

ҒЫЛЫМ САЛАСЫНДАҒЫ БАСҚАРУ: КӨШБАСШЫЛЫҚ ЖӘНЕ МЕНЕДЖМЕНТ ТЕОРИЯСЫ, АЙЫРМАШЫЛЫҒЫ ЖӘНЕ ТАЛДАУ

ТОГАЙБАЕВА А.К. , СЕРҒАЗИНА Н.Н. *

Тогайбаева Айгулден Кадировна - Педагогика ғылымдарының кандидаты, жалпы педагогика және педагогика және білім берудегі менеджмент кафедрасының қауымдастырылған профессоры (доцент), Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті, Ақтөбе қ., Қазақстан

E-mail: aikat_76@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2071-9536>

***Серғазина Нұрбақыт Нұрболатқызы** - Магистрант, Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті, Ақтөбе қ., Қазақстан

E-mail: nurbakyt20092003@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0007-9562-2900>

Аңдатпа. Мақалада көшбасшылық және менеджмент терминдеріне анықтама беріліп, олардың айырмашылықтары қарастырылған. Теориялық талдау жасалып, ғалымдардың еңбектерінен ұйымдағы басқарудың маңызы көрсетілген. Мақалада басқару жүйесінің маңыздылығы мен оның тарихи дамуы, сондай-ақ менеджмент пен көшбасшылық ұғымдарының өзара байланысы жан-жақты талданады. Басқарудың бастауы мен эволюциясы, әсіресе қазақ қоғамындағы мемлекеттік басқару тәжірибелері, тарихи тұлғалардың рөлі атап өтіледі. Басқару ұғымының тарихи даму кезеңдерінен бастап, оның негізгі қағидаттары мен функциялары қарастырылады. Сонымен қатар, менеджмент пен көшбасшылықтың ғылым ретінде қалыптасу кезеңдері, олардың негізгі теориялары мен қазіргі заманғы түсініктері сипатталады. Сонымен бірге, менеджер мен көшбасшы ұғымдарының ұқсастықтары мен айырмашылықтары анықталып, олардың ұйымдағы міндеттері салыстырылады. Көшбасшылықтың түрлері мен тұлғалық қасиеттерінің ықпалы талқыланып, көшбасшы мен менеджер арасындағы айырмашылықтар мен ұқсастықтар сараланады. Білім беру саласындағы көшбасшылық пен менеджменттің өзара үйлесімділігі ұйымның ұзақ мерзімді табысына қол жеткізудің негізгі факторы ретінде қарастырылады. Басқару мен көшбасшылықтың тиімділігі ұйымның алға қойған мақсаттарына жетуіне тікелей әсер етеді. Мақала ұйымды басқарудағы стратегиялық жоспарлаудың, көшбасшылықтың рөлін арттырудың және кәсіби құзыреттілікті дамытудың маңыздылығын түсіндіруді көздейді.

Түйін сөздер: басқару, көшбасшылық, менеджмент, функция, ұйым.

Кіріспе. Қазіргі таңда алдыңғы қатарлы жетекші мемлекеттердің білім беру саласындағы ілгері қарай дамуындағы бірден бір фактор бұл – басқару жүйесі. Жаһандану дәуірінде басқарудың алар орны мен маңызы орасан зор.

Ежелгі пирамидалар, әлемнің небір кереметтері, сәулет ғимараттары, бүгінге жеткен тарихи туындылар басқарудың тиімділігімен салынып, өскелең ұрпаққа мұра болып қалуда. Осы басқарудың арқасында сан ғасырлық даму мен өркендеу үдерісі жүріп келеді. Тарих сахнасына үңілер болсақ, біздің еліміздің басқару туралы ойлары мен жүйесі ғасырлар қойнауынан бастау алады. Қазақ даласындағы хандар мен батырлардың, билер мен болыстардың мемлекеттік басқару жөнінде әрқилы кезеңдегі әртүрлі міндеттері мен басқару ойлары өткенімізге үлкен әсер етті және басқарудың дамуына ықпал етті. Ортағасырлық қазақ қоғамындағы басқару жөніндегі өз пікірін мазмұндап, құқық нормаларын бекіткен Тәуке ханның «Жеті жарғысын» мысалға алуға болады. «Жеті жарғы» бұл әкімшілік, азаматтық және қылмыстық құқықтардың нормаларын мазмұндаған құжат яғни қазақтың заңдар мен қарапайым құқық нормаларының алғашқы жазба жинағы болып табылады [1, 10]. «Жеті жарғы» заңдар жинағы арқылы мемлекеттік басқару жоғарғы билік ханның қолына шоғырланды. Ал XVIII ғасырдың ортасында басқару жүйесінің дамуына және еліміздің территориялық иеліктерін қайтаруға өз үлесін қосқан Абылай хан маңызды рөл атқарды. Ол өзінің онжылдық басқару кезеңінде мемлекетте басқару жағынан біраз өзгерістер енгізді. Осы секілді өзінің басқару жүйесін қалыптастырған көптеген тарихи тұлғаларды мысалға алуға болады. Бүгінде іргетасымызды бекітіп, тәуелсіз ел жаңа Қазақстан болуымыз мемлекет ісіндегі

