

УДК 378
МРНТИ 14.01.11
DOI 10.56525/BDWE9865

ЗАМАНАУИ ҰЙЫМДАРДАҒЫ КӨШБАСШЫЛЫҚ СТИЛДЕРІ МЕН ТИІМДІ БАСҚАРУ

А.К. Тоғайбаева, Н.Н.Серғазина

Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті, Ақтөбе қ., Қазақстан

e-mail: aikat_76@mail.ru, nurbakyt20092003@gmail.com

Аңдатпа. Бұл мақалада заманауи ұйымдардағы көшбасшылық стильдерінің теориялық негіздері мен олардың ұйым тиімділігіне ықпалы кешенді түрде талданады. Зерттеуде классикалық және қазіргі заманғы көшбасшылық теорияларын салыстыру арқылы басқару стилдерінің ерекшеліктерін, артықшылықтары мен шектеулерін айқындау және олардың ұйымдық ортадағы рөлін анықтау қарастырылды. Теориялық база ретінде Курт Левин, Ренсис Лайкерт, Роберт Блейк пен Джейн Моутон, Фред Фидлер, сондай-ақ Даниел Гоулман, Бернанд Басс, Джеймс Макгрегор Бёрнс және Роберт Гринлиф еңбектерінде ұсынылған тұжырымдамалар қарастырылып, теориялық-әдіснамалық талдау, салыстырмалы талдау, жүйелеу және ғылыми жинақтау тәсілдері қолданылды. Мақалада көшбасшылықтың әмбебап тиімді стилі болмайтынын, оның табыстылығы ұйым мәдениеті, құрылымы, стратегиялық мақсаттары мен сыртқы орта факторларына тәуелді екенін көрсетті. Классикалық модельдер басқарудың құрылымдық қырларын айқындаса, заманауи теориялар эмоционалдық интеллект, құндылыққа негізделген басқару және адами капиталдың маңызын алға шығарады.

Тиімді көшбасшылықтың негізгі белгілері ретінде икемділік, жағдайға бейімделгіштік, эмоционалдық интеллектінің жоғары деңгейі және қызметкерлермен серіктестік қарым-қатынас орната білу қабілетін анықтайды. Мақала нәтижелері басқару тәжірибесінде көшбасшылық стильдерін саналы таңдау мен интеграциялау қажеттігін негіздейді.

Түйін сөздер: көшбасшылық стилі, басқару психологиясы, ұйым тиімділігі, эмоционалдық интеллект, трансформациялық көшбасшылық, қызмет ету көшбасшылығы, ситуациялық тәсіл.

Кіріспе

Қазіргі заманғы ұйымдардың жетістікке жетуінің шешуші факторларының бірі тиімді басқарудың және көшбасшылықтың ұтымды үйлесуі болып табылады. Жаһандану, технологиялық өзгерістер мен еңбек нарығындағы бәсекенің артуы ұйым басшыларынан тек дәстүрлі басқару тәсілдерінен бөлек, заманауи көшбасшылық дағдыларын игеруді талап етеді. Бұл тұрғыда басшының ұстанатын көшбасшылық стилі тек басқару әдісі ғана емес, сонымен бірге ұйымның ішкі мәдениетін, қызметкерлермен қарым-қатынасын және жұмыс нәтижелерін айқындайтын маңызды құралына айналады. Басшының көшбасшылық қабілеті мен стилі ұйымның дамуына үлкен ықпал етеді, сондықтан оны тиімді таңдауды қамтамасыз ету өте маңызды. Көшбасшылық дегеніміз – бұл адамдарды ортақ мақсатқа жету жолында біріктіру, жігерлендіру және бағыт-бағдар беру қабілеті. Ол тек формалды билікпен шектелмейді, яғни шынайы көшбасшы – бұл тек ресми түрде басшы болып қана қоймай, сонымен қатар өз ұжымын шабыттандырып, әр қызметкердің жеке әлеуетін толық аша білуге ықпал ететін тұлға. Оның басқару стилі қызметкерлермен қарым-қатынаста, ұйымның ішкі психологиялық ахуалында, еңбек өнімділігі мен мотивацияда тікелей көрініс табады. Көшбасшылық стилі – бұл басшының өз ұжымымен жұмыс істегенде қолданатын тәсілдері мен әдістерінің жиынтығы. Бұл стильдер ұйымның даму бағыты мен қызметкерлердің жұмысына үлкен әсер етеді. Мысалы, кейбір жағдайларда катал тәртіп пен нақты ережелер

