

білдіру» (немесе Инсайт) негізінде стратегияны құруға болады. Коммуникациялық стратегия аудиторияның инсайттары, зерттеулер мен нарық үрдісі арқасында өнім туралы «не айту қажет», «қашан айту қажет» және «қайда айту қажет» деген сұрақтарға жауап табады. Осы кезде «қайда» деген сұрақтың жауабы – Интернет екені түсінікті болады. Себебі аудиторияның көп бөлігі сонда. Ал интернет үшін digital-стратегия қажет. Төменде осы стратегия түрінің шарттары мен жолдары [2]:

Digital-маркетинг тұтынушымен жасалынатын барлық интерактивты байланыстарға жауап береді. Бұл байланыстардың бір бөлігі әлеуметтік медиада орналасады, ал осы жерде жұмыс жасау үшін тағы бір стратегия қажет. Ең бастысы, әлеуметтік медианың әрекеттері коммуникациялық-, маркетингтік және бизнес-стратегияға қарсы болмаса болды.

Әлеуметтік медиадағы стратегия digital-маркетингтің талаптарын орындауға жағдай жасауы тиіс. Әлеуметтік медианы қолдану (digital-жылжыту мен жарнама секілді) сату мәселесін шешпейді. Коммуникациялық стратегия «монолог» үшін құралса, «диалог» үшін мүлдем келмейді. Оған ұқсас түрлі кеңестер бар, мысалы, «баспасөз баяндамаларын блогқа жарияламаңыз». Интерактивтің өзі «сұрақ-жауап» түрінде болғандықтан, мәтін мен ақпаратты жазған кезде осыны ескеру қажет.

Әр жарнамалық тұғырнаманың өз механикасы болады. Мысалы, әлеуметтік желі, микроблог пен видео-хостингтің алаңында бірдей ақпаратты таратуға болмайды.

Сонымен қатар, digital стратегия тұғырнамалық коммуникацияларды жасауға мүмкіндік береді. Олар: Жеке медиа (owned media) — компанияның бақылауындағы арналар (сайт, блог, бірлестік, әлеуметтік желідегі профиль) және ақылы медиа (paid media) — компаниямен жалға алынған арналар (медиалық жарнама, контекстті жарнама, демеушілік) [3].

Әдебиеттер

1. www.nur.kz
2. www.kazref.kz
3. Ж.Ж. Тоқбаева. «Маркетинг негіздері». – Астана. «Фолиант», 2008

ӘОЖ 65.012.6

ЕҢБЕК НАРЫҒЫН МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУДІҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Магистрант: Есдаулетов А.А. (СДУ), ассистент Адилбеков А.А. (АУЭС)

Ғылыми жетекші: э.ғ.к. Сырлыбаева Б.

Сулейман Демирел Университеті

Экономикада қамтылған, экономикалық белсенді халықтан басқа, елдің экономикасында қатысудың әлеуетті мүмкіндіктері тұрғысынан алғанда еңбек әлеуетінің құрамында экономикалық белсенді емес бөлігін де ескеру қажет, оның құрамына мектеп, орта арнайы және жоғары оқу орындарының оқушылары, яғни еңбекке қабілетті жасқа дейінгі халық, сонымен қатар жұмыссыздар кіреді.

Қазақстан Республикасы халқының еңбек ресурстары мен жұмыспен қамтылуын реттеу оның келесі құрамдастарын қалыптастыру кезеңінде іске асуы мүмкін:

- жұмыспен қамтылу және оны жетілдіру саласында заңды-нормативті базаның құрылуы;
- республика халқын жұмыспен қамтудың ұлттық саясатының басты басымдықтарын анықтау;
- қазақстандық еңбек ресурстарының үлгісін таңдау;
- еңбек ресурстарының ұзақ мерзімді және орташа мерзімді келешекке арналған реттеу стратегиясын әзірлеу;

- елдің және де өңірдің масштабында халықтың өнімді жұмыспен қамтылуын қамтамасыз етудің ұйымдастыру-экономикалық механизмін әзірлеу.

