

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Мирабдуллаева Шоирахон Абдулхаевна
доцент кафедры Военной психологии и педагогики
Вооруженных Сил Республики Узбекистан

Аннотация. В статье дается пояснение понятию лидерства, представлена структура лидерских качеств, оопределены направления воспитания будущих лидеров. Рассмотрены не только вопросы воспитания профессионалов высокого уровня, но и энергичных, деловых и творческих лидеров, способных к инновационному мышлению, обладающих выработанными и развитыми организаторскими, командными, коммуникативными и воспитательными способностями, умеющих увлечь, убеждать и повести за собой своих подчиненных и сослуживцев.

Ключевые слова: лидер, лидерство, руководство, личность, формальный, неформальный, авторитет, ситуация, авторитарный, демократический, попустительский, служебно-боевая деятельность, руководитель, отношение, дисциплинированность, исполнительность, целеустремленность, инициативность, выдержка, самообладание, настойчивость, смелость.

Annotation. The article explains the concept of leadership, presents the structure of leadership qualities, and defines the areas of education of future leaders. It examines not only the issues of education of high-level professionals, but also energetic, businesslike and creative leaders capable of innovative thinking, possessing developed and sophisticated organizational, team, communicative and educational skills, able to captivate, convince and lead their subordinates and colleagues.

Key words: leader, leadership, leadership, personality, formal, informal, authority, situation, authoritarian, democratic, conniving, service and combat activities, leader, attitude, discipline, diligence, dedication, initiative, endurance, self-control, perseverance, courage.

Лидерство – это общеисторическое и социально-психологическое явление, свойственное человеку, характеризующееся наличием у личности определенных лидерских качеств, которые могут быть сформированы и развиты у любого человека.

Лидерские качества в Узбекистане играют важную роль в различных сферах общества, от политики и экономики до образования и социальной жизни. Лидерство в стране имеет свои уникальные особенности, связанные с историей,

культурой и современными вызовами глобализации. В условиях динамичного развития Узбекистана лидерские качества становятся всё более значимыми для успешного продвижения реформ и модернизации [1].

Основные лидерские качества в Узбекистане:

1. Ответственность и подотчетность

Важнейшим качеством лидера в Узбекистане является его ответственность перед народом и обществом. Лидеры должны нести полную ответственность за свои решения и действия. Это подразумевает умение принимать не только успехи, но и ошибки, а также работать на благо всей нации, а не отдельных групп.

2. Способность к инновациям и модернизации

Узбекистан сегодня находится на этапе глубоких экономических и социальных преобразований, и лидеры, способные внедрять инновации и адаптироваться к новым условиям, особенно ценны. Способность предлагать новые решения, модернизировать процессы и эффективно управлять изменениями позволяет лидерам добиваться долгосрочного успеха как на национальном, так и на международном уровне.

3. Уважение к национальным традициям и культуре

Несмотря на стремление к модернизации, Узбекистан остается страной с глубокими национальными традициями и культурными ценностями. Лидеры, которые уважают и поддерживают эти ценности, пользуются высоким доверием и уважением со стороны общества. Национальная идентичность и культурное наследие играют важную роль в формировании авторитета лидеров, которые должны уметь балансировать между современными вызовами и традициями.

4. Эффективная коммуникация и доверие

Для узбекских лидеров важно уметь наладить эффективную коммуникацию с народом и коллегами. Это включает не только умение четко выразить свои мысли, но и активно слушать других. Прозрачные и доверительные отношения внутри команды и с общественностью позволяют лидерам создавать прочную основу для успешного управления.

5. Внимание к молодежи и образованию

В Узбекистане особое внимание уделяется развитию молодежи, которая является будущим страны. Лидеры должны поощрять молодых людей к образованию, личностному и профессиональному росту. Поддержка молодежных инициатив и создание условий для раскрытия их потенциала — ключевой элемент успешного лидерства.

6. Гибкость и готовность к риску

В условиях быстроменяющегося мира лидеры в Узбекистане должны проявлять гибкость и умение приспосабливаться к новым условиям. Будь то политическая ситуация или экономическая нестабильность, лидер должен уметь принимать

взвешенные решения и, при необходимости, идти на обоснованный риск для достижения поставленных целей [2,3].