басшылардың басқару қабілетінің арқасында жүзеге асқан.

Басқару қай дәуірде, қай салада болмасын өзінің мәні мен маңызын жоғалтпаған. Басқару өте ерте кезеңдерден белгілі болғанымен жаңа ғылым саласы болып есептеледі. Басқару түсінігінің белгілі бір нақты анықтамасы жоқ, дегенмен басқарудың бүгінде шамамен 150-ден аса түсіндірмесі бар. Жалпы басқару термині ғылым саласындағы «менеджмент» түсінігімен синонимдес. «Менеджмент» термині ағылшын сөзі, оның шығу тегі гректің «манус» - «күш, қол» сөзінен шыққан. Алғашында бұл мал шаруашылығы саласында қолданылған, соның ішінде атты тізгіндеп ұстау, атқа отыруды, меңгеру шеберлігін білдірген. Уақыт өте келе бұл адам қызметінің саласына ауысып, адамдарды басқару, ұйымдастыру мәнін білдіретін болды. Менеджмент ұғымына ағылшын тіліндегі Оксфорд сөздігінде мынадай түсінік беріледі: а) адамдармен қарым-қатынас жасау әдісі, үлгісі; ә) билік және басқару өнері; б) шебердіктің ерекше түрі және әкімшілік дағды; в) басқару органы, әкімшілік бөлігі [1, 13]. «Менеджмент» түсінігінің мазмұнын бірнеше аспектілермен қарастыруға болады:

- Менеджмент - бұл әртүрлі ұйымдардағы адамдарға жетекшілік ету қызметінің түрі, функциясы, басқару.

- Менеджмент – бұл басқару функциясын жүзеге асыруға көмектесетін адамзат білімнің облысы. Бұл ғылыми пән.

- Менеджмент – басқару бойынша жұмыс жасаушылардың әлеуметтік тобы. [2, 6].

«Менеджмент негіздері» курсы бойынша студенттерге арналған американдық оқулықта төмендегідей анықтама берілген: «Менеджмент бұл ұйым мақсаттарына жету үшін адамның материалдық және қаржылық ресурстарды ұтымды пайдалану процесі» [3, 6]. Біздің түсінігіміздегі менеджмент бұл нақты міндеттер мен мақсаттарға қол жеткізу үшін ұйымды жүйелі түрде басқаруға бағытталған ғылыми және практикалық сала. Менеджменттің ғылым ретінде дамуы ХІХ ғасырдың аяғы мен ХХ ғасырдың басында пайда болып, бірнеше кезеңді басынан кешірген болатын. Экономикалық әдебиеттерде басқару ойының алғашқы қарқыны «тейлоризм» деген ағыммен байланысты екені айтылады [1, 7]. Алғаш рет өндірісті ғылым тұрғысынан басқаруға болатынын айтқан ғылыми менеджмент мектебінің негізін қалаушы Фредерик Тейлор болатын. Америкалық инженер кәсіпорынды басқару ісін өнер ретінде қарастырып, менеджердің артқаратын қызметін бөліп көрсеткен. Фредерик Тейлор «нені жасауды дәл білу және соны арзан, әрі ең тиімді тәсілмен қалай жасауға болатынын білуші» ретінде менеджерді зерттеу нысаны еткен болады. Басқару теориясын рәсімдеуде Фредерик Тейлордың «Ғылыми басқару принциптері» (1911) еңбегінің маңызы зор еді. Басқарудың ғылым ретінде пайда болуына үлкен бизнестің қалыптасуы әсер етті, яғни қазіргі техниканың артықшылықтарын пайдалануға тырысу және жұмысты орындаудың әлдеқайда тиімді тәсілдерін ашуға тырысқан ізденімпаз адамдардың шағын тобының жетістігі болды [4, 7]. Осы теориялардан кейін көптеген ғалымдар өздерінің ғылыми еңбектерін дамытты.

