

РОЛЬ ЛИДЕРСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ В ЛИЦЕ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Эльмуродов Улугбек Юсупович

Независимый исследователь Самаркандского государственного университета

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7424122>

Аннотация. В данной статье основное внимание уделяется важности стиля лидерства в развитии лидерских качеств у современных лидеров. Проведено исследование директивных, халатных и коллегиальных методов управления, а также эмоционального интеллекта руководителя, определяющего установки трудового коллектива. В коррекционной практике директивный и небрежный стили участников позволили добиться коллегиального стиля и повышения эмоционального интеллекта.

Ключевые слова: лидер, лидер, стиль управления, директивность, халатность, коллегиальность, эмоциональный интеллект.

THE ROLE OF LEADERSHIP MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP ABILITIES IN THE PERSON OF A MODERN LEADER

Abstract. This article focuses on the importance of leadership style in developing leadership skills in modern leaders. A study was conducted on the directive, negligent and collegial methods of management, as well as the emotional intelligence of the leader who determines the attitudes of the labor community. In the correction practice, the directive and negligent styles of the participants achieved a collegial style and increased emotional intelligence.

Keywords: leader, leader, management style, directive, negligence, collegial, emotional intelligence

Введение: Развитие лидерских качеств у современного лидера является актуальной проблемой в области социальной психологии. Лидер с лидерскими качествами стремится обеспечить успех работы коллектива. Роль управленческого стиля управления важна в создании мотивации рабочего коллектива.

- Литературный обзор: К. Левин различал авторитарные, либеральные, демократические методы управления. [1] Авторитарный [директивный] стиль руководства характеризуется чрезмерной централизацией управления. [2] В либеральном стиле руководитель ставит перед работниками задачу, создавая для них условия труда. [3] Лидер демократического стиля целеустремлен, спокоен, опирается на общественное мнение[4].

Р. Лайкерт различает два стиля лидерства: лидер, ориентированный на работу, и лидер, ориентированный на сотрудников. [5] В первом стиле менеджер планирует задачи, а во втором стиле он стремится улучшить отношения между сотрудниками[6]. Согласно Р. Хаусу, достижение целей в организации зависит от того, как руководитель направляет и мотивирует сотрудников на достижение целей[7]. Врум и Йеттон говорят, что лучшего стиля управления не существует, и каждый раз, в зависимости от конкретной ситуации, необходимо применять тот или иной стиль управления. [8]

- Методология исследования. Методы управления, изученные К. Левиным [9], Ф. Методологиями исследования являются ситуационная модель эффективного управления

Фидлера [10], теория пути-цели, разработанная Р. Хаусом [7], и модель стиля управления Врума-Йеттона [8].

- Анализ и результаты. В исследовании приняли участие 143 участника экспериментальной группы (ТГ), 93 участника контрольной группы (НГ), всего 236 руководителей и 101 сотрудник, всего 337 участников. На диагностическом этапе с помощью «Методики определения стиля руководства в рабочем коллективе» (В. Захарова, А. Журавлева) изучен стиль управления руководителя в коллективе. Анкета содержала директивный, небрежный и коллегиальный компоненты, и сотрудники оценивали, какой метод менеджер будет использовать в процессе управления.

У участников экспериментальной группы проводилась психокоррекционная практика. Контрольная группа была организована на основе общей беседы. Психокоррекционная практика проводилась в 4 этапа. На первом этапе применялся психоанализ, на втором – гештальт и когнитивное поведение, на третьем – трансактный анализ, на четвертом – гуманистический подход и техники психодрамы. На четвертом этапе произошло изменение стиля управления. Вновь разработанный психологический тренинг «Организационный лидер» оказал положительное влияние на изменение стиля управления на коллегиальный подход.

На этапе определения эффективности коррекционной практики сравнивали результаты участников до и после эксперимента и анализировали изменения показателей. Приводится демонстрация стилей управления в виде директивной, небрежной, коллегиальной составляющих ведущих участников. (Таблица 1)

Таблица 1

Динамика стиля руководства в стиле управления командой
n=337 / ТГ n=143/ НГ n=93 / наемный рабочий n=101 (G- по критериям)

ТГ НГ	ТОТК	директив		небрежность		коллегиал		
			%		%		%	
ТГ	Лидер (люди)	ТО	59	51,3	38	33,0	18	15,7
		ТК	0	0,0	2	1,7	113	98,3
		ТО-ТК	59	51,3	36	31,3	95	82,6
		ИЎ	59	51,3	36	31,3	95	82,6
		СЎ	0	0,0	0	0,0	0	0,0
		ЎЙ	0	0,0	2	1,7	18	15,7
		р	0,01					
ТГ	Лидер (женщины)	ТО	9	32,1	14	50,0	5	17,9
		ТК	0	0,0	1	3,6	27	96,4
		ТО-ТК	9	32,1	13	46,4	22	78,6

