.

Бағыттаушы рөлдің негізін қарастыратын болсақ, көшбасшы іскерлік тапсырмаларды қойған және қабылдаған кезде, анықтағанда, жұмыстың ой мен стиліне аса мән беруі қажет. Көшбасшы қойылған мақсатқа жету үшін топты біріктіріп, топтық жұмысты жақсы бақылай алу керек. Бұл Ұйымдастырушы рөлінің негізі. Ынталандыру рөлі ретінде қойылған тапсырмалардың маңыздылығын түсінуін, өзінің ісін сыртқы дүниемен қатынас кезінде қорғауы қарастырылады. Егер көшбасшы өзінің рөлін сәтті атқарғысы келсе, бұл үш рөлді бір-біріне ажыратып қолдана алмайды [5].

 Жоғарыда аталғаннан түйіндесек, көшбасшы белгілі бір жеке қасиеттер жинағынан құрылуы қажет, оның бір бөлігі туылғаннан берілсе, екінші жартысы күндегі жұмыс барысында қалыптастыра алады. Көшбасшылықтың негізінде басқару мен әсер ету жатыр. Әсер етудің астарында бір индивидтің екінші индивидтің мінез-құлқына, әрекеті мен сезіміне өзгеріс енгізе алуы жатыр.

Тұлғаның әлеуметтік даму барысында қоғамда адам өзін тұлға ретінде сезінеді. Бұл тәрбие, білім және өзін-өзі тәрбиелеу жағдайында, адам өздігінен алдына мақсаттар белгілеп, оған жетуде өзінің бедел-сезімін түсінеді, қоғамдағы өз орнына сенімді.

Жеке адамды дамытудағы басты факторлардың бірі — тәрбие. Тәрбие балалардың жеке және дербес ерекшеліктеріне, дайындығы мен дәрежесіне лайық іске асырылып тәрбие адамдардың іс-әрекетін ұйымдастырады.

Өскелең ұрпақты әлеуметтендіру мәселесі әрқашан да мемлекеттің білім беру саясатының басым бағыттарының бірі болып қала береді. Бұған дейінгі кезеңде тұлға қалыптастырудың біртұтас үдерісіндегі тәрбиенің маңызын жете бағаламау жастардың белгілі бір бөлігінің моральдық санасы мен мінез-құлқындағы жағымсыз салдарға алып келгені мәлім. Бұл жасөспірімдер мен жастар арасындағы қылмыстың, нашақорлықтың, ішімдік құмарлықтың және басқа да асоциалды мінез-құлықтың өршіп отырғандығынан көрініс табуда. Қазіргі таңда Қазақстанның болашақ дамуы тұлғаны табысты әлеуметтендіру мәселесіне жеткілікті көңіл бөлінбейінше мүмкін еместігі айдан анық.

Жаңа қоғамда жаңаша азамт тәрбейелеуге көшбасшылық **ұғым** мен   стилдер жастарға көптеген көмегін тигізеді. Жастардың көшбасшылығын дамытуға әсер етудің ерекше түрі жауапты міндеті бар жастар немесе міндеті жоқ  жастар.  Көшбасшылықты дамыту бойынша жүргізілетін жұмыс жастарды бір-бірімен серіктестікке тартып, рефлексия мен өзін –өзі бағалауға қатыстыратын  тапсырмаларды қамтиды . Мұндай іс-шаралар мектебімізде жиі өткізіліп тұрады, мысалы: оқушылар арасында пікірталастар, сауалнамалар, көшасшылқ сабақтар, жастар арасындағы коучинктер, жастарды зеріттеу жүмыстары , тәжірибе алмасу жұмыстары көптеп жүргізіліп отырады. Жастар дамыту жұмыстарын жүргізу барысында рефлексияны, жоспар құруды , кеңес беруді  біртіндеп  жүзеге асыру әдісі арқылы қолдау таба алады.Алғашқы қадам  – әрбір жастар  үшін  маңызды шеімдерді талап ететін  құндылықтар мен  мәселелерді анықтау.

Психологиялық тұрғыдан басқару іс-әрекеті жеке және бірлескен әрекеттердің синтезі ретінде айтылады, сондықтан ұйым қызметінің түпкілікті нәтижелерімен тікелей емес, ортақтандырылған байланысымен сипатталады. Басқару іс-әрекетінде тікелей атқарушы қызмет неғұрлым аз болса, оның тиімділігі неғұрлым жоғары болады. Басқарудың өзіндік ерекшелігі оның пән яғни әсер ету объектісі адамдар-субъектілер болып табылатынында.

 Психологиядағы зерттеулерде лидердің мынандай қатынаста қызмет аткаратындығы айқындалған:

* ол топ алға қойған мақсатқа жетудің жолдары мен құралдарын жоспарлайды;
* топ мүшелері арасында атқарылатын іске жауапты адамдарды белгілейді;
* егер топтың алдына маңызды іскерлік мүдде қойылған болса және бұл топ өндірістік еңбек ұжымы болса, белгілі бір топтық шырай орнатады;
* топ мүшелерінің әлеуметтік белсенділігін дамытады.

