



Иноятова Саидахон Рустам қизи,
 Самостоятельный соискатель Института изучения
 проблем молодежи и подготовки перспективных кадров
 при Агентстве по делам молодежи Республики Узбекистан
 e-mail: saida_0890@mail.ru

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ У ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ

Аннотация. При рассмотрении понятия лидерства необходимо понимать способность человека влиять на личность, группу людей, ориентируясь на достижение общих целей. Объясняя это как естественный процесс социально-психологического типа, при котором личный авторитет используется для влияния на деятельность членов группы. Лидер воздействует на коллектив, формируя поведение, вносящее изменения в систему отношений. Лидер и его поведение, привычки выделяется на фоне остальных, в следствии чего демонстрируется уверенность, готовность управлять командой, принимая ответственность за решения и исход деятельности.

Ключевые слова: лидер, способности, инициатива, эмоциональный контроль.

Annotatsiya. Yetakchilik tushunchasini ko'rib chiqayotganda insonning shaxsga, odamlar guruhiga ta'sir qilish qobiliyatini tushunishi, umumiy maqsadlarga erishishga yo'naltirilishi kerak. Bu guruh a'zolarining faoliyatiga ta'sir qilish uchun shaxsiy hokimiyatdan foydalanadigan ijtimoiy-psixologik turdagi tabiiy jarayon sifatida tushuniladi. Rahbar munosabatlar tizimida o'zgarishlar kiritadigan xatti-harakatlarni shakllantirish orqali jamoaga ta'sir qiladi. Rahbar va uning xulq-atvori, odatlari boshqalardan ajralib turadi, natijada ishonch, jamoani boshqarishga tayyorlik, qarorlar va faoliyat natijalari uchun javobgarlikni o'z zimmasiga oladi.

Tayanch so'zlar: yetakchi, qobiliyatlar, tashabbus, hissiy nazorat.

Annotation. When considering the concept of leadership, it is necessary to understand the ability of a person to influence a person, a group of people, focusing on achieving common goals. Explaining this as a natural process of a socio-psychological type, in which personal authority is used to influence the activities of group members. The leader influences the team, forming behavior that makes changes in the system of relations. The leader and his behavior, habits stand out from the rest, as a result of which confidence is demonstrated, readiness to manage the team, taking responsibility for decisions and the outcome of activities.

Keywords: leader, abilities, initiative, emotional control.

Введение. Сегодня Узбекистан стоит на важном демографическом рубеже. В течение следующих двух десятилетий сегодняшние дети и молодые люди станут самой большой опорой будущего Узбекистана. Ведь именно они, при правильных инвестициях в развитие молодежи сегодня, могут стать тем поколением, которое выведет Узбекистан на

новый уровень социально-экономического развития. В обратном случае, неспособность адекватно инвестировать в благосостояние сегодняшних молодых людей, может привести к большему бесправию и высокому уровню безработицы среди молодежи. Это, в свою очередь, может создать питательную среду для политического и религиозного

экстремизма и активизировать трудовую эмиграцию, что приведет к потере драгоценного «демографического дивиденда».

Основа изучения вопроса управления и лидерства, формирование и развитие лидерских компетенций привлекает интерес многих зарубежных и отечественных ученых. «Теория черт» является одной из первоначальных теорий, определяющих понятие лидерства. Л. Бернард и В. Бингэм, как основоположники данной теории, сформулировали понятие о лидерстве, где в основе лидерства заложены определенные психологические черты и качества человека, к которым они относят: стремление к ответственности, инициативность, способность влиять на поведение окружающих. Также изучению набора психологических черт, присущих лидеру, посвящены работы Е.М. Дубровской, Р.Л. Кричевского, Р.Д. Мубиновой¹.

Изучению закономерностей, разработка концепций и типологий в понятии лидерства посвящены работы многих исследователей, таких как Н. Беяцкий, О. Лихторович, Д. Максвелл, А. Наумов, Л. Уманский².

Е. Аркиным, В. Бехтеревым, Л. Войтоловским, А. Залужным, Н. Михайловским описаны определение понятия лидерства в ходе взаимодействия наставника в контексте вожакого³.

