

УДК 338.2.  
JEL classification: M10; M54; O1

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/53/36>

## ПУТИ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

©*Оразымбетов К. Т., Академия государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, г. Ташкент, Узбекистан, sultanova\_dilfuz@mail.ru*

## WAYS TO SOLVE THE CURRENT ISSUES OF FORMING A PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF THE MODERN HEAD IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

©*Orazymbetov K., Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan, sultanova\_dilfuz@mail.ru*

*Аннотация.* В статье проанализирован психологический портрет современного руководителя с помощью онлайн опросника «Успешный руководитель». Результаты проведенного эмпирического исследования выявили такие стили руководства, которые бы в свою очередь способствовали эффективным результатам в области управления.

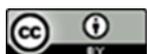
*Abstract.* The article studies and analyses the psychological portrait of a modern leader with the help of the Successful Leader on-line questionnaire. The results of an empirical study revealed leadership styles that would contribute to effective management outcomes.

*Ключевые слова:* волевая саморегуляция, ответственность, самоотношение, стиль руководства, социально-психологический портрет руководителя.

*Keywords:* volitional self-regulation, responsibility, self-attitude, leadership style, socio-psychological portrait of the head.

На фоне быстро меняющихся условий развития общества, возникновения новых форм бизнеса и способах его организации особенно остро встает вопрос о правильном руководстве персоналом. Как известно, правильный подход к управленческой деятельности — это залог успешности организации. В связи с этим, к современным руководителям предъявляются все новые требования, отвечающие международным стандартам управления, которые ориентированы не только на профессиональные умения и навыки, но и на личностные особенности руководителя. Поэтому мы провели ряд исследований по рассмотрению эффективных путей формирования психологического портрета руководителя в системе управления, в частности Республики Узбекистан, посредством онлайн опросника «Успешный руководитель», для того чтобы понять, каким же должен быть руководитель в современных реалиях, какими качествами характера он должен преобладать [1].

В настоящее время в Республике Узбекистан идет строительство социально ориентированной рыночной экономики. Ломаются привычные стереотипы. Обществу требуются люди, умеющие предлагать новые идеи, брать на себя руководство другими людьми [2–3]. В решении этих проблем особое место принадлежит перспективному направлению в современной психологической науке — психологии управления, целью



которого является психологическое обеспечение эффективной деятельности любой организации и, в первую очередь руководителей.

Понятие «управление» возникло вместе с людьми. Там, где два субъекта пытаются прийти к единому решению, обязательно необходима координация их действий. Для успешной организации трудового процесса рабочему коллективу требуется грамотный управляющий. Какие же черты включает в себя психологический портрет современного руководителя? По каким критериям оценивается успешность и профессионализм членов управляющего аппарата?

Искусство общаться с людьми и эффективно руководить ими — это не только результат специальной профессиональной подготовки управленческих кадров, но и товар, который сегодня пользуется спросом и высоко оценивается на рынке профессиональных услуг. Руководитель должен знать потенциал своих работников, их индивидуальные возможности как трудовые, так и творческие [4].

В своем ежегодном Послании палатам Олий Мажлиса от 24 января 2020 года Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев отметил, что «сегодня наш народ смотрит в завтрашний день с большими надеждами и воплотить их призваны в первую очередь мы, руководители всех уровней (<https://www.gazeta.uz/ru/politics/>). Также Шавкат Мирзиёев подчеркнул, что «если каждый руководитель, чувствуя свою ответственность в первую очередь перед своей совестью, перед народом, который оказал ему доверие, если он сможет в своей деятельности объединить настойчивость и сдержанность, требовательность и эрудицию, он сможет завоевать истинную любовь и доверие народа» (<https://www.gazeta.uz/ru/politics/>).

Для того чтобы, изучить психологический портрет современного руководителя мы опросили руководителей различных организаций Республики Узбекистан в режиме онлайн (100 женщин и 85 мужчин). Контингент опрошенных достаточно молодой, преимущественно это люди в возрасте от 35 до 47 лет. 95 человек работают в государственных учреждениях, 50 человек — в обществах с ограниченной ответственностью, 20 человек — в личном предприятии, 20 человек — в акционерном обществе. Количество подчиненных варьируется в большей степени от 15 до 40 человек.

