

Джолдошов Э., Асанбекова А.А.

Адам университети (БФЭА), студент,
М.Ельцин атындагы Кыргыз-Орус Славян университети, Менеджмент кафедрасы,
э.и.к., доцент

Джолдошов Э., Асанбекова А.А.

Университет Адам (БФЭА), студент,
Кыргызско-Российский Славянский университет имени Б. Ельцина,
кафедра менеджмент, к.э.н., доцент

Dzholdoshov Erlan, Asanbekova A.A.

University Adam (BAFE), student,
Kyrgyz-Russian Slavic University named after B. Yeltsin, department Management,
Ph.D., Associate Professor

НАТЫЙЖАЛУУ БАШКАРУУНУН КУРАЛЫ КАТАРЫ ЛИДЕРЛИК ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ LEADERSHIP AS A TOOL FOR EFFECTIVE MANAGEMENT

Аннотация: Изилдөө команданын мотивациясы, лидерликти өнүктүрүү, өзгөрүүлөргө ыңгайлашуу жана уюштуруу маданиятына таасир берүү сыяктуу лидерликтин негизги принциптерин карайт. Макалa ийгиликтүү командаларды курууда, стратегиялык максаттарга жетүү жана өзгөрүүлөрдү башкарууда лидерликтин маанилүүлүгүн баса белгилейт.

Аннотация: В рамках исследования анализируются основные принципы лидерства, такие как мотивация команды, развитие лидерских качеств, адаптация к изменениям и влияние на организационную культуру. Статья подчеркивает важность лидерства в формировании успешной команды, достижении стратегических целей и управлении переменами.

Abstract: The study analyzes the basic principles of leadership, such as team motivation, leadership development, adapting to change, and influencing organizational culture. The article emphasizes the importance of leadership in building successful teams, achieving strategic goals and managing change.

Негизги сөздөр: Лидерлик, башкаруу, эффективдүүлүк, мотивация, командада иштөө, лидерлик сапаттар, өзгөрүү, стратегиялык максаттар, уюштуруу маданияты.

Ключевые слова: Лидерство, управление, эффективность, мотивация, командная работа, лидерские качества, изменения, стратегические цели, организационная культура.

Key words: Leadership, management, effectiveness, motivation, teamwork, leadership qualities, change, strategic goals, organizational culture.

Лидерство - это способность влиять на людей с целью достижения общих целей. В управлении, лидерство играет ключевую роль, обеспечивая направление, мотивацию и координацию команды для достижения поставленных задач и целей. Лидер обладает навыками вдохновения, руководства и принятия решений, способствуя эффективной работе коллектива.

Лидерство в управлении выполняет ряд ключевых ролей [4:

1. Направление и видение: лидер определяет стратегическое направление и разрабатывает видение, которое вдохновляет команду.

2. Мотивация и вдохновение: лидер стимулирует и мотивирует членов команды, создавая положительную атмосферу и поддерживая их личный и профессиональный рост.

3. Координация и организация: лидер обеспечивает эффективную координацию и организацию задач, ресурсов и усилий для достижения поставленных целей.

4. Разрешение конфликтов: лидер умеет эффективно управлять конфликтами в команде, способствуя созданию конструктивной рабочей атмосферы.

5. Принятие решений: лидер принимает стратегические и тактические решения, основанные на обширном анализе и понимании ситуации.

6. Развитие команды: лидер способствует развитию навыков и потенциала каждого члена команды, создавая благоприятные условия для их профессионального роста.

7. Коммуникация: лидер обеспечивает эффективную коммуникацию внутри команды и с другими структурами организации.

Эффективное лидерство в организации играет решающую роль по нескольким причинам:

1. Направление и структурирование: лидер устанавливает направление для организации, предоставляя четкое видение и цели. Это помогает сотрудникам понимать, куда двигаться и какие задачи решать [1].