Позже этап за этапом появляются такие теории как: теория среды, личностно-ситуационная теория, гуманистические теории, теория обмена, мотивационные теории, которые оставляют свой след для исследования и формирования личностных качеств.

¹ Кови С.Р. Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови; пер. с англ. [П. Самсонов]. — 6-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2013. — 300 с.

² Вавилкин В.Н., Ануфриенко Л.В. История изучения лидерских качеств у зарубежных и отечественных авторов [Электронный ресурс]. — // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». 2015. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-izucheniya-liderskih-kachestv-u-zarubezhnyh-i-otchestvennyh-avtorov>

³ Беспалов Д.В. Проблемы психологического исследования лидерства в малых группах [Электронный ресурс]. — // Научный журнал КубГАУ — Scientific Journal of KubSAU. 2013. № 92. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-psihologicheskogo-issledovaniya-liderstva-v-malyh-gruppah>

Основная часть. Большую значимость и актуальность в исследовании проявляется в теории интегрального лидерства, которая основана на концепции спиральной динамики К. Кована и Д. Бека⁴. Понятием этой теории является то, что на каждом этапе формирования организации и лидера необходим свой особенный стиль лидерства. Этот подход ориентирован на интеграцию ценностей и интересов всех контрагентов организации для достижения взаимовыгодных стратегий развития.

Также изучению набора психологических черт, присущих лидеру, посвящены работы Е.М. Дубровской, Р.Л. Кричевского, Р.Д. Мубиновой⁵.

Компетенция лидерства подробно описывается практически во всех популярных моделях компетенций, начиная с таких основополагающих, как модели Р. Бояциса, Шродера, Ланкастера и Л. и С. Спенсеров.

Одним из базовых разделений лидерства по отношению к другим схожим компетенциям как «Управление» и «Влияние» в компетентностных терминах предложено И. Адизесом.

Он выделяет четыре ипостаси управляющего: производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор. В каждом руководителе доминирует лишь одна из ролей, и лидерству в данном случае соответствует функция интеграции, исходя из которой рассматривается способность слушать других, формировать на основе их мнений общие взгляды, и тем самым мотивировать коллектив, введя их к единству и сплоченности.

Исследованием ситуаций как детерминанты формирования и развития лидерских качеств занимались Р. Дилтс, Ф. Карделл, А. Менегетти.

Модель Л. и С. Спенсеров актуальна тем, что в ней рассматриваются множество компетенций и их кластеров, тесно связанных с лидерством и управлением, например, «Директивность», «Воздействие и оказание

⁴ Занковский А.Н. Типология стилей организационного лидерства [Электронный ресурс]. — // Социально-экономические и психологические проблемы управления: Сб. науч. статей по материалам I (IV) Междунар. научно-практической конференции / ред. М.Г. Ковтунович. Ч. 1. — Москва: МГППУ, 2013. URL: http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_issue/63190.shtml

⁵ Кови С.Р. Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови; пер. с англ. [П. Самсонов]. — 6-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2013. — 300 с.

влияния» и «Инициатива». Сама компетенция «Командное лидерство» при этом располагается в кластере «Менеджерские компетенции».

Основными характерными качествами лидерства в данном случае является забота о команде и о справедливом отношении к каждому, управление групповой эффективностью, уведомленность и информированность группы на высшем уровне, передача ей собственного видения. Отличительной особенностью данного подхода от теории И. Азизеса, является то, что акцент в этом случае делается на мотивацию, а не интеграцию. Лидерство, рассматривается авторами, как забота о команде в отличии от управления людьми как ресурсами, манипуляции ими и подчинение своей воле путем принятия жестких и авторитарных методов⁶.

С точки зрения, авторской системной теории М. Хьюстона, где он рассматривает концепцию лидерства как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер — как субъект управления этим процессом.

