

РОЛЬ ЛИДЕРА В УПРАВЛЕНИИ

Махмудова Азиза Азаматовна

*Факультет национальной одежды и искусства Термезского
государственного университета Организация учреждений культуры и
искусства и студентка 3 курса курса менеджмента*

Аннотация: В этой статье кто такой лидер, характеристика лидера, какими качествами он должен обладать, как он должен работать с коллективом, ставить интересы группы превыше всего, всегда серьезно относиться к решению поставленной перед ним задачи группа, а в этом процессе и команда Способность к мобилизации широко освещалась.

Ключевые слова: лидер, вождь, вождь, оптимистический настрой, психология лидерства, демократический принцип, либеральный принцип, интеллектуальный потенциал.

Целесообразно изучение понятий «Лидер» и «Руководитель» в психологии управления. Менеджмент — это искусство, а искусство — это навык. Поэтому человек всегда нуждается в управлении. Руководитель всегда имеет цель и ведет свою деятельность на основании закона, приказов и инструкций. Даже сейчас спрос на лидеров растет. Потому что нам нужны лидеры для создания альтернативной среды в рабочих коллективах. В последние годы с усилением внимания к человеческому фактору возросло и внимание к психологии управления. Психология управления изучает проблемы, связанные с управленческой деятельностью, психологическими механизмами эффективной организации индивидуальной и групповой деятельности.

В наше время в нашем обществе существуют такие понятия, как «лидер», «вождь», «проводник». Это очень близкие понятия, и все они означают одно и то же. Эти понятия можно различать в зависимости от того, являются ли они формальными или неформальными. Лидер-официальный, лидер-неформальный назначается группой или командой. Каждый лидер или босс уникален и незаменим. Важнейшим аспектом лидера является человек, способный принимать решения с оптимистичным настроем, хороший мыслитель, четко выполняющий поставленную цель, всегда ищущий добра, умеющий предвидеть будущее. Ученые по-разному смотрят и понимают понятие лидера. Необязательно быть избранным директором или генеральным менеджером, чтобы быть лидером. Лидер или лидер — это человек, который хочет, чтобы другие следовали его тенденциям и идеям. Лидерства можно достичь временно, но что отличает настоящего лидера, так это его непоколебимая приверженность следующим шагам вперед. Итак, что нужно сделать, чтобы быть лидером среди друзей и в обществе в целом, на работе?

1. ВЕРЬ В СЕБЯ

Этот шаг не сводится к тому, чтобы точно знать, что вы делаете: чем более вы уверены в себе, тем меньше вероятность того, что другие будут сомневаться в вас. Люди склонны иметь предвзятые представления, и если вы будете вести себя так, как будто они должны быть такими, люди будут считать, что они такими и должны быть. Поэтому, когда вы уверены в себе, люди будут думать, что вы «знаете свое дело». Таким образом, вы можете обрести доверие, ответственность и уважение.

2. БУДЬТЕ ТВЕРДЫ, НО ДОБРЫ

Когда вы главный, вас считают тем, кто устанавливает правила и границы. Можно создать определенную систему, ритму и причину ситуации. Для этого нужно быть твердым в своем мнении. Но помните, что диктатура может привести к революции. Будьте логичны и понимающие в установлении своих правил.

3. СТАНЬТЕ ЭКСПЕРТОМ

Для лидера нормально говорить «я не знаю». Но нехорошо постоянно отвечать «я не знаю» на каждый вопрос. Если вы чего-то не знаете, ищите ответ. Станьте экспертом в своей области. В конце концов, у вас должны быть ответы на все вопросы, а определенный уровень знаний поможет вам почувствовать себя увереннее и лидером.

4. БУДЬТЕ РЕШЕННЫМИ

Вы находитесь в компании друзей и думаете, чем заняться вечером. Никто из друзей не приходит к определенному соглашению, они придираются к предложению друг друга, все предложения смешиваются, пока один человек не выходит вперед и не говорит: «Друзья, поехали». Этот человек активизировался, увидел необходимость направить ситуацию и взял на себя ответственность. Лидер... Как говорится, надо знать свое место. Бывают моменты, когда приходится принимать решение самому, но иногда надо дать команде время прийти к соглашению.

