

Лидерлік: басқару стилі мен менеджер имиджі

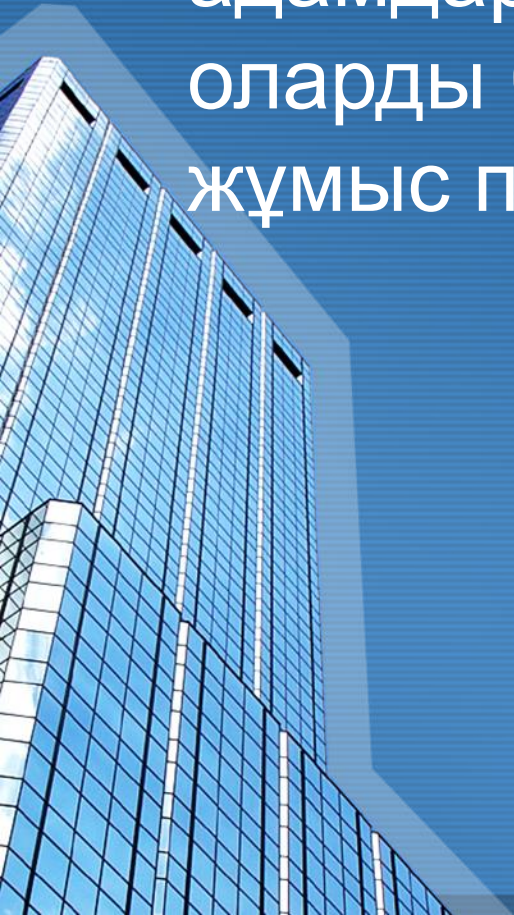
Сұрақтар

- Лидерлік теориясына шолу
- Құрылым және бюрократия
- Формалды емес лидер



Лидерлік —

- бұл жеке адамдар немесе бір топта адамдарға әсер ету қабілеті және оларды белгілі бір мақсатқа жету үшін жұмыс процесі болып табылады.