қажет болса, ал басқа жағдайларда қызметкерлердің шығармашылығын қолдайтын еркін жұмыс атмосферасы маңызды болуы мүмкін. Басшының таңдаған стилі тек оның жеке қасиеттеріне ғана байланысты емес, сонымен қатар ұйымның ішкі мәдениетіне, сыртқы жағдайларға және ұйым мүшелерінің қажеттіліктеріне де тәуелді. Көшбасшылық стильдерінің эволюциясы ұзақ уақыт бойы зерттеліп келеді және олардың әрқайсысының тиімділігі түрлі жағдайларға байланысты өзгереді. Бұл саладағы зерттеулер көшбасшылықтың әртүрлі тәсілдерінің ұйымдардағы тиімділігін сараптай отырып, олардың әрқайсысының артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтауға бағытталған. Мысалы, авторитарлық стиль жағдайында басшының шешімі міндетті түрде орындалады, бірақ бұл тәсіл қызметкерлердің ынтасын төмендетуі мүмкін. Ал демократиялық стильде әр қызметкердің пікірін ескере отырып шешім қабылданса да, бұл кейбір жағдайларда уақытты жоғалтуға әкелуі мүмкін.

Көшбасшылық – бұл әлеуметтік ықпал ету процесі, оның барысында көшбасшы адамдарды белгілі бір мақсатқа жету жолында біріктіреді, бағыттайды және ынталандырады. Басқару психологиясында көшбасшылықтың стильдері – бұл басшының адамдарға әсер ету тәсілдерінің тұрақты үлгілері. Бұл стильдер ұйымның құрылымына, қызметкерлердің мінез-құлқына, ішкі қарым-қатынас пен ұйым мәдениетіне тікелей әсер етеді. Көшбасшылық стильдерін зерттеу арқылы басшының қандай жағдайларда, қандай тәсілмен тиімді жұмыс істей алатынын анықтауға болады. Көшбасшылық стильдерінің маңызы ұйымның мәдениетіне, ұйымдық құрылымына және ішкі динамикасына сәйкес өзгеріп отырады. Бұл стильдер қазіргі заманғы басқарудағы басты әдістерді, басшылар мен қызметкерлер арасындағы байланыстарды, ұжымдық ынтымақтастықты дамытуды және ұйымның мақсаттарына жетуді қалыптастыратын күшті факторлар болып табылады. Көшбасшылық стильдері туралы алғашқы тұжырымдамалар ХХ ғасырдың бірінші жартысында қалыптаса бастады. Солардың ішіндегі ең танымалы – Курт Левиннің көшбасшылық стильдері теориясы. Ол үш негізгі стильді айқындады:

Авторитарлық стиль: басшы барлық шешімді өзі қабылдайды, ұжым мүшелері бұйрықты орындаушы ретінде қарастырылады. Мұндай стиль қысқа мерзімді мақсаттарға жетуде тиімді болғанымен, қызметкерлердің мотивациясы мен бастамашылдығын тежейді. Авторитарлық стиль әсіресе ұйым ішінде тәртіп пен құрылым қажет болған кезде тиімді болуы мүмкін, алайда ол қызметкерлердің шығармашылық потенциалын толық ашуға кедергі келтіреді.

Демократиялық стиль: шешім қабылдау процесіне ұжымды қатыстыру, ашық пікір алмасу және әркімнің ой-пікірін ескеру тән. Бұл стиль ұзақ мерзімді тұрақты даму мен ұжымдық жауапкершілікті қалыптастыруда тиімді. Демократиялық стильде қызметкерлердің әрқайсысының пікірін ескеру олардың ұйымға деген адалдығын арттырады және моральдық деңгейін көтереді.