Зерттеу материалдары мен әдістері.

Ғылымда көшбасшылық (leadership) және менеджмент (management) ұғымдары жиі қатар қолданылғанымен, мағыналық тұрғыда айырмашылығы бар. Көшбасшылық — адамдарға ықпал етіп, оларға бағыт беру, мақсатқа ынталандыру мен біріктіру процесі. Ал менеджмент — ұйымды басқару, жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және реттеу қызметтерінің жиынтығы. Айырмашылықтары: көшбасшы эмоциялық ықпал етсе, менеджер құрылымдық тәсілмен басқарады; көшбасшы уәждеу мен шабыттандыруға негізделсе, менеджер тәртіп пен ережені басшылыққа алады; көшбасшылық көбіне формалды емес қатынаста көрінсе, менеджмент — қызметтік деңгейде жүзеге асады. Ұқсастықтары: Екеуі де топты мақсатқа жетелеуге, үйлестіруге бағытталған; екеуінде де шешім қабылдау, жауапкершілік, қарым-қатынас орнату маңызды рөл атқарады.

Зерттеу әдістері (теориялық негізде):

1. Fiedler Contingency Model (Ф.Фидлер моделі): Көшбасшылық стилін (тапсырмаға бағытталған/қатынастық бағытталған) және жағдайға бейімділігін бағалайды.

2. Kurt Lewin Leadership Styles Questionnaire: Студенттің авторитарлық, демократиялық немесе либералды көшбасшылық стилін анықтайды.

3. Bass & Avolio's MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire): Трансформациялық, транзакциялық және пассивті көшбасшылық қасиеттерді бағалауға арналған.

4. Социометрия әдісі (Морено): Топ ішіндегі бедел, қарым-қатынас желісі арқылы көшбасшылықтың бейресми деңгейін айқындауға мүмкіндік береді.

Нәтижелер мен оларды талқылау (теориялық тұжырымдарға сүйене отырып): 1 курс студенттері – жаңа ортаға енген, әлеуметтік бейімделу кезеңін бастан кешіп жатқан тұлғалар. Теориялық тұрғыдан бұл кезеңде көшбасшылық толық көрінбейді, алайда әлеует бар. Оқу жылының басындағы болжамды нәтижелер (мысал ретінде):

- Fiedler әдісі: студенттердің 60%-ы қатынастық бағыттағы көшбасшылыққа бейім;
- Lewin сұрақнамасы: 50% – демократиялық стиль, 30% – либералды, 20% – авторитарлы;
- MLQ: 65%-ы трансформациялық сипат белгілерін көрсетті;
- Социометрия: 1 топта орта есеппен 1–2 бейресми көшбасшы айқындалды.

Оқу жылының соңындағы өзгерістер (теориялық болжам):

- Демократиялық стильдің үлесі 70%-ға жетуі мүмкін, себебі студенттер ұжымдық жұмысқа бейімделе бастайды;

- Трансформациялық көшбасшылықтың белгілері күшейеді, себебі өзін-өзі көрсету мен жауапкершілік артады;

- Бейресми көшбасшылар саны артады, себебі топтық мәдениет қалыптасады.

Көшбасшылық – тұлғаның ұйымдастыру, бағыттау, ынталандыру қабілетінен тұратын көпаспектілі құбылыс. Жоғары оқу орны — көшбасшылықты дамытуға оңтайлы әлеуметтік орта. Әсіресе 1 курс студенттері жаңа әлеуметтік жүйеге бейімделе отырып, өз қабілеттерін таныта бастайды. Зерттеу әдістері көрсеткендей, оқу жылының басында көшбасшылық әлеует көбіне интуитивті деңгейде байқалса, оқу жылы соңына қарай ол нақты іс-әрекетпен көріне бастайды. Бұл — оқу үдерісінің, оқытушы мен қатарластарының ықпалының нәтижесі. Көшбасшылықты дамыту үшін оқу орнында:

- интерактивті оқыту әдістері,
- студенттік өзін-өзі басқару құрылымдары,
- тренингтер мен жобалар жүйелі түрде енгізілуі тиіс.