Жоғарыда аталғандарға байланысты, Батыс Европа, Америка Құрама Штаттары, Япония мен Қытай сияқты дамыған нарықтық экономикасы бар елдерде еңбек ресурстары мен халықты жұмыспен қамтуды реттеу ерекшеліктерін Қазақстан Республикасында қолдану мүмкіндігін ескеріп, зерттеп және анықтап көреміз.

Батыс Еуропалық мемлекеттерде қызмет ететін еңбек заңы «Игілік мемлекеті» концепциясын бекіту негізде екінші әлемдік соғыстан кейін бірінші екі онжылдық аясында қалыптасқан /1, б. 46-47/. Еңбек нарығының мемлекеттік реттеудің мәні - ол жалдамалы жұмыскерлердің жұмыс күшін пайдалану құқығын жүзеге асыру шартын анықтауда және еңбек ресурстарының бағасына әсер ете алатынында, еңбек нарығының қызмет етуіне тікелей әсер етуінде: жұмыспен қамтылу пен жұмыссыздық динамикасына; жұмыс күшінің қайта бөлінуінде және жұмыс орындарының құрылуында; еңбек нарығында жұмыскерлердің тәуекелін төмендетуінде тұжырымдалады.

Еңбек заңының жүйесі 1980 жылдың басынан интенсивті қайта құруларға әкелуі, экономикалық дамудың жағдайларын өзгертуге шақыру, халықаралық бәсеке жағдайларының қатаюы, жаппай индустриялы өндіріс жүйесінен ұсақ сериялы өндіріске және адамның ерекше қажеттіліктерін қанағаттандыруға ауысуы болып табылады /1, 53 б./. Сондықтан, көптеген елдер еңбек қатынастарын қатаң реттеуінен бас тартуда қажеттілігін түсінді және мемлекеттің еңбек қатынастар саласына тікелей араласудың әлсіздігімен, сәйкес жұмысшылар мен жұмыс беруші арасындағы келісім-шар қатынастарының ролін күшейту, жұмыспен қамтылудың әртүрлі формаларына, жұмыс уақытының ұзақтығына кез келген шектеулерді алып тастаумен және тағы басқамен сипатталатын икемді еңбек нарығын қалыптастырудың қажеттілігін түсінді. Бәсекеге қабілетті экономикамен сипатталатын қазіргі еңбек нарығының сипатты белгілері: еңбек нарығын әкімшілік реттеудің минималды қатандығы; осы минималды талаптарды сақтау үшін бақылау механизмдердің тиімділігі.

Батыс Еуропаның кейбір мемлекеттерінде жалпы еңбек ресурстары мен жұмыспен қамтуды реттеудің бағыттарына толығырақ тоқталайық.

Жұмыспен қамту саясаты әлеуметтік-экономикалық саясаттың маңызды элементтері болып табылады және капиталды, табиғи ресурстар мен еңбекті экономикалық өсім мен әл-ауқаттылықты өзара әрекеттесуі үшін мәжбүрлеуге бағытталған. Сонымен қатар, Швециямен қабылданған концепцияға сәйкес, жұмыспен қамту саясаты өзінің саласына білім алу үшін, біліктілігін жоғарылату үшін жауапкершілікті алмауы керек, жұмыс берушілерден еңбек ету жағдайларын қамтамасыз ету және еңбек ресурстарынан ығыстырылғандарды ақтау бойынша міндеттемелерді алып тастамауы тиіс. Швецияда жұмыспен қамтудың белсенді саясаты келесі мақсаттарға ие:

5) Жұмыс күшінің қоғамдық өндіріске қатысудың жоғары деңгейіне жету. Бұл мақсатқа жету қажет, себебі тек жеке өзін қамтамасыз етуге негіз құрып, көпшіліктің барлығы да өндіріске өзінің үлесін қосқан кезде ғана, әл-ауқатқа жету мүмкін. Бұл жерде, атап айтқанда, еңбек іс-әрекеттеріне әйел адамдар мен мүгедектерді кеңінен тарту туралы сөз қозғалуда.

