

INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS



№1 (4) 2023

Social Sciences series

www.aiu.kz



International Science Reviews

Social Sciences series

Published since 2020

No. 1 (4) / 2023

Astana

EDITOR-IN-CHIEF:

Doctor of Jurisprudence, Professor
Amandykova S.K.

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF:

PhD, Assistant Professor
Khairmukhanmedov N.I.

EDITORIAL BOARD:

- | | |
|------------------------------|--|
| Irsaliyev S. A. | - Candidate of Agricultural Sciences, President AIU, (Kazakhstan) |
| Sarsenbay N. A. | - Candidate of Economic Sciences, (Kazakhstan) |
| Somzhurek B.Zh. | - Candidate of Historical Sciences, Professor (Kazakhstan) |
| Kazhyken M. Z. | - Doctor of Economic Sciences, (Kazakhstan) |
| Toxanova A.N. | - Doctor of Economic Sciences, (Kazakhstan) |
| Akhmadiyeva Zh.K. | - Candidate of Pedagogical Sciences, Associate professor (Kazakhstan) |
| Laumulin M. T. | - Doctor of Political Sciences, (Kazakhstan) |
| Orlova O.S. | - Doctor of Pedagogical Sciences, Professor (Russia) |
| Jacek Zaleśny | - Doctor of Jurisprudence, Professor (Poland) |
| Francisco Javier Diaz | - Dr. hab., Professor (Spain) |
| Revorio | |
| László Károly Marác | - PhD (The Netherlands) |
| Verbitskiy A.A. | - Doctor of Pedagogy, Academician of the Russian Academy of Education (Russia) |

Editorial address: 8, Kabanbay Batyr avenue, of.316, Nur-Sultan, Kazakhstan, 010000
Tel.: (7172) 24-18-52 (ext. 316)
E-mail: social-sciences@aiu.kz

International Science Reviews**Social Sciences series**

Owner: Astana International University

Periodicity: quarterly

Circulation: 500 copies

**«INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS»
Social Sciences Series 2023 / №1**

МАЗМҰНЫ

**Секция
ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ҚАРЖЫ**

<u>Кажыкен М.З.</u> ҰЛЫ ДАЛА МЕН ОРТАЛЫҚ АЗИЯДАҒЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚЫЗМЕТ.....	10
<u>Смагулова З.К., Мороз В.В.</u> КӨШБАСШЫЛЫҚ ФЕНОМЕНІ: ӨЛЕУМЕТТІК-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЖӘНЕ БАСҚАРУШЫЛЫҚ КОНТЕКСТ.....	20
<u>Аймұрзина Б.Т., Каменова М.Ж.</u> КӘСІПКЕРЛІКТІ ДАМУЫНЫҢ ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҒЫН МЕМЛЕКЕТТІК ҚОЛДАУ МЕХАНИЗМДЕРІ.....	31
<u>Галиев С.Ж.</u> БӘСЕКЕЛЕСТІК ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ МЕН МОНДЕРНИЗАЦИЯ ФАКТОРЫ ЕМЕС.....	41
<u>Дюсенбаев Ж., Байбашева Г.К., Кайдарова С.Е.</u> СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАЛАМАЛАР ЖӘНЕ СӘТТІЛІК ФАКТОРЛАРЫ.....	52
<u>Омаров А.С., Аймұрзина Б.Т.</u> ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ ҰЙЫМДАРЫНДАҒЫ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ПРОЦЕСТЕРІ.....	59
<u>Сұханов А.</u> ЖАҢА ГЕОСАЯСИ ЖӘНЕ ГЕОЭКОНОМИКАЛЫҚ ЖАҒДАЙЛАРДАҒЫ «БІР БЕЛДЕУ, БІР ЖОЛ» БАСТАМАСЫ.....	65
<u>Балтыхан А.Б., Лесбаева Г.Т., Байбашева Г.К.</u> ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫНДАҒЫ КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУДЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ҰЙЫМДАСТЫРУ-ЭКОНОМИКАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ.....	79
<u>Усипбеков А.А., Нуржанова Г.И., Ниязбекова Ш.У.</u> ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҚАРЖЫ НАРЫҚТАРЫН ТАЛДАУ ӨДІСТЕРІ.....	87