С точки зрения С.Ивановой, которая рассматривает лидерство не как целостную компетенцию, а как набор из нескольких самостоятельных компетенций, включающие в себя следующее⁷:

1. Готовность взять на себя ответственность за коллектив.
2. Готовность отвечать за коллективный результат даже в случае провала.
3. Предпочтение общего результата личному.
4. Позитивное отношение к людям.
5. Обучаемость, стремление развиваться.
6. Не бояться сильных подчиненных.
7. Умение и готовность вдохновлять.
8. Умение слышать других.
9. Готовность и способность учить других.

⁶ Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности: учебное пособие для академического бакалавриата / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва: Изд-во Юрайт, 2019 — 194 с. — (Авторский учебник).

⁷ Губанова О.А., Ануфриенко Л.В. Закономерности и взаимосвязи лидерских качеств личности в работах отечественных авторов // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». 2014. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonovernosti-i-vzaimosvyazi-liderskih-kachestv-lichnosti-v-rabotah-otechestvennyh-avtorov>

10. Эксперт или хороший управленец.
11. Умение организовать других.
12. Владение собственной точкой зрения.
13. Готовность к непопулярным решениям.
14. Стрессоустойчивость.
15. Отсутствие стремления самоутверждаться за счет других.

Исходя из своих исследований, А.В. Авдеева описывает первостепенные характеристики лидерских качеств, лежащие в основе лидерских компетенций, выделяя:

- интеллектуальные (проявляющиеся в готовности к выполнению профессиональных задач, в способности генерировать идеи и уходить от стандартных решений);
- организаторские (выражающиеся в способностях самостоятельно принимать решения, добровольно брать ответственность на себя за решение групповой задачи);
- исполнительские (включающие готовность к длительному выполнению работ с высокой эффективностью, способность находить нестандартное решение и адекватно оценивать достигнутые результаты);
- социально-коммуникативные (включающие способность вести людей за собой, умение разрешать конфликты и находить общий язык с разными людьми).

Изучением формирования и развития лидерских навыков среди молодежи занимались такие ученые, как Н.М. Борыдко, Е. Жариков, Е.М. Зайцева, Е. Крушельницкий, А.Ю. Курин, С. Кучмарски, Т. Кучмарски, В.Т. Лисовский, Н.В. Романчик, М.М. Рубинштейн, С.В. Титерский, Н.Б. Шмелева⁸.

В трактовке О.С. Виханского и А.И. Наумова лидерство рассматривается как «тип управленческого взаимодействия между лидером и последователями, основанный на наиболее эффективном для определенной ситуации в контексте различных источников власти и направленный на формирования у группы достижению общих целей».

⁸ Беспалов Д.В., Селина Е. В. Пути формирования эффективного молодежного лидерства с гуманистической направленностью // Пензенский психологический вестник. 2014. — №2. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-formirovaniya-effektivnogo-molodezhnogo-liderstva-s-gumanisticheskoy-napravlennostyu>

Н.П. Беляцкий разработал подход к управлению и организации персонала, в котором он предлагает рассматривать структуру лидерства с точки зрения следующих элементов:

- лидер—лицо, обладающее определенными личностными чертами, способностями и возможностями, ориентированными на цель;
- последователи — лица, являющиеся носителями качеств и обладающие возможностями для реализации цели;
- задачи — то, что взаимодействующие сотрудники пытаются решить;
- ситуация — то, где происходят процессы взаимодействия;
- группа — совокупность актов межличностного взаимодействия.

Американский ученый Стивен Кови сформулировал понятие и описал основополагающие принципы и навыки эффективного лидерства, а именно:

- 1) принцип проактивности (навык выступать в роли инициатора);
- 2) принцип целенаправленности (навык выстраивать план);
- 3) принцип «самообновления» (желание лично развиваться);
- 4) принцип развития эмпатии (навык активного слушания);
- 5) принцип стремления к синергии (организационные навыки);
- 6) принцип эффективного общения (навык управления конфликтами);
- 7) принцип эффективной самоорганизации (навыки: расстановка приоритетов и тайм-менеджмент)⁹.