5. ПОЗАБОТЬТЕСЬ О СВОИХ ПОСЛЕДОВАТЕЛЯХ

То, что они не лидеры, не означает, что они глупы. Они почувствуют, что вы сострадательны и искренне заботитесь о них. Если вы не искренни, они быстро свергнут вас с вашего «престола». Не забывайте, кто обогащает ваш хлеб маслом! Без них вы не можете руководить, а значит, вы не можете быть лидером. Забота не означает послушание их желаниям. Вы лидируете, потому что знаете, что лучше для команды. Если кто-то не согласен с вашими идеями, вам не нужно тихо давать им то, что они хотят. Позвольте им не согласиться с вами, выслушайте их мнение и объясните, почему вы думаете иначе. Пусть они знают, что вам не все равно, но делайте то, что считаете нужным.

6. ВЕРЬТЕ, ЧТО КАЖДЫЙ МОЖЕТ БЫТЬ ЛИДЕРОМ

По правде говоря, каждый хочет быть последователем. Думайте о жизни как о темном коридоре: чем больше лидеров, тем больше людей загорится

пламенем, освещающим ваш путь. Какой ты предпочитаешь? Люди не просто хотят быть последователями, они также ищут лидеров. Поэтому каждый может быть лидером. Вам просто нужно заполнить пробелы.

Джон Гарден говорил: «Самое главное, что лидеры могут отвлекать людей от их мелких забот и представлять себе и формировать цели, которые объединяют их в стремлении к своим целям». Американский исследователь Линда Джуэлл описала свой подход к лидерству в своей книге «Промышленная организационная психология». Лидерская позиция обычно занимает место в системе неформальных отношений группы. Признание человека на уровне лидера означает эмоциональную близость к нему, высокую оценку его профессиональных качеств, внимание к интересам группы. Лидер – это человек, признанный всеми членами группы.

Главный аспект системы ценностей лидера – ставить интересы группы превыше всего, всегда серьезно заниматься решением поставленной перед группой задачи, уметь мобилизовать коллектив в этом процессе. Лидер в рабочем коллективе отличается прежде всего своими рабочими характеристиками, ведь он начинает выделяться среди других именно благодаря своей работе. Кроме того, лидер, защищая интересы группы, иногда может идти против системы служебных отношений и интересов официальных кругов. В результате может возникнуть конфликт между официальным лидером и неофициальным лидером в коллективе. Исходя из интересов предприятия, оптимально, чтобы официальный лидер в коллективе и лидер, сформированный в неформальной системе, представлял один человек. Современная наука психология благодаря своим достижениям может дать достаточную информацию о характере свойственных лидеру качеств и способах их достижения. В связи с этим мы можем отнести характеристики лидера к трем категориям:

- 1) ориентироваться на интересы общества;
- 2) профессиональное мастерство, умение принимать вызов в любой проблемной ситуации и проявлять инициативу в решении дела до конца;
- 3) эмоциональные, эмоциональные характеристики привлекательности;

Последовательность набора признаков, перечисленных выше, также имеет свою логику. Исследования показали, что эмоциональная привлекательность не обязательно очень заметна у лидера. Наличие этого показателя у человека достаточно для признания его на руководящем уровне. Но низкий уровень эмоциональной привлекательности, свойственный человеку, может негативно сказаться на деловом общении и переговорах. Способность руководителя произвести положительное впечатление на окружающих за счет знания секретов общения является основным инструментом повышения этого показателя. Лидерство — это назначенная должность, а лидерство — это должность человека, продвигаемого единомышленниками. Если обратить внимание на разницу между менеджером и лидером, то можно перечислить

множество аспектов. Например, если у лидера есть сотрудники, у лидера есть сторонники-единомышленники, если лидер назначен, то лидер отделен от членов команды, если лидер опирается на свой авторитет, а лидер опирается на свою репутацию. По своей приверженности лидер ставит интересы организации на первое место, и эта характеристика придает ему официальный тон и ставит его в несколько «слабую» позицию перед коллективом. В жизни есть много команд, в которых официальный лидер и лидер состоят из отдельных личностей. Во многих ситуациях в жизни такой команды есть вероятность, что члены группы будут на стороне неформального лидера, а не лидера. Отношения между официальным лидером и неформальным лидером в коллективе всегда сложный вопрос. В такой ситуации обычно наблюдается, что большинство лидеров стараются прижать лидера и избавиться от него, в то время как другой лидер может использовать этого лидера и мобилизовать его для более быстрого достижения цели группы. Умение лидера ладить с лидером и договариваться — залог будущего успеха. Для этого от лидера требуются изобретательность, терпение, умение стоять выше собственных интересов.