Либералды (ерікті) стиль: басшы ұжым мүшелеріне еркіндік береді, бақылау деңгейі төмен, ал қызметкерлер дербес жұмыс істейді. Бұл стиль шығармашылық ұжымдарда пайдалы болуы мүмкін, бірақ кей жағдайда ұйымдасқандықтың болмауына алып келеді. Либералды стиль қызметкерлердің өз пікірін айтуына мүмкіндік береді, бірақ ол, әсіресе, ауқымды және күрделі жобалар кезінде ұйымның мақсаттарына жетуге кері әсер етуі мүмкін.

Кейінгі зерттеушілер бұл стильдерді толықтырып, жаңа модельдер ұсынды. Ренсис Лайкерт өз еңбектерінде төрт басқару жүйесін анықтады:

1. Эксплуативті-авторитарлық – басшы барлық бақылауды өз қолында ұстап, қызметкерлерді тиімді басқаруға бағытталған;
2. Игілікті-авторитарлық – басшы бақылау мен бақылау арасындағы теңгерімді ұстанады, бірақ шешім қабылдауға белгілі бір деңгейде қызметкерлерді қатыстыруға мүмкіндік береді;
3. Консультативтік – басшы қызметкерлермен кеңесіп, олардың пікірлерін ескере отырып, шешім қабылдайды, алайда соңғы шешімді өзі қабылдайды;

4. Қатысушы-демократиялық жүйе – шешім қабылдауға барлық деңгейдегі қызметкерлер тартылады, бұл ұйым ішіндегі сенімді арттырады және мотивацияны көтереді. Бұл жүйеде қызметкерлердің қатысуы мен еркіндік деңгейі жоғары, және ұйымның тұрақты дамуына ықпал етеді.

Оның пікірінше, ең тиімдісі – қатысушы жүйе, онда шешім қабылдауға барлық деңгейдегі қызметкерлер тартылады, бұл ұйым ішіндегі сенімді арттырады және мотивацияны көтереді. Бұл стильде басшы қызметкерлердің пікірін тыңдай отырып, оларды өзіне серіктес ретінде қабылдайды, нәтижесінде ұжымдағы әрбір адамның жауапкершілігі артады. Тағы бір маңызды үлгі – Блейк пен Моутонның басқару торы. Бұл модельде басшының «адамға бағытталуы» мен «жұмыс процесіне бағытталуы» арасындағы қатынасы қарастырылады. Осы екі өлшемнің комбинациясына байланысты бес түрлі стиль ұсынылады:

- 1.1 – Минималды басқару (қызметкерге де, жұмысқа да мән берілмейді);
- 1.9 – Клубтық басқару (қызметкерге көңіл көп бөлінеді, жұмыс процесі әлсіз);
- 5.5 – Орташа басқару;
- 9.1 – Қатал тапсырмаға бағытталған басқару;
- 9.9 – Тиімді ұжымдық басқару (ең жоғары нәтиже мен қызметкер қанағаттануы).

Бұл модельде басшының жұмысқа деген көзқарасы мен қызметкерлердің жағдайына деген қарым-қатынасы негізінде әртүрлі басқару стильдері айқындалады. Блейк пен Моутон өз кезегінде 9.9 стилін ең тиімді деп санайды, өйткені ол жоғары нәтижеге жетуді және қызметкерлердің қанағаттанушылығын үйлестіреді. Фидлердің ситуациялық теориясы көшбасшылықтың тиімділігі тек стильге ғана емес, жағдайға да байланысты екенін дәлелдейді. Басшының тиімділігі үш факторға тәуелді: көшбасшы мен ұжым арасындағы қарым-қатынас, тапсырманың құрылымдылығы және басшының өкілеттілігі. Мұнда көшбасшы өз стилін емес, жағдайды басқару арқылы тиімділікке қол жеткізуі тиіс. Осы теория бойынша, ең жақсы көшбасшы өз жағдайын бағалап, оған сәйкес басқару стилін таңдай алады.