2. Мотивация и вовлеченность: эффективный лидер способен мотивировать сотрудников, создавая стимулы для достижения выдающихся результатов. Это способствует повышению вовлеченности и улучшению производительности.

3. Координация и согласованность: лидер играет ключевую роль в координации деятельности команды, обеспечивая согласованность усилий и избегая конфликтов.

4. Развитие культуры организации: лидерство формирует корпоративную культуру, определяя ценности, нормы и ожидания. Здоровая корпоративная культура способствует лучшей адаптации и удержанию талантов.

5. Принятие решений: эффективные лидеры принимают обоснованные решения, основанные на анализе данных и опыте. Это способствует эффективному решению проблем и достижению стратегических целей.

6. Развитие сотрудников: лидерство направлено на развитие потенциала каждого члена команды, обеспечивая обучение и поддержку в их профессиональном росте.

7. Стратегическое видение: эффективный лидер обладает стратегическим мышлением, что позволяет организации адаптироваться к изменениям в окружающей среде и выделяться на фоне конкурентов.

Сущность понятия лидерства в исследованиях по менеджменту заключается в управленческом взаимодействии (в данном случае между лидером и последователями), основанном на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленном на побуждение людей к достижению общих целей.

Обобщение взглядов на сущность понятия лидерства позволяет его рассматривать как становление человека центром процессов, происходящих в организации, авторитетом, способным влиять на эффективность работы организации, «вожаком организации».

Так, лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

Н.А.Петров сформулировал понятие «лидер организации» – человек, эффективно осуществляющий формальное и неформальное руководство и лидерство [1].

В свою очередь, «лидер управления» понимается как особый тип социального лидера, для которого характерны определенные социальнопсихологические и профессиональные качества. Он является авторитетным членом коллектива, обладающим юридической или фактической властью в организации.

Вместе с тем, лидер в организации выполняет ряд функций: постановка целей перед другими сотрудниками и нахождение средств для их достижения; побуждение последователей к определенному типу поведения; ориентирование на достижение цели, формирование единых способов восприятия реальности и норм организационной культуры.

Следует отметить, что в организации феномен лидерства представлен тремя механизмами:

- формальная структура организации, в которой лидерство рассматривается как нормативно-определенное право на власть, обусловленное должностной позицией руководителя в жестко очерченных рамках деятельности;

- неформальная структура организации – это фактическое признание (непризнание) этого права в деловой сфере со стороны подчиненных, что связано с

- личностными характеристиками лидера, занимающего как формальную, так и неформальную позицию[2].

В ряде определений лидер рассматривается как член группы, обладающий авторитетом. Авторитет (в переводе с латинского – власть, влияние) – влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе и т.д.

Понятие авторитет в социальной психологии нередко соотносится с представлением о власти и с ролью руководителя. Поэтому следует различать понятия «лидер» и «руководитель».

Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование организации (коллектива) перед назначившей (избравшей, утвердившей) его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования – наказания и поощрения подчиненных – для воздействия на их производственную (научную, творческую и пр.) активность [3].

Вместе с тем, лидер – это человек, за которым другие члены сообщества признают право брать на себя наиболее ответственные решения. Лидер возникает стихийно, его нет в штатах организации.

Лидер и руководитель не обязательно соединяются в одном человеке. В отличие от лидера, руководитель обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу (коллектив) в других организациях.

В менеджменте лидерство является ключевой переменной и определяется качествами руководителя и подчиненных, ситуацией.

Основные качества лидера исходят «из души»: мечтательность, творчество, гибкость, умение вдохновлять людей, новаторство, решительность, воображение, склонность к экспериментам, обладание личной властью и др. [4].

Основные качества руководителя исходят «из разума»: настойчивость, умение решать проблемы, трезвость мышления, аналитический склад ума, осторожность, властность, умение стабилизировать ситуацию, обладание должностными полномочиями и др. [4].