Сонымен қатар, көшбасшылықтың біржақты емес, бейімделетін, жағдайға тәуелді процесс екенін ескеру маңызды. Сондықтан оқу ортасы да икемді, қолдаушы, ынталандырушы болуы керек.

Менеджер термині ағылшын тілінен енген сөз, «to manage» деген сөзінен шыққан және басқарушы, меңгеруші, әкімшілік деген ұғымдарды білдіреді. Менеджер «бір нәрсені реттеу, бір нәрсені меңгеру, басшылық ету» деген мағынаны білдіреді. Менеджер ең кең тараған кәсіптің бір түрі ретінде қарастырсақ, әлемде менеджерге қатысты түсініктер әртүрлі және түрліше анықтама береді. Мысалы, америкалықтардың пікірінде менеджерлер өзіне бағынатын белгілі бір қызметкерлердің нақтылы жұмысын ұйымдастырушы адамдар. Ал еуропалықтардың түсінігінше мұндай адамдар қазіргі заманғы тәсілдерді басшылыққа ала отырып, нақты жұмысты реттеушілер. Аспан асты елдерінде менеджерлер бұл жауынгерлер, олардың қатесуге немесе үрейленуіне хақысы жоқ және олар өздерінің жеке мүддесін ұйымның мүддесімен байланыстырып бағындыра білуі тиіс деген түсінік бар. Американдық менеджмент консультанты, тәлімгер П.Друкердің сипаттамасы бойынша менеджер табиғатында екі қызметті атқарады және бұл міндеттер іскер кәсіпорын жұмыскерлерінің ешқайсысында жоқ. П.Друкер бойынша