Психологтар зерттеулерінде мектеп ұжымдарындағы лидерлердің бірнеше типі болатынын көрсетті: Бірінші тип — лидер жағдайға байланысты өзін танытады. Мысалы, оқушы сыныпта музыка викторинасын ұйымдастырып өткізді делік. Бұл жерде ол өзінің дарыны мен шеберлігін көрсетті. Ол лидер мақсаттарды жүзеге асыратын даму деп ұғынылады [6].

Саяси көшбасшы-бұл көсем, формальды немесе формальды емес мемлкеттің, саяси топтың, қоғамдық-саяси ұйымының немесе қозғалыстың басшысы ( «көсем»).

Ереже бойынша, саяси күштердің бірігуінен топтасуын іске асыратын, мемлекеттік және қоғамдық – саяси институттар, партиялар, саяси қозғалыстарға бағыт-бағдар беретін саяси үрдістің жетекші тұлғасы. Бұл, саяси бағыт – мысалы, реформаға, немесе төңкерістік өзгерістерге, немесе, керісінше, бар істің жағдайын концервацияға көбінде анықтайтын ерекшеліктер.

Көшбашылық, оның табиғаты алаңдатады адамзат барлық уақытта. С государями, полководцами мен ғалымдар адамзаттың жадында байланысты көптеген жаулап, ашылулар. Көшбасшылары көбінесе олицетворяют дәуірдің өркениетін мақтан персонифицируют негізгі кезеңдері әлеуметтік тарихы, оның жетістіктері мен күйзелістер. Көшбасшылық – әмбебап табиғаты бойынша құбылыс қоғамдық өмірі. Ол барлық жерде бар – ірі және шағын ұйымдарда, бизнесте және дін, компанияларда, университеттерде, бейресми ұйымдар, көше шайках және жаппай демонстрацияға. Көшбасшылық тән кез келген саласындағы адам қызметінің, өмір сүруінің және прогресс талап етілетін бөлу, басшылар мен ведомых көшбасшылары мен ізбасарлары.
 Маңыздылығын лидерлік проблемасын бірнеше есе өсіп, саяси салада. Мұнда топтастырылады билік азаматтардың мүдделері, механизмдері қарама-қайшылықтардың немесе ынтымақтастықтың саяси көшбасшылар, олардың ізбасарлары мен қарсыластары. Көптеген елдерде саяси көшбасшылық бар елеулі.Көшбасшылары маңызды мемлекеттердің, саяси партиялардың және қозғалыстардың ие осындай ықпалымен, олар туралы біледі барлық ұйымдастырылуда. [7].

«Көшбасшылық» ұғымы кеңінен таралған әлеуметтану, саясаттану, психология және басқа да бірқатар адам туралы ғылымдар және қоғам. Көшбасшылар қалай көшбасшы болады? Неге дәл сол тұлға көшбасшы? Неге басқасы емес? Мұнда билікке айқын үміткерлер ұстанатын белгілі бір құпия рецепт бар секілді. Бірі мұны дұрыс түсініп биікке жетіп жатады, кейбірі қателікке боялдырып құлдырауда.

Көшбасшылық феномені – бұл саяси психологиядағы өте бір ерекше нәрсе. Біріншіден, бұл ең жарқын және сондықтан ең көрінетін проблемалардың бірі. Жалпы алғанда, саяси ғылым үшін – өзі зерттелмейтін, саясаттың дәл сол «адами факторында» осы биліктің нақты көрінісі.

Бұл нақты көріністің екі мағынасы бар. Бір жағынан, бұл саяси-психологиялық өлшемдегі билік – бұл билейтін адамның өзіне бағындыра білу қабілеті, яғни, көшбасшының, саяси институттың немесе режимнің кейбір потенциясы. Басқа жағынан, билік, дәл сол саяси-психологиялық өлшемде – бұл «төменгілердің» «жоғарылардағыларға» бағынуға дайын болуы. Осылай көшбасшылықтың феноменін бір медалінің екі жағы пайда болады: «жоғарыдағылардың» қабілеті және «төмендегілердің» дайын болуы және осы компоненттердің әрқайсысының «өзіндік» салмағы көптеген жағдайларға, нақты айтқанда, әрбір жеке жағдайға байланысты. Көшбасшылық феноменінің зерттелуі аталған компоненттерді біріктіріп және өзара әсерлесуде қарастыруға мүмкіндік береді.

