

формирование и развитие деловых качеств (они необходимы старосте при организации и проведении общественных мероприятий), а также на способности продуцировать новые идеи - иницирующие качества и т.д.

По эмоциональному типу лидерства социометрический коэффициент у лидеров-рядовых выше, тогда как у лидеров-старост он наименьший по всем лидерским типам (однако различия на достоверно значимом уровне не выявлены). Данная особенность связана с тем, что позиция старосты, занимаемая лидером-девушкой в группе, требует проявления некой эмоциональной сдержанности и устанавливает подобие границ между лидером, несущим формальную ответственность, и рядовыми членами группы, в том числе и лидерами-рядовыми. Также полученные результаты можно обосновать с точки зрения существующих в обществе постулатов, что формальный руководитель (староста) не должен демонстрировать личностные эмоциональные аспекты. Установлено, что лидеры-старосты значительно чаще, по сравнению с лидерами-рядовыми, проявляют организаторские характеристики (полученные при сравнении различия статистически достоверны на уровне $p \leq 0,05$). По остальным типам лидерства в мужской группе лидеров - рядовых и лидеров -старост значимых различий не обнаружено. Следовательно, занимаемая юношей официальная позиция в группе оказывает влияние только на проявление лидерского поведения в организаторской сфере жизнедеятельности группы, а все остальные типы лидерства проявляются независимо от занимаемого в группе положения.

Таким образом, уровень проявления лидерского поведения в группе частично связан с социальным показателем – статусом лидера (староста или рядовой член группы). Так, старостам обоего пола характерно в большей степени, чем рядовым членам группы, проявление организаторской деятельности, а девушкам еще и иницирующей деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. – 1991.– №3. – С. 90–98.

2 Аймаганбетова О.Х. Проблема исследования лидерства в рамках социально-психологических теорий // Сборник материалов конференции «Мир науки». 2013. – №1. –С. 63–68.

ЖОО ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ТҮЛҒАНЫҢ ЛИДЕРЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ МӘСЕЛЕСІ

Ушатов М.Ә.,

Абай атындағы ҚазҰПУ, Алматы қ.

Қазіргі қоғам жоғары интеллектуалды және коммуникативтік қабілетке ие, нарықтық бәсекеде басқаруға бейім, қойылған мақсатқа топтың қызығушылығы мен мүмкіндігін ескере отырып, әр түрлі жолмен жетуге қабілетті азаматтарға мұқтаж. Қоғамға ізгілікті жолмен жағдайды сезінуге қабілетті, қарым - қатынасқа бейім, жалпылай айтқанда қойылған мақсатқа жетуде бастамашыл ұйымдастырушы студенттер дайындауға тырысуда, дегенмен заманауи жастар қиын мәселелердің шешімін табуда өзіне жауапкершілік алып, бастама жасауда белсенділік көрсете алмай жатады, сондықтан *білім беру ісі жас ұрпақтың біліктілігін қалыптастырып қана қоймай, олардың бойында жылдам өзгеріп жатқан бүгінгі дүниеге лайықты өмір сүруге, қызмет жасаудағы тұлғалық қабілеттерді дамыту шараларын да іске асыруды ойластыруы қажет.*

Жалпы ұлттық деңгейдегі жоғары оқу орнының басты мақсаты – еліміздің әлеуметтік, экономикалық және саяси өміріне белсенді қатысуға дайын, бәсекеге қабілетті жеке тұлғаны дайындау. Бәсекеге қабілетті, белсенді жеке тұлға дегеніміз өмірдің қай саласында болмасын еркін де нақты, жауапкершілікпен ойлайтын, әр түрлі жағдайларға бейімделе білетін, бойында шығармашылық қасиеттері қалыптасқан тұлға болып табылады.

