

Бекназаров Ж.

**ЖЕТЕКЧИНИН БАШКА АДАМДАР ЖАНА ИШ ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮНҮН СТИЛИ,
РОЛУ ЖАНА МААНИСИ**

Бекназаров Ж.

**РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ И СТИЛЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ**

Zh. Beknazarov

**ROLE AND IMPORTANCE OF FEATURES OF PERSONALITY AND STYLE ACTIVITY
LEADER IN THE TEAM**

УДК: 635

Негизги сөздөр: жамаат, жетекчи, личность, адамдар, тайпа, орду.

Руководитель в коллективе – ключевая фигура. От того, как он ведёт себя с людьми, каким образом и во что вмешивается, что он делает для своих подчинённых зависит очень многое. В статье рассмотрены проблемы, роль и значение особенностей личности и стиля деятельности руководителя в коллективе.

Ключевые слова: коллектив, руководитель, личность, люди, группа, роль.

The head of a team - a key figure. The way he behaves with people and how to intervene in what he does for his subordinates very much depends. The article deals with the problem of the role and importance of personality characteristics and style of activity of the head in the team.

Key words: team leader, person, people, group, role.

Организация коллектива – мощный рычаг управления, потому что он создаёт энергичную, эффективную и ответственную группу людей с большим потенциалом. Удачливые руководители вкладывают много сил и умений в попытки создать в коллективе такой климат, который благоприятствовал бы достижению результатов, позволял бы наступать на проблемы и осуществлять перемены.

Обычно руководитель в коллективе – ключевая фигура. От того, как он ведёт себя с людьми, каким образом и во что вмешивается (либо не вмешивается), что он делает для своих подчинённых зависит очень многое.

По этим причинам, а также потому, что персона лидера, руководителя всегда вызывает у людей повышенный интерес, учёные, прежде всего психологи и социологи уделяют этим вопросам особое внимание.

Существуют многочисленные попытки сформулировать как функции руководителя в коллективе, так и присущие ему черты личности, наличие которых необходимо для успешного создания положительного морально – психологического климата.

Чаще всего выделяются:

а) Интеллект, который должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности, а скорее со склонностью к решению сложных абстрактных проблем;

б) Инициативность, самостоятельность, наход-

чивость;

с) Уверенность в себе, высокий уровень притязаний. К ним ещё добавляют так называемый «фактор вертолёта», т.е. способность подниматься над деталями и воспринимать ситуацию в целом, в связи с окружающей обстановкой.

Однако, другие исследователи выделяют другие черты. А, главное, оказалось, что наличие у человека тех или иных «важнейших» качеств лидера далеко не всегда превращает его в эффективного руководителя, способного активно влиять на создание морально – психологического климата.

Подобно тому, как индивидуальная психика управляет деятельностью и поведением личности, групповые психические явления преломляются в действиях коллективов и отдельных личностей. Этим объясняется большое практическое значение изучения психологии коллектива.

Коллективом принято считать группу людей, являющихся частью общества, объединённую общими целями, совместной социально полезной деятельностью.

Коллектив оказывает на личность разнообразные влияния. В нём происходит трансформация социальных факторов в личностные – социализация личности.

Известно, что личность формируется в труде и общении с другими людьми. Характер и формы труда и общения определяются в основном и главным социально – экономическими, производственными отношениями, уровнем научно-технического прогресса, культуры, моралью – то есть всей совокупностью материальных и духовных факторов, являющийся по отношению к личности её макро-средой. Однако на труд и общение людей существенно влияет и микросреда как совокупность условий непосредственного социального окружения человека.

Для психологии управления руководитель представляет наибольший интерес как деятель, вносящий личный вклад в создание материальных и духовных благ. Эффективность экономики лишь на одну треть обуславливается вложениями в оборудование. Всё остальное зависит от интеллектуального капитала, в частности, от квалификации руководителей, уровня их компетентности, умения предвидеть и оценивать рыночную конъюнктуру, вовремя

принимать необходимые решения и обеспечивать их практическую реализацию, умело руководить кадрами. (30, с.4)

Роль и значение руководителя значительно возросли в настоящее время. Многообразие форм собственности, конкуренция между ними, ускоренное развитие рыночных отношений требуют особо тонкого, умелого управления. В условиях ожесточённой конкуренции, когда ошибка в решении может привести к банкротству фирмы, личность, способная возглавить управление, рассматривается как гарантия успеха фирмы. Исследования характерных индивидуально психологических черт личности руководителя предполагает определение средств и методов подбора профессионально грамотных, сильных руководящих кадров на всех уровнях управления.

Социально психологические процессы и явления в трудовом коллективе обуславливаются производственно – экономическими процессами, но, в свою очередь, могут оказывать большое влияние на резервы производственного роста. К числу таких социально – психологических феноменов относится прежде всего психологический климат коллектива. Это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый настрой её членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности, групповом настрое, групповых мнениях и суждениях. Там осуществляется постоянное межличностное общение, контакт, взаимодействие. Руководителям важно уделять большое внимание его формированию в интересах общества и личности, продуктивной деятельности человека и всего коллектива.

