



## ПОНЯТИЕ «УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО В ДОШКОЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

Юлдуз Сулейманова Толибовна

Начальник управления повышения квалификации преподавателей и координации деятельности педагогических колледжей

Министерство дошкольного образования  
Республики Узбекистан

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7196676>

### ARTICLE INFO

Received: 01<sup>st</sup> October 2022

Accepted: 08<sup>st</sup> October 2022

Online: 14<sup>th</sup> October 2022

### KEY WORDS

лидер, проект, управление, команда, организация, лидерство в дошкольном образовании.

### ABSTRACT

*С каждым годом в бизнесе и науке все больше возрастает интерес к проектной деятельности. Проекты реализуют в различных сферах: государственных, научных, коммерческих и т. п., от них зависит успех и будущее развитие. Эффективная деятельность организаций существенно зависит от успешности внедрения инновационных проектов, поэтому все более актуальными становятся вопросы управления проектами. Одним из основных элементов, от которого зависит успех в достижении цели проекта, есть команда, люди, их отношения и умение взаимодействовать между собой. Ключевая роль в обеспечении эффективной сплоченной работы команды принадлежит руководителю проекта.*

Лидерство — это социальное явление, в котором руководство заключается в преодолении самодостаточных, расстройств социальной деятельности, а также поддерживать общую цель социальной деятельности или устранения профессионального развития. Лидерство определяет четкие действия по координации и управлению целенаправленной группой групп лидера.

Управленческое лидерство может быть рассмотрено как особый вид отношений между директором и подчиненным, которые строятся исключительно на основе добровольного личного

признания сложившегося соотношения определяющих деятельность факторов: как то, мастерства, квалификации, мотивации, прогностичности, согласия и т.п. Другими словами всего того, что непосредственно не составляет регламентов, правил, прав и обязанностей, образующих организационные отношения, но тем не менее сопровождает организационные отношения, придавая им свойства большей целеустремленности в развитии в сравнении с тем, что отражено в нормах строения организации.



Первоначально руководство исследовалось в организациях как неформальный феномен для дошкольных организаций. Это явление полностью основывалось на особенностях групп. В данном случае руководство или лидерство являлось как оказание влияния располагающих некоторыми выдающимися личностными манерами, качествами людей на других членов группы общества. Главным образом руководитель рассматривалось как средство сплочения группы в общей деятельности посредством включения во внутригрупповые отношения личностного воздействия личностными средствами лидера на других членов группы.

Тем самым, управленческое лидерство или лидерство в организациях в дошкольных организациях является своеобразным ресурсом менеджеров (руководителей, директора), который (т. е. ресурс), формируется обязательно как следствие роста квалификации, подготовки и компетенции директора. Важно отметить то, что эта компетентность связаны главным образом со способностью получать трудовую отдачу от коллег, большую трудовую эффективность посредством развития у них способности выполнения групповых задач, а также посредством принятия на себя на доверительной основе позиций, операций, деятельности, отношений и т. п., которые исходят от директора дошкольной организации. Следует обратить внимание на то, что управление полностью основывается на системно сформированной, широкой по своей основе и направленности

квалификации и компетентности директора организации.

Лидером в управлении может стать руководитель тогда, когда ставит перед собой цели, задачи и обладает соответственно технологией по развитию и оптимизации человеческих ресурсов. Необходимо обратить внимание на очень важную формулировку: это не о трудовых, а человеческих ресурсах, т. е. включение в процесс достижения целей, ориентированных на осуществление деятельности в дошкольной организации. Таким образом, объектом влияния лидерства и объектом деятельности лидера являются человеческие ресурсы (собственно и само лидерство относится к разновидности человеческих ресурсов: применительно к организации ресурс, основанный на квалификации и компетентности). И здесь эффективность использования ресурса лидерства полностью определяется тем, насколько оказываются включенными в общую целенаправленную деятельность организации всевозможные человеческие способности, являющиеся сугубо человеческими ресурсами.

За неофициальным лидерством закрепляется сфера выражения, оформления и регуляции межличностных отношений, которые по сути своей имеют неофициальный характер и только опосредованно через вызываемые ими психологические состояния, психические эффекты, влияющие на поведение людей в организации.

Лидерство возникает стихийно, в большей степени оно адекватно



микросреде, т. е. той человеческой общности, которая основывается на непосредственных постоянных контактах между личностями. Отсюда отношения, преобладающие в таких общностях, носят преимущественно межличностный характер. Эти отношения преимущественно выражаются в приятности-неприятности, симпатии-антипатии, поддержки-оппозиции, солидарности-отрицания. Этот вид лидерства в значительной мере зависит от настроений членов группы и многих других факторов, влияющих на изменение отношений внутри группы.

