**ПСИХОЛОГИЯ БІЛІМІ ЖӘНЕ КӨШБАСШЫЛЫҚ**

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.

Психология білімі мен көшбасшылық ұқсас ұғымдармен толықтырылады. Психология адам санасына әсер ететін жүйе, ал көшбасшылық сол психологиялық жүйені құрастырудағы талаптарды орынғауға немесе сол белгіленген жүейні жалғастырудың көзі болып саналады. Адам өмірінде психологияның қаншалықты керек екенін және қаншалықты қажет ететіндігін түсінуіміз қажет.

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.

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.Басқару іс-әрекетінін белгілері мен сипаттамаларының жиынтығы оның кәсіби іс-әрекетінің басқа түрлерінен айырмашылықта болатын психологиялық ерекшеліктердің белгілі бір симптомдық кешенін түзеді. Ол әр түрлі қиындылықпен көрінеді. Бұл айырмашылықтар жетекшінің иерархиялық мәртебесін анықтайды — ол неғұрлым жоғары болған сайын атап көрсетілген үлгілер соғұрлым айқынырақ және керісінше болады. Басқару континуумымы, бір жағынан, шағын топтарды басқарудың төменгі деңгейін, екінші жағынан — кәсіпорындар мен фирмаларды басқарудың жоғарғы деңгейлерін көреді.

# Эмоционалды интеллект жəне көшбасшылық арасындағы байланыс

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

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. Көшбасшы бола білу дегеніміз эмоциялық тұрғыда тұрақтырақ бола білу жəне өзге адамдардың эмоциялық күйін реттей білу болып табылады. Адамдардың көңіл-күйін басқара алатын көшбасшылар тек кəсіби шеберлігімен ғана емес, сондай-ақ, адамдармен қарым-қатынас жасай білу өнерімен, оларды жігерлендіріп шабыттандыруымен, еліктіре білуімен жəне жоғарғы мотивацияны сақтап, іске деген құштарлықтарын арттыра алуымен ерекшеленеді.

Сондықтан да болар, соңғы уақытта эмоциялық интеллект жөніндегі тұжырымдамалар көшбасшылық мəселесіне қатысты шешімдерді ұсына алатын аса тиімді құрал ретінде кеңінене айтылуда [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.

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 [1]. П. Сэловей мен Дж. Мэйердің үлгісі негізінде Д. Гоулманның аса танымал үлгісі жасап шығарылды. Оның 1995 жылы шыққан «Эмоциялық интеллект» атты еңбегі кітап сатылымында бірінші орындарға шығып, аталған мəселенің ғылыми жəне көпшілікке арналған əдебиеттерде осы күнге дейін қызу талқылануына түрткі берді.

Сэловей мен Мэйер бөліп шығарған компоненттерге Гоулман ынталылық, табандылық жəне əлеуметтік дағдыларды қосты [2]. Сонымен қатар, эмоциялық интеллектінің аса танымал үлгілеріне Р. Бар-Онның тұжырымдамасын жатқызуға болады. Оның тұжырымдамасына сəйкес эмоциялық интеллект қоршаған ортадағы адамдармен табысты қарым-қатынас құруды жəне өмірдің түрлі жағдайларында өзін-өзі ұстай білуді қамтамасыз ететін эмоциялық жəне əлеуметтік құзыреттілік, қабілеттер мен білімдердің бүкіл жиынтығы ретінде анықталады [1].

Эмоциялық интеллект идеясы сондай-ақ, Ресейде де кеңінен қарастырылуда. Мəселен, Д.В. Люсин эмоциялық интеллектінің өз үлгісін ұсынып отыр. Оның үлгісі бойынша эмоциялық интеллект өзінің жəне өзгенің эмоцияларын түсіну жəне оларды басқара білу қабілеті ретінде түсіндіріледі [1]. 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.