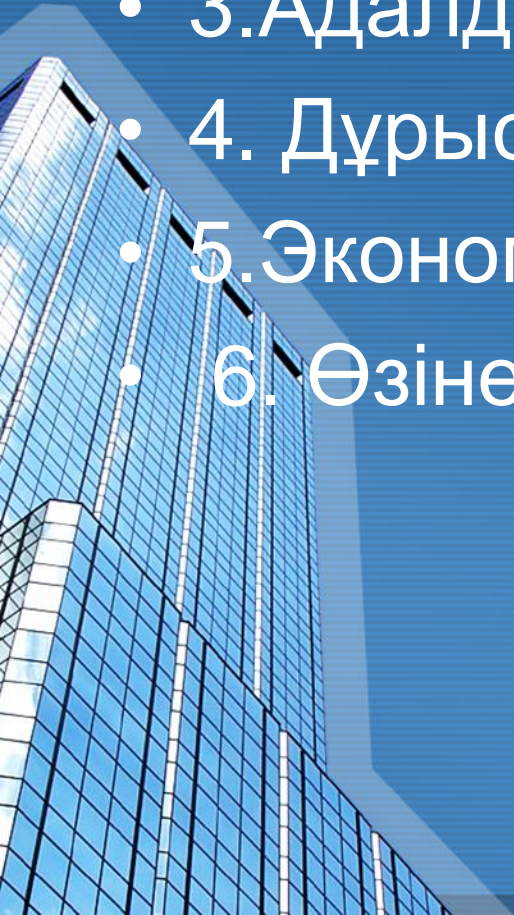


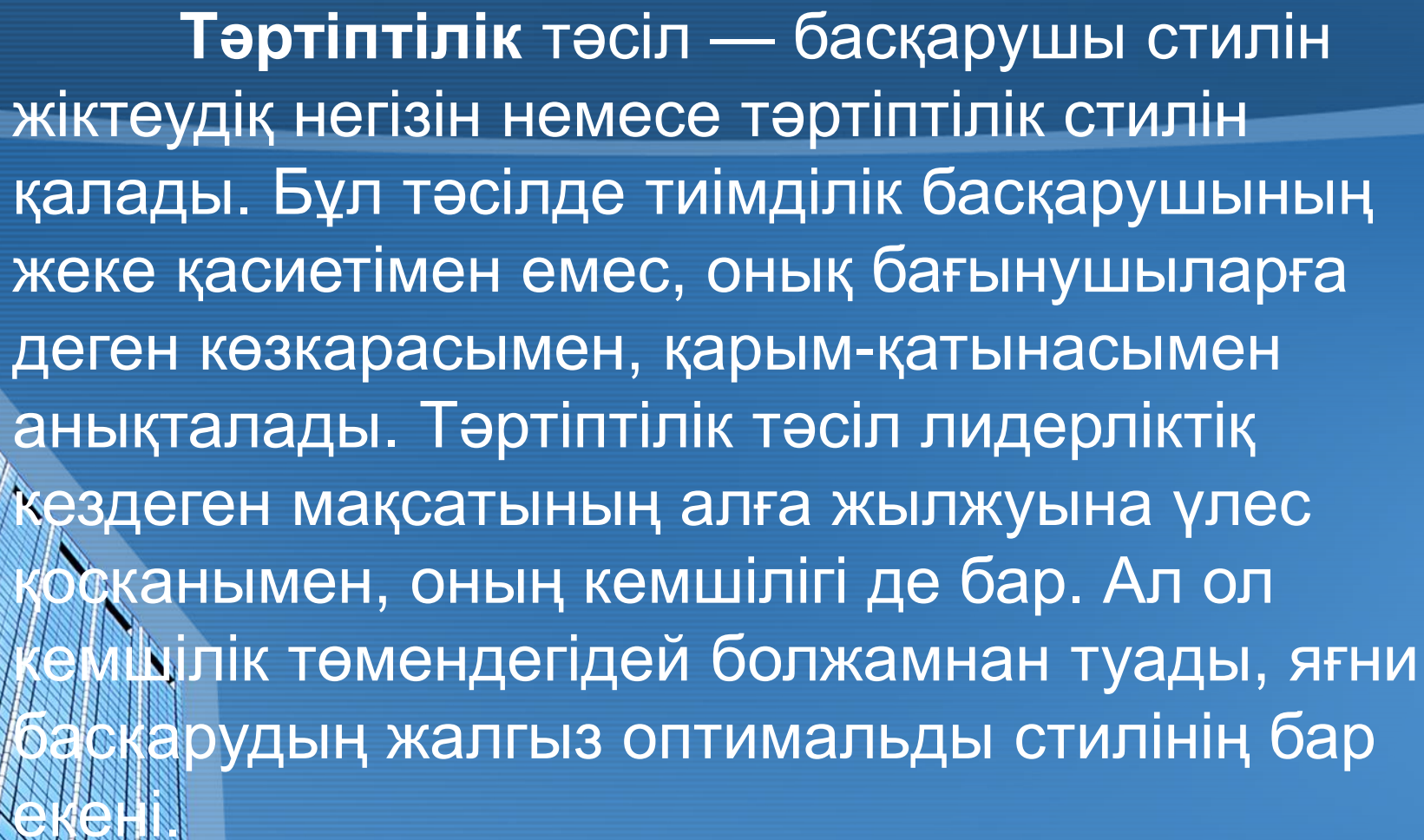
Ғалымдар лидерліктің анықтамасының мағынасын тиімді қолданудың 3 тәсілін атап көрсеткен:

- 1. Жеке адамның қасиеті мен көзқарасы жағынан карағандага тәсіл;
- 2. Тәртіптілік тәсіл;
- 3. Жағдайлық тәсіл.