По разработке американского эксперта Д. Максвелла, который сформулировал 21 закон лидерства, где рассмотрел следующие уровни лидерства:

Первый уровень — «способный человек», главный компонент — результативность.

Второй уровень — «участник команды», главный компонент — исполнительность.

⁹ Занковский А.Н. Типология стилей организационного лидерства // Социально-экономические и психологические проблемы управления: Сб. науч. статей по материалам I (IV) Междунар. научно-практической конференции / ред. М.Г. Ковтунович. Ч. 1. — Москва: МГППУ, 2013. [Электронный ресурс]: http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_issue/63190.shtml

Третий уровень — «компетентный менеджер», главный компонент — умение управлять, делегирование.

Четвертый уровень — «эффективный лидер», включающий два компонента: интуиция и мотивация.

Пятый уровень — «Лидер 5-ого уровня», включающий все вышеперечисленное и плюс еще 2 компонента: воля и скромность.

С точки зрения Н. К. Михайловского, который акцентировал внимание на взаимоотношениях лидера с его последователями, при изучении психологии идущих за ним людей, описывая данный процесс как феномен подражания, при этом формируя свою «социальную идентичность».

Социальную идентичность И.С. Кон описывал как переживание и осознание своей принадлежности к тем или иным социальным группам и общностям; идентификация предлагает разделение индивидов по их социально-классовой принадлежности, социальным статусам и усвоенным нормам, позволяет человеку оценивать свои социальные связи, принадлежности в терминах «мы» и «они»¹⁰.

Советский ученый Л.Н. Войтоловский описывал роль лидера по отношению к последователям с позиции инициатора, где стремления и желания самих групп задает конкретное направление их воли и призывает к определенному действию¹¹. В. М. Бехтерев рассматривает подходы и виды понимания лидерства, где основные характеристики, требования к которым должен соответствовать лидер, исходят из предпочтений подчиненных. А. С. Залужный делал акцент на вожатого-наставника с позиции вожака, сформулировал и описал типы вожаков, а также исследовал

¹⁰ Вавилкин В.Н., Ануфриенко Л.В. История изучения лидерских качеств у зарубежных и отечественных авторов // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». 2015. №4. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-izucheniya-liderskih-kachestv-u-zarubezhnyh-i-otechestvennyh-avtorov>

¹¹ Кови С. Р. Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови; пер. с англ. [П. Самсонов]. — 6-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2013. — 300 с.

ситуативных и постоянных лидеров, организаторов, дезорганизаторов.

Сьюзан и Томас Кучмарски утверждают, что лидерство основано на ценностях, которому необходимо обучаться, приобретая, соответствующие умения и навыки в своей практической деятельности, чтобы стать лидером в определенной группе.

Важным и необходимой для нашего исследования представляется гуманистическая концепция Р. Гринфлифа¹², в результате анализа которой было выявлено, что «настоящие лидерские качества и навыки определяются и формируются исключительно в том человеке, который добровольно и бескорыстно желает содействовать другим в их личностном и профессиональном росте». В результате создания благоприятных условий личной включенности в процесс деятельности возрастает заинтересованность последователей, формируется группа единомышленников и делегирование ими полномочий. Необходимым признаком в становлении лидерства Р. Гринфлиф считает психологический климат и заботливое поведение лидера, благодаря которым гарантируются достижение самых сложных целей независимо от ситуации.

Описание основных лидерских свойств и навыков, рассматривал В.Т. Лисовский, где он сформулировал следующие критерии:

Деловитость, выражающаяся в навыках составить план, четко поставить задачи перед подчиненными, правильно оценить ситуацию и быстро принимать решения.

Наставник-мотиватор, что выражается в навыках применять различных методы и приемы стимулирования членов команды для выполнения качественной работы, заряжать коллег своей энергией и уверенностью, повышая результативность, верить в себя, информировать о допущенных ошибках, не переходя на оскорбления.

Совесть, выражающаяся в знании правил и норм поведения в обществе. Лидер обязан

показывать своим подчиненным мужество, быть честным с последователями, коллегами, руководством, не отрицать свои ошибки.