На основе проведенных исследований было выявлено, что многие руководители верят в то, что у них достаточно интересный и богатый внутренний мир [5]. Подавляющее большинство полностью уверены, что правильно и справедливо дают оценку своим подчиненным. Подавляющее большинство руководителей пытаются выработать универсальный стиль управления. Опрошенные доверяют своим подчиненным и предоставляют им право проявлять самостоятельность, но при этом контролируют деятельность своего коллектива. Руководители склоняются к тому, что управление должно быть гибким: без излишней требовательности и жестокости, а также чрезмерной доброты. Опрошенные утверждают, что главное в руководстве — правильно распределить обязанности. По их мнению, если бы таких людей как они было бы больше, то жизнь изменилась бы в лучшую сторону. Они считают, что именно богатство и глубина их внутреннего мира определяют ценность их личности [6].

В результате анализа онлайн опросника «Успешный руководитель» оказалось, что многими необходимыми качествами руководители не обладают.

Были выявлены черты, которые нежелательны для современного руководителя, а именно: своекорыстие, подхалимство, скрытность; стремление эксплуатировать других; оправдание принуждения со стороны начальства; недоверие, лесть, формализм, что не соответствует требованиям гражданского общества.

Выводы: причинами того, что современные руководители не соответствуют мировым стандартам управления, являются:

1. отсутствие необходимых личностных качеств;
2. наличие черт, несовместимых с чертами современного управленца.

Следовательно, требуется серьезная работа по формированию необходимых качеств личности руководителя и устранению нежелательных черт. Управленец в первую очередь имеет дело с личностью подчиненного, а потом уже идет установка на достижение цели. Невыполнение этого требования международного управления приведет к нежелательным последствиям для отечественного механизма управления в современном Узбекистане, который взял курс на инновационное развитие [7].

Благодаря дарованию слышать своих подчиненных, руководитель всегда сможет найти контакт с каждым из них. Жизнь настолько непредсказуема, что современному управленцу надо быть готовым проявить человечность и понимание в самых разных бытовых ситуациях. Это создаст атмосферу теплоты, доверия и безопасности в коллективе. Коммуникабельность позволяет быстро вступать в различные контакты с людьми, находить общий язык, вести дискуссии и просто наладить свободное общение. Руководитель должен в доступной форме доносить информацию до слушающих, уметь оперативно принять решение в сложной ситуации, используя методы внушения и убеждения [8].

«Некоторые руководители при общении с народом и прессой забывают о культуре общения. С какой бы острой проблемой ни сталкивался руководитель, он должен найти выход из ситуации сдержанно и уравновешенно», подчеркнул Президент Республики Узбекистан на совместном заседании палат Олий Мажлиса 21 января 2020 года. Президент предложил создать систему оценки руководителей исполнительной власти, на основе принципов эффективности, а также ее гармонизации с международными рейтингами и индексами.

Подведя итог результатам онлайн опросника «Успешный руководитель», мы можем сделать вывод, что настоящий руководитель — всегда личность. Он проводит в жизнь собственную политику, независим в суждениях и постоянно находится в творческом поиске. Он не довольствуется достигнутым положением дел в организации. Реально мыслящий руководитель оставляет за собой решение лишь тех вопросов, которые соответствуют его квалификации, опыту и авторитету. При этом он мобилен, контролирует ситуацию и всегда готов к переменам [9].

Отметим, что управление в современном мире требует от руководителя таких способностей и навыков как:

- Самоконтроль;
- Конкретизация личных целей;
- Желание постоянно развиваться;
- Быстрое и эффективное решение проблем;
- Стремление к инновациям;
- Манипуляторные способности;
- Теоретические знания управления;
- Работа в команде и создание эффективных команд.

Инициативность — это визитная карточка современного руководителя. Будучи специалистом в своем деле, совершенствуя мастерство и используя инновации в рабочий процесс, можно добиться больших успехов в трудовом процессе [10].

Психологический потенциал современного руководителя должен включать в себя систему психологических характеристик, которые устойчиво проявляются не только в стиле поведения руководителя в процессе делового общения, но и в стиле его мышления, в индивидуальных особенностях принятия и реализации решений, поиска управленческих схем [11].