Секция ҚҰҚЫҚ

<u>Абугалиева Ф.М., Елубекова А.К.</u> ҚҰҚЫҚ ҚОЛДАНУ ТӘЖІРИБЕСІНДЕГІ ҚЫЛМЫСТЫҚ ТЕРІС ҚЫЛЫҚТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ СИПАТЫ БОЙЫНША ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕР.....	100
<u>Идгеев М.С., Иманбаев С.М.</u> ҚҰРЫЛЫС САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЛМЫСТЫҚ КРИМИНОЛОГИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ.....	110
<u>Бердібек Ғ.Е., Сеилханов Ж.Д.</u> ҚАЗІРГІ ҚҰҚЫҚ ҒЫЛЫМЫНДАҒЫ ЭКСТРЕМИЗМ КАТЕГОРИЯСЫ: МӘСЕЛЕЛЕР МЕН ПІКІРТАЛАСТАР.....	121
<u>Әбдікадыр А.Ә.</u> АПЕЛЛЯЦИЯЛЫҚ САТЫДАҒЫ СОТ МӘРТЕБЕСІ.....	127
<u>Санақбекқызы С., Иманбаев С.М.</u> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҚЫЛМЫСТЫҚ-АТҚАРУ ЖҮЙЕСІ ДАМУЫНЫҢ ҚАЗІРГІ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ	134
<u>Садыков Т.К.</u> ҚАЗАҚ ХАНДЫҒЫНЫҢ ЗАҢДАРЫНЫҢ НЕГІЗІН ҚАЛАУШЫ ТҮЛҒАЛАР.....	143

Секция ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҚАТЫНАСТАР

<u>Нұртзин М.С., Ибраева А.Е.</u> ЕО-НЫҢ 2019 ЖЫЛҒЫ ОРТАЛЫҚ АЗИЯ БОЙЫНША ЖАҢА СТРАТЕГИЯСЫ: ҚАЗАҚСТАН ҮШІН ПЕРСПЕКТИВАЛАР.....	156
<u>Сатыбаев Д.Д., Ибраева А.Е.</u> ОРТАЛЫҚ АЗИЯ ӨНІРІНДЕ РАДИКАЛДЫ ИСЛАМИЗМНІҢ ДАМУ МҮМКІНДІКТЕРІ	163
<u>Айтбай А.Ж., Ибраева А.Е.</u> ПЕРСПЕКТИВЫ ГУМАНИТАРНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА МУЖДУ ЕС И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИЕЙ.....	170

«INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS»
Social Sciences Series 2023 / №1

СОДЕРЖАНИЕ

Секция
ЭКОНОМИКА и ФИНАНС

<u>Кажыкен М.З.</u> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ВЕЛИКОЙ СТЕПИ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ.....	10
<u>Смагулова З.К., Мороз В.В.</u> ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ.....	20
<u>Аймурзина Б.Т., Каменова М.Ж.</u> МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	31
<u>Галиев С.Ж.</u> КОНКУРЕНЦИЯ НЕ ФАКТОР ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ И МОДЕРНИЗАЦИИ.....	41
<u>Дюсенбаев Ж., Байбашева Г.К., Кайдарова С.Е.</u> СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АЛЬТЕРНАТИВЫ И ФАКТОРЫ УСПЕХА.....	52
<u>Омаров А.С., Аймурзина Б.Т.</u> ПРОЦЕССЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	59
<u>Суханов А.</u> ИНИЦИАТИВА «ОДИН ПОЯС, ОДИН ПУТЬ» В НОВЫХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ И ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ.....	65
<u>Балтыхан А.Б., Лесбаева Г.Т., Байбашева Г.К.</u> ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ВУЗЕ.....	79
<u>Усипбеков А.А., Нуржанова Г.И., Ниязбекова Ш.У.</u> МЕТОДЫ АНАЛИЗА ФИНАНСОВЫХ РЫНКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ....	87

Секция ПРАВО

Абугалиева Ф.М., Елубекова А.К. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОЙ ПРИРОДЫ УГОЛОВНЫХ ПРОСТУПКОВ В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ.....100

Идгеев М.С., Иманбаев С.М. КРИМИНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРЕСТУПНОСТИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ.....110

Бердібек Ғ.Е., Сеілханов Ж.Д. КАТЕГОРИЯ ЭКСТРЕМИЗМА В СОВРЕМЕННОЙ ПРАВОВОЙ НАУКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ДИСКУССИИ....121

Әбдікадыр А.Ә. СТАТУС СУДА АПЕЛЛЯЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ.....127

Санакбекқызы С., Иманбаев С.М. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....134

Садықов Т.К. ЛИЦА-ОСНОВАТЕЛИ ЗАКОНОВ КАЗАХСКОГО ХАНСТВА.....143

Секция МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Нуртзин М.С., Ибраева А.Е. НОВАЯ СТРАТЕГИЯ ЕС ДЛЯ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ 2019: ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ КАЗАХСТАНА.....156