Осы жайында 2013 жылғы «Қазақстан-2050» стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Елбасы Жолдауында: «Мемлекеттің міндеттемесі – азаматтарға олардың іскерлік белсенділігін жүзеге асыруға барынша мүмкіндік беру... Бәсекеге қабілетті дамыған мемлекет болу үшін біз сауаттылығы жоғары елге айналуымыз керек. Қазіргі әлемде жай ғана жаппай сауаттылық жеткіліксіз болып қалғалы қашан. Біздің азаматтарымыз үнемі ең озық жабдықтармен және ең заманауи өндірістерде жұмыс жасау машығын меңгеруге дайын болуға тиіс....Біздің жастарымыз оқуға, жаңа ғылым-білімді игеруге, жаңа машықтар алуға, білім мен технологияны күнделікті өмірде шебер де тиімді пайдалануға тиіс. Біз бұл үшін барлық мүмкіндіктерді жасап, ең қолайлы жағдайлармен қамтамасыз етуіміз керек» – десе /1/, 2014 жылғы Елбасымыздың «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Жолдауында: «Біздің болашаққа барар жолымыз қазақстандықтардың әлеуетін ашатын жаңа мүмкіндіктер жасауға байланысты. ХХІ ғасырдағы дамыған ел дегеніміз – белсенді, білімді және денсаулығы мықты азаматтар. Бұл үшін біз не істеуіміз керек? Біріншіден, ...Ұлттық білім берудің барлық буынының сапасын жақсартуда бізді ауқымды жұмыс күтіп тұр. Сондықтан оларға заманауи бағдарламалар мен оқыту әдістемелерін, білікті мамандар ұсыну маңызды» – деп әр жыл сайын сауаттылығы жоғары бәсекеге қабілетті, белсенді, яғни лидерлер қалыптастыру міндетін қойып отырғандығын байқаймыз /2/.

Зерттеу жұмысы көрсеткендей, лидерлік ұғымы әр түрлі тұжырымдар мен пікірлер негізінде батыс теориясында шағын топ базасында қарастырылған. Дегенмен лидерлік ұғымының құрылымы мен пайда болу себептерін айқындау барысында туындаған әртүрлі пайымдаулар оның эволюциялық дамуына айрықша ықпал етті.

«Лидер», «Лидерлік» ұғымына қатысты: саяси лидер, ұлт лидері, дін лидері сияқты сөз тіркестері бізге таныс. Ал әр түрлі саладағы ғылыми әдебиеттерге жасалған талдаулар бойынша лидер, лидерлік ұғымына көптеген сан қырлы анықтамалар берілген.

К.В. Селченко «Психология лидерства» оқулығында әр түрлі авторлардың анықтамаларына талдау жасай келе төмендегідей ұйғарымдар беруге тырысады /3/:

- көптеген авторлар лидерлік – бұл алдымен біріккен адамдар қатынасынан туындайтын лидер адамнан және оның пікірін мақұлдайтын ізбасарлармен топ мүшелерінен құралады дегенді айтады, яғни лидер бар жерде, оның ізбасарлары болуы тиіс;

- лидер – тиімді қызметте немесе белгілі бір жағдайда жеке қабілетіне сай топ мүшелеріне ықпал жасай алу қабілеті екендігін көрсетеді;

- лидерлік пен топ мүшелері арасындағы әрекеттестік ортақ мәселенің шешімін табуда немесе ортақ мақсатқа жету жағдайынан туындайтындығын көрсетеді;

- кей ғалымдар лидерлік әлеуметтік өзгеріске, қоғамды дамытуға әкелетін үдеріс деп қарастырады.

Саяси сөздіктерде: «лидер ағылшын тілінен аударғанда – жетекші (ведущий), топтың беделді мүшесі деген мағынаны білдіреді. Ол белгілі бір мақсатқа жету үшін әлеуметтік топ пен жалпы қоғам мүшелерін ынталандырушы, белсенді ықпал етуші болып табылады»- деген анықтама берілсе /4/, Қ. Жарықбаев, О. Саңғылбаевтың психологиялық энциклопедиялық сөздігінде лидер – басшы, жетекші. Топта, ұжымда әдетте жетекші міндетін атқаратын бір адам. Әлеуметтік психологияда мұндай адамды «лидер» деп атайды десе, келесі бір сөздікте лидер (ағылшын т.ауд. Leader – ведущий – жетекші) – топ мүшесі, жетекші өзі үшін мәнді жауапты жағдайларда шешім қабылдауға бейім, топтағы қарым – қатынасты реттеуші және ұйымдағы орталық рөлге ие белгілі беделді тұлға деген анықтама беріліп, төмендегідей қызмет түрлерімен мағыналас екендігін көрсетеді:

- 1) қызметтің мазмұнына қарай (лидер – рухтандырушы және лидер – атқарушы);
- 2) қызмет мінезіне қарай (әмбебап көсем және жағдаятты көсем);
- 3) қызмет бағытына қарай (эмоциялы көсем және іскер көсем) т.б. қызметтік мәнге ие ұғым болып табылады /5/.