6) Толық жұмыспен қамтылу. Швецияда ол еңбек нарығы саясатының негізін қалаушы мақсаты болып табылады. Еңбек ресурсынан уақытша ығыстырылған адамдар немесе жұмысты, немесе оны орындау үшін қажетті білім алуы тиіс, бірақ ақшалай көмек емес деп саналады. Бұл салада, ұзақ мерзімді келешек тұрғысынан қарағанда, экономикалық негізделген шараларға артықшылық беріледі. Швецияда толық жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге үш жүйе тартылған: тұрақты (қалыпты) қайта даярлау жүйесі, қоғамдық жұмыстарды ұйымдастыру жүйесі және шведиялық ерекше жаңа енгізілім болып табылатын жастар тәжірибесінің жүйесі.

7) Жоғары құзырлылық және жеке тұлғаның даму мүмкіндігі. Швецияда құзырет мәселелері бәсекелестік күрестегі жетістікке жетуде шешуші роль атқарады. Сондықтан ондағы ең басты мәселе – жақсы жұмыс істейтін, мектеп білімінің және жоғары дамыған жоғары білім мен ғылымның жүйелері болуы тиіс. Еңбек ету процесінде жетілу үшін өздерінің қызметкерлеріне мүмкіндік ұсынғаны үшін, жұмыс берушілердің жауапкершілігі кәсіпорынның бәсекеге

қабілеттілігін жоғарылату үшін де, ең үздік нәтижелерге жетіп жатқан, егер жұмыс беруші олардың жетілуі мен уәжді дамуына мүдделі екенін көрсе, жұмысшылардың моральді жағдайы үшін де маңызы бар.

8) Барлық өңірлерде маңызды және бәсекеге қабілетті жұмыс орындарын құру. Мемлекет нарықтық экономиканың негізінде кәсіпкерлік үшін жақсы алғы шарттармен қамтамасыз етуге мүмкіндік жасалды. Осыған байланысты, нақты сөз, салық салу, несиенен қамтамасыз ету және т.б. салалардағы іс-шаралар қозғалысқа ұшырауда. Өңірлік саясатта мемлекет, өндірістің даму дәстүрінің әлсіздігімен, аз қоныстанғандығымен, орталықтан алыстығымен немесе ауа-райының жағдаларына байланысты кейбір өңірлердің кемшіліктерін өте төмен жағуында шешуге мүмкіндік тудырды.

Германиядағы еңбек нарығын реттеу жүйесінің сараптамасы, біздің экономикамыздағы жағдайда да қолдану үшін көкейкесті жағдайдың неміс жастары үшін келесі тән сипаттарды атауға мүмкіндік беруде/2, 54-55 б./. Біріншіден, бұл еңбек нарығын реттеу субъектілерінің саралануы. Мүгедектер сияқты, кейбір шаруашылықтар да еңбек келісім-шарттарын еркін түзе алмайды және көп жағдайда корпоративті одақтарға енуі тиіс, олардың іс-әрекеттерінің ауқымы еңбек және әлеуметтік заңнамалармен анықталады.

Сондықтан еңбек нарығын реттеудің негізгі субъектілері – бұл тек мемлекет емес, сонымен қатар кәсіподақтар мен жұмыс берушілердің одақтары ретіндегі қоғамдық ұйымдар. Қоғамдық корпорация мүшелерінің мүдделерін қорғайтын және еңбек нарығына айтарлықтай ықпал ететін пәрменді жүйе елдегі оны реттеу жүйесінің маңызды элементі бола алады.