Қазіргі заман теориялары көшбасшылықта эмоциялық интеллект пен адами факторлардың маңызын алға тартады. Даниел Гоулман көшбасшылықты эмоционалдық интеллект негізінде сипаттап, алты стиль ұсынады:

- Авторитарлық (visionary) – мақсатқа бағыттау арқылы басқару;
- Коучингтік – жеке дамуға қолдау көрсету;
- Аффилиативтік – қатынасты нығайтуға бағытталған;
- Демократиялық – қатысу мен пікір алмасуға негізделген;
- Билікшіл (pacesetter) – жоғары стандарттарды талап ету;
- Басқарушылық (commanding) – тәртіп пен бақылауды қатаң ұстану.

Бұл стильдер әртүрлі жағдайларда тиімді қолданылуы мүмкін. Мәселен, дағдарыс кезінде авторитарлық немесе басқарушылық стиль қажет болса, ұзақ мерзімді даму кезеңінде коучингтік немесе демократиялық стиль анағұрлым пайдалы болады. Сондай-ақ Трансформациялық көшбасшылық теориясы (Басс, Бёрнс) мен Қызмет ету көшбасшылығы (Серван, Гринлиф) концепциялары да қазіргі таңда ерекше мәнге ие. Трансформациялық көшбасшы ұжымды шабыттандырып, ортақ құндылықтар мен миссия негізінде ынталандырады. Бұл стиль жеке тұлғаның дамуына және оның қызметке деген көзқарасының өзгеруіне ықпал етеді. Ал қызмет ету көшбасшысы – алдымен ұжымы мен қызметкерлерінің қажеттіліктерін қамтамасыз ету арқылы ұйымның дамуына ықпал ететін тұлға. Бұл стильдің мәні басшының өз қызметкерлерінің әл-ауқатын басты орынға қойып, олардың әл-ауқаты мен кәсіби өсуіне ықпал етуді білдіреді. Осы теориялық негіздер көрсеткендей, көшбасшылық стильдері статикалық емес, олар ұйым мәдениетіне, жағдайға, қызметкерлердің деңгейіне және сыртқы ортаға байланысты үнемі бейімделіп отыруы тиіс. Осыны ескерген басшы ғана ұзақ мерзімді нәтижелерге қол жеткізе алады. Көшбасшының стилі мен тәсілдері динамикалық өзгерістер мен жаңа сын-қатерлерге жауап бере отырып, әртүрлі жағдайда тиімді бола алады. Тек осындай бейімделгіш және серпінді көшбасшы ғана өзінің ұйымын алға жетелеп, ұжымның ең жоғары нәтижелерін қамтамасыз ете алады.

Зерттеу материалдары мен әдістері. Зерттеу жұмысы көшбасшылық теориялары мен басқару психологиясы саласындағы отандық және шетелдік ғылыми еңбектерді кешенді талдау негізінде жүргізілді. Теориялық база ретінде Курт Левиннің классикалық көшбасшылық стильдері (авторитарлық, демократиялық, либералды), Ренсис Лайкертің басқару жүйелері, Роберт Блейк пен Джейн Моутон ұсынған басқару торы моделі, Фред Фидлердің ситуациялық теориясы, сондай-ақ Даниел Гоулман негіздеген эмоционалдық интеллектке сүйенген көшбасшылық тұжырымдамасы қарастырылды. Сонымен қатар трансформациялық және қызмет ету көшбасшылығы бағытындағы ғылыми көзқарастар да зерттеу аясында талданды. Зерттеу барысында теориялық-әдіснамалық талдау жүргізіліп, әр модельдің қалыптасу алғышарттары, негізгі ұстанымдары және басқару тәжірибесіндегі қолданылу ерекшеліктері жүйеленді. Салыстырмалы талдау әдісі арқылы әртүрлі көшбасшылық стильдерінің ұқсастықтары мен айырмашылықтары анықталып, олардың тиімділігі ұйымдық құрылым, корпоративтік мәдениет және қызметкерлердің кәсіби деңгейі тұрғысынан сарапталды. Зерттеу материалы ретінде ғылыми мақалалар, монографиялар, басқару психологиясына қатысты еңбектер және заманауи ұйымдардағы көшбасшылық тәжірибесін сипаттайтын зерттеу нәтижелері пайдаланылды. Осы әдістердің жиынтығы көшбасшылық стильдерінің ұйым тиімділігіне ықпалын кешенді әрі жүйелі түрде талдауға мүмкіндік берді.