		ИЎ	9	32,1	13	46,4	22	78,6
		СЎ	0	0,0	0	0,0	0	0,0
		ЎЙ	0	0,0	1	3,6	5	17,9
		p	0,01					
НГ	Лидер (люди)	ТО	37	50,0	26	35,1	11	14,9
		ТК	36	48,6	26	35,1	12	16,2
		ТО-ТК	1	1,4	0	0,0	1	1,4
		ИЎ	0	0,0	1	1,4	1	1,4
		СЎ	1	1,4	1	1,4	0	0,0
		ЎЙ	36	48,6	25	33,8	11	14,9
		p	0,05					
НГ	Лидер (женщины)	ТО	7	36,8	8	42,1	4	21,1
		ТК	6	31,6	9	47,4	4	21,1
		ТО-ТК	1	5,3	1	5,3	0	0,0
		ИЎ	0	0,0	0	0,0	0	0,0
		СЎ	1	5,3	0	0,0	0	0,0
		ЎЙ	6	31,6	8	42,1	4	21,1
		p	0,05					

Согласно таблице динамика командного стиля руководителя после коррекционной практики: ТГ Лидер (мужчины) коллегиальный стиль 98,3%; ТГ Лидер (женщины) коллегиальный стиль 96,4%; НГ Лидер (мужчины) коллегиальный стиль 16,2%; НГ Лидер (женщины) продемонстрировали коллегиальный стиль 21,1%. Эффективность коррекционной практики оказалась выше у участников ТГ.

Результаты постэкспериментальной диагностики основных шкал лидерских способностей и эффективности лидерства и результаты постэкспериментальной диагностики шкал стиля управления в коллективе руководителя взаимно коррелировали. (Таблица 2)

Таблица 2

Лидерские качества и стиль управления корреляционный корреляционный анализ
(По данным Pearson cor.coef.)

Напольные весы	Директив	небрежность	Коллегиал
Лидерские качества	0,04	0,09	0,95**

Эффективность лидерства	0,06	0,11*	0,93**

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$;

Корреляция между лидерскими способностями и постэкспериментальными показателями методов управления, представленная в таблице, имеет следующий анализ:

- шкалы лидерских способностей и коллегиального стиля имели высокий коэффициент корреляции $r = 0,95$, при этом коллегиальный стиль управления показал высокий уровень.

- шкалы эффективности руководства и коллегиального стиля имели низкий коэффициент корреляции $r = 0,93$, а коллегиальный стиль управления показал высокий уровень.

На этапе посткоррекционной диагностики проанализирована динамика до- и посткоррекционных показателей эмоционального интеллекта личности руководителя у участников ТГ и НГ. (Таблица 3)

Таблица 3

Эмоциональный интеллект личности лидера
n=236 / ТГ n=143/ НГ n=93 (по t-критерию Стьюдента)

шкала	ТГ/ НГ	ТО М	%	ТК М	%	t
Эмоциональный знание	ТГ	8,5	47,2	15,5	86,1	3,47***
	НГ	9,4	52,4	9,9	54,7	1,98*
Ваши собственные эмоции управление	ТГ	8,1	44,7	15,3	85,0	3,64***
	НГ	8,8	48,6	9,6	53,2	2,16*
Способность мотивировать себя	ТГ	10,2	56,5	16,1	89,3	3,54***
	НГ	9,4	51,9	9,5	52,5	2,03*
Эмпатия	ТГ	10,9	60,6	15,7	87,4	3,41***
	НГ	11,5	64,0	11,5	64,0	1,97*
Знание эмоциональных состояний других	ТГ	11,9	66,1	16,2	89,9	3,58***
	НГ	11,7	65,0	12,0	66,7	2,23*
Общий эмоциональный	ТГ	49,5	55,0	78,8	87,5	3,74***

интеллект	НГ	50,8	56,4	52,4	58,2	2,17*
-----------	----	------	------	------	------	-------

Примечание: * $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,001$

Согласно показателям, приведенным в таблице, показатели эмоционального интеллекта руководителя после коррекционной практики Эмоциональная грамотность в ТГ - 86,1%; самоконтроль эмоций - 85,0%; самомотивация - 89,3%; эмпатия - 87,4%; знание эмоционального состояния окружающих - 89,9%; общий эмоциональный интеллект - 87,5%; Эмоциональная осведомленность в НГ - 54,7%; самоконтроль эмоций - 53,2%; самомотивация - 52,5%; эмпатия - 64,0%; знание эмоционального состояния окружающих - 66,7%; общий эмоциональный интеллект - 58,2%.