Лидерство по силе своего влияния нестабильно. Оно весьма ограничено в источниках силы и влияния. В большей степени влияние лидера обусловлено своеобразным психическим состоянием группы, которое можно назвать состоянием готовности воспринять лидера как влиятельную власть. Здесь следует отметить именно фактор состояния, готовности относится к лидеру действительно как к вождю. Можно сказать, что это состояние объясняется какой-либо нехваткой, своеобразной энтропией, растерянностью, неспособностью к самостоятельному решению, снижением личностной уверенности и т. п. И лидер как раз своим влиянием восполняет эти недостатки. Отсюда в неформальном лидерстве преобладают задачи замещения, компенсации, дополнения тех обстоятельств, которые выступают как потребности в определенном комфорте, источником которого и является влияние и активность неформального лидера.

Необходимо понимать, что лидерство к какой то мере действительно активным только в тех обществах, тех группах, в которых или ослаблены или вовсе отсутствуют профессионально-должностные основы функционирования, объединения в группы. В частности, лидерство характерно для таких объединений как толпа, случайные скопления людей и т. п. В организациях имеются весьма ограниченные возможности для развития неофициального лидерства. Можно вычислить следующие условия, ведущие к такому развитию.

1. Охватывание развития организации, стагнация. В этом случае движение установленных целей сотрудников становится слабым (предыдущие цели больше не важны, они также перестали быть средством удовлетворения потребностей). Цели были более важны для уничтожения организации для другой части сотрудника, непосредственно к исчезновению ее. Во всех других случаях стагнация приводит к решению проблем, которые будут отвечать интересам и потребностям управления, чтобы устранить стратегические основы управления, чтобы устранить стратегические основы управления. Существует снижение способности контролировать, и в то же время появляется структура неофициального руководства, которая охватывает недостатки существующей структуры управления.

2. Внезапные изменения в области деятельности, состояние кризиса организации. Это характеризуется тем фактом, что новые цели не широко распространены. Будущее организации еще не стало программой для всех



сотрудников. В этом случае неофициальное руководство работает как средство мобилизации отдельных групп организаций для продвижения целей, чтобы организовать цели. Здесь неофициальное руководство действует как промежуточная структура, которая обеспечивает необходимые связи между различными подчиненными организациями.

3. Неофициальное лидерство это как бы неизвестное лидерство может произойти, особенно из-за его высокого уровня, то есть более высокого управления. Второй типичен для современного Узбекистана в связи с собственностью и владельцами. В этом случае неофициальное лидерство подлежит решению фальшивых корпоративных проблем разных групп, которые играют роль в управлении любой структурой. В таких обстоятельствах он в основном сформулирован к основной структуре управления, которая работает как реальная сила, основанная на доверии и взаимных интересах части сотрудников. Особенностью такого лидерства является его конфликтная направленность. Оно чаще всего возникает вследствие конфликта и может нести за собой конфликт как внутриорганизационный, так и со стороны.

4. В организациях неофициальное лидерство может вступить в силу из-за того, что организация не может участвовать или неохотно участвовать в различных социальных или личных проблемах. Такие проблемы могут быть за пределами организационной среды и не связаны с прямой профессиональной деятельностью или организационным

поведением. Однако решение таких проблем может быть связано с участием людей, работающих в организации: коллеги - работники, сочувствие и т. д. Тем самым позволяют расширить объем воздействия на решение проблем. Такие неофициальные лидеры могут влиять на организационные действия людей, формируя полные небольшие группы, подгруппы для достижения целей и задач, поставленные лидерами.

Таким образом можно дать более развернутую характеристику управленческого лидерства. Функций, которые выполняют в организациях.

Следовательно, управленческое лидерство основывается и непосредственно осуществляется в деятельности, а еще точнее в профессиональной деятельности и непосредственно выражается в высоком уровне мастерства, в уровне эффективности выполнения этой профессиональной деятельности.

И если неформальное лидерство требует для реализации ситуации общения, как условия утверждения отношений лидер-ведомый. То в управленческом лидерстве основная коммуникация находится не в русле общения, а в русле показателей деятельности, характеризующих ее эффективность, в русле уровня профессионализма, проявляющегося в структуре организации, точнее в ситуации типичных для конкретной организации задач.

Управленческое лидерство реально проявляется только в условиях организации, точнее, во внутренней среде организации, ориентированной исключительно на реализацию целей и соответствующих технологий. В целом



организационная среда создает благоприятные условия для формирования и функционирования управленческого руководства, но в то же время эти условия могут привести к хаосу и снижению эффективности управленческих процессов при определенных условиях.

Важной составляющей организационной культуры является управляемость организацией, т. е. способность разрабатывать и использовать все виды деятельности для достижения своих целей, развития внутренней и внешней среды организации. Как известно, в основе управления лежат определенные стандарты и соответствующие технологии управления. Среди этих норм следует выделить положения, определяющие эффективность отношений руководство-подчинение. В частности, нормы, связанные с мотивацией как составляющей организационной культуры. В связи с этим отношения лидерства выступают в качестве важного мотивационного ресурса в организации деятельности и в подчинении, то есть в отношениях руководство - подчинение.