Ал Қазақстанда А.А. Толегенова эмоциялық интеллектті психофизиология тұрғысынан қарастырған  [3].  Оның  зерттеу   еңбегінде  эмоциялық  интеллекттің  психофизиологиялық параметрлері адамның эмоцияны реттеу кезіндегі индивидуалды ерекшеліктерінің негізі ретінде қарастырылған. Эмоциялық интеллекттің адамның өнімді іс-əрекет, əлеуметтік бейімделу жəне стрестік жағдайлар үшін маңыздылығы көрсетілген.

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.

С. Заккаро [4] тұлғалық сипаттамаға жататын əлеуметтік интеллект ашық жəне динамикалық жүйелер ішінде көшбасшылықтың пайда болуының қажетті шарты болып табылады деп түсіндірді. Бұл ретте əлеуметтік интеллектінің келесі екі компонентті сипаты ажыратылады:

* əлеуметтік перцепция - өзге адамдар мен əлеуметтік топтарды барынша тез əрі дұрыс түсіну қабілеті;
* мінез-құлық икемділігі – жаңа міндеттер мен жағдайларға қатысты туындаған міндеттерді ескере отырып мінез-құлықты өзгерту қабілеті.

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. С. Заккароға сəйкес [4], əлеуметтік интеллектісі жоғары басшылар ұйымдастырушылық жағдайлардың талаптарын дəл қабылдап, дұрыс жауап бере алатын көрінеді. 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.

Б.Басс  пікірінше  [4],  əлеуметтік  интеллект  эмоциялықинтеллект  көшбасшының  өз қоластындағыларын шабыттандыруы жəне олармен өзара əрекеттесуі кезінде аса маңызды рөлге ие. Р. Стернберг пікірінше [4], əлеуметтік интеллект ұғымына тығыз ұғым эмоционалды интеллект болып табылады. Соңғы жылдары С. Вольф [4] оның серіктес авторлары оның шағын топ ішінде бейресми көшбасшылықтың пайда болуы кезіндегі рөлін байқататын бірқатар мəліметтерді алған болатын. Алайда, эмоциялық интеллект пен көшбасшылық арасындағы байланыс тікелей сипатқа ие емес, бірінші кезекте, аралық когнитивті процестер арқылы жанамаланған. Ал когнитивті процестер, өз кезегінде, топ міндетін шешу барысындағы жекелеген күштердің ықпалын үйлестіру əрекетіне ықпал етеді.

Сонымен қатар, Р. Риджио өзінің серіктес авторларымен бірге [4] эмоциялық интеллект пен əлеуметтік интеллектті тиімді көшбасшыларды ерекшелендіретін тұлғалық қасиет ретінде қарастырып, оларға кез келген жағдайда тиімді əрекет етуге мүмкіндік береді деп есептейді.

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 [5]:

1. 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.
2. 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.
3. Əлеуметтік сезгіштік: эмпатия, іскери білімдарлық, елгезектік. Осындай қасиеттерге ие көшбасшылар қоршаған адамдарды тез түсініп, олардың орнына түсе алады; адамдардың қажеттіліктеріне өте сезімтал болып табылады.
4. 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.

Д. Гоулмен өзінің серіктес авторларымен бірге резонансты көшбасшылық терминін енгізеді. Аталған ұғым көшбасшы тұлға мен оның қарамағындағы адамдардың бір эмоционалды толқынға түсуін білдіреді. Резонансты көшбасшылық негізінде эмоциялық интеллект, саналау белсенділігі, оптимизм жəне эмпатия жатыр. Өздерінің зерттеулерінің нəтижесінде ғалымдар эмоциялық резонанс тудыратын төрт көшбасшылық стилді  (идеалистік стиль, үйретуші стиль, жолдастық стиль, демократиялық стиль) жəне жағдайды ескерместен қолданған жағдайда эмоциялық диссонансқа əкелетін екі стильді (талапшыл стиль, авторитарлы стиль) бөліп шығарды.

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 [6].

Алайда бірқатар авторлар эмоциялық құзыретті көшбасшы өзі қолданатын басшылық стиліне байланыссыз тиімді əрі табысты болып келеді деп есептейді. [2]. 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 негіздемелерін 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.

**Ұйым психологиясы және көшбасшы тарапынан байланыс**

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 [7].

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.