Е. Жариков и Е. Крушельницкий, авторы методики «Диагностика лидерских способностей», считают, что лидер должен обладать следующими характерологическими чертами личности:

- воля – способность преодолевать препятствия на пути к цели;
- настойчивость – умение разумно рисковать;
- терпение – готовность долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу;
- инициативность;
- независимость;
- психическая устойчивость;
- приспособляемость к новым условиям и требованиям;
- самокритичность, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи;
- требовательность к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу;
- критичность, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;
- надежность, держит слово, на него можно положиться;
- выносливость, может работать даже в условиях перегрузок;
- восприимчивость к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;
- стрессоустойчивость, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях;
- оптимизм, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;
- решительность, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

Таким образом, высокий уровень сформированности коммуникативных и организаторских навыков, сильно выраженные лидерские качества такие как: активность, ответственность, психоэмоциональная устойчивость, самокритичность, доминирующая позиция, готовность к восприятию нового могут быть показателями высокого управленческого потенциала будущих руководителей.

¹² Казначеева С. Н., Челнокова Е. А. К вопросу о формировании лидерства // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. №2 (36). [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-formirovanii-liderstva>

В результате анализа научных трудов в области типологий лидерства было выявлено, что выдвижение лидера в молодежной группе происходит стихийно, по мере ее развития в деятельности. В котором действуют два фактора – объективный и субъективный. Объективный фактор – в лидеры молодежной группы выдвигается тот член, который наиболее «полезен» ее деятельности, наилучшим образом проявляет себя в повседневной

жизни неформального коллектива, то есть его эффективность в трудовом процессе высока. Субъективный фактор – лицо, выдвигаемое в лидеры, обладает такими личностными качествами и лидерскими навыками, которые необходимы для осуществления функций лидера в группе. В основном это люди наиболее активные, энергичные, волевые, решительные, любознательные и сообразительные.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Авдулова Т.П. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.П. Авдулова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2019. – 231 с.
2. Беспалов Д.В. Проблемы психологического исследования лидерства в малых группах // Научный журнал КубГАУ – Scientific Journal of KubSAU. 2013, – № 92. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-psihologicheskogo-issledovaniya-liderstva-v-malyh-gruppah>
3. Беспалов Д.В., Селина Е.В. Пути формирования эффективного молодежного лидерства с гуманистической направленностью // Пензенский психологический вестник. – № 2, 2014. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-formirovaniya-effektivnogo-molodezhnogo-liderstva-s-gumanisticheskoy-napravlennostyu>
4. Вавилкин В.Н., Ануфриенко Л.В. История изучения лидерских качеств у зарубежных и отечественных авторов // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». – №4, 2015. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-izucheniya-liderskih-kachestv-u-zarubezhnyh-i-otechestvennyh-avtorov>
5. Губанова О.А., Ануфриенко Л.В. Закономерности и взаимосвязи лидерских качеств личности в работах отечественных авторов // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». – № 4, 2014. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonomernosti-i-vzaimosvyazi-liderskih-kachestv-lichnosti-v-rabotah-otechestvennyh-avtorov>
6. Занковский А.Н. Типология стилей организационного лидерства // Социально-экономические и психологические проблемы управления: Сб. науч. статей по материалам I (IV) Междунар. научно-практической конференции / ред. М.Г. Ковтунович. Ч. 1. – Москва: МГППУ, 2013. [Электронный ресурс]: http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_issue/63190.shtml
7. Казначеева С. Н., Челнокова Е. А. К вопросу о формировании лидерств // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. №2 (36). [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-formirovanii-liderstva>
8. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности: учебное пособие для академического бакалавриата / (Авторский учебник) В. Г. Каменская. – 2-е изд., стер. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2019. – 194 с.
9. Кови С.Р. Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови; пер. с англ. [П. Самсонов]. – 6-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2013. – 300 с.
10. Кэмпбелл Скотт 5 граней лидерства / Скотт Кэмпбелл, Эллен Самиек; пер. с англ. Натальи Яцюк. – Москва: Эксмо, 2013. – 294 с.