Лидерлік ерекшеліктер томендегідей:

- 1. Интеллект деңгейі
- 2. Әсерлі сыртқы келбет (бейне)
- 3. Адалдық
- 4. Дұрыс бағыттағы ақыл
- 5. Экономикалық және әлеуметтік білім
- 6. Өзіне деген сенімділік

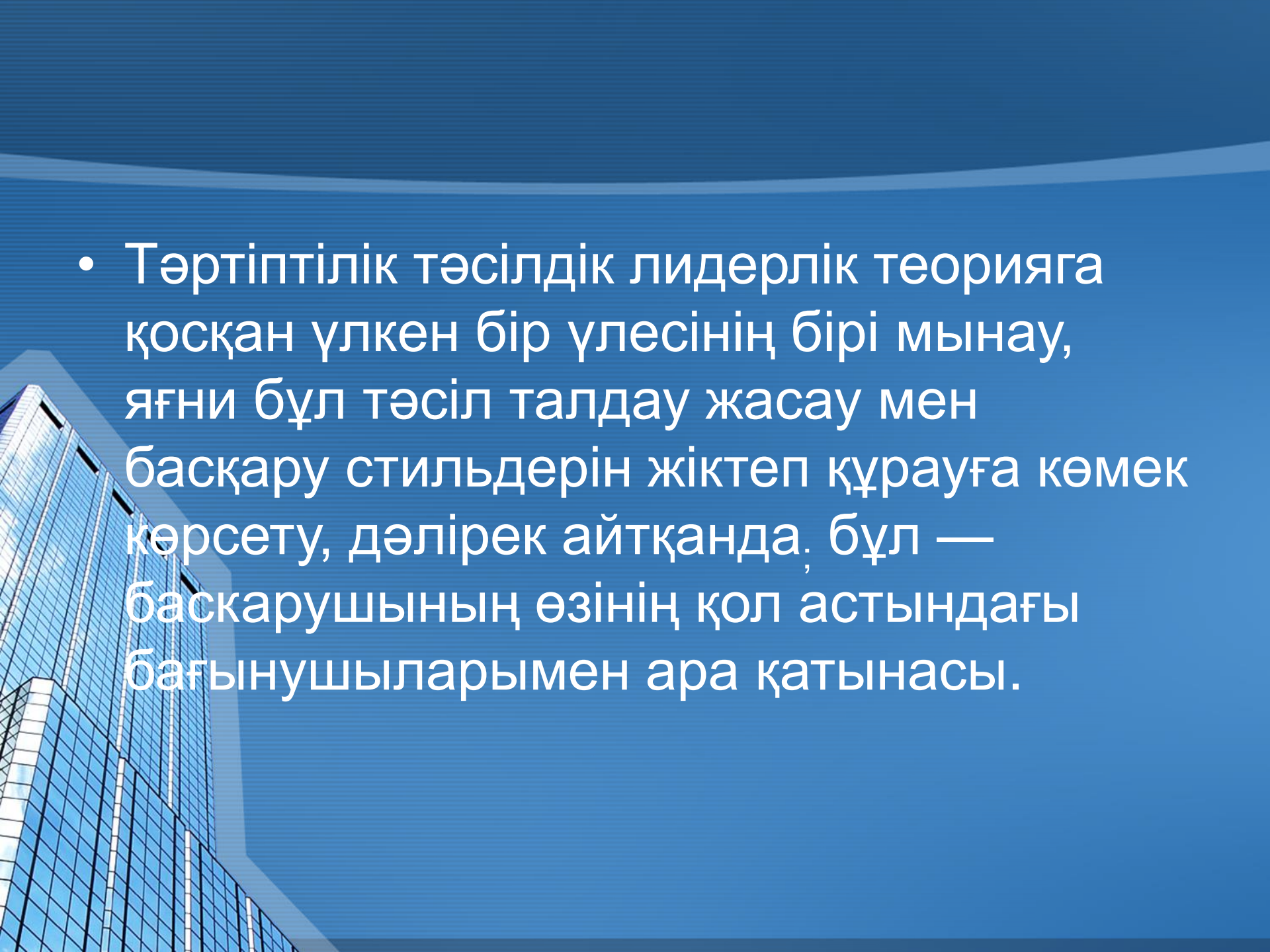


A modern glass skyscraper is visible on the left side of the image, set against a clear blue sky. The building's facade is composed of a grid of windows, reflecting the light. The overall scene is clean and professional, fitting the business-oriented text.