Нәтижелер және оларды талқылау. Жүргізілген теориялық талдау нәтижелері көшбасшылық стильдерінің тиімділігі әмбебап сипатқа ие емес екенін, олардың ықпалы ұйымның ішкі және сыртқы жағдайларына тікелей тәуелді болатынын көрсетті. Әртүрлі ғылыми тұжырымдамаларды салыстырмалы түрде қарастыру көшбасшылықтың эволюциялық дамуын, яғни қатаң басқару үлгілерінен адамға бағытталған, икемді және құндылыққа негізделген модельдерге қарай өзгергенін айқындады. Алғашқы классикалық үлгілердің бірі ретінде қарастырылған Курт Левин анықтаған авторитарлық, демократиялық және либералды стильдер басқару мінез-құлқының базалық типтерін сипаттайды. Теориялық талдау көрсеткендей, авторитарлық стиль қысқа мерзімді нәтижелерге қол жеткізуде, дағдарыс жағдайында немесе тәртіп пен нақты регламентті талап ететін ортада тиімді болуы мүмкін. Алайда ұзақ мерзімді перспективада бұл стиль қызметкерлердің ішкі мотивациясын төмендетіп, бастамашылдық пен шығармашылық белсенділікті шектеуі ықтимал. Демократиялық стиль ұжымдық талқылау мен қатысуға негізделгендіктен, ұйым ішінде сенім, жауапкершілік және ынтымақтастық мәдениетін қалыптастырады. Либералды стиль шығармашылық және зерттеушілік ортада тиімді болғанымен, басқару бақылауы әлсіз ұйымдарда нәтижеліліктің төмендеуіне әкелуі мүмкін.

Ренсис Лайкерт ұсынған басқару жүйелерін талдау басқарудың авторитарлықтан қатысушы-демократиялық жүйеге дейінгі континуумын көрсетеді. Зерттеу нәтижелері бойынша, қатысушы-демократиялық жүйе қызметкерлердің ұйым мақсаттарына адалдығын арттырып, еңбек өнімділігі мен қанағаттанушылық деңгейін жоғарылатуға ықпал етеді. Бұл жүйеде кері байланыс тетіктері белсенді жұмыс істейді, ал шешім қабылдау процесіне қатысу қызметкерлердің жауапкершілік сезімін күшейтеді.

Басқару тиімділігін құрылымдық тұрғыдан түсіндіретін Роберт Блейк пен Джейн Моутонның басқару торы моделі нәтижеге бағдарлану мен адамға бағытталудың арақатынасын талдауға мүмкіндік береді. Теориялық жинақтау көрсеткендей, 9.9 стилі – жоғары нәтижелілік пен қызметкерлердің қанағаттануын үйлестіретін оңтайлы модель. Бұл стильде басшы өндірістік міндеттерді орындаумен қатар, қызметкерлердің қажеттіліктерін, кәсіби дамуын және психологиялық жай-күйін назарда ұстайды. Ал ситуациялық тәсіл тұрғысынан Фред Фидлер теориясы көшбасшылықтың тиімділігі жағдайлық факторлармен айқындалатынын дәлелдейді. Нәтижелер көрсеткендей, көшбасшы мен ұжым арасындағы қарым-қатынас сапасы, тапсырманың құрылымдылығы және ресми өкілеттілік деңгейі басқару стилінің табыстылығына тікелей әсер етеді. Демек, көшбасшылық тиімділігі тек жеке қасиеттерге емес, нақты ұйымдастырушылық контекстке тәуелді.