Если психологический климат связан с моральным состоянием группы, задействованы важные понятия – добро, долг, совесть, честь, справедливость, то говорят о морально – психологическом климате.

Воспитательная сила, огромные, формирующие каждую личность возможности коллектива зависят от его психологического климата. Успешное формирование моральной атмосферы в любом звене общественной жизни предполагает знание структуры особенностей проявления коллектива.

Формой целостности психологии коллектива является его структура, понимаемая как едино и определённая упорядоченная взаимосвязь отдельных подструктур или компонентов таких, как контактное общение и социально – психологическое явление.

В совместной деятельности люди неизбежно вступают в деловой и психологический контакт, взаимодействуют, общаются. Контактное общение – неотъемлемый жизнедеятельности любого первичного коллектива и его духовных потребностей. На основе этой потребности возникает общественная, познавательная и иная активность личности, поддерживается и регулируется взаимодействие личностей с ближайшим окружением социальной среды.

В совместных и взаимных действиях людей, в

их общении возникает прямой обмен мыслями, взглядами, идеями, проявляются различные формы взаимных отношений людей друг к другу, симпатии, антипатии и другие так называемые межличностные отношения.

Межличностные психологические отношения являются стороной объективных отношений, оказывающих исключительно большое влияние на поведение сотрудников. Система таких отношений в силу своей внутренней психологической обусловленности (симпатия, антипатия, безразличие, дружба и неприязнь и другие психологические зависимости между людьми в коллективе) складывается порой стихийно, она менее зрима, организационно не оформлена. В жизни её пока, к сожалению, не всегда уделяют должное внимание.

В процессе общения, и взаимоотношений возникают и развиваются различные социально – психологические явления и процессы: взаимные требования и внушения, постоянные общие взаимные оценки. Сопереживания и сочувствия, психологическое соперничество и соревнование, подражание и самоутверждение, престиж таков их неполный перечень. Все они являются стимулами деятельности и поведения, механизмами саморазвития и формирования личности.

Особо следует отметить роль самоутверждения личности как её действительное стремление занять и удерживать в системе психологических отношений в коллективе определённую позицию, которая обеспечивала бы данной личности уважение, признание или доверие, благосклонность или поддержку, помощь или защиту и тем самым способствовала бы удовлетворению потребности общения с другими людьми, проявлению индивидуальности личности, раскрытию её наиболее сильных сторон.

Самоутверждение личности – активный процесс осознания человеком себя среди других людей, оценки своих достоинств в ряду преимуществ других, сравнивая и сопоставляя себя с другими людьми с тем, чтобы не растерять свою индивидуальность, раскрыть возможности, проявить себя, играть в коллективе значимую роль.

Самоутверждение-многоплановый и объёмный механизм взаимодействия, а поэтому весьма действенный, эффективный стимулятор развития личности, что, в первую очередь, касается руководителя.

Самоутверждение возникает на основании потребности личности в общении с другими, в самопознании, одновременно оно является одним из психологических рычагов совершенствования, развития личности.

Между тем, далеко не везде вопросами создания благоприятного морально-психологического климата уделяют достаточно внимания. Нередко встречаются большие подразделения, и даже целые учреждения и предприятия, где господствует атмосфера повышенной нервной «наэлектризованности», в результате чего происходят неоправданные столкновения между работниками, страдает качество работы, изнашивается их нервная система. Возникают стрессовые

ситуации. Стресс возникает, если человек получает информацию, которая, по его мнению, угрожает его благополучию. Физиологи доказали, что нервные потрясения могут иметь тяжкие последствия. Стрессовое состояние начисто ликвидирует взаимопонимание, кладёт конец всякому взаимному уважению руководителя и подчинённого. Стресс лежит в основе самых смертоносных в наше время заболеваний – стенокардии, атеросклероза, инфаркта, инсульта и т.д. Однако, следует заметить, что морально-психологический климат, входя составной частью в психологический климат, вместе с другими компонентами последнего обуславливает психологическое состояние каждой личности и коллектива в целом, их дееспособности.

Среди факторов, вызывающих психологическую напряжённость далеко не последнее место занимают эмоциональное напряжение, борьба моти-

вов и интересов, конфликтные условия взаимодействия членов коллектива, их настроение. Между тем, центральная проблема управления состоит в создании правильного воззрения людей, положительного настроения с учётом их потребностей, наличием заинтересованности, формированием чувства причастности к общему делу.

Литература:

1. Гришина Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе. Лениздат, 1990.
2. Китов А.И. Психология хозяйственного управления. М., Профиздат, 1984.
3. Луковников Н.Н. Методы исследования личности и коллектива. Калинин, 1990.
4. Михеев В. Социально-психологические аспекты управления. М., 1975.
5. Интернет источники.

Рецензент: к.п.н., доцент Смадиярова З.