Фидлердің моделі теорияның ары қарай дамуына үлкен үлес қосты. Ол модель жағдайға көп көңіл бөліп, басшының тәртібіне әсер ететін факторды айқындап берген. Фидлердің пікірінше, адамзаттық қатынастарға бағдарланған басқару стильдері басшы үшін бірқалыпты жағымды жағдайларда тиімді болып табылады. Мұндай жағдайларда, басшының бағыныштыларының толық бірігушілігін қамтамасыз ету үшін жеткілікті билігі жоқ. Адамзаттық қатынастарға бағдарланған басқару стилі басшының ықпал ету мүмкіндігін кеңейтеді [7].

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 [7].

Басшының басқару стилі көптеген жағдайда, ұжымның даму динамикасын және жетістігін анықтайды. Басқару стиліне жұмысшылардың мотивациясы, олардың еңбекке қатынасы, өзара қатынасы және тағы басқа көптеген жағдайларға байланысты. Сондықтан, бұл бағыттың басқарудағы мәнділігі зор және біздің пікіріміз бойынша зерттелуі өте қажетті [7].

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.

Басқа мектеп шешілетін мәселелерді санмен емес, адамдармен, еңбекпен көреді. Оның өкілдері ұйым шеңберіндегі адамдардың іс-әрекетінің жұмбақтарын шешу және қандай жағдайларда адамдар тиімді жұмыс істейтіні немесе керісінше оларды жұмыстан не жиіркендіретінін анықтау маңызды деп есептейді. Мұндай позицияны бізге таныс «іс-әрекет мектебі» өкілдері ұстанады[8].

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[8].

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. Сондықтан басқару іс-әрекетінің ішкі мазмұнына қарағанда оның сыртқы байқалымдары көбірек зерттелген. Бұл іс-әрекеттегі танудың негізгі принципі оның ішкі және сыртқы мазмұнын талдауды сабақтастыру болып табылады [8].

Іс-әрекет ұғым ретінде жалпы ғылыми категорияға ие. Ол көптеген ғылымдарда қарастырылады. Жалпы түрде ол қоғамдық қатынастардың жеке формасы ретінде анықталып, тұлғаны еңбектің қоғамдық бөлінуі құрылымына қосылу тәсілін сипаттайды. Іс-әрекетті қарастыратын әрбір ғылым, бұл жалпы философиялық анықтаманы өзінше нақтылайды. Бұл ғылымдарда алынатын ілімді біріктіру қажеттілігі іс-әрекетті зерттеуде кешенді принципі ретінде көрсетіледі. Іс-әрекетті кешенді зерттеуде психология жетекші рөл атқарады[[1]](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/%22%20%5Cl%20%22_ftn1).

Іс-әрекет — бұл субъектінің қоғамдық мәнді құндылықтарды жасауға айланысты болмысқа және саналы қойылған мақсаттарға жетуге бағытталған қоғамдық тәжірибені игеруге қатысты белсенді қатынасының формасы. Субъектінің еңбек белсенділігін және осы белсенділікті жүзеге асыратын тұлға қасиеттерін реттейтін және бағыттайтын психологиялық компоненттер іс-әрекетті психологиялық зерттеудің пәні болып табылады. Іс-әрекеттің негізгі психологиялық қасиеттері: белсенділік, саналылық, мақсатты бағытталу, пәнділік, оның құрылымының жүйелігі. Ал мотивация — іс-әрекет не сондай-ақ  іс-әрекеттің ішкі және сыртқы сипаттамалары бар. Сыртқы сипаттамасы — бұл еңбек объектісі мен субъектісі, іс-әрекеттің пәні, құралдар мен жағдайлары туралы ұғым. Еңбек пәні жұмыс процесінде объект басқаратын заттардың, процестер мен құбылыстардың сабақтасуы. Еңбек құралдары адамның еңбек заттарына әсер ету мүмкіндігін күшейтетін жабдық. Еңбек жағдайлары — бұл іс-әрекеттің психологиялық, әлеуметтік және санитарлық гигиеналық сипаттамаларының жүйесі. Іс-әрекеттің ішкі сипаттамасы оның психикалық реттелу механизмдерін, құрылысын, мазмұнын және жүзеге асыру құралдарын сипаттайды[8].