Сатыбаев Д.Д., Ибраева А.Е. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РАДИКАЛЬНОГО ИСЛАМИЗМА В РЕГИОНЕ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ...163

Айтбай А.Ж., Ибраева А.Е. ПЕРСПЕКТИВЫ ГУМАНИТАРНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА МУЖДУ ЕС И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИЕЙ.....170

**«INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS»
Social Sciences Series 2022 / No 4**

CONTENT

**Section
ECONOMICS AND FINANCE**

<u>Kazhyken M.Z.</u> ECONOMIC ACTIVITY IN THE GREAT STEPPE AND CENTRAL ASIA.....	10
<u>Smagulova Z.K., Moroz V.V.</u> THE PHENOMENON OF LEADERSHIP: SOCIO-PSYCHOLOGICAL AND MANAGERIAL CONTEXT.....	20
<u>Aimurzina B.T., Kamenova M.Zh.</u> MECHANISMS OF STATE SUPPORT FOR ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY OF ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT.....	31
<u>Galiev S.Zh.</u> CONCURENTION IS NOT A FACTOR OF INDUSTRIALIZATION AND MODERNIZATION.....	41
<u>Dyussenbayev Zh., Baibasheva G.K., Kaidarova S.E.</u> STRATEGIC ALTERNATIVES AND SUCCESS FACTORS.....	52
<u>Omarov A.S., Aimurzina B.T.</u> STRATEGIC MANAGEMENT PROCESSES IN HEALTHCARE ORGANIZATIONS.....	59
<u>Sukhanov A.</u> ONE BELT, ONE ROAD INITIATIVE IN NEW GEOPOLITICAL AND GEOECONOMIC CONDITIONS.....	65
<u>Baltykhan A.B., Lesbayeva G.T., Baibasheva G.K.</u> ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC ASPECTS OF THE CORPORATE HIGHER EDUCATION MANAGEMENT FORMATION.....	79
<u>Usipbekov A.A., Nurzhanova G.I., Niyazbekova Sh.U.</u> METHODS FOR ANALYZING FINANCIAL MARKETS IN THE DIGITAL ECONOMY.....	87

Section LAW

<u>Abugalieva F.M., Elubekova A.K.</u> ACTUAL PROBLEMS OF THE LEGAL NATURE OF CRIMINAL OFFENSES IN LAW ENFORCEMENT PRACTICE.....	100
<u>Idgeev M.S., Imanbaev S.M.</u> CRIMINOLOGICAL ASPECTS OF CRIME IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY.....	110
<u>Berdibek G.E., Seilkhanov Zh.D.</u> THE CATEGORY OF EXTREMISM IN MODERN LEGAL SCIENCE: PROBLEMS AND DISCUSSIONS.....	121
<u>Abdikadyr A.A., Amandykova S.K.</u> STATUS OF THE COURT OF APPEALS.....	127
<u>Sanakbekkyzy S., Imanbaev S.M.</u> MODERN PROGRAMS OF DEVELOPMENT OF THE CRIMINAL-EXECUTIVE SYSTEM OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN.....	134
<u>Sadykov T.K.</u> PERSONS-FOUNDERS OF THE LAWS OF THE KAZAKH KHANATE.....	143

Section INTERNATIONAL RELATIONS

<u>Nurtazin M.S., Ibrayeva A.E.</u> NEW EU STRATEGY FOR CENTRAL ASIA 2019: PROSPECTS FOR KAZAKHSTAN.....	156
<u>Satybayev D.D., Ibrayeva A.E.</u> PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF RADICAL ISLAMISM IN THE CENTRAL ASIAN REGION.....	163
<u>Aitbay A.Zh., Ibrayeva A.E.</u> PROSPECTS FOR HUMANITARIAN COOPERATION BETWEEN THE EU AND CENTRAL ASIA.....	170

ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ

З.К.Смагулова¹, В.В.Мороз²

¹к.э.н., PhD, доцент, Международный университет Астана, Республика Казахстан
smagulova1111@mail.ru

²магистр экономических наук, ассистент кафедры организации и управления,
Белорусский государственный экономический университет, Минск, Республика
Беларусь
vita-vvv@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассмотрен феномен понятия лидерства, с точки зрения социологии, психологии и менеджмента. История развития лидерства вызывает интерес в разных сферах деятельности, многообразие стилей лидерства, типологии лидеров позволяют создавать новые подходы с учетом тенденции развития человечества. Особое внимание в статье уделяется нейролидерству, как новому направлению, ориентированному на повышение личной эффективности и эффективности управления организацией в целом. То есть, что влияет на разработку более эффективных стратегий достижения успеха через понимание работы мозга и использование внутренних ресурсов человека. Лидерские качества целесообразно выявлять и использовать в управлении, их можно также получить в процессе обучения и профессионального развития. В конечном счете, в каждой компании появляется своя уникальная модель лидерства, где управленцы мотивированы на карьерный рост и развитие.