Лидерство и руководство рассматриваются в социальной психологии как групповые процессы, связанные с социальной властью в группе.

В общих теориях лидерства под лидером и руководителем понимается человек, оказывающий ведущее влияние на группу: лидер – в системе неформальных отношений, руководитель – в системе формальных отношений.

В социально-психологическом смысле лидерство и руководство – это механизмы групповой интеграции, объединяющие действия группы вокруг индивида, выполняющего функцию лидера или руководителя.

Феномены лидерства и руководства близки по своей психологической сущности, но они не совпадают полностью, поскольку руководитель чаще всего ориентируется на задачу совместной деятельности, а лидер – на групповые интересы.

Выделяют два аспекта власти – формальный и психологический – в зависимости от ориентации и лидеров и руководителей. Формальный или инструментальный, аспект власти связан с правовыми полномочиями руководителя, а психологический определяется личностными возможностями руководителя воздействовать на членов группы.

Различия между лидером и руководителем:

1) лидер регулирует межличностные отношения, а руководитель – формальные.

Лидер связан только с внутригрупповыми отношениями, руководитель же обязан обеспечить определенный уровень отношений своей группы в микроструктуре организации;

2) лидер является представителем своей группы, ее членом. Он выступает как элемент микросреды, в то время как руководитель входит в макросреду, представляя группу на более высоком уровне социальных отношений;

3) лидерство является стихийным процессом в отличие от руководства.

Руководство выступает как явление более стабильное, нежели лидерство;

4) руководитель в процессе влияния на подчиненных имеет значительно больше санкций, чем лидер.

Он может использовать формальные и не формальные санкции. Лидер имеет возможности использовать только неформальные санкции;

5) различие между лидером и руководителем связано с процессом принятия решений.

Для их реализации руководитель использует большой объем информации, как внешней, так и внутренней.

Лидер владеет только той информацией, которая существует в рамках данной группы.

Принятие решений лидером осуществляется непосредственно, а руководителем – опосредованно.

Сфера деятельности руководителя шире, поскольку у лидера она ограничивается рамками данной группы.

Лидер всегда авторитетен, в противном случае он не будет лидером.

Руководитель же может обладать авторитетом, а может и не иметь его совсем.

Некоторые социально психологические закономерности влияния справедливы как для лидерства, так и для руководства.

В некоторых источниках феномены лидерства и руководства рассматриваются как идентичные.

Так, Д. Майерс считает, что лидерство – это процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу.

При этом лидер может быть официально назначен или избран, но может быть и выдвинут в процессе групповых взаимодействий.

К социологическим теориям лидерства относятся: теория черт, ситуационная теория, теория определяющей роли последователей, реляционная теория.

Теория черт включает идею о том, что лидерство – феномен, рождаемый специфическими чертами лидера.

В социологических концепциях М. Вебера и Э. Трельча был введен специальный термин для обозначения такой специфической черты лидера, как харизма – исключительная одаренность человека, которая производит особое впечатление на окружающих его людей.

Теория получила достаточно много опровержений в связи с тем, что разные виды жизнедеятельности социальной группы требуют разных качеств лидера.

Ситуационная теория провозглашает значимость ситуации в процессе выдвижения лидера.

Лидер – функция ситуации.

Если социальная ситуация существования группы кардинально меняется, высока вероятность смены лидера.

Т. Шибутани выделил два психологических фактора, которые зависят от изменения ситуации: степень формализации группы и степень автономии членов группы.

Типы социальных ситуаций в зависимости от изменения степени формализации отношений и автономии субъектов:

- 1) внезапные критические ситуации. Они являются непредсказуемыми, возникают как стихийный процесс и способствуют выдвижению нового лидера;
- 2) критические повторяющиеся, предсказуемые ситуации. Лидеров и руководителей специально готовят для определенных действий в таких ситуациях;
- 3) типичные повторяющиеся ситуации, в основе которых лежат конвенциональные нормы.

Такие ситуации обычно не предполагают наличия лидера.