Қазіргі кезеңдегі теорияларды талдау эмоционалдық интеллект пен адами факторлардың маңызын айқындады. Даниел Гоулман ұсынған алты стильдің (visionary, coaching, affiliative, democratic, pacesetter, commanding) икемді қолданылуы ұйымдағы психологиялық климатты реттеуге мүмкіндік береді. Әсіресе коучингтік және аффилиативтік стильдер қызметкерлердің кәсіби дамуына, ал visionary стиль ұйым миссиясын айқындауға ықпал етеді. Сонымен қатар трансформациялық көшбасшылық (Бернард Басс, Джеймс Макгрегор Бёрнс) және қызмет ету көшбасшылығы (Роберт Гринлиф) концепцияларын талдау қазіргі ұйымдарда құндылыққа негізделген басқарудың өзектілігін көрсетеді. Трансформациялық көшбасшы ортақ миссия мен құндылықтар арқылы ұжымды шабыттандырып, өзгерістерге бейімдейді, ал қызмет ету көшбасшысы қызметкерлердің қажеттіліктерін алдыңғы орынға қою арқылы сенім мен адалдықты қалыптастырады. Алынған нәтижелер көшбасшылық стильдерінің динамикалық сипатқа ие екенін және олардың тиімділігі ұйым мәдениеті, стратегиялық мақсаттары мен сыртқы орта талаптарына сәйкес бейімделу қабілетіне байланысты екенін дәлелдейді. Ең тиімді көшбасшылық моделі – бұл бір стильді қатаң ұстану емес, жағдайға сәйкес әртүрлі тәсілдерді үйлестіру. Сондықтан заманауи ұйымдарда икемді, эмоционалдық интеллекті жоғары және адамға бағытталған көшбасшылық басымдыққа ие болуы тиіс.

Қорытынды. Бұл зерттеу көшбасшылық стильдерінің ұйым тиімділігіне ықпалы кешенді әрі көпқырлы сипатқа ие екенін көрсетті. Зерттеу нәтижелері көшбасшылықтың әмбебап, барлық жағдайға бірдей тиімді болатын бірыңғай моделі жоқ екенін дәлелдейді. Көшбасшылықтың табыстылығы басшының жеке қасиеттерімен ғана емес, сонымен қатар ұйымның ішкі мәдениетімен, құрылымымен, стратегиялық мақсаттарымен және сыртқы орта факторларымен тығыз байланысты. Классикалық теорияларды салыстырмалы талдау Курт Левин, Ренсис Лайкерт, Роберт Блейк пен Джейн Моутон, Фред Фидлер еңбектерінде ұсынылған модельдердің басқару мінез-құлқының құрылымдық және жағдайлық қырларын айқындайтынын көрсетті. Ал заманауи бағыттар, соның ішінде Даниел Гоулман негіздеген эмоционалдық интеллектке сүйенген көшбасшылық, сондай-ақ Бернард Басс пен Джеймс Макгрегор Бёрнс сипаттаған трансформациялық көшбасшылық және Роберт Гринлиф ұсынған қызмет ету көшбасшылығы тұжырымдамалары қазіргі ұйымдарда адами капиталдың шешуші рөл атқаратынын айқындады.

Зерттеу нәтижелері тиімді көшбасшылықтың негізгі шарттары ретінде икемділік, жағдайға бейімделгіштік, эмоционалдық интеллект деңгейінің жоғарылығы, қызметкерлермен серіктестік қарым-қатынас орната білу және ортақ құндылықтар негізінде басқару қабілеттерін анықтады. Басшы әртүрлі стильдерді механикалық түрде қолданбай, нақты жағдайды бағалай отырып, оларды үйлесімді интеграциялауы тиіс. Қорытындылай келе, мақалада жүргізілген талдау көшбасшылық стильдерін ғылыми негізде түсіну ұйымның стратегиялық дамуын қамтамасыз етудің маңызды алғышарты екенін түйіндейді. Зерттеу нәтижелері басқару тәжірибесінде көшбасшылық тәсілдерін саналы таңдау мен бейімдеу қажеттігін дәлелдейді және заманауи ұйымдар үшін адамға бағытталған, құндылыққа негізделген, серпінді көшбасшылық моделінің басымдығын негіздейді.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Нортхаус П.Г. «Көшбасшылық: теория және практика». Алматы: Ұлағат, 2021. – 320 б.
2. Гоулман Д. «Эмоционалдық интеллект: Неліктен ол IQ-дан маңыздырақ». 2020. – 280 б.
3. Мұхамбетжанова С.Қ. «Басқару психологиясы». Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 252 б.
4. Әбенова З.Ә., Төлєнова Ә.Т. «Психология негіздері». Астана: Фолиант, 2019. – 198 б.