Ключевые слова: лидерство, управление, нейролидерство, модель, мотивация.

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы лидерства актуальны и активно обсуждаются последние 70-80 лет, так в трудах К. Левина и группой соавторов (впервые стили лидерства были определены в далеком 1939 году группой психологов под руководством Курта Левина, в специально созданных группах были изучены качества и характеристики лидеров в среде молодежи, в результате исследования были выделены три стиля лидерского поведения). Вопрос лидерства актуален как с точки зрения психологии, социологии, так и со стороны управления [1, 2, 3, 4]. Лидер организации должен уметь эффективно осуществлять формальное и неформальное руководство организацией. Человек, назначенный на управленческую должность, в компании не всегда является лидером. Умение вести за собой ключевое в понятии лидерства. В управлении становится актуальным

нейролидерство. Это захватывающая область исследований, и поэтому неудивительно, что уже есть множество тренингов, посвященных этой теме. Нейролидерство дает новый ракурс на вопросы лидерства и мотивации, используя новейшие знания из области нейронауки и поведенческой экономики.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Рассмотрим отдельные этапы развития теории лидерства с настоящего времени и в прошлом, приводя ряд примеров из отечественной и зарубежной практики.

Главным моментом в 2000 годы было осознание того, что лидерство является важной составляющей системы управления, где наивысшая ступень лидерства в организаций это создать условия для развития лидерских способностей и потенциала в коллективе\команде, в организации, в общественном движении или в целом нации. Лидеры крупных компаний рассматриваются как управленцы с тонким пониманием как внутренней, так и внешней среды, умением вывести свою компанию в топ передовых организаций на конкретном рынке. Устойчивость на рынке таких компании, имеющих сильных лидеров перемен не может быть без здоровых амбиций, стиля управления самого лидера, его поведения и умения вести за собой такую же сильную команду\коллектив. В 2000-2020 гг. ряд исследователей особое внимание уделяют лидерам малого и среднего бизнеса, стартаперам, которые сами создают свою команду мечты, подчеркивая важную черту лидера это представить и создать вдохновляющее видение будущего и передать всему своему микро и макро окружению это вдохновение и стремление воплотить это видение в реальность. Противоположным подходом может восприниматься подход нейромнеджмента и нейролингвистического программирования (НЛП). В связи с этим более детально раскроем такой подход и в лидерстве.

Нейролидерство — это, с нашей точки зрения, современное направление в теории лидерства, основанное на принципах изучения работы человеческого мозга, его безграничных возможностей. Понятие нейролидерство рассмотрено в работах Дэвида Рока (2006 г.), возглавлявшего Институт Нейролидерства (Neuroleadership Institute). Направление нейролидерство появилось из-за желания лучше понять, как стать лучшими сверхспособными руководителями, которые умеют управлять эффективно собой и коллективом, используя скрытые способности нашего мышления, как влиять на людей и на создание условий эффективного сотрудничества. Актуальность нейролидерства основана на научных исследованиях, можно сказать, это новое течение в науке управления. Это наука,

соединяющая достижения нейробиологии с психологией и менеджментом. Суть нейролидерства состоит в том, что, руководя коллективом и своей компанией, руководитель принимает во внимание то, как наиболее эффективно использовать возможности головного мозга.

Рассмотрим пятикомпонентную модель SCARF как одного из лидерских инструментов, который основан на принципах нейролидерства (таблица 1).