Если официальный лидер и лидер группы состоят из разных людей, то разногласия между ними воспринимаются многими работниками как нарушение социальной справедливости. С другой стороны, развитие отношений с лидером рассматривается как признание сильных сторон группы и выбор рационального пути. Как чуткий человек руководитель должен уметь уделять особое внимание не только руководителю, но и каждому члену группы, обладающему этим качеством. Развивая сложившиеся отношения с отдельным лидером, появляется возможность сформировать взаимные положительные чувства с другими членами группы. При анализе в этом смысле присутствие неформального лидера в группе является дополнительным мостом для официального лидера для установления теплых отношений с членами группы. Но в жизни не все идет так гладко, как хотелось бы, и конфликт интересов официального лидера и неофициального лидера, и упрямство неофициального лидера, несмотря на милостивые шаги лидера, могут столкнуться. Это представлено конфликтом в коллективе, и рекомендации по решению таких случаев подробно обсуждаются в теме конфликты в коллективе. Один из современных подходов к развитию лидерского потенциала человека требует опоры на сформировавшуюся у человека способность и проявление этой способности в ситуации, делающей ее возможной. Такой подход называется «ситуативное лидерство», и он означает, что человек, признанный лидером, может продемонстрировать свои способности в проблемной ситуации для достижения общей цели. Согласно этой теории, в группе всегда может быть несколько лидеров, и когда придет время, каждый член команды может продемонстрировать свои способности и возможности для решения проблемной ситуации.

В заключение он должен сформировать свой научный потенциал. В настоящее время существует большая потребность в применении психологических знаний непосредственно на практике. Еще при изучении социально-психологических особенностей лидерства место психологии из ресурсов организации классифицируется по личностным качествам, которые она проявляет в разных условиях. Лучшие лидеры – это лидеры, которые всегда могут вести коллектив вперед. Лидерские качества детей школьного возраста заключаются в проведении ряда диагностических мероприятий с целью организации обучения на основе факторов умственного роста, показателей развития и таланта к развитию лидерства. необходимо, чтобы эти меры имели в конечном итоге четкие результаты. Лидер – это человек, обладающий хорошими качествами. Если лидер является организатором, это также полезно для развития общества, потому что люди думают согласно ему. Лидер должен быть зеркалом своей команды. Помощниками на жизненном пути станут молодые ученые, студенты и будущие руководители.

На мой взгляд, эффективный руководитель должен создать такую среду в своем коллективе, чтобы каждый сотрудник мог принять участие в решении проблемной ситуации, используя свой шанс в нужной ситуации и почувствовать, что он участвует в процессе управления. Для этого в команде должны быть профессиональные сотрудники, чувствующие глубокое чувство ответственности в решении любой ситуации и являющиеся мастерами своего дела. При этом в группе всегда есть такие сотрудники, которые обладают универсальной способностью решать множество возникающих проблемных ситуаций. С этой точки зрения лидерство во многом характеризуется достаточной сформированностью врожденных способностей человека. Как мы уже говорили выше, одним из основных аспектов лидерства является забота об интересах группы. Поэтому основной смысл определения лидерства можно понимать как способность индивида успешно разрешить данную ситуацию и его энтузиазм на благо группы. Еще одним ключевым аспектом лидерских способностей человека является способность приспосабливаться к потребностям и желаниям команды. В зависимости от уровня ответственности разные трудовые группы проявляют разные стремления, а иногда даже наблюдаются случаи полной несовместимости с интересами общества. В таких коллективах выделяются естественно деструктивные, т.е. лидеры деструктивного поведения, и они становятся уникальной силой, проявляющей скрытые мотивы группы. Выше мы коснулись того, что руководитель и официальный лидер состоят из разных лиц и конфликта между ними. Также возникает ситуация, когда лидер, действующий вопреки интересам организации, собирает вокруг себя единомышленников и своим девиантным поведением наносит ущерб не только целям организации, но и репутации лидера. Хотя традиционное мнение о том, что такого руководителя следует немедленно уволить, на первый взгляд верно, использование этой

ситуации в воспитательных целях свидетельствует об умелой организации руководителя. Используя имеющиеся возможности в своей организации, лидер может не только отделить неформального лидера от группы, но и найти задачи, которые ему подходят и соответствуют его способностям. Вообще способность лидера обратить на свою сторону любую силу, противоречащую его интересам, является наиболее действенной возможностью, добавляющей престижа его авторитету и повышающей его авторитет перед обществом.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Садикова Ш.А. «Педагогика до школы». «Фонтаны мысли»
2. Мирзиёев Ш.М. Критический анализ, строгая дисциплина и личная ответственность должны быть ежедневными правилами деятельности каждого руководителя.
3. files.org
4. Лидерство и стили управления
5. [Аудиокнига.uz](https://audiokniga.uz)