Екіншіден, Германиядағы еңбек ресурсын реттеудің тиімді құрал-сайманы ретінде тарифтік келісім-шарттар қызмет етеді, олардың қолдану тәжірибесі қазақстан жағдайларында, өндіріс кірістерін әлеуметтік адал бөлуді қолдануға, толық жұмыспен қамтылу, ақша бірліктерінің тұрақтылығы, сыртқы және ішкі экономикалық тепе-теңдік сияқты себепші болатын, әлеуметтік өмірге көмек көрсететін еркін, қоғамдағы және экономикадағы әлеуметтік, бәсекелестік тәртіпті құру сияқты жалпы экономикалық мақсаттарға жету. Ең соңғы, үшіншіден, еңбек нарығы мен әлеуметтік қорғауды реттеудің пәрменді жүйесінің Қазақстанда құрылуы еңбек және жұмыспен қамту саласында пайда болатын теріс экономикалық және әлеуметтік себеп-салдарға әкеп соғатын түрлі кемшіліктерді бақылаудың алдын алудың жүйесімен ілесуі тиіс.

Жұмыссыздық деңгейі бойынша Еуропадағы алғашқы орындардың біруінде Франция алуда. Қазіргі уақытта жұмыссыздық деңгейі бұл мемлекетте экономикалық белсенді халықтың 7-9 % құрайды. Жаңа жұмыс орындарын ашуға бағытталған франциялық үкіметтің күш салуына қарамастан, жұмыссыздық деңгейінің өсуі күшейтуде. Францияда еңбек айтарлықтай қымбат бағаланады, сондықтан, кәсіпкерлер кәсіпорындарды жаңғырту арқылы оның өнімділігін арттыруға тырысады (компьютерлендіру, автоматты бағыттарды), соның нәтижесінде, әсіресе, төмен білікті жұмысшылардың аз саны қажет етіледі.

Франциядағы жұмыссыздық деңгейін төмендетудің ең маңызды бағыты еңбектің иілгіштігін нығайту негізінде еңбекті реттеуге көшуі болып табылады. Мұнда ішінара жұмыспен қамтылған жұмыс орындарын құру, белгіленген мерзімге жалдау бойынша келісім-шарттарды енгізу, сонымен қатар экономикалық жұмыстан шығару процедурасын жеңілдету туралы сөз болуда. Ішінара жұмыспен қамту деп Францияда ресми жұмыс аптасының ұзақтығына қарағанда, кем дегенде бестен бір бөлігіне аз болатын тұрақты жұмысты атайды. Ішінара жұмыспен қамтылу жұмыссыздықпен күресудің ең маңызды құралы ретінде қарастырылады.

Францияның Үкіметі мұндай жұмыспен қамтылу үлгісіне өтуші кәсіпорындарды міндетті әлеуметтік төлемдерден босатып, ішінара жұмыспен қамтылған жаңа жұмыс орындарын ашуға немесе ішінара жұмыспен қамтылған жұмыс орындарына өтуге ынталандырады. Көп жағдайда, мұндай еңбектің түріне біліктілігі төмен әйелдер (30 % жұмыс істейтін әйелдердің ішінара жұмыспен қамтылған орындары бар) және жастар пайдалынады. Мұндай жұмыспен қамту түрі қызмет көрсету мен сауда-саттықта ең көп таралған. Франциядағы жұмыспен қамту саясатының тағы да бір бағыты жұмыс уақытының азайтылуы. Қазіргі уақытта Франция үкіметі заңды тәртіпте

жұмыс аптасының ұзақтығын 35 сағатқа дейін қысқартуға талпынуда, бұл жаңа жұмыс орындарын ашуға және жұмыссыздық деңгейін төмендетуге ықпал етуі тиіс.

АҚШ-та жұмыс күшінің нарығын мемлекеттік реттеу, айтарлықтай әлеуметтік сілкіністермен қауіп төндіретін деңгейге дейін жұмыссыздықтың өсуіне жол бермеуге бағытталған. Одан басқа, ол құрылымдық сипаттың көптеген басқа үйлесімсіздік салдарын жұмсартуға арналған. Мысал үшін, созылмалы жұмыссыздық толықтырылмаған бос орындардың үлкен санымен, бірқатар мамандардың, сонымен қатар ғылыми-техникалық прогресстің қажеттіліктерінен туындаған жаңа мамандықтардың жетіспеушілігімен бірге жүреді.