менеджердің бірінші қызметіне қолда бар ресурстармен «нағыз тұтас» өндірісті бірлік құру жатады. Мысал ретінде менеджерді оркестр дирижеріне ұқсатуға болады. Дирижердің қолында композитор жазған шығарманың партитурасы болады, ол оны тек қарамағындағы адамдарға түсіндіріп берумен ғана шектеледі. Ал менеджер екі міндетті де қатар алады, әрі композитор, әрі дирижер. Ұйымның немесе кәсіпорынның күнделікті жасалынатын іс-әрекеті менеджердің жоспарына сай көз алдына елестетулі, қол жеткізген нәтижелер барынша дерлік үйлестіріліп отыруы тиіс. Дирижер оркестрді қалай тыңдай білсе, дәл солай менеджер де әрдайым тыңдай білуі қажет. Менеджердің екінші қызметіне ситуацияға байланысты кез келген шешім қабылдап, нақты іс әрекетке кіріскенде қабылданған шешіммен бүгінгі талапты ескерумен қатар ұйымның болашағына да көз жүгірте білуі қажет. Сонымен қатар менеджер қызметін көшбасшылықпен байланыстыра аламыз. Қазіргі заманда ұйымдардың табысты жұмыс істеуі үшін көшбасшылық пен менеджменттің үйлесімді жұмыс істеуі өте маңызды. Нортхаус Питердің «Көшбасшылық: теория және практика» еңбегінде «Көшбасшы – бұл адамның ортақ мақсаттарға қол жеткізуі үшін бір топ адамға ықпал ету процесі» деп көрсетеді [5, 38]. 1991 жылы Рост өзінің еңбектерінде 1900-1990 жылдарда жазылған ақпараттарды талдап, көшбасшы терминінің 200-ден аса анықтамасын тапқан болатын. Көшбасшылық анықтамасының даму эволюциясы бірнеше кезеңдерді қамтиды. Алғашында көпшілік көшбасшылықты интуиция деңгейінде ұғынса, XX ғасырдан бастап бұл ұғымды бақылау мен қол астындағы адамдарды өз ыркына көндіру, билікті орталықтандыру деп қабылдады. 1980 жылдары көшбасшылық туралы ғылыми еңбектер саны күрт көбейіп, көшбасшылықтың жан-жақты анықтамалары пайда бола бастады. Кейін келе «көшбасшылық пен менеджмент (басқару) бөлек процестер болып есептеле ме, жоқ па?» деген даулы пікірталас пайда болды және әлі де жалғасуда. Соңғы зерттеулерге назар салатын болсақ, көшбасшылық терминін анықтаудың жаңа әдіс-тәсілдерін даярламай, оның есесіне «бір адамның ортақ мақсаттарға қол жеткізу үшін топқа ықпал ету процесі» деген анықтаманы ерекшелей қарастырады [5. - 36]. Көшбасшылық пен менеджмент, әрқайсысы өз міндетін атқара отырып, ұйымды мақсаттарға жетуге бағыттайды, бірақ олардың функциялары мен тәсілдері әртүрлі. Коттер өзінің менеджмент функциялары мен көшбасшылық функцияларын салыстыратын еңбегінде олардың бір-біріне мүлдем ұқсамайтынын айтады. Менеджменттің негізгі функциясы – ұйымдарды тәртіппен және бірізділікпен қамтамасыз ету болса, көшбасшылықтың негізгі функциясы – ұйымда өзгеріс пен қозғалыс туғызу [5, 46]. Коттермен қоса ғылымда біршама ғалымдар көшбасшылық пен менеджменттің екі түрлі ұғым екендігін алға тартқан болатын. Көшбасшылық туралы зерттеулер сонау грек ойшылы Аристотельден бастау алатын болса, менеджмент негіздері XX ғасырдың индустриялық қоғамның пайда болуына аяқ басар шақта енді. Көшбасшылық пен менеджменттің өзара байланысы мен айырмашылықтарын түсіну, оларды тиімді қолдану – бұл ұйымның ұзақ мерзімді табысының кепілі. Көшбасшылық пен менеджменттің арасында айтарлықтай айырмашылық бар, бірақ олар бірбірін толықтырады. Көшбасшы ұйымның болашағын көріп, оны жүзеге асыру үшін бағытын айқындайды. Менеджерлер болса осы бағытты нақты жоспарлармен жүзеге асырады. Екеуі де ұйымды табысқа жетелейтін маңызды рөл атқарады, бірақ олардың тәсілдері мен жұмыс істеу стильдері әртүрлі. Көшбасшының алға қойған мақсаты мен көрегендігі менеджменттің нақты ұйымдастырылған жұмысы мен бақылауымен жүзеге асады. Егер көшбасшы ұйымды жаңа бағытқа бастаса, менеджерлер сол бағытты жүзеге асыру үшін тиімді жоспарлар құрып, ресурстарды дұрыс бөледі. Екеуінің арасындағы ынтымақтастық пен үйлесім ұйымның дамуы мен жетістігіне кепіл болады. Көшбасшы мен менеджердің рөлі үйлесімді түрде жұмыс істеген кезде, ұйым тек қана нәтижелі болады, сонымен қатар өз қызметкерлеріне де жоғары мотивация мен қолдау көрсетеді. Көшбасшылық ұжымды біріктіріп, күшжігерді ортақ мақсатқа бағыттаса, менеджмент бұл күшті нақты нәтижеге айналдырады. Басқару процесінде менеджменттің атқаратын қызметтері түрліше болған секілді, ұйымда атқаратын қызметіне қарай көшбасшылықтың бірнеше түрін жіктеуге болады. Кейбір ұйымдарда ресми лауазымға

байланысты көшбасшы болып саналса, ал басқа ұйымдарда топ мүшелерінің берген реакциялары шешімімен көшбасшы болып есептеледі. Қазіргі таңда зерттеулер ұсынған екі көшбасшылық түрін назарға аласақ, олар: тағайындалған және жүре пайда болған көшбасшылық. Тағайындалған көшбасшылық бұл ұйымдағы лауазымды иеленуге негізделген көшбасшылық түрі. Біздің өміріміздегі мысалдарды қарастырар болсақ, тағайындалған көшбасшылар – топ басшылары, жетекшілері, бөлім басшылары, директорлар мен әкімшілер. Алайда ескеретін жайт, тағайындалған көшбасшы әрдайым шынайы көшбасшы бола бермейді, таңдалған тұлға белгілі бір жағдайда көшбасшыға тән еместігін көрсетуі мүмкін. Келесі көшбасшылық түрі бұл жүре пайда болған көшбасшылық. Бұл белгілі бір лауазым арқылы берілмейді, ол ұжымдағы қарым-қатынас ұстанымы нәтижесінде пайда болады. Нақтырақ айтқанда тұлғалық қасиеттер: ауызша қарым-қатынас, ұйымдағы өзгелердің пікірін тыңдау, шығармашыл және мотивация беру қабілеттері арқылы көшбасшылыққа қол жеткізеді. Тұлғалық қасиеттерге негізделген ұстанымдар көшбасшылыққа қалай әсер ететіндігі жайында зерттеушілер арасында біраз талас туғызды. XX ғасыр бойы аталған ұстаным жөнінде көптеген зерттеулер жүргізілгенімен, ең сапалы сапаптама ретінде Стогдилдің зерттеулерін назарға алуға болады. Ғалым 1904-1947 жылдары және 1948-1970 жылдар аралығында көшбасшылықта кездесетін тұлғалық қасиеттер зерттеуін талдап, синтез жасайды. Зерттеу қорытындысы бойынша адамның белгілі бір қасиеттерге ие болғанынан көшбасшыға айналмайтыны анықталды. Яғни, бір жағдайдағы көшбасшы басқа ситуацияда міндетті түрде көшбасшы бола алмауы мүмкін. Сонымен қатар Стогдилл өз зерттеулері бойынша көшбасшылықпен тікелей байланысатын тұлғалық қасиеттерді анықтады. Олар төмендегі сипаттамадан тұрады:

- 1) жауапкершілік пен алға қойған міндеттерді орындауға ұмтылу;
- 2) мақсатқа жетудегі жігер мен табандылық;
- 3) тәуекелге бел буу мен проблеманы шешудің өзіндік ерекшелігі;
- 4) әлеуметтік ситуацияларда бастама танытуға ұмтылу;
- 5) өзіне деген сенім мен тұлғалық бірегейлік сезімі;
- 6) шешім мен әрекеттердің салдарын қабылдауға әзірлік;
- 7) тұлғааралық стрессті қабылдауға дайын болу;
- 8) ашулану мен кідірістерге төзуге дайын болу;
- 9) басқа адамдардың мінезқұлықна ықпал ете білу және
- 10) әлеуметтік өзара әрекеттестік жүйелерін белгіленген мақсатқа сай құрылымдау қабілеті

[5, 55].

Бұл тұлға қасиеттеріне негізделген ұстаным ғалымдардың қызығушылығын XX ғасыр бойы туғызып келеді. XX ғасырдың басында тұлғаны ұлы көшбасшы ететін қасиеттің не екенін білу үшін көшбасшының тұлғалық қасиеттеріне терең талдаулар жүргізіліп, теория жасалды. Бұл әзірленген теория «Ұлы адам» теориясы деп танылған болатын. Себебі өз замандарындағы қоғамдық, саяси және әскери көшбасшылар бойында туа бітті қабілеттері мен ерекшеліктері бар екендігі айқын көрініс берді. «Ол тумысынан көшбасшы» немесе «ол көшбасшы болуға жаратылған» деген пікірлерді естіп жатамыз. Мұндай пікірлері айтатын адамдардың көзқарастары бойынша көшбасшы емес адамдардан ерекшелендіріп тұратын белгілі қасиеттер бар. «Ұлы адам» теориясына сәйкес «адамдар осы тұлғалық қасиеттермен бірге өмірге келеді және оны «ұлы» адамдарға тән» деп санады. Дегенмен көшбасшылықтың тұлғалық қасиеттерінің әмбебаптығы XX ғасырдың ортасында зерттеулерде күмән келтірді. Көшбасшы тұлға бойындағы қасиет негізінде емес, қоғамдық ситуациядағы ұйым арасында қарым-қатынас ретінде тұжырымдалды. Алайда зерттеушілер пікірінше көшбасшылыққа байланысты тұлғалық факторлар маңызды болып қала бергенімен, бұл факторларды орын алған ситуацияның талаптарымен салыстырмалы түрде қарастыру қажет. Жоғарыда аталған тұлғалық қасиеттер тек қана көшбасшылықта ғана емес, менеджмент саласында да қолданыста болуы қажет.

Көшбасшылар мен менеджерлердің мінез-құлқында, сондай-ақ оларға тән немесе тән болуы талап етілетін жеке қасиеттері мен дағдыларында айырмашылықтар бар. Көшбасшылар менеджерлерде жоқ қасиеттер мен дағдыларды талап етеді, мысалы, көптеген көшбасшылар харизматикалық. Олар сондай-ақ шабыттандыратын көріністерді жасауда өте шебер. Менеджерлер де көшбасшылар да міндетті түрде өздеріне тән бола бермейтін дағдыларға ие. Олар адамдармен жұмыс жасауға ысылған, және оны өз деңгейінде пайдаланады. Олар жұмысты тапсыра алады және басқаларды ынталандыра алады [6].