Часто можно увидеть, как руководитель, успешно принимающий непростые стратегические решения, не понимает, что и как необходимо делать для развития сотрудников. Казалось бы, развитие – это всеобщий закон и потребность живых существ, но требование постоянно развиваться идущее извне, а не в результате решения самого человека, воспринимается как давление.

Что на сегодняшний день дает развитие сотрудников:

- Развивая сотрудников, руководитель повышает эффективность работы подразделения. Сотрудники ориентированы на приоритетные цели, гибко приспосабливаются, уверены в себе и более эффективно выполняют свою работу.

- Развивая сотрудников, руководитель усиливает команду. Каждый сотрудник уверен в своей компетентности и компетентности своего коллеги, за счет этого повышается уровень доверия в коллективе и способность коллектива справляться со сложными задачами.

- Развивая сотрудников, руководитель освобождает свое время. Пусть не сразу, но рано или поздно сотрудники возьмут на себя часть вашей работы, освободив вам время для стратегических вопросов.

- Развивая сотрудников, руководитель начинает притягивать таланты, так как талантливые сотрудники тянутся туда, где есть возможность их роста.

- Развивая сотрудников, руководитель расширяет сеть собственной поддержки. Компетентные сотрудники быстрее продвигаются вверх и вширь – в организации у руководителя появляется поддержка на всех уровнях.

- Развивая сотрудников, руководитель развивается сам. Занимаясь развитием сотрудников, руководитель периодически получает от них вопросы, на которые у него не будет готового и однозначного ответа. Готовя ответы на подобные вопросы, руководитель расширяет понимание своей работы и углубляет свою экспертизу.

Одним из инструментов лидерского подхода к качественному выполнению задач, можно предложить систему «Индивидуального подхода», при котором применяются разные стили управления и инструменты мотивации.

Лидер учитывает потребности работников, воспринимаемые ими ценности и движущие ими эмоции. Следовательно, все сотрудники разные и ожидания от руководителя и работы тоже разные. Мы предлагаем разбить сотрудников в зависимости от их индивидуальных потребностей [5].

Мы все занимаемся трудовой деятельностью – работаем. У каждого из нас есть мотивация на выполнение своих должностных обязанностей. При этом ведущие мотивы у всех разные: одним важно получить определенный опыт и статус другим комфортно работать в данном определенном коллективе, третьим нравится выполнять развивающие задачи или иметь определенный статус.

Трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

Будущее любой организации зависит от определения и разработки будущих лидеров. Стратегия управления человеческим капиталом должна включать программы, направленные на планирование преемственности, управление изменениями.

Лидер в организации создает свою собственную идентичность в рабочей среде. Лидер обладает формальными полномочиями и властью. Лидеры несут ответственность за создание бизнес атмосферы, которая влияет на трудовую этику.

Проведенный нами анализ позволяют выделить основные мотивационные модели, составляющие лидерский стиль руководителей:

1. Идеализированное влияние и вдохновляющая мотивация, которая служит харизматическим образцом для подражания и формулирования видения будущего, которым можно поделиться.

2. Индивидуальное влияние основывается на способности лидера обращать внимание на индивидуальные различия, и вовлекать персонал в работу, опираясь на интересы и потребности каждого из работников [2].

3. Интеллектуальная стимуляция определяется как логическое обоснование необходимости следовать тем или иным требованиям.

Все три описанные выше модели мотивационного поведения включают в себя компоненты лидерства, которые могут быть определены следующим образом:

– условное вознаграждение, которое руководитель предоставляет в зависимости от результатов работы, управления;

– пассивное вознаграждение, которое работник получает при любых результатах своей деятельности;

– активное вознаграждение, подразумевающее, что лидер предпринимает корректирующие действия до того момента, когда возникает проблема, и управляет мотивацией заранее, а не в процессе исправления положения.

Выделены предикторы организационной эффективности: лидерское влияние (идеалы, ценности, идеи), лидерское поведение (собственный пример), интеллектуальное стимулирование, вознаграждение, вдохновение – мотивация.