Люди, склонные к доминированию в общении, часто здесь выступают в роли лидера;

4) типичные повторяющиеся конвенциональные ситуации, возникающие в учреждениях разного вида (все, что связано с работой большинства людей);

5) групповые ритуалы. Это неформальные отношения, определяющие шаблоны социального поведения большинства членов группы.

Ситуационные теории лидерства повлекли за собой разработку теории определяющей роли последователей.

Лидерство – функция от ожиданий (экспектаций) последователей. Лидер не может существовать без социальной группы.

Если группа не поддерживает лидера, то он утрачивает возможность влиять на ее деятельность, в связи с этим необходимо изучать требования и интересы группы.

В рамках теории черт, ситуационной теории и теории определяющей роли последователей изучались различные проблемы влияния и руководства.

Поскольку и черты лидера, и ситуация, в которой он действует, и мнение последователей являются значимыми почти во всех условиях деятельности лидера, была разработана комплексная (реляционная) теория лидерства, включающая в себя основные идеи всех трех теорий.

В концепциях психоаналитического направления лидерство рассматривалось как эффект нереализованных в социальной жизни некоторых влечений человека (З. Фрейд).

А. Адлер считал, что стремление к власти порождается страхом. Кто боится людей, видит необходимость властвовать над ними.

В современной социальной психологии популярность обрели психологические теории менеджмента, нацеленные на разработку проблем руководителей так называемого среднего уровня.

Стиль лидерства – это типичная для лидера система приемов воздействия на членов группы (подчиненных или ведомых).

К. Левин выделил три стиля лидерства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и попустительский (анархический).

Авторитарный стиль проявляется в жестких способах управления, отсутствии обсуждения принимаемых решений, управлении группой только одним человеком – руководителем, который сам вырабатывает решения, контролирует и координирует работу подчиненных.

Демократический стиль отличается коллегиальным обсуждением проблем в группе, поощрением руководителем инициативы подчиненных, активным обменом информацией между лидером и членами группы, принятием решений на общем собрании.

Попустительский стиль выражается в добровольном отказе руководителя от управленческих функций, устранении от руководства, передаче функций управления членам группы.

Каждый стиль имеет свои достоинства и недостатки.

При авторитарном стиле качество решений руководителя зависит от информации, которой он обладает, и от его способности правильно ее интерпретировать.

Однако авторитарный руководитель не всегда владеет достаточной информацией для принятия решений, поскольку между ним и его группой существует большая социальная дистанция.

Авторитарный руководитель никогда не дает своим подчиненным полной информации о ходе дел, что может вызывать фрустрацию членов группы и ускорить формирование неформальных микрогрупп.

Авторитарный стиль предполагает четкое планирование работы, выполнение всех дел в соответствии со сроками.

При демократическом стиле руководитель имеет больше информации о групповых процессах, что облегчает принятие решений и делает их более адекватными ситуации.

Однако само принятие решения осуществляется медленнее в связи с демократическими процедурами.

Руководитель должен обладать особыми качествами: гибкостью поведения, толерантностью по отношению к подчиненным, терпением и сдержанностью при высоком уровне общительности.

Данный стиль способствует более благоприятному психологическому климату в группе, нежели авторитарный. Здесь у руководителя могут быть проблемы в связи с контролем деятельности.

Попустительский стиль встречается реже.

При таком стиле группа существует самостоятельно и сама определяет основные направления своей жизнедеятельности.

Постепенно происходит полный отказ от формальных отношений, социальная дистанция между членами группы резко сокращается.

В такой ситуации может снизиться интерес к делу, и совместная цель может быть и не достигнута.

Только высокий уровень личностного или профессионального развития членов группы может способствовать нормальной работе группы при таком управлении.

Наиболее успешные лидеры и руководители ориентируются на все три стиля в зависимости от условий деятельности.

Основные факторы изменения стиля руководства: степень срочности принятия решения, конфиденциальность задачи, величина группы, личность руководителя, умственные способности подчиненных или уровень их профессионализма.

