

ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА

*Жуматов Айдос Бахтияр-улы
Бахадирова Фатима Махмуд-кызы
Мырзамбетова Индира Артыкбай-кызы
Студенты Нукусского педагогического института*

Понятие личности занимает центральное место в науке психологии, и основные психологические интерпретации осуществляются вокруг темы личности. Существуют разные определения человека, но актуально следующее, в полной мере отражающее это понятие: «Человек есть субъект, человек, который может изменять внешний мир посредством своих знаний, чувств и отношений»¹. Обратите внимание, что это определение перечисляет три аспекта личности: 1. Знание; 2. Эмоции; 3. Отношение. Качества, относящиеся к этим трем группам, направлены на единую цель, то есть на изменение внешнего мира в соответствии с потребностями человека. Для понимания и управления поведением человека в производственных условиях необходимо иметь определенные сведения о характере личности. По мере того как человек взаимодействует с другими в организации, он участвует в деятельности различных социальных групп. В связи с этим необходимо анализировать психологические закономерности, характерные для групп и сообществ, членом которых является человек. В этом разделе мы сосредоточимся на конкретных и необходимых качествах лидера и его успешного управления. Проблема психологического анализа управленческого процесса, прежде всего, направлена на совершенствование деятельности руководителя. Для достижения поставленной цели необходимо изучить требования к руководителю, склонность к их выполнению, а также особенности личности, препятствующие полноценному осуществлению управленческой деятельности. Черты личности лидера. Анализируя понятие лидера, предлагается изучать его характеристики по трем группам: 1. Биографическая характеристика 2. Способности 3. Личностные характеристики К биографическим аспектам лидера относятся его возраст, пол, социально-экономическое положение и образование. Возраст лидера. Зависимость успешности осуществления управленческой деятельности от возраста руководителя основывается на исследованиях развитых стран. Установлено, что средний возраст руководителей крупных японских перерабатывающих компаний составляет 63,5 года, тогда как возраст американских руководителей этой категории составляет 59 лет. Одна из самых удивительных вещей в отношении японских генеральных директоров — это их возраст. Хотя в некоторых организациях (например, «Sony Corporation») возраст

президента компании ограничен 65 годами, неудивительно, что возраст руководителей многих компаний автомобильной отрасли составляет 75 лет и старше. Как правило, в Японии используется пожизненный трудовой стаж работника. Оказывается, большинство руководителей высшего звена работают в своей организации более 30 лет. Исследования в этой области показывают, что пожилые лидеры, если они здоровы, являются отличным источником опыта для этой организации. Когда мы говорим о старшинстве лидера, мы учитываем не только его биологический аспект, но и его социальный аспект, его жизненный опыт. мы также должны рассмотреть. Ведь не зря в нашем народе говорили: «То, что знает старик, не знает фея». Однако внедрение в производство современных технологий требует определенного навыка их владения. К сожалению, нетрудно встретить топ-менеджеров, которые еще не научились работать с компьютером. В этом отношении молодой лидер часто воспринимается как фактор, который приносит в организацию передовые технологии и гибкость. Средний возраст сотрудников в организации, возглавляемой молодым руководителем, часто невысок. Молодежь (около 30-35 лет) характеризуется склонностью к инновациям и открытиям, креативностью, бесстрашием и приспособляемостью к меняющейся среде. К сожалению, в такой организации на сотрудников старшего возраста (за 40-45) смотрят даже с подозрением. Однако установлено, что искусным мастером своей профессии человек становится в 35-55 лет, хорошо усваивает знания в своей области, испытывает тягу к внедрению изобретений. При этом формируется холодный анализ ситуации, сдержанный настрой. Конечно, трудно сказать, что все молодые руководители являются сторонниками передовых технологий и склонны к ним, но для молодежи характерна современность. Это, в свою очередь, увеличивает возможности молодого руководителя обратиться к современным и передовым методам производства. У нас в народе есть поговорка, что даже если ты стар, ты все равно молод. Поэтому современный руководитель, независимо от возраста, должен быть сторонником передовых технологий, способным внедрить современное производство на уровне организации. Это переходное требование. Пол лидера. Человеческая раса требует, чтобы он выполнял ту же роль. Эта ситуация особенно проявляется в условиях восточных стран и нашего региона. В этой сфере четко определены мужские и женские сексуальные социальные нормы. Пока это так, большая часть поведения, совершаемого человеком, воспринимается под влиянием этого половоролевого критерия. Теперь, независимо от пола человека, мы видим большие возможности, открывающиеся в карьере или по карьерной лестнице. В нашей стране для женщин открыт большой путь в сфере предпринимательства и государственного управления. Но, несмотря на это, слово «лидер» часто выражается мужским родом и почему-то не выходит за рамки сфер, которыми