Тәртіптілік тәсіл — басқарушы стилін жіктеудің негізін немесе тәртіптілік стилін қалады. Бұл тәсілде тиімділік басқарушының жеке қасиетімен емес, оның бағынушыларға деген көзқарасымен, қарым-қатынасымен анықталады. Тәртіптілік тәсіл лидерліктің кездеген мақсатының алға жылжуына үлес қосқанымен, оның кемшілігі де бар. Ал ол кемшілік төмендегідей болжамнан туады, яғни басқарудың жалғыз оптимальды стилінің бар екені.

- **Жағдайлық тәсіл.** Бұл тәсілді жақтаушылардың айтуы бойынша, лидерліктің оптимальдық стилі жағдайға байланысты өзгеріп отыруында.



- 
- A modern glass skyscraper is visible on the left side of the image, set against a blue background with a subtle gradient and a faint grid pattern. The building's facade is composed of many rectangular glass panels, reflecting light. The sky is a deep blue, and there are some faint, light-colored curved lines or bands across it.
- Тәртіптілік тәсілдік лидерлік теорияға қосқан үлкен бір үлесінің бірі мынау, яғни бұл тәсіл талдау жасау мен басқару стильдерін жіктеп құрауға көмек көрсету, дәлірек айтқанда, бұл — басқарушының өзінің қол астындағы бағынушыларымен ара қатынасы.

Либералды басқарушы — бағынушыларға өздерінің мақсатын анықтауда және оның жеке жұмысын бақылауға толықтай бостандық береді.

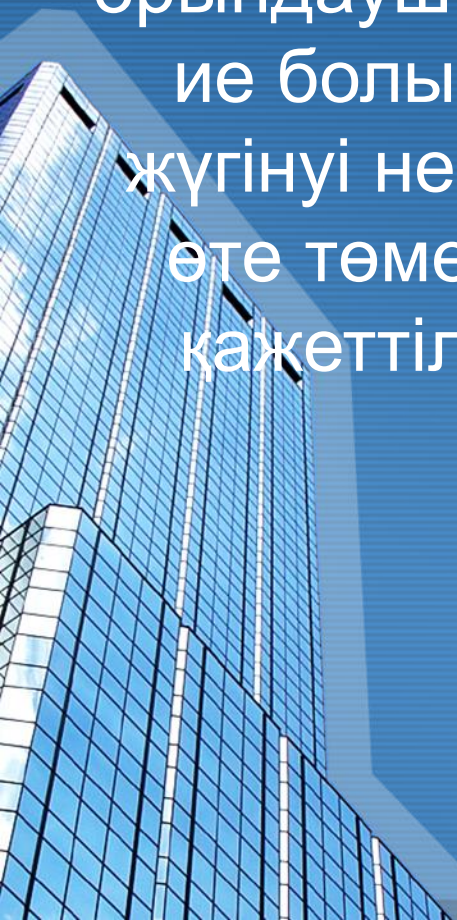
Авторитарлық басқарушылық — басқарушының жеке жоғарғы дәрежелі билігімен сипатталады, яғни:

- - басқарушы топтың барлық стратегиясын анықтайды;
- - топтарға ешқандай да өкілеттілік берілмейді

Демократиялы басқарушылық биліктің бөлінуі мен жұмысшылардың басқару ісіне қатысуымен сипатталады, яғни: жауапкершілік жинақталмай, таратылады.