Көшбасшылық пен менеджмент ғылымның қай саласында болмасын өзінің айырмашылықтарымен көзге түседі. Білім беру жүйесіндегі көшбасшылық пен менеджмент – бұл екі ұғым өзара тығыз байланысты болғанымен, әрқайсысы өзінің ерекшелігі мен рөлін атқарады. Екеуінің де түпкі мақсаты – білім беру сапасын арттыру және білім алушылар мен қызметкерлер үшін қолайлы жағдай жасау. Ең тиімді жүйеде көшбасшы мен менеджердің рөлі үйлесімді түрде бірігіп, ұжымның дамуына оң әсер етеді. Көшбасшылық адамдарды мотивациялау, оларға шабыт беру және ортақ мақсаттарға жетуге жетелейтін қабілет екенін көрсетеді. Джон Максвелл айтқандай, «Көшбасшылық басқалардың әлеуетін жетілдіру мен оларға әсер етуді анықтайтын қабілет» [7, 9]. Ал менеджмент білім беру үрдістерін орнайтын ресурстарды тиімді бағыттауды көздейді. Білім беру жүйесіндегі көшбасшылық пен менеджментті айырмашылықтарын сараптағанымызбен, олардың оқу ордаларындағы сапаны арттыру, оқушылар мен мұғалімдердің әлеуетін жетілдіру мақсатында маңызды рөл атқарады.

Қорытынды. Қорытындылай келе, әрбір ұйым өз мақсатына жету үшін тиімді көшбасшы мен мықты менеджментке мұқтаж екені сөзсіз. Көшбасшылық пен менеджмент – бұл ұйымды алға сүйреп, тиімділікті арттыратын маңызды құралдар. Әрқайсысы өз алдына ерекше мәнге ие, бірақ олар үйлесімді жұмыс жасаған кезде ғана ұжымның табысқа жетуін қамтамасыз етеді. Көшбасшылық адамдарды ынталандырып, олардың күш-жігерін ортақ мақсатқа бағыттайды, ал менеджмент өз кезегінде бұл күш-жігерді тиімді ұйымдастырып, нақты нәтижелерге жеткізеді. Көшбасшылық пен менеджменттің арасындағы байланыс – бұл тек теориялық емес, практикалық тұрғыда да өте маңызды біртұтас жүйе ретінде қарастырылады. Олардың үйлесімді жұмысы ұйымның табысқа жетуінің негізгі факторы. Көшбасшылық өзінің болашаққа деген көрегендігімен, шығармашылығымен және адамдарды рухтандыру қабілетімен ұйымды жаңа шыңдарға жетелейді. Ал менеджмент, өз кезегінде, осы мақсатқа жету үшін жүйелі жоспарлар жасап, ұйымның ресурстарын тиімді пайдалана отырып, әрбір қадамды нақты орындауға жауапты болады. Егер көшбасшы ұжымның жүрегі мен жаны болса, менеджер оның миы мен қолы іспеттес. Олардың арасындағы үйлесім мен бірлік – бұл ұйымның дамуы мен тұрақтылығын қамтамасыз ететін ең маңызды күш. Көшбасшылық пен менеджменттің біріккен жұмысын нәтижелі деп нық сеніммен айтуға болады, себебі олардың үйлесімі қысқа мерзімді табыстардан гөрі, ұзақ мерзімді нәтижелерге жетуге бағытталады. Ұйымның болашағы үшін олар өзара бірлесе отырып, тұрақты даму мен жетістікті қамтамасыз етеді.

Әдебиеттер тізімі

1. Ахметов К.Ғ., Сағындықов Е.Н., Байжомартов Ү.С., Жүнісов Б.А., Жұмаев Ж.Ж. Менеджмент негіздері - Ақтөбе-Орал: «А-Полиграфия» баспасы, 2005
2. Жакенова Б., Тәмпішева Қ., Мақсатова Л. Менеджмент негіздері: оқулық (дәрістер курсы). 2-басылым – Астана: Фолиант, 2011
3. Мексон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента, 1992
4. Ахтаева Н.С., Әбдіғабарова А.І., Бекбаева З.Н. Басқару психологиясы - Алматы: Бастау баспасы, 2009
5. Нортхаус Питер. Көшбасшылық: теория және практика - Алматы, 2020

6. Ибрагим Шұға. «Көшбасшылар мен менеджерлердің айырмашылығы неде?», 2023: <https://bilimger.kz/137960/>

7. Maxwell, John C., The 21 Irrefutable Laws of Leadership, (Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers) 1999.