Таблица 1 - Компоненты модели SCARF

Факторы	Основная идея фактора	Мотиваторы (позитивное влияние на действия Р)	Демотиваторы (деструктивное влияние на действия Р)
Status (статус)	Как меня воспринимают? Также как и других или нет?	Дать возможность говорить о своих достижениях, уметь оценивать личный прогресс, общественное признание, конструктивная обратная связь по итогам работы.	Не профессиональный менеджмент, советы, когда не просят, не ценят, нет похвалы.
Certainty (определенность)	Есть ли у меня видение будущего? Что меня ждет в ближайшей перспективе?	Четкие цели, планы, ожидаемые результаты, правильные коммуникации.	Держать в неведении, слабая коммуникация, нет четких целей и планов.
Autonomy (автономность)	Результат общей работы (проекта) зависит от моих усилий?	Когда есть возможность самостоятельно принимать решения, гибкий режим работы, свобода выбора по вопросу выполнения работы или заданий.	Не профессиональный менеджмент, нет поддержки и взаимопонимания, не определена роль работника как эффективного ресурса для достижения целей компании.
Relatedness (родство)	Чувствует ли работник себя частью коллектива? Мое окружение – друзья или	Роль и поддержка руководителя для создания атмосферы доверия в коллективе, совместное обсуждение и принятие решений, не формальное	Когда обсуждают за спиной, не считаются с коллективом и его мнением.

	враги?	общение.	
Fairness (справедливость)	У всех ли равные права? Равное ли отношение в коллективе к каждому работнику?	Четкие правила поведения в коллективе, эффективное взаимодействие, открытость и прозрачность.	Когда отношение к работникам не равное, разное отношение к работникам, нет корпоративной культуры и правил поведения.
- составлено авторами			

Дэвид Рок изучая работу мозга, определили формулу с пятью факторами, благодаря которым можно стимулировать воздействие или реакцию на возможную угрозу, на потенциальное вознаграждение при взаимодействии с другими людьми. То есть, эта формула из пяти мотиваторов или демотиваторов функционирует на биологическом уровне. Зная их, лидер-руководитель способен эффективно взаимодействовать с людьми, создавая атмосферу открытости, взаимоподдержки и психологической безопасности.

Лидер-руководитель, учитывающий эти подсознательные потребности человеческого мозга способен создать в коллективе атмосферу безопасности и формировать эффективные коммуникации между работниками. Создавая творческую, креативную среду в компании работники начинают воспринимать и мыслить по-новому, готовы к сотрудничеству и генерации новых идей, адекватно воспринимают новые вызовы рынка.

На базе Белорусского государственного экономического университета (г. Минск) был проведен опрос среди студентов 3 курса экономических специальностей. Опрос показал, что 87% студентов не знакомы с понятием «нейролидерство» и не знакомы с пятикомпонентной моделью SCARF. Но данная тема оказалась всем интересна [5]. Также было подтверждено, что факторы модели применимы и в студенческой жизни. Ознакомившись с основными понятиями нейролидерства, респонденты изъявили желание узнать об этом интересном явлении побольше и пришли к выводу, что наилучший выход из ситуации - посетить вебинары и тренинги. Используя прикладные разработки из области нейронауки, психологии, теории игр и поведенческой экономики, нейролидерство дает участникам навыки того, как декодировать сигналы, посылаемые мозгом, распознавать наиболее вредоносные из них, не попадать в когнитивные ловушки и принимать наиболее эффективные решения. По итогам тренинга участники научатся:

- понимать: как, когда и почему мы ведем себя нерационально?
- как обманывать свой мозг, излишне предостерегающий нас от рисков, которые сегодня необходимы для достижения успеха,
- как по максимуму использовать возможности своего мозга,
- как, исходя из когнитивных знаний, создавать среду доверия в вашей организации и дать команде и всем ее членам установку на рост и многое другое.

Появление термина «лидермент» в мировой практике, показывает, что сегодня особое внимание уделяется эмоциям, человеку и его ресурсному состоянию. Эмоции, атмосфера доверия и мотивация к лучшим результатам, а не статусы и роли в коллективе становятся важными компонентами эффективного управления компанией.

Идеи интегрального лидерства, основанные на концепции спиральной динамики (К. Кован, Д. Бек) также стали активно использоваться в практической деятельности компании. Это, например, идеи и уровни лидерства в компаниях, описанные в трудах Д. Максвелла в 2011г.

В настоящее время появилось много образовательных программ по направлению «Лидерство», например, программы МВА для топ менеджеров компании. В рамках данных программ часто привлекают не только теоретиков, но и практиков-бизнес тренеров, которые в формате тренингов через практические кейсы, командную работу, управленческие игры, использование моделей и практических заданий помогают разобраться с современными концепциями лидерства, понять, что происходит на их предприятиях, как развивать лидеров перемен в своем коллективе, как быть эффективным лидером, как строить эффективны коммуникаций для достижения лучших результатов для компании. В итоге, прокачав свои знания и компетенций обучающиеся-руководители разных уровней стремятся применить все в своей управленческой деятельности.