5. Blake R.R., Mouton J.S. «The Managerial Grid: Leadership Styles for Achieving Production Through People». Houston: Gulf Publishing Company, 1985. – 325 p.
6. Hersey P., Blanchard K.H. «Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources». New Jersey: Prentice Hall, 1982. – 454 p.
7. Lewin K., Lippitt R., White R.K. «Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates». Journal of Social Psychology, 1939. – Vol. 10, pp. 271–299.
8. McGregor D. «The Human Side of Enterprise». New York: McGraw-Hill, 1960. – 256 p.

СТИЛИ РУКОВОДСТВА И ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Тогайбаева А.К., Сергазина Н.Н.

Актюбинский региональный университет имени К. Жубанова, г. Актобе, Казахстан
e-mail: aikat_76@mail.ru, nurbakyt20092003@gmail.com

Аннотация: В данной статье комплексно анализируются теоретические основы стилей лидерства в современных организациях и их влияние на эффективность организации. В исследовании рассматриваются особенности, преимущества и ограничения управленческих стилей на основе сравнительного анализа классических и современных теорий лидерства, а также определяется их роль в организационной среде. Теоретической базой послужили концепции, представленные в трудах Kurt Lewin, Rensis Likert, Robert Blake и Jane Mouton, Fred Fiedler, а также Daniel Goleman, Bernard Bass, James MacGregor Burns и Robert Greenleaf. В работе применялись теоретико-методологический анализ, сравнительный анализ, систематизация и научное обобщение. В статье показано, что универсального эффективного стиля лидерства не существует, а его результативность зависит от организационной культуры, структуры, стратегических целей и факторов внешней среды. Классические модели раскрывают структурные аспекты управления, тогда как современные теории акцентируют внимание на эмоциональном интеллекте, ценностно-ориентированном управлении и значимости человеческого капитала.

В качестве ключевых характеристик эффективного лидерства выделяются гибкость, адаптивность к условиям, высокий уровень эмоционального интеллекта и способность выстраивать партнерские отношения с сотрудниками. Результаты исследования обосновывают необходимость осознанного выбора и интеграции различных стилей лидерства в управленческой практике.

Ключевые слова: стиль лидерства, психология управления, эффективность организации, эмоциональный интеллект, трансформационное лидерство, служащее лидерство, ситуационный подход.

LEADERSHIP STYLES AND EFFECTIVE MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATIONS

Togaybayeva A., Sergazina N.

K. Zhubanov Aktobe Regional University, Aktobe, Kazakhstan
e-mail: aikat_76@mail.ru, nurbakyt20092003@gmail.com

Abstract: This article provides a comprehensive analysis of the theoretical foundations of leadership styles in modern organizations and their impact on organizational effectiveness. The study examines the characteristics, advantages, and limitations of management styles through a comparative analysis of classical and contemporary leadership theories and identifies their role within the organizational environment. The theoretical framework is based on the concepts

developed in the works of Kurt Lewin, Rensis Likert, Robert Blake and Jane Mouton, Fred Fiedler, as well as Daniel Goleman, Bernard Bass, James MacGregor Burns, and Robert Greenleaf. The research methods included theoretical and methodological analysis, comparative analysis, systematization, and scientific generalization. The article demonstrates that there is no universal effective leadership style; its effectiveness depends on organizational culture, structure, strategic goals, and external environmental factors. Classical models reveal the structural aspects of management, whereas contemporary theories emphasize emotional intelligence, value-based management, and the importance of human capital.

The key characteristics of effective leadership include flexibility, adaptability to changing conditions, a high level of emotional intelligence, and the ability to build partnership-based relationships with employees. The research findings substantiate the necessity of a conscious selection and integration of leadership styles in management practice.

Keywords: leadership style, management psychology, organizational effectiveness, emotional intelligence, transformational leadership, servant leadership, situational approach.