[Екіншіден](http://www.netref.ru/referat-kz-azasha-referattar-sajti-esimshe-kosemshe-tji-etisti.html), көшбасшылық феномені – саяси психологияның ең белсенді зерттелетін мәселесі. Дәл мұнда теориялық жалпылаудың зерттеулерінің, концепцияларының және мүмкіндіктерінің негізгі массиві жинақталған. Дәл мұнда мәселенің тарихына тұрақты назар пайдалы және өнімді,бұрын жүргізілген зерттеулерге тереңдетілген жол жүріс пайдалы. Көшбасшылық феноменін зерттеуде, саяси психологияның басқа бөлімдеріне қарағанда, алдын ала жалған концепцияларды жеке ысырып тастап, қысқаша қосып және жалпылап бар жетістіктерді қосып, шығаратындай «соңғы талдау» әлі де жоқ.

Үшіншіден, бұл саяси психологтар үшін ең өнімді және рақымды мәселе. Онымен айналысу кең топтың қызығушылығын қамтамасыз етеді және бір сәтте, саясаткерлердің өзінің жағынан сұранысты тудырады. Яғни, бір сәтте сирек қосылысты туғызады – және, беділікті және ақшаны. Айтылғанның бәрі де жоғары назарды аударадыбұл берілген ғылымдағы мәселеге де, берілген кітапқа да көрінеді.

Шынайы анализдің жоқтығы мен таза бейнеленуі себебінен, көшбасшылық феноменінің зерттелуінің тарих алдысын өткеріп тастайық. Оның саяси-психологиялық анализінің мүмкіндіктерінің негізгі жазба тарихының ең жоғары жетістігі болып табылады. Бірақ Х1Х ғасырдың аяғы – ХХ ғасырдың басына дейін көшбасшылыққа қарастырылған әдіс-тәсілдер тек жинақы, тар бейнелеу сипатта болды. Анализ ХХ ғасырдың жетістігіне айналды. Түрлі теориялар мен теоретиктер толығымен, нақтылап көшбасшылықтың табиғатын түсіндіруге тырысты және осы феноменнің табылуына байланысты факторларды анықтауға тырысты. Жалпыланған түрде осындай теориялардың бірнеше тобын бөлуге болады.

Берілген топ теориялары – ежелгілердің қатарыда. Тек қысқаша олардың бастауларын атап өтейік. Бізге белгілі, көшбасшылықтың саяси-психологиялық белгілерінің көбі мәдениетпен детерминацияланған. Ежелгі мысырлықтар өз патшасына келесі: «құдайға тән белгілерді» жазған аузынан шыққан «биліктік сөздер», «жүректегі түсіністік», «ал оның тілі – әділеттің қоры». Гомердың «Илиадасы», ежелгі гректердің ойынша қажет төрт қасиетті ашты: әділет (Агамемнон), даналық (Нестор), қулық (Одиссей), даңқтылық (Ахилл). Бірақ көшбасшылардың әрекет ету модельдері және көшбасшылық «белгілердің» «жиынтығы» уақыт өтісімен талай рет өзгерген.

Ең қызықтысы,1979 жылы АҚШ Мемлекеттік Департаментінде қолданбалы мақсаттарда қабылданған көшбасшылық әрекетті зерттеу, қазіргі саяси көшбасшының ең маңызды белгілер, бюрократиялық, пікірдің туралығы, бөтен ойды тыңдай білу қабілеті, белсенділік, өсу қоры және әзіл-ысқақтың бар болуы табылады. Қызықтысы, интеллектуалдық қабілеттер көшбасшы үшін шешуші деп саналмайды.

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 [8].

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

Көшбасшылықтың ешқандай әмбебаптылығы, ешқандай «дұрыс» моделі жоқ. Әрбір көшбасшы – тек билікке ие тұлға ғана емес, ол билікке мүмкіндік беретін түрлі жағдайлардың тоғысуы. Бірақ, әлбетте, көптеген табысты көшбасшыларды біріктіретін сипаттар бар. Олардың билікті қалай жүргізетіндігі оларды ерекше етуі мүмкін. Оларды сыртқы сипаты, түр-әлпеті және өзін ұстауы ерекше етуі мүмкін. Көп жағдайда оларды белгілі бір уақытта белгілі бір жерде өзінің осы позициясына келуі ерекше етеді.

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.

 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.

**Қолданған әдебиеттер**

1. Басқару психологиясындағы жетекшілік стилінің психологиялық мәселелері <http://www.izden.kz/diplomdyk-zhumys/psihologiya/63>

2. Психология личности и образ жизни. - М: Наука, 1987. – 219 с.

3. Басшы психологиясы <https://studlib.info/psikhologiya/812465-basshyny1187-is-1241-reketine-t1241-n-zhalpy-yetikaly1179-normalar1171-a-sipattama-beri1187-iz/>

4. Көшбасшы сипаттамасы <https://lektsii.org/13-79709.html>

5. Лидерлік жүйе <https://massaget.kz/forum/viewtopic.php?f=248&t=13076>

6. Саяси көшбасшылық <http://shygharma.info/sayasi-k-shbasshyly-turaly-m-limet-aza-sha/>

7.Ұйымды басқару <https://baribar.kz/student/17217/uyymdaghy-basshylyq-zhane-koeshbasshylyq/>

Құрастырған: Орынбай Г.