Военный исследователь А. В. Вальков [6] утверждает, что служебно-боевая деятельность военнослужащего требует наличия комплекса определенных качеств, которые, образуя профессиональную структуру его личности, являются в то же время основой лидерства в коллективе. К важнейшим из них он относит высокий интеллект, целеустремленность, способность к психоанализу и рефлексии, стрессоустойчивость, эмоциональную уравновешенность, способность управлять собой, эмпатичность, организаторскую проницательность, требовательность, профессионализм, коммуникабельность и др.

О. И. Скрыпников [7] приводит следующий набор качеств как основы авторитета лидера-командира: «активность в общественной жизни подразделения; профессиональная подготовленность, глубокое знание военного дела, хорошая военно-техническая подготовка; любовь к своей профессии, ответственное и творческое отношение к делу; нравственная чистота, честность, правдивость, трудолюбие, скромность, достойное поведение в быту, в семье; организаторские способности, деловитость, практическая сметка, умение своевременно заметить и поддержать все новое, передовое; дисциплинированность, исполнительность, целеустремленность, инициативность, выдержка, самообладание, настойчивость, смелость, умение переносить тяготы и лишения воинской службы; тактичность, высокая требовательность в сочетании с заботой.

Лидер доминирует благодаря тому, что адекватно проявляются его личностные качества, которые более полно отражают коллективные ценности.

Создание сплоченного коллектива, во многом зависит не только от командиров, но и от лидера, которого выдвигает сам коллектив, поддерживает его во всех его начинаниях направленных на сближение членов всего коллектива, на их поддержку друг друга в сложных ситуациях, взаимопонимание столь необходимых для успешного решения боевых (учебно-боевых) задач[8].

Практика воспитательной работы свидетельствует, что наиболее действенными формами работы с военнослужащими являются беседы (групповые и индивидуальные), вечера вопросов и ответов, тематические вечера, встречи с ветеранами, викторины, конкурсы, диспуты, просмотры и обсуждения кинофильмов, читательские конференции и др[9].

Лидерские качества в Узбекистане сочетают в себе традиционные ценности и требования современности. Ответственные и подотчетные лидеры, способные внедрять инновации, уважать культурное наследие и эффективно общаться с народом, играют ключевую роль в развитии страны. Лидерство в Узбекистане — это не только управление, но и пример для подражания, вдохновение для других и вклад в устойчивое будущее нации. Лидерские качества в Узбекистане сочетают в себе традиционные ценности и требования современности[10].

Таким образом, на основе вышеизложенного можно утверждать, что существующая система воспитания военнослужащих позволяет в условиях

воинской службы организовать формирование личностной готовности военнослужащих к лидерской деятельности, но не выделяет эту цель воспитания военнослужащих в качестве приоритетной и не располагает технологиями, ориентированными на ее достижение.

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алиев Р. (2021). Коммуникационные навыки лидеров в управлении коллективом. Ташкент: Университет управления.
2. Каримов, А. (2018). Традиции и лидерство в контексте узбекской культуры. Самарканд: Издательство СамГУ.
3. Рустамов Ф. (2020). Лидерство в условиях реформ: анализ и перспективы. Ташкент: Академия государственного управления.
4. Сапарова Н. (2019). Прозрачность и ответственность в управлении: вызовы и решения. Ташкент: Научные исследования.
5. Хайруллаев Б. (2022). Молодежная политика Узбекистана: новые подходы и вызовы. Ташкент: Молодежный центр исследований.
6. Вальков А. В. Развитие лидерских качеств офицера внутренних войск в образовательном процессе военного вуза // Молодой ученый. - 2012. - №8. - С. 312-315.
7. Скрыпников О. И. Психолого-педагогические условия формирования качеств лидера у курсантов военных институтов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. - Саратов: СГУ им. Н. Г. Чернышевского, 1999.
8. Столяренко Л. Д., Столяренко В. Е. Психология и педагогика для технических вузов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов н/Д: Феникс, 2004.
9. Фомичева О. В. Формирование профессиональной готовности будущих офицеров запаса к лидерской деятельности в гражданском морском вузе : автореф. дис. . канд. пед. наук : 13.00.01. - Великий Новгород, 2013.
10. Шарипов, Д. (2020). Стратегическое мышление и гибкость в управлении. Бухара: Издательство БухГУ.