Ғалымдардың  пікірлерінше, өз бойында туа біткен қасиеттерді ұштастыратын адам ғана қайырымды халықтың басшысы бола алады: «бұл адамның мүшелері мүлдем мінсіз болуы тиіс, бұл мүшелердің күші өздері атқаруға тиісті қызметті аяқтап шығу үшін мейлінше жақсы бейімделген болуы керек; жаратылысынан өзіне айтылғанның бәрін жете түсінетін, айтылған сөзді сөйлеушісіне ойындағысын және істің жай-жағдайына сәйкес ұғып алатын болуы керек; өзі түсінген, көрген, есіткен және аңғарған нәрселердің бәрін жадында жақсы сақтайтын, бұларды ешнәрсені ұмытпайтын болуы керек; әйтеуір, бір заттың кішкене ғана белгісін байқаған заматта сол белгінің ишаратын іліп әкетерліктей алғыр да аңғарымпаз ақыл иесі болу шарт; өткір сөз иесі және ойына түйгеннің бәрін айдан-анық айтып бере алатын тілмар болу шарт; өнер-білімге құштар болу, оқып үйренуден шаршап шалдықпай, осыған жұмсалатын еңбектен қиналып азаптанбай, бұған оңай жететін болу керек; тағамның, ішімдік ішуге, сұқ-сұбқат құруға келгенде қанағатшыл болу керек [9].

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 [10].

**Көшбасшылықтың саяси психологиясы**

Саяси әлеуметтану үрдісі жеке тұлғалардың өзіндік қабаттарға бөлуінуіне әкеледі. Олардың бір бөлігі белсенді азаматтарға айналса, бір бөлігі пассивті өмір сүруді таңдайды. Белсенділерде мемлекет құралады, саяси жүйе болады және дамиды, қоғамның саяси ұйымы жасалады.Ең белсенділері мемлекет басшыларына көшбасшыларына айналады. Келесі бөлімде біз нақтырақ көсбашының басқа адамдармен қатынасын қарастырамыз, және көшбасшылық феномені жалпы алғанда не екенін білетін боламыз. Әзірше бізді қызықтыратыны- көшбасшының қарапайым адам ретіндегісі, саяси әлеуметтанудың жоғарыда сипатталған үрдістерді нәтижесінде өскен қарапайым адам деп санайды.

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.

Сол ерекшеліктерге орай көшбасшылықтың таралу деңгейлеріне мән берейік:

2 кесте –Көшбасшылықтың иерархиялық деңгейлері және модельдері

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Құрылымдық жүйедегі иерархиялық деңгей** | **Көшбасшылық үрдісі** | **Мақсатқа сәйкесінше бағыт** | **Сәйкесінше әлеуметтік эмоционалдық бағыт** |
| Төменгі | Бар құрылым шегіндегі әкімшілік | техникалық экспертиза;ережелерді білу | Бағыныштыларының теңдігі туралы қамқорлық |
| Орташа | Кеңейту, құрылымды толтыру | ұйымдастыру мәселелерін түсіну | Топтағы қатынастардың біріншілік және екіншілік біліктері |
| Жоғарғы эшелон | Құрылымды өзгерту;Жаңа саясатты құрастырып, өткізу | жүйелік мүмкіндік;ешкімге ұқсастықтың жоқтығы | Харизма:белгілік;авторитарлық;функционалдық |

Ескерту – мәліметтер М.Герман «Политическая психология». – М., 2002. кітабынан алынды.

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.
2. «Саудагер» – ол адамдарға не керектігін біледі, және адамдардың қажеттеріне деген түсіну өте қажет, оларға көмектесу мүмкіндігінен де асып түседі.
3. «Қуыршақ» - көшбасшылықтың осындай нұсқасында топ саясаткерге күш беріп, бағыт таңдайды.
4. «Өрт сөндіруші» – осы жағдайдағы көшбасшылық – болып жатқанға жауап реакция.

Көшбасшылық, 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. [11].