Мұндай жағдайларда, әсіресе ғылыми-техникалық революцияның жаңа кезеңінде, еңбек саласында мемлекеттің тағы бір маңызды қызметі жұмыс күшін кәсіптік даярлау мен қайта даярлау, білім беру жүйесін дамыту болуда. Білікті мамандардың жетіспеушілігі немесе олардың тиімсіз пайдаланылуы экономикаға әсер етеді, қоғамдық өндірістің тиімділігін төмендетеді, америкалық капиталдың көрсеткіштерін халықаралық нарықтарда нашарлатады.

Көптеген он жылдықтардың ішінде еңбекті басқарудың Жапондық жүйесі ең тиімді және өміршең үлгінің бірі болып саналды, оған келешек тиесілі. Бірақ соңғы уақыттарда оған да жұмыссыздықтың өсуін тудырған экономикалық қиындықтармен бетпе-бет келуге тура келді.

Орта және ұзақ мерзімді келешекте жапондық өндірісте құрылымдық өзгерістер, экономикалық іс-әрекеттің интернационалдылығымен (кең ауқымдылығы мен) және ақпараттық технологияның дамуымен байланыстырылған.

Бұл, сөзсіз, еңбек нарығындағы жағдайға ықпал етеді. Осыған байланысты соңғы жылдары экономиканың құрылымдық қайта құрылу мақсаттарын ескеріп, Жапонияның Еңбек министрлігі елдің еңбек нарығын тұрақтандыруға бағытталған бірнеше шаралар кешенін жүзеге асыруға тырысуда, олардың ішінде келесілерін атап өту қажет:

- жұмыс күшіне деген сұраныстың кезеңдік ауытқу жағдайларында жұмыс орындарын сақтауға талпынатын фирма басшыларын қолдауға арналған демеу қаржы бөлу;

- мемлекеттік жұмысшылардың оқуын ұйымдастыруға және орташа және кіші кәсіпорындардағы тартымды еңбек жағдайын құруға қатысуы;

- жұмысқа орналастыру және жұмысшылардың бір кәсіпорыннан екіншісіне ауысқан кезде кәсіби қабілеттерін дамыту мүмкіндігін кеңейтетін жұмыс берушілерге демеу қаржы ұсыну;

- жұмысқа орналастыру бойынша жеке агенттіктерінің жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік бюролардан басқасын да қолдау;

- оқу орындарының бітірушілерін жұмысқа орналастыруға көмек көрсету;

- мүгедектердің жұмыспен қамтылу деңгейін қолдау және жоғарылату бойынша бағдарламаларды дамыту.

Жапонияда жұмыспен қамту саласындағы заң актілерінің кешені тиімді қызмет етуде. Олардың негізінде әзірленетін барлық шаралар халықтың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету мәселелерін басқару жүйесін білдіреді, ондағы негізгі көңіл жұмыспен қамту саласындағы жағдайды жақсартуға, жұмысқа орналастыру мен жұмысшылардың кәсіптік қабілеттерін дамыту үшін мүмкіндіктерді арттыруға бағытталған.

Жапониядағы жұмыспен қамтуды басқару. «Өмірлік жалдану» жүйесінің мағынасы, жұмысшы нақтылы түрде өмір бойы бір кәсіпорында жұмыс істейді, бірте-бірте қызмет баспалдағымен көтеріледі/3, 44 б./.

Білім деңгейіне (орта білім немесе жоғары білімді) байланыссыз жұмысшы карьерасын қарапайым жұмысшыдан бастайды және бір орында 2-3 жылдан көп отырмайды. Өйткені оның жұмыс орнында алған білімін жоғалтуға мұрша бермейді. Ал екіншіден, төменнен бастап, жас маман бірдеңені өзгертуге мүмкіндік алады, басшылардың, қызметтестердің мойындауына жету, репутациясын орнату.