Лидер – ол мәнді жағдайларда жауапты шешім қабылдауға құқылы топ мүшесі, бірлескен қызмет ұйымында қарым – қатынасты реттеуші және шынайы абыройлы рөлге ие тұлға.

Лидер бір мезгілде топ басшысы болуы да, болмауы да мүмкін. Басшының (руководитель) лидерден айырмашылығы, басшыны кейде мақсатты түрде сайлайды, көп жағдайда тағайындайды. Басшы басқаратын ұйымның ісінің жағдайы үшін жауапты және ұйым мүшелерін бірлескен әрекетте ресми түрде көтермелеуге немесе жазалау құқығына ие. Ал, лидер жай ұсынылады, топтан тыс өкілділігі жоқ және оған ешқандай ресми міндеттер жүктелмейді. Сонымен қатар, әдебиет көздерінде лидер ұғымына төмендегідей анықтамалар берілген:

Лидер – өзара әрекетке итермелеуші немесе айналасына топтың мүддесіне сай құндылығы мен белгілі бір қалпын сақтай отырып топ құрып, сол топтың қойылған ортақ мақсатына жету жолында ұйымдастыру және басшылық жасау қабілетіне ие шағын топты ұйымдастырушы десе, келесі әдебиет көзінде «Лидер – белгілі бір мақсатқа жету үшін саналы және белсенді түрде әрекет етіп, ықпал етуші адам» -деген анықтама берілген. Ал, тағы бір ғылыми әдебиетте «Лидер- бұл белгілі бір нышандары туыла берілетін қабілет. Бірақ бұл міндетті түрде лидер болады дегенді білдірмейді. Ол үшін белгілі бір мәдени құндылықтарды, белгілі бір ақпараттар деңгейін меңгеріп, бойында бар мүмкіндіктерді айқындай білетін адам болуы тиіс» – делінген /6/. Бұл әдебиеттердегі анықтамаларға сүйене отырып, лидер басшылық жасау ұғымына ұқсас, дегенмен өзіндік ерекшелігі бар ресми сайланбаған, бастамашыл, жауапты шешім қабылдаушы қабілетіне ие адам екендігіне көз жеткізуге болады.

Лидерлік ұғымына жалпы анықтама беру оңай емес, бұл лидерліктің кез келген жерде, кез келген уақытта топтағы адамдардың қандайда бір мәселені шешу барысында топ мүшелерінің барлық немесе көптеген мүшелерінің қызығушылығын туғызу барысында пайда болатындығымен түсіндіріледі. Топ алдында бір күйден екінші күйге көшу міндеті тұрғанда немесе топ мүшелерінің ресурстарды бөлісумен айналысқанда лидерлік қатынасы айқын көрінеді.

Басшылық немесе лидерлік үдерісінің негізгі элементі: ықпал ету, өз еркімен іс-әрекетке қосылу, мақсатқа жету екендігі белгілі. Сондықтан лидер белгілі бір қабілеттерге ие болуы тиіс деп есептеледі. Лидер мәселесін зерттеуші ғалымдардың еңбектерінде көрсетілген лидерлікке тән жалпы және арнайы қабілеттер мыналар:

Жалпы қабілеттерге:

- құзырлылық - адамның лидер ретінде көрінетін саласына байланысты меңгерген білімі.
- белсенділік – адамның қажымай қарқынды әрекет ете білуі.
- бастама жасау – адамның шығармашылық белсенділік көрсетуі, идея (жаңа ой) және ұсыныстар жасауға дайындығы;
- жатырқамау – адамның басқа адамдармен ашық қарым-қатынас жасауға бейімділігі;
- табандылық – адамның еркіндік күшінің айқындығы, бастаған істі соңына дейін жеткізе білуі;
- өзін ұстай білуі - адамның қиын жағдайларда сезімі мен әрекетін басқара білуі;
- жұмысқа қабілеттілігі – адамның шиеленіскен істерді алып жүруде шыдамды болуы;
- байқампаздық - адамның бөлшектерді байқау, көре білуі;
- дербестік – адамның өзіне жауапкершілік ала білуі, пікірлерге тәуелсіздігі;
- ұйымдастырушылық – адамның өз әрекетін жоспарлап, адамдарды жанына жинай білуі, жинақылығы жатады.