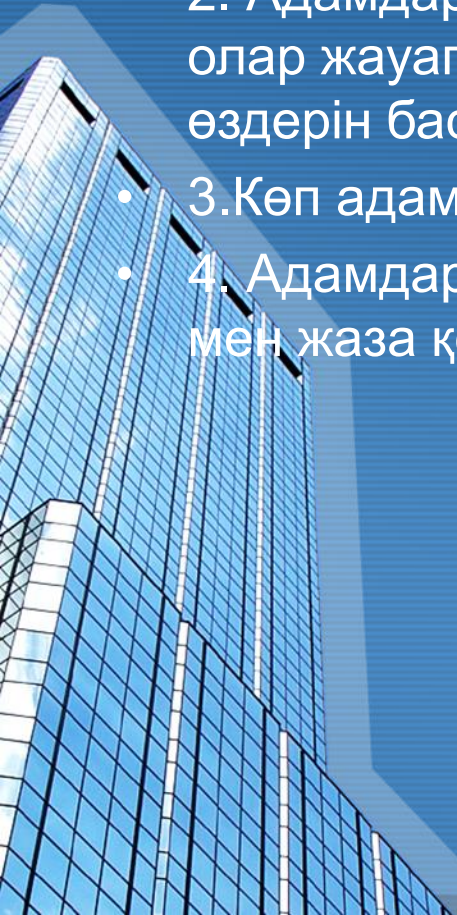
Басқарудағы автократтық лидер

Автократтық басқарушы өзінің айтқанын орындаушыларға істету үшін жеткілікті билікке ие болып, керек кезінде құбылмай осыған жүгінуі немесе сүйенуі керек. Автократ өзінің өте төменгі денгейдегі бағынушыларының қажеттілігін әрқашанда өтеуге тырысады.



Лидерлік саласында әлемге әйгілі ғалым Дуглас Мак Грегор автократтық басқарушыны "X" теориясының көрсетті.

- “X” теориясы бойынша:
- 1. Адамдар ауелден бастап жұмыс істегілері келмейді және ынғайы келгенде жұмыстан қашады.
- 2. Адамдардық бәрі бірдей адалдықты мұрат тұтпағандықтан, олар жауапкершіліктен құтылуға тырысады, сонымен қатар, өздерін басқаруын қадағалайды;
- 3. Көп адамдар қорғалғанды жақсы көреді;
- 4. Адамдарды еңбек етуге баулу үшін, еріксіз көндіруді, байқау мен жаза қолдануды қолдану өте қажет.



- Жұмысшылар жайында демократиялық басшының, бейнесі автократтық басшының бейнесінен бөлек, яғни айырмашылықтары бар.
- Мак Грегор оларды "У" теориясымен атаған.
- 1.Еңбек-табиғи процесс. Егер жағдай қолайлы, жақсы болса, онда адамдар жауапкершілікті өздеріне алып қана қоймай, оған олар ұмтылуға тырысады.
- 2.Егер адамдар ұйымдық мақсатқа араласып, оны білген болса, олар өзін-өзі басқару мен өзін-өзі байқауды қолданады.
- 3.Мәселені шығармашылық жолмен шешу қабілеті жиі кездеседі, ал орташа адамның интеллектуалды потенциалы бөлшектеп қана қолданылады.



Демократиялы басшы өте жоғары деңгейдегі қажеттілікке сүйенетін әсер ету механизмін қалайды.

• Олар төмендегі қажеттіліктер:

1. затқа деген қажеттілік
2. жоғарғы мақсатты қажеттілік
3. автономиялық
4. өзінше ой жеткізу қажеттілігі.

Демократиялы басшы бағынушыларға өзінің еркін күштеп міндеттедіруден қашады. Демократиялық стиль басым болған жағдайда, ұйымдарда орталықтандырылмаған биліктілік жоғарғы дәрежеде сипатталады. Бағынушылар шешім қабылдауға белсенді қатысады және тапсырманы орындауда кең бостандыққа ие болады.

- Либералды басқарушылық басқарушының неғұрлым сирек катысуымен сипатталады, ал топтың өзіндік шешім қабылдауға толықтай еркі бар.
- Оларды төмендегідей ерекшеліктері бар:
 - 1. Жұмысқа көңіл бөлетін басшылар:
 - 2. Адамға көңіл бөлетін басшылар.



Лайкерт лидерлік стильдің базалық жүйесін ұсынды.