Швециядағы жұмыспен қамтуды басқару. Қоғамдағы өмірді ұйымдастырудың Шведтік түрі экономикалық және өмірлік деңгейді жоғарлату, экологиялық стандартты қамтамасыз етеді. Бұл модель ерекше «технологиялық рента» алуды негіздейді, ішкі және әлемдік нарықта елдің алатын

өнімінің жоғары сапасы мен инновациялылығы. Әрине Швеция өте жақсы әлеуметтік-экономикалық модельді құруды көздейді/2, 111 б./.

Швецияның тәжірибесі бойынша жұмыссыздыққа жәрдемақы беру іс-шараларына келесілер жатады:

- кіші және жанұялық кәсіпорынға мемлекеттік субсидиялар мен несиелерге жағдай жасау, яғни бастапқы капитал 10 пайызды ғана құрайды, 70 пайызы субсидия, 20 пайызы несие, егер кәсіпорын пайда ала алмаса 4 жылға салықтан босатылады;

- географиялық мобильділік, яғни жұмыс күші тапшылық жерлерге жанұяларды көшіріп апарды. Оларға үй, жұмыс тауып береді, жағдай жасайды;

- қоғамдық жұмыс, негізінен жастарға, құрылыс, жол, қызмет көрсету, 6 айға дейінгі кепілдеме түрде жалақысы 50-100 пайыз болатын (сол кәсіптің орташа жалақысын есептеп) жұмысқа алу;

- жеке фирмаларға көмек көрсету, жарты жылға дейінгі 50 пайыздық субсидия беру;

- арнайы техникалық жабдықтау, кәсіпорында мүгедектерге арналған жұмыс орнын дайындау және кәсіпорын иелеріне жұмысқа алғаны үшін субсидиялар төлеу және мүгедектердің жалақысына да субсидиядан ақша шамамен қосылады.

Кесте 1

Еңбек нарығын реттеу үлгілері

Еңбек нарығын реттеу үлгісі	Қолданыстағы үлгісі	Ерекшелігі	Ескерту
Америкалық үлгі	Жұмысқа алу мен жұмыстан шығу еркіндігі; Фирма деңгейінде ұжымдық-келісімдікті реттеу	Тұрғындардың еңбек нарығына кірудің қиындығы	Жұмыссыз кедейлердің көптігі
Шведтік үлгі	Жұмыс орындарын құруға, кәсіби даярлау мен қайта даярлауға көп шығын жұмсау	Еңбек нарығына жастардың жұмысқа орналасу қиындығы	Еңбек ақы төлеудің төмен болуы
Жапондық үлгі	«Өмірлік жалдану» жүйесінің қолданылуы	Бұл жүйе жастардың еңбек етуіне өз әсерін тигізуі	Жастардың қызмет ету аясының тар болуы
Қазақстандық үлгі	Еңбек нарығын белсенді түрде жүргізу, жұмыспен қамту саясатын іске асыру	Еңбекке орналастыру бойынша жалпы қоғамдық жүйенің жұмыс істемеуі	Жас маманды жұмысқа алу кезінде мемлекет тарапынан кәсіпорындарға қолдау көрсетудің жоқтығы

Осы шетел тәжірибесін қолдана отырып Қазақстанның еңбек нарығын реттеу жүйесін жасауға болады. Шетелдің еңбек нарығына байланысты тәжірибесін қарастыра отырып Қазақстан өзінің еңбек нарығын реттеу бойынша үлгісін құруы қажет.