Изучая литературу по направлению лидерства, можно отметить труд Д. Гоулмана «Эмоциональный интеллект», которая можно сказать перевернула представление многих о том, какие качества руководителя делают его эффективным. Многие зависит не только от знаний и профессиональных компетенций лидера-руководителя, но и от способности чувствовать каждого работника в своем коллективе, понимать важность их эмоционального состояния и исходя из этого влиять на их эмоции, состояние и мотивировать их на новые достижения.

В 1990 годы были проведены исследования японской производственной системы, на примере компании Toyota (Дж. Вумек), где были тщательно исследованы особенности построения корпоративной культуры и нацеленности на результат. Культура постоянного совершенствования», кайдзен система позволила компании стать лидером на рынке, вовлекая всех сотрудников в работу компании, в постоянный поиск способов минимизации «всех видов потерь». Формирование корпоративного духа и эффективность были достигнуты благодаря тому, что каждый работник стремился к всеобщему и постоянному стремлению к совершенствованию и улучшению всех производственных и управленческих процессов. Подход MBWA - Management by Walking around или by Wandering around также основан на японском менеджменте, когда в США и Великобритании появились такие же впечатляющие результаты в управлении компаниями (Т. Питерс, Р. Уотерман). Изучая опыт самых успешных компаний того времени, исследователи хотели понять, как работают компании –лидеры, что позволяет им быть лидерами на рынке, какую среду создают они в своих организациях, чему они могут научить других для расширения такого эффекта.

Основные элементы модели лидерства в период с 1960-1979 гг. тщательно изучены исследователями, которые далее обсуждали их взаимосвязь, разные формы лидерства, чем лидер отличается от руководителя. Что, как и когда необходимо менять в компании, чтобы стать лидерами, что должен делать лидер ради этих перемен. Почему одни могут организовать и исполнить работу, а другие могут вдохновлять на лучшие результаты, а третьи могут то и другое. Какие стили управления приемлемы для лидеров, какие лидерские навыки важны в компаниях. Также были определены различные лидерские роли. В 1960-1970-ые годы в работах Ф. Фидлера предложен системный взгляд на лидерство [6]. Однако в XXI веке критики утверждают о практической невозможности четкого определения и оценки лидерских ролей Фидлера, определения особенностей лидера с учетом рыночной ситуации.

Д. Макгрегор в 1966 г. представил работу «Лидерство и мотивация», П. Друкер исследовал феномены отчуждения, непреодолимые без эффективной персональной работы руководителя. Где главным является не только демократический стиль управления, а четкое ведение и направление всей организации к намеченным целям. Это можно сказать стало основой для формирования современной системы управления результативностью, так называемый KPI (Key Performance Indicators) или ключевые показатели результативности. П. Друкер с теорией управления по целям внес огромный вклад в развитие теории лидерства (Management by Objectives).

В 1938-1959 гг. были опубликованы первые работы по лидерству, раскрывающие необходимость его изучения в современном мире. Проводимые в этот период в США исследования, выявляли, такие понятия как стиль лидерства и стиль менеджмента, часто подменяя одно другим. Лидерство должно иметь последователей. Лидер – человек, который ведет за собой других людей, идущих за ним добровольно. Примером, может служить Иисус Христос, за которым следовали его ученики, разделяя его учение, несмотря на гонения со стороны официальных властей. В наши дни, люди добровольно идут за лидером, который предоставит им блага для удовлетворения их потребностей. За Менеджером же добровольно никто не следует. Работники исполняют его приказания, часто, в душе, не одобряя их и лишь подчиняясь его власти, т.е. действуют под угрозой наказания.

Вопросы лидерства, его содержание мы можем увидеть в отдельных разделах философии, социологии, политологии и многих других науках, где затронуты взаимоотношения человека и общества. Феномен лидерства занимает особое место в формировании современного взгляда на управление организацией и все больше его аспектов рассмотрены в психологии и менеджменте. В постсоветских странах из-за идеологических ограничений исследование лидерства протекало не так быстро, руководитель и лидер были для кого-то синонимами. На вопрос о различиях между феноменами руководства и лидерства разные авторы отвечали по-разному: кто-то эти два понятия отождествлял, кто-то совершенно четко выделял существенное в каждом из них, кто-то настаивал на том, что они дополняют друг друга Среди исследователей, сумевших внести значительный вклад в разработку проблематики лидерства, следует выделить:

Г.М. Андрееву (по мнению Г.М. Андреевой проблема лидерства должна быть обозначена более широко как проблема руководства группой, по ее мнению *лидерство* нужно рассматривать с психологической точки зрения, психологическое поведение отдельных членов коллектива).