- Бұл жүйелер басшылардық тәртібін жіктеуге көмектеседі.
- 1.жүйенің басшылары — қанаушы — авторитарлы басшылар.
- 2. жүйенің басшылары — игілікті — авторитарлы.
- Бұл екі жүйенін, басшылары бағынушыларына авторитарлық қатынасты қолдануы мүмкін, оларға шешім қабылдауға қатысуына рұқсат етіледі, бірақ шектелген жағдайларда сыйақы беру арқылы немесе жазылу арқылы мотивация пайда болады.
- 3. жүйенің басқарушылары — консультативті болуы мүмкін.
- Олар бағынушыларға едәуір сенімділік білдіргенімен, толықтай сенбейді. Маңызды шешімдерді жоғарғы жақта қабылдайды, ол көптеген нақты шешімдер бағынушылармен қабылданады.

Огайо университетінің бір топ ғалымдары басшылар тәртібін екі параметрмен жіктеу жүйесін зерттеген, яғни:

- 1. Құрылымы;
- 2. Бағынушыға көңіл бөлуі.

Құрылымы—басшының топтар қызметін ұйымдастырып, жоспарлап және топпен өзара қарым-қатынасын, тәртібін түсіндіреді.

Бағынушыға көңіл бөлу — адамдарға әсер етуді, ең жоғарғы деңгейдегі қажеттілікті қамтамасыз ете білуді-өзара қарым-қатынасты сенімділік негізінде құруды және де басқарушы мен бағынушының арасындағы құрметтілікті, жылулықпен байланыс тәртібін түсіндіреді.

№	Жетекшінің қарамағындағыларымен ара қатынасының параметры	Жетекшілік әдістері (басқару)		
		Авториторлық (Автократиялық)	Демократиялық	Либеральдық
1	2	3	4	5
1	Шешім қабылдау әдістері	Жетекші өз еркімен шешім қабылдайды	Шешім қабылдар алдында ұжым мен кеңеседі немесе ұжымдық шешім қабылдайды	Жоғары басшының бұйрығын күтеді немесе топ шешімімен келіседі
2	Орындаушыларға дейін жеткізілетін шешімдердің тәсілдері	Бұйырады, басшылық етеді, қадағалайды	Ұсынады, бекітеді, бағыныштыларға ұсынылады	Сұрайды, жиі өтіндіреді
3	Жауапкерлікті бөлу, үйлестіру	Жауапкершілікті өз мойнына алады немесе нақты орындауды жүктейді	Мәліметтермен тапсырмаларға деген жауапкершілікті бөліп, тарату	Өзінен барша жауапкершілікті Альп тастайды
4	Ынталыққа (бастамаға) қатынас	Толығымен қыспаққа алу	Кешірім жасайды және жұмыс барысында қолданады	Ынталықты бағыныштыларға ұсынады
5	Кадр таңдау қатынасы	Маманданған және терең ойлы қызметкерлерден қорқады және олардан құтылуға тырысады	Іскер, сауатты және өрісі кең қызметкерлерді жинайды	Кадрмен айналыспайды
6	Өзіндік білімнің жетпеуіне ара қатынасы	Гипертропикалық (өзіндік) пікір	Әрдайым оқиды, ізденісте болады. Айтылған сынды ескереді.	Өз білімін кеңейтеді ойлайды қызметкерліктеріне де осыны ұсынады
7	Қатынас тәсілі	Қатал формальды	Достық қатынасты араласуды ұнатады	Қарым-қатынастан шорқақ, бағыныштылармен араласады
8	Бағыныштылармен қарым-қатынас сипати	Жағдайға байланысты шешім қабылдайды.	Өз-өзін қадағалап достық сипатта болады	Жұмсақ кейде сөзге ергіш (сенгіш)
9	Тәртіптік қарым-қатынас	Формальды қатаң тәртіпті қолдайды	Парасатты тәртіп адамдарды саралау тәсілі	Формальді тәртіпті талап етеді, оны қамтамасыз ете алмайды
10	Бағыныштыларға моральді ықпал ету қатынасы	Жазалау негізгі ықпал ету тәсілі таңдаулы адамдарға кешірім жасау	Ынталандырудың түрлі әдістерін пайдаланады	Жазалаудан гөрі кешірімді жиі қолданады