Еңбек нарығының Қытайлық моделі бүкіл экономикалық белсенді халықтың анағұрлым жоғары кірістерге жету уәждерін қалыптастырып, жұмыспен қамтуды қолдаудың әлеуметтік-экономикалық механизмдерінің кеңінен пайдаланылуымен сипатталады /3, 53 б./. Мұндай механизмдердің қатарына жалдау және жұмысшыларды жұмыстан шығарудың ережелері ырықтандыру, ішінара, уақытша немесе қосымша жұмыспен қамтылуды көтермелеу арқылы жұмыс күшін пайдаланудың жұмсақтығын арттыру, қысқа мерзімді жұмыспен қамтылуды қамтамасыз ететін қоғамдық жұмыстарды дамыту (мысал үшін, демалыс кезінде оқушылар мен

студенттерді де қосқанда) жатады. Мемлекет белсенді түрде халықтың жұмыспен қамтылу тиімділігін жоғарылатуға көмек береді, кәсіпорындардағы мамандардың қайта даярлануына демеу қаржы төлейді, жоғары біліктілікті қажет ететін жұмыс орындарына үміткер болған жұмысшылардың оқуларын ішінара төлейді, жұмыссыздар өз ісін құру үшін пайызсыз несие береді.

Батыстың, АҚШ-тың, Жапонияның және Қытай елдерінің халықтың жұмыспен қамтылуын реттеуге деген көзқарастары осындай. Қазақстан үшін қай үлгі немесе олардың қандай ұштастырулары артықшылықта екенін анық айту мүмкін емес. Жалпы алғанда, нарықтық құрылымдардың даму кезеңінде, экономикасы дамыған елдердің еңбек наркын реттеудегі жинақталған айтарлықтай тәжірибесі, өңірлік әлеуметтік-экономикалық даму ерекшеліктерін ескеріп, бідің елімізде оның пайдаланылу мүмкіндігі де жан-жақты зерттелуін талап етеді.

Әдебиеттер:

- 1 Жумамбаев С.К. Еңбек рыногы экономикасы: Оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2003. – 171б.
- 2 Құрманбаев, С.Қ. Экономиканы мемлекеттік реттеу: оқу құралы / С.Қ. Құрманбаев, Л.Б. Габдуллина.- Семей, 2011
- 3 Мұқашева Б.Ә., Демушкина Л.О., Әбіл Е.Қ. Экономиканы мемлекеттік реттеу: Оқу құралы. – Астана, 2010

ЛИДЕРСТВО, А ПРАВИЛЬНО ЛИ МЫ ЕГО ПОНИМАЕМ?

Сақеева Айгуль Берикқызы

Университет имени Сулеймана Демиреля, факультет экономики

Annotation

This paper aims to review existing theories about leadership and leadership styles. This detailed review will help us to understand the difference between management and leadership. We should know these differences, because Management and Leadership are two terms that people are often confused. They have the main, but different functions in the organization. It is important to understand that for the successful functioning and development of the organization, for the company's success both approaches are needed. Leadership provides impetus to the movement and its vector, and management is required to manage people and resources so as to comply with the relevant principles and values. Another purpose of this paper is to review the women leadership style, who are becoming more prominent in the business arena, in order to show in which sphere women should upgrade their abilities and skills.

Key words: leadership, management, leadership theories.

Аннотация

Целью данной статьи является рассмотрение существующих теорий о лидерстве и стилях лидерства. Подробный обзор поможет нам понять разницу между управлением и лидерством. Мы должны знать эти различия, так как управление и лидерство два термина, которые люди так часто путают. Они схожи, но выполняют различные функции в организации. Важно понимать, что для успешного функционирования и развития организации, для успеха компании важны оба подхода. Лидерство обеспечивает импульс движения, управление же, позволяет координировать действия людей и движение ресурсов для того, чтобы отвечать соответствующим принципам и ценностям. Другая цель этого документа заключается в рассмотрении стилей женского лидерства, которые занимают все более весомое положение в сфере бизнеса, с целью определения, в какой сфере женщины должны совершенствовать свои способности и навыки.

Ключевые слова: лидерство; менеджмент; Теории лидерства.