Арнайы қабілеттерге:

- ұйымдастырудағы зеректік – басқа адамды түсіне білуі; әрқайсысына жеке қабілеті мен ерекшелігіне байланысты жол таба білуі;
- психологиялық әсер етудегі белсенділігі - үдерісте туындаған жағдаятқа байланысты адамның жеке қабілетін ескере отырып, әртүрлі жолмен оған әсер ете білуді игеруі;
- ұйымдастырушылық жұмысқа икемділігі – өзіне жауапкершілік алу қажеттілігі, лидерлік ұстанымы жатады /7/.

Ғылыми әдебиеттерді талдау негізінде лидерліктің тиімді қасиеттерін айқындауда барлық жағдайда жеке сапаларын қателіксіз айқындайтын сапаларды бөліп көрсету мүмкін еместігін және қазіргі таңда лидерлердің жеке мінездемелер сапалары жайында нақты тұжырымдамалардың жеткіліксіздігін байқадық. Бұл жайында пікірталастар осы кезеңге дейін жалғасын тауып келеді. Жоғары мақсаттар қойып, оған жетуге ұмтылу, шынайылық пен өзіне деген сенімділік лидерлердің заманауи қоғамдағы мәнін ерекшелейтін сипаты болып табылады. Сонымен қатар, жетекшінің кәсіби білімділігі мен шығармашылық әлеуеті, сезімталдығы мен қоғам талабына сай бейімділігі және оқытуға қабілеттілігі оқытушының басшылық сапасын арттырады.

Нарықтық заманда қарқынды жағдайдағы болжаусыз жағдаяттар басшыдан шұғыл іс-әрекетке көшуді қажет етеді. Лидерлікке қай кезде болсын белсенділік қажет және ол қажеттілік болғанда туындайды. Үнемі басқа адамдармен қарым – қатынас барысында агрессивтік қатынас орнату лидер үшін маңызды болмауы керек. Сондықтан кей жағдайлардан бас тартуы қажет болады (Мысалы: топқа қысым жасау, пікірталасқа араласпау). Ал кей жағдайларда топ алдында шешім қабылдап, бағдар ұсынуы қажет болып табылады.

Сонымен, жоғарыда аталған көптеген ғалымдардың пікірлері бір арнада тоғысады. Алайда, аталған қасиеттердің адам бойынан көрінуі лидер болады дегенге кепілдік бере алмайды. Дегенмен бұл қасиеттер тұлғаның қабілеті және бұл қасиеттер дамытылатын және қолданылатын әлеуметтік құбылыс ретінде кез келген қоғамда маңызды орынға ие бола алды. Себебі, лидерлік қабілеті басым тұлғалар қоғамдық дамуды алға жылжытушы күш болып саналады. Әдебиеттерде кеңес әлеуметтік психологиясындағы лидерлік түсінігінің мәні екі ұғымда қарастырылады: лидерлік және басшылық. Лидерлік психологиялық қатынас құрамында топта пайда болатын басымдық таныту (доминирования) мен бағыну тұрғысында қарастырылады. Ал «басшылық» ұғымы (руководство) топ пен ұйым қызметін басқару үдерісіне қатысты айтылады.

Сонымен, лидерлік дегеніміз шағын топтағы тұлғааралық байланыста, топ ішіндегі белсенділік пен табиғи жағдайда көрінетін үдеріс екендігін атап өту қажет.

Әдебиет тізімі

- 1 Н.Ә. Назарбаевтың Жолдауы «Қазақстан–2050» стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» // Егемен Қазақстан. 2013 жыл. 28 ақпан.
- 2 Н.Ә. Назарбаевтың «Қазақстан жолы–2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Жолдауы – интернет ресурс, www.akorda.kz/kz/page/page_215868_
- 3 Психология лидерства: хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. – МН.: Харвест, 2004. – С. 368.
- 4 Голев С.В. Политическая психологи. Словарь-справочник, 2004.
- 5 Жарықбаев Қ., Саңғылбаев О. Психология: энциклопедиялық сөздік. – Алматы: Қазақ энциклопедиясы, 2011. – 624 б.
- 6 Зацепин В.И. Структура вертикального общения в коллективе: хрестоматия политической психологии. – Самара: Изд.дом «Бахрах», 1999. – С. 141.
- 7 Давлетова А.И. Лидерство как социальное явление: сб.науч.тр. – Славянск-на-Кубани: центр СГПИ, 2006. – С. 76.