Сопоставлены результаты постэкспериментальной диагностики по шкалам лидерских способностей и лидерской эффективности и результаты постэкспериментальной диагностики по шкалам эмоционального интеллекта лидера. (Таблица 4)

Таблица 4

**Лидерские способности и шкалы эмоционального интеллекта
постэкспериментальный корреляционный анализ
(Пирсон кор. коэф.)**

Шкала	Эмоционально е осознание	Управляет е своими эмоциями	Способность мотивироват ь себя	Эмпати я	Знание эмоциональны х состояний других
Лидерские качества	0,83*	0,87**	0,91**	0,78*	0,73*
Эффективност ь лидерства	0,86**	0,89**	0,94**	0,83**	0,78*

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$;

Постэкспериментальная корреляция шкал лидерских способностей и эмоционального интеллекта в таблице имеет следующий анализ:

- Шкалы лидерства и самомотивации имеют высокую корреляционную связь с коэффициентом корреляции $r = 0,91$. Выявлена высокая корреляция между шкалой лидерских способностей и способностью к самомотивации.

- шкалы эффективности лидерства и самомотивации имеют высокую корреляционную связь с коэффициентом корреляции $r = 0,94$. Выявлена высокая корреляция между шкалой эффективности лидерства и самомотивацией.

Заключение и рекомендации. В исследовании исследована важность стиля лидерства в развитии лидерских качеств у современных лидеров. Директивный и халатный методы управления, проявившиеся на этапе диагностики, в результате коррекционной практики сменились на коллегиальный метод. В практике коррекции

усилен эмоциональный интеллект руководителя, определяющего отношения в рабочем коллективе.

- развитие лидерских качеств и повышение эффективности возможно за счет смены стиля управления на коллегиальный стиль;

- В результате повышения эмоционального интеллекта руководителя можно обеспечить позитивный настрой рабочего коллектива и развить лидерские качества.

REFERENCES

1. Эгамбердиев Ф.Т., Нишонова Д.Б. Раҳбарлик услубларининг асослари. Иқтисод ва молия жунрали №9, 2017. 60-68 б.
2. Первякова С.А. Стиль руководство и его влияние на эффективность управленческой деятельности. Журнал Управление образованием. №11, 2009. 2-4 с.
3. Ширяева Д.К., Чиркунова Е.К. Выбор наиболее эффективного стиля руководства при управлении на предприятиях. Журнал Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, №1(27), 2018. 187-191 с.
4. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. - СПб.: Речь, 2010. - 319 с.
5. Gallo P., Gonos J. Model for leadership style evaluation. Management: Journal of Contemporary Management Issues, Vol.18 No.2, 2013. pg.157-168
6. Kahya C., Pabuccu H. Evaluation of leadership styles within the scope of Rensis Likert's system-4 model by using Fuzzy AHP approach. International Refereed Academic Social Sciences Journal. Is.:15, Vol.:6, 2015. pg. 1-23
7. Дафт Р.Л. Уроки лидерство. – М.: Эксмо, 2006. – 480 с.
8. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. – СПб.: Питер, 2003. – 222 с.
9. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
10. Сельченко К.В. Психология лидерства. Хрестоматия. – Мн.: Харвест, 2004. - 368 с.
11. Ismailovich A. S. PROBLEMS OF IMPROVING PSYCHOLOGY OF HEALTHY LIFESTYLE OF UZBEK FAMILY //Scientific reports of Bukhara State University. – 2020. – Т. 4. – №. 1. – С. 313-318.
12. Saidov A. SOCIAL PSYCHOLOGICAL SIGNIFICANCE OF THE FORMATION OF A CULTURE OF A HEALTHY LIFESTYLE IN THE FAMILY //Science and innovation. – 2022. – Т. 1. – №. B7. – С. 867-871.
13. Sharifjon To'lqin o'g A. et al. TA'LIM-TARBIYA TIZIMI VA O'QITUVCHILAR FAOLIYATIDA PSIXOLOGIK XIZMATNING AHAMIYATI //MODELS AND METHODS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF INNOVATIVE RESEARCH. – 2022. – Т. 1. – №. 11. – С. 57-60.
14. Azamat, S. (2022). On The Basis Of National Values To Raise A Healthy Generation In The Family. Journal of Positive School Psychology, 6(10), 2417-2420.
15. Ismailovich S. A. Socio-Psychological Problems of Educating an Independent-Minded, Creative Person in the Educational Process //CENTRAL ASIAN JOURNAL OF LITERATURE, PHILOSOPHY AND CULTURE. – 2021. – Т. 2. – №. 12. – С. 4-7.