Важное место в управленческом лидерстве занимает оценка профессионализма труда как мотивационный метод. Как было сказано выше, основа управленческого лидерства, то есть профессионализм и компетентность руководителя как организатора отношений. Именно эти характеристики влияют через них на других людей. И здесь мотивация в отношениях создается за счет оценки конкретного специалиста - руководителя подчиненных

специалистов. Оценка профессионализма подчиненных служит фактором, влияющим на формирование отношений лидерства в системе руководитель-подчиненный. Авторитет лидера является основой для обучения подчиненных. Лидерство в организациях, связанное с реализацией поставленных перед организацией целей, ставит обучение сотрудников в основное направление деятельности, выполняемой руководителем. В развивающейся организации значение образования как специальной деятельности возрастает в несколько раз.

Обучение своих коллег - как передача знаний, опыта, навыков - есть не что иное, как придание человеку новых характеристик, новых качеств, делающих его профессионалом, включающим его в коллективный процесс организации. Таким образом, руководитель участвует в приобретении сотрудниками новых качеств, под его руководством личность формируется в способности быть полезной организации. Но одновременно с профессиональными навыками в процессе обучения формируется особое отношение к профессии, организации, ее миссии и т.д.

Одними из таких отношений являются отношения лидерства. Другими словами, в процессе обучения в организации лидерские отношения становятся продуктом этого обучения. Руководитель профессионального обучения также приобретает новые качества, которые принимаются, признаются руководителем как качества лидера, что вызывает у



обучающегося потребность следовать за лидером не только в профессиональной деятельности, но и в организационном поведении. Управленческое лидерство особенно сильно развито как часть отношений лидерства и подчинения в организациях, где процесс обучения является непрерывным.

Можно сказать, что когда управленческое лидерство в организациях стабильно, а профессиональная подготовка и обучение организационному поведению становится важнейшей нормой организационной жизни, то тогда понятно становится, что важным является управленческий ресурс.

Таким образом, организация представляет собой среду, в которой проявляется и развивается управленческое лидерство, через которое оно воздействует на сотрудников для обеспечения его эффективной деятельности, на основе способностей, обеспечивающих синергетические и творческие процессы, включаемые в поведение и профессиональную деятельность.

Конечно, и в других типах лидерства не только политическое, но и поведенческое оказывает существенное влияние на оценку лидерских качеств. Но обычно это связано с поведением в организации, то есть с поведением во внутренней среде. Что же касается поведения во внешней среде, то оно в основном оценивается уровнем достигнутого успеха, который прямо или косвенно влияет на успех организации, возглавляемой лидером.

Но следует отметить еще одну вещь. Уход руководителя, прерывание его работы неизбежно создает кризисную

ситуацию в реализации проекта, даже если эта реализация осуществляется регулярно. Причина этого снова в том, чтобы разрушить высший «духовный» авторитет, который идет у лидера. Менеджмент переходит к типовой структуре, которая подходит только для определенных задач, но требуется время, чтобы компенсировать, измениться, чтобы дополнить влияние лидерства на управление.

Почти во всех проектах нет плавного перехода от одного лидера к другому, будь то технический, социальный или политический.

Кризисная ситуация неизбежна. Однако острота кризиса различна. И эта точность во многом связана с тем, насколько успешно работает структура управления в условиях активного лидерства. Другими словами, насколько успешными заявляли о себе менеджеры всех уровней. Нам осталось, определяя понятие лидера и управленческого лидерства, разобраться во взаимосвязях и зависимости лидерства и менеджмента.

Деятельность лидера, напротив, основывается на неопределенности на привлечении в трудовой процесс новых ресурсов, новых возможностей. И эти новые ресурсы, новые возможности получают главным образом за счет использования, комплексного исследования человеческих ресурсов. Поэтому в деятельности лидера наиболее заметной стороной деятельности является мотивация персонала. А именно не просто мотивация, а мотивация, ориентированная на индивидуальные интересы. В лидерстве мотивация является наиболее сложной функцией,



поскольку она ограничена определенными материальными возможностями. При этом важно мотивировать не только индивидуальную работу, но и работу группой. В связи с этим работа лидера чаще всего лучше осуществляется в команде и посредством команды. Благодаря такому подходу к управлению в любом случае в контексте управленческого лидерства руководитель воспринимается не только как начальник, но и лидер, а подчиненные становятся его

последователями. Именно в таком качестве они представляют наибольшую ценность для осуществления постоянных изменений в организации.

Таким образом, лидер сочетает в себе и творчески реализует и менеджерские качества. Как менеджер управленческий лидер использует свои полномочия и должностную власть для эффективного решения организационных задач, а как лидер он использует силу личностного влияния на подчиненных.

### **Используемая литература:**

1. Гнездилова О. Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога // Психологическая наука и образование. – 2006. – № 4. – С. 61-5.
2. Гончарова Е.В., Телегина И.С. Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении: Учебно-методическое пособие. – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2013. – 126 с.
3. Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы). – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001. – 176 с.
4. Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы). – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001. – 176 с.