Основными лидерскими характеристиками выступают активное поведение, умение мотивировать и вдохновлять, способность вознаграждать сотрудников, когда они достигли цели. По результатам факторного анализа, примененного к данным тестирования, мы получили следующие лидерские характеристики. Лидеры должны:

– быть уверенными в себе, сильными;

– уделять особое внимание ценностям высшего порядка;

– уметь вдохновлять и мотивировать/стремиться вдохновлять;

– быть способными выходить за индивидуальные рамки на благо группы;

– обладать способностью принимать решения;

– уметь брать ответственность/власть.

Будучи схожи в лидерских характеристиках, лидеры, тем не менее, имеют и существенные отличия: их поведение будет различным в зависимости от обстоятельств. В 100 % ответов респондентов были указаны следующие лидерские характеристики: идеализированное влияние, мотивация, стимулирование.

Анализ влияния конкретных функций лидера на мотивационные процессы в организации показал, что лидеры повышают мотивацию сотрудников как напрямую, с помощью ряда мотивационных стратегий, так и косвенно через планирование, координацию, развитие персонала и обратную связь.

Одна из основных обязанностей лидера – повысить коллективную эффективность [4; 5].

Стратегии мотивации могут быть разные: повышение уверенности членов команды, моделирование командной работы. Эффективные лидеры своими действиями устанавливают оптимальные схемы взаимодействия в коллективе. Еще одно условие эффективности

деятельности команды – наличие лидера, который призывает своих сотрудников усердно работать и преуспевать. Такие лидеры способны согласовывать мотивы отдельных членов коллектива с целями команды в целом [1].

Исходы из выше сказанного, можно отметить, что чем более развитыми способностями и умениями обладают лидеры, тем выше у них уровень удовлетворенности работой, понимания ценностей и убеждений, чувства миссии. Они уверены в себе и сильны, уделяют особое внимание собственному развитию и способны мотивировать других: их лидерское поведение направлено на то, чтобы повысить понимание работников в отношении целей, ценностей и миссии организации.

Стиль лидерства – это индивидуальный выбор. Лидерские качества могут быть предметом целенаправленного формирования и совершенствования, при наличии у человека мотивации и определенных условий. Понимание структурных составляющих лидерства является важным условием развития нынешних и будущих лидеров. Поэтому саморазвитие, совершенствование собственных стилей у руководства имеет решающее значение для успеха на любом уровне организации.

Список использованной литературы:

1. Биктимирова Н.А. Формирование эмоциональной вовлеченности через удовлетворение социальных потребностей / БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО. 2021. № 2. – 353–357 с.
2. Колпакова А.Ю., Жарлагапова А.И. Феноменология лидерства // Молодой ученый. 2019. № 50. – 425–426 с.
3. Лаптева Е.В., Попов А.А. К вопросу о лидерстве и оценке лидерских качеств // Лидерство и менеджмент. – 2022. – № 1. – 23–36 с.
4. Лapidус Е. И. Оценка и развитие креативности и инновационности как компетенций управленческих кадров // Научное мнение. – 2020. – № 9. – 30–39 с.
5. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник и практикум для вузов. М.: Изд-во «Юрайт», 2021г. – 429 с.
6. Aguenza B.B. & Som A.P.M. Motivational factors of employee retention and engagement in organizations. IJAME. 2018. Pp. 32–41
7. Ibiwani Alisa Hussain, Noormala Amir Ishak. The Relationship Between Organizational Learning and Employee Engagement, in the Perspective of Young Employees from Commercial Banks in Malaysia // Journal of Business and Economic Development. 2017. Vol. 2. No.1.p. 57–62.

УДК: 65.017(575.2)

DOI 10.33514/1694-7851-2023-4-186-191

Затравина С.В., Байызова А.А.

Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Ж. Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы, э.и.к., доцент,

Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Ж. Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы, магистрант

Затравина С.В., Байызова А.А.

Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики им. Ж. Абдрахманова, к.э.н., доцент,