управляет женщина-лидер, включая образование, здравоохранение, коммунальное обслуживание. На самом деле занятие женщиной руководящей должности в той или иной сфере во многом зависит от того, подходит ли эта сфера женщинам или мужчинам. Согласно ряду исследований, мужчины чаще проявляют инициативу в группе, где смешаны мужчины и женщины. Исследователь Е. По опыту Холландера, при решении задачи, решаемой внутри группы, мужчины могут найти более приемлемый путь, а в смешанной группе женщин и мужчин стремятся к первенству. По мнению ученого, такое характерное для мужчин поведение во многом исходит из устоявшихся норм и ожиданий поведения мужчин в обществе. Стандарты, основанные на таких правилах, имеют большое влияние на восприятие окружающих людей. Например, в эксперименте, проведенном психологом Р. Райсом, наблюдается следующая картина: в ходе эксперимента у курсантов военного училища возникает известная (не очень положительная) заведомо была сформирована. После этого курсанты были разделены на две группы по 35 человек и приглашены для участия в эксперименте в лабораторных условиях. Две группы курсантов возглавляли два руководителя – один мужчина, другой женщина. Группы решали определенные сложные задачи, при этом руководитель принимал активное участие в решении. Было обнаружено, что кадеты, возглавляемые женщинами, объясняли успех группы случайностью, а кадеты, возглавляемые мужчинами, приписывали успех способностям лидера. Этот опыт показывает, что наша оценка окружающих нас событий во многом зависит от норм и стандартов, принятых в том же обществе. В управленческой практике, а также в некоторой литературе встречается представление о том, что работа руководителя-мужчины более эффективна, чем работа руководителя-женщины. Обычно для такого мнения приводят следующие аргументы: мужчине свойственно ярко выраженное логическое мышление, а женщине часто свойственны эмоции; Если мужчина предан своей работе, женщина тратит свое драгоценное время на семью. Например, мужчина устойчив к различным негативным воздействиям и стрессам, а женщина может даже «потерять» рассудок в сложной ситуации. Однако жизнь показывает обратное, и в то же время можно найти немало женщин, эффективно управляющих производством. При анализе гендерных различий уместнее говорить о стиле управления, чем об эффективности. Есть много выводов о том, что руководитель-мужчина сосредотачивается на задачах, связанных с производственными проблемами, тогда как руководитель-женщина больше внимания уделяет социально-психологическим аспектам коллектива, улучшению психологической среды. Конечно, эта идея вызвала много споров и дискуссий, но теперь она требует дополнительных исследований. Что ж, по сути, мы получаем следующий ответ

на вопрос, есть ли определенная разница в успешности мужчин и женщин-руководителей. Известный ученый Ф. Дания на основе своих обширных исследований пришел к выводу об отсутствии существенных гендерных различий в успешности управления. Отличие управленческой деятельности женщин-руководителей от мужчин заключается в том, что женщины больше внимания уделяют человеческим отношениям в коллективе. Для мужчин и женщин-руководителей естественно наличие гендерной психологической разницы, но гендерной разницы в плане выполнения задачи перед коллективом и достижения намеченной цели нет. На наш взгляд, причина этих успехов определяется факторами, не специфичными для пола. Например, многие рабочие качества человека основаны не на сексуальных наклонностях, а на социальных ценностях и чертах характера.

Использованная литература:

1. Боймуродов Н. Психология лидера. Методическое пособие. – Ташкент, 2007. – 324 с.
2. Каримова В., Хаитов О., Джалолова С. Психология управления. Методическое пособие. – Ташкент, 2008. – 208 с.
3. Махмудов И., Карабоев Ж.. Психодиагностика лидера. – Ташкент: Академия, 2013. – 118 с.