References

1. Ahmetov K.Ğ., Sağyndyqov E.N., Baijomartov Ü.S., Jünisov B.A., Jūmaev J.J. Menejment negızderi - Aqtöbe-Oral: «A-Poligrafia» baspasy, 2005

2. Jakenova B., Tämpişeva Q., Maqsatova L. Menejment negızderi: oqulyq (därister kursy). 2-basylym – Astana: Foliant, 2011

3. Mekson M.H., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta, 1992

4. Ahtaeva N.S., Äbdıǵabarova A.I., Bekbaeva Z.N. Basqaru psihologiasy - Almaty: Bastau baspasy, 2009

5. Northaus Piter. Köşbasşylyq: teoria jäne praktika - Almaty, 2020

6. İbragim Şūǵa. «Köşbasşylar men menejerlerdiñ aıyrmaşylyǵy nede?», 2023: <https://bilimger.kz/137960/>

7. Maxwell, John C., The 21 Irrefutable Laws of Leadership, (Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers) 1999.

УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ НАУКИ: ТЕОРИЯ ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА, ИХ РАЗЛИЧИЯ И АНАЛИЗ

ТОГАЙБАЕВА А.К. , СЕРГАЗИНА Н.Н. 

Тогайбаева Айгулден Кадировна – Кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей педагогики и педагогики и менеджмента в образовании, Актыбинский региональный университет имени К. Жубанова, г Актобе, Казахстан.

E-mail: aikat_76@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2071-9536>

***Сергазина Нурбакыт Нурболатовна** – Магистрант, Актыбинский региональный университет имени К. Жубанова, г Актобе, Казахстан.

E-mail: nurbakyt20092003@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0007-9562-2900>

Аннотация. В статье даются определения терминов «лидерство» и «менеджмент», рассматриваются их различия. Проводится теоретический анализ, показывается значение управления в организации на основе трудов ученых. В статье всесторонне анализируется важность системы управления и ее историческое развитие, а также взаимосвязь понятий менеджмента и лидерства. Отмечаются истоки и эволюция управления, особенно опыт государственного управления в казахском обществе, роль исторических личностей. Рассматриваются этапы исторического развития понятия управления, его основные принципы и функции. Кроме того, описываются этапы формирования менеджмента и лидерства как науки, их основные теории и современные представления. Также определяются сходства и различия понятий менеджера и лидера, сравниваются их задачи в организации. Обсуждается влияние типов лидерства и личностных качеств, анализируются различия и сходства между лидером и менеджером. Рассматривается гармоничное сочетание лидерства и менеджмента в сфере образования как ключевой фактор достижения долгосрочного успеха организации. Эффективность управления и лидерства напрямую влияет на достижение целей организации. Статья направлена на объяснение важности стратегического планирования в управлении организацией, повышения роли лидерства и развития профессиональной компетентности.

Ключевые слова: управление, лидерство, менеджмент, функция, организация.

MANAGEMENT IN THE FIELD OF SCIENCE: THEORY, DIFFERENCES AND ANALYSIS OF LEADERSHIP AND MANAGEMENT

TOGAIBAYEVA A.K. , SERGAZINA N.N. 

Togaybaeva Aigulden Kadirovna – Candidate of pedagogical sciences, associate professor of the Department of General

Abstract. The article defines the terms leadership and management and considers their differences. A theoretical analysis is made and the importance of management in the organization is shown in the works of scientists. The article comprehensively analyzes the importance of the management system and its historical development, as well as the relationship between the concepts of management and leadership. The origins and evolution of management, especially the practices of public administration in Kazakh society, and the role of historical figures are noted. Starting from the historical development of the concept of management, its main principles and functions are considered. In addition, the stages of the formation of management and leadership as sciences, their main theories and modern concepts are described. At the same time, the similarities and differences between the concepts of manager and leader are identified, and their tasks in the organization are compared. The influence of leadership types and personality traits is discussed, and the differences and similarities between leaders and managers are analyzed. The mutual compatibility of leadership and management in the field of education is considered a key factor in achieving the long-term success of the organization. The effectiveness of management and leadership directly affects the achievement of the organization's goals. The article aims to explain the importance of strategic planning, increasing the role of leadership and developing professional competence in managing an organization.

Key words: management, leadership, management, function, organization.