«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. Егер сіз де осылай ойласаңыз қателесесіз. Көшбасшылық туралы бұндай аңыздар көп.

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 [12].

Қорытынды

Күнделікті тұрмыста билік үшін мәртебе элементі жеткілікті болуы мүмкін. Адам бала кезден билік «мансап, атағы» бар адамдардың қолында дегенге сеніп өседі. Полицей киімін киген адамды көргенде, адамдар олардың алдында билік өкілі екенін бірден біледі, және соған сай өзін ұстайды. Өйткені, ол бұл форманы бекер алмаған: ол оған қызметтік мәртебесі бойынша тиесілі деп есептеледі.

Бірақ, мәртебе биліктің өзі деген қате түсінік көпшіліктің санасында бар, және көптеген адамдардың өмірін бұзды. Тек ресми мәртебеге негізделген билік ешқашан тұрақты болмайды. Көшбасшы өзінің мәртебесін жоғалтып алуына көптеген себептер бар. Жоғары басшылар командирлік атағын алып тастауы мүмкін, депутаттарды сайлаушылар қайта шақыртып алуы мүмкін, немесе мандатынан айырылу мүмкін. Тек ресми мәртебеге сеніп, тұлғалық жағынан дамымай, билігін күшейтпей, көшбасшы өзінің және қол астындағыларының өмірін тығырыққа тіреуі мүмкін.

Адамзат тарихында әлем басқарушылар мен мойын ұсынушылар, яғни көшбасшылар билігін жүргізетін топ деп екіге бөлінді, және бір категориядан екіншісіне өтуге болмайды. Тағдыр солай деп есептелінді. Біріншісі билікке лайықты, ал екіншілері – жоқ, және әрқашан да солай болады.

Кейін революционерлер келіп, бұның бәрі ескі элитаның ойлап шығарған жалған дүниесі, тіпті даяшының өзі ел басқара алады деген болатын. Және бүгін де менеджмент туралы барлық кітапта көшбасшы болу кез-келгеннің қолынан келеді, көшбасшылық – үйреніп, иеленуге болатын қабілет дегенді оқи аласыз. Және бізге бұл жағымды әсер етеді – барлығы біздің қолымызда, біз де жаңа Ленин, Черчилль немесе Джобс бола аламыз, тек осыны қаласақ болғаны дегені.

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. Егер сіз де осылай ойласаңыз қателесесіз. Көшбасшылық туралы бұндай аңыздар көп.

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.

Қолданған әдебиеттер

1. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. - М.: Изд-во «ИП РАН», 2004. - С. 29–39.
2. Гоулман Д. С чего начинается лидер. - М.: Альпина Бизнес Букс, - 232 с.
3. Толегенова А.А. Психофизиологическое исследование эмоционального интеллекта. - Алматы: Казахский национальный университет, 2009. – 115 с.
4. Белоконь О.В. Эмоциональный интеллект и феномен лидерства: эксперимент «Строим вместе» // Психология. - 2008. - №3. – C. 137-144.
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управлять людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 302 c.
6. Журавлев А.Л. Влияние коммуникативных качеств личности руководителя на эффективность руководства коллективом // Психология личности и образ жизни. - М: Наука, 1987. – 219 с.
7. Басқару психологиясындағы жетекшілік стилінің психологиялық мәселелері <http://www.izden.kz/diplomdyk-zhumys/psihologiya/63>
8. Басшылық жасау және көшбасшылық
[https://kazaksha.info/menedzhment/басшылық-жасау-және-көшбасшылық/#\_ftnref1](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/#_ftnref1)
9. Саяси лидерлік және оның типтері
<http://malimetter.kz/sayasi-liderlik-zhane-onyn-tipteri/>
10. Лидер, қазақша уикипедиа
[https://kk.wikipedia.org/wiki/Лидер](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%80)
11. Саяси көшбасшылық туралы
 <http://shygharma.info/sayasi-k-shbasshyly-turaly-m-limet-aza-sha/>
12. Харизма феномені туралы
 http://el.kz/kz/news/archive/харизма-феномені-туралы

Құрастырған: Құсайын Н.И.