Н.П. Беляцкого (в своей книге «Основы лидерства» очень четко подметил, что отдельные ошибочные представления о данном понятии имеются до сих пор, как то, например, что: часто считают, что лидерство связано с должностью, однако наоборот – лидер приводит к необходимости создания должности, что связано с развитием компаний, второе ошибочное мнение, что все лидеры являются предпринимателями, умеют зарабатывать деньги, продавать или создавать, другое противоречие в том, что сущность лидерства составляет определенная сила, то есть больше знаешь значит лидер, то есть «знание-сила», ошибочное

представление о лидере как о первопроходце, быть первым – не всегда значит быть лидером) [7].

А.Л. Журавлева (он под лидерством понимается руководство, наблюдение, надзор и управление группой или организацией; другими словами, лидерство в малой группе — это воздействие или влияние индивида на другие мнения, взаимоотношения, оценку, поведение коллектива или его отдельных членов; им было выявлено, что у лидеров слегка более высокие показатели интеллекта, они очевидно выделяются и социально адаптированы более, чем остальные члены группы, однако, по его мнению, их лидерский статус, скорее всего, основывается на впечатлениях и уверенности членов группы о способностях этих людей проявить необходимые навыки и умения, обеспечить экономические или политические ресурсы, чтобы помочь группе достичь свои цели, более того, как считает А.Л. Журавлев, почти каждый человек является лидером, по меньшей мере, тех или иных групп и последователем еще большего числа других групп, в связи с этим очень трудно определить, какая совокупность черт личности может идентифицировать лидера).

Б.Д. Парыгина (он, в свою очередь, отмечает, что лидерство это один из процессов организации и управления малым коллективом, который способен достигать общих целей в оптимальные сроки, с оптимальным эффектом с учетом рыночной ситуации).

Е.М. Карпенко (сторонница коллективно-синергетического подхода к пониманию лидерства. Выделила особенности лидерства в сложных организациях с многоступенчатой иерархией, показала возможность применения умных технологий для анализа и мониторинга статуса лидерства в организации, сделала выводы о возможности автоматизации этого процесса). Лидерство, его изучение связано с практической составляющей, нацеленной на разработку новых методов эффективного управления, формированию новых лидеров, способных к переменам. В компаниях были созданы разнообразные тесты и методики (психометрические и социометрические), которые успешно используются на практике для выявления лидерства и развития лидерских компетенций среди менеджеров разного уровня. Однако существуют определенный диапазон расхождений во мнениях о феномене лидерства, это качество личности или поведение, или процесс взаимодействия лидера с коллективом, который может привести к позитивным результатам.

С точки зрения психологии, лидерство чаще рассматривается как отношения, связанные с доминированием и подчинением, влиянием на

межличностные отношения в коллективе. Существует и противоположное мнение: лидерство связывают с формальными функциональными обязанностями менеджера. Согласно Ф. Фидлеру, есть понятия лидер и менеджер-руководитель. Деятельность менеджера определяется тем, что он должен делать, как выполнять определенные управленческие функции в соответствии с должностными обязанностями. Лидерство больше отражает качественный процесс управления, делая акцент не на сами обязанности, должностные инструкции, а на то, как эти обязанности выполняются, насколько эффективно, насколько человек лично эффективен, и насколько эффективна вся команда. Тщательный анализ различных исследований лидерства в социально-психологическом и управленческом контексте позволяет нам сделать вывод, что лидерство связано с организационным процессом, стремлением к групповой эффективности, к результативности всей команды или компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время в управленческой практике множество определений, научных подходов и теорий лидерства, в практике много говорят об организационном лидерстве, о динамических процессах, происходящих благодаря лидерам. Тем не менее существует потребность в дальнейшей разработке методических инструментариев лидерства. Также можно отметить недостаточность концептуально обоснованных практических разработок по использованию инструментов лидерства на высших уровнях управления, в топ менеджменте крупных компании. Несомненно, существующие программы, методы и технологии лидерства активно используются в динамично развивающихся компаниях мира, где учитывается специфика лидерства на организационном уровне, с научным обоснованием и практическим опытом применения. С учетом качественных различий лидерства в компаниях, различий на организационном уровне их объединяет такой феномен как совместная деятельность. Успешность компаний однозначно зависит от лидерских компетенций, от команды лидеров перемен в данной компании, какую роль они выполняют в этом коллективе. Как уже отмечалось выше, изучение лидерства имеет прагматическую направленность, ведь грамотный лидер-руководитель способен рационально использовать человеческие ресурсы и, следовательно, повышать результативность деятельности компании, улучшая все её показатели.

Многие сегодня говорят о том, что лидер способен идти вперед, вверх. Движение может быть не только вверх, но и по спирали, в первом случае последователи следуют за лидером, во втором: развивается сам лидер, развивается и его окружение. Конечно мы можем называть руководителей лидерами, можем

доказывать обратное, но результатом, который интересует всех это насколько производительно и качественно работает команда лидера, насколько она стабильна, способна ли она к достижению поставленных целей. Способна ли команда давать результаты без прямого участия лидера.

Лидерство – это сильная мотивированность. Это состояние увлеченности, умение вовлекать в это других. Это постоянное стремление вперед, стремление к новым достижениям вместе с командой. Лидерство – это не сиюминутное явление, это длительный и сложный процесс. Лидер направляет коллектив к желанию и стремлению делать что-то большое в компании, чем обычно. Важно уметь исследовать текущее состояние команды, через понимание кто мы, зачем мы здесь, куда мы идем можно вывести коллектив на новый уровень энергии, на создание картины желаемого будущего компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зорина, А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов ВУЗа: дис. кан. пед. наук:13.00.01 / А.В. Зорина. – Н. Новгород, 2009. – 217
2. Котляров, И.В. Лидерство в историческом нарративе (социологический дискурс) / И.В. Котляров // Социологический альманах. – 2015. – №6. – С. 16-43.
3. Капица, С.И. Социологический анализ процесса формирования основных навыков и инструментов эффективного лидерства, основанного на видении будущего / С. И. Капица // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2009. – №103. – С. 190-198.
4. Симутин М. С. Коллективно-синергетическая природа лидерства / М. С. Симутин // Молодой ученый. – 2020. – № 17 (307). С. 427-429.
5. Мороз, В.В. Почему в современных условиях должность менеджера не делает его автоматически лидером. Современные вызовы и реалии экономического развития России: материалы II Международной научно-практической конференции, Ставрополь, 2016 г., 129-132 с.
6. Fiedler, F.E. Theory of Leadership Effectiveness / F.E. Fiedler — NY: McGraw-Hill, 1967. — С.8.
7. Беяцкий, Н.П. Менеджмент. Основы лидерства / Н.П. Беяцкий — Мн.: Новое знание, 2002. — 250 с.

КӨШБАСШЫЛЫҚ ФЕНОМЕНІ: ӘЛЕУМЕТТІК-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЖӘНЕ БАСҚАРУШЫЛЫҚ КОНТЕКСТ

Андатпа. Бұл мақалада әлеуметтану, психология және менеджмент тұрғысынан көшбасшылық ұғымының құбылысы қарастырылады. Көшбасшылықтың даму тарихы әртүрлі қызмет салаларында қызығушылық тудырады, көшбасшылық стильдердің алуан түрлілігі, көшбасшылар типологиясы адамзаттың даму тенденциясын ескере отырып, жаңа тәсілдер жасауға мүмкіндік береді. Мақалада ұйымды басқарудың жеке тиімділігі мен тиімділігін арттыруға бағытталған жаңа бағыт ретінде нейролидерлікке ерекше назар аударылады. Яғни, мидың жұмысын түсіну және адамның ішкі ресурстарын пайдалану арқылы табысқа жетудің тиімді стратегияларын жасауға не әсер етеді. Көшбасшылық қасиеттерді анықтап, басқаруда қолданған жөн, оларды оқыту және кәсіби даму процесінде де алуға болады. Сайып келгенде, әр компанияда менеджерлер мансаптық өсу мен дамуға ынталы болатын көшбасшылықтың өзіндік бірегей моделі пайда болады.

Түйінді сөздер: көшбасшылық, басқару, нейролидерлік, модель, мотивация.

THE PHENOMENON OF LEADERSHIP: SOCIO-PSYCHOLOGICAL AND MANAGERIAL CONTEXT

Annotation. This article examines the phenomenon of the concept of leadership, from the point of view of sociology, psychology and management. The history of leadership development arouses interest in various fields of activity, the diversity of leadership styles, typologies of leaders allow us to create new approaches taking into account the trend of human development. Special attention in the article is paid to neuro-leadership as a new direction focused on improving personal efficiency and the effectiveness of the management of the organization as a whole. That is, what influences the development of more effective strategies for achieving success through understanding the work of the brain and the use of internal human resources. Leadership qualities should be identified and used in management, they can also be obtained in the process of training and professional development. Ultimately, each company has its own unique leadership model, where managers are motivated for career growth and development.

Keywords: leadership, management, neuro leadership, model, motivation.