В соответствии с результатами онлайн опросника «Успешный руководитель» можно дать следующие рекомендации современному руководителю, для поддержания текущего уровня эффективности и развития своих навыков, для повышения работоспособности организации:

–Руководителю важно помнить, что успех работы коллектива зависит от психологической совместимости членов команды и благоприятной атмосферы.

–Руководитель не имеет права следовать личным симпатиям, в приоритете должны быть деловые качества сотрудника, активность и отношение к работе.

–Советуем руководителю всегда сдерживать обещания, это повысит его авторитет.

–Рекомендуется проработать собственный стиль и методы руководства, которые соответствовали характеру современных взаимоотношений в обществе.

–Следует поддерживать атмосферу свободного обмена мнениями, поощрение творческого подхода в коллективе.

–Для контроля своих навыков и степень развития рекомендуем руководителю воспользоваться методом самоорганизации и коучинга [12].

Качества эффективного руководителя приобретаются в профессиональной деятельности, поэтому необходимо постоянно поддерживать и совершенствовать развитие личностно-профессионального потенциала, которое определяет эффективность работы в системе управления [13].

Судя по данным опроса, успешность организации в современном мире зависит от эффективной работы сотрудников. Для того чтобы коллектив работал слаженно и эффективно, необходимо правильное управление. Руководитель — это не только профессия, но и социально-производственная роль в организации [14].

Современные условия диктуют новые методы управления, для решения нестандартных задач в условиях нестабильности. Традиционные подходы не могут гарантировать быстрое и качественное решение задач. Современному руководителю необходимо владеть не только профессиональной компетентностью, но и специальными личностными качествами и умением создавать положительный социально психологический климат в коллективе.

#### *Список литературы:*

1. Борисова С. С. Формирование управленческой культуры как показателя профессиональной подготовки будущего руководителя // Концепт. 2017. Т. 25. С. 132-134.
2. Гордеев А. А. Управление персоналом в условиях инновационной экономики // Тенденции науки и образования в современном мире. 2017. №23-2. С. 35-37.
3. Зуева А. П. Мотивация и стимулирование сотрудников с целью повышения эффективности работы // Молодежный научный вестник. 2017. №4 (16). С. 271-274.
4. Дергачев В. Д. Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления. 2017. №2. С. 105-107.
5. Новикова К. И. Об особенностях руководства и лидерстве // Концепт. 2016. Т. 45. С. 52-54.

6. Язиев Э. С. Социально-психологический портрет современного руководителя Республики Узбекистан // Мир образования - образование в мире. 2013. №4. С. 87-94.
7. Юсупов Ю. Предприниматели Узбекистана: два портрета // Социологические исследования. 2007. №10. С. 66-70.
8. Нигматова С. Ф. Гендер-менеджмент: новые исследования в Узбекистане // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2014. Т. 12. №1.
9. Ишчанова Г. Н. Анализ психологического портрета эффективного руководителя // Омские научные чтения. 2018. С. 426-428.
10. Sokolov V. I. Integrated water resources management in the Republic of Uzbekistan // Water International. 1999. V. 24. №2. P. 104-115. <https://doi.org/10.1080/02508069908692146>
11. Mavlonov I. Key Economic Developments of the Republic of Uzbekistan // Finance India. 2005. V. 19. №1. P. 95.
12. Kurpayanidi K. I. Questions of classification of institutional conditions, determining the structure of business management in Uzbekistan // ISJ Theoretical & Applied Science. 2018. V. 9. №65. P. 1-8. <https://doi.org/10.15863/TAS.2018.09.65.1>
13. Pardaev O. M. Principles of modern management (Case of Uzbekistan) // American Journal of Economics and Business Management. 2019. Т. 2. №4. С. 13-25.
14. Abdurashidova M. S., Buranova M. A. The role of foreign investments in the economy of Uzbekistan // Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR). 2019. Т. 8. №5. С. 18-22. <https://doi.org/10.5958/2278-4853.2019.00175.7>

#### References:

1. Borisova, S. S. (2017). Formirovanie upravlencheskoi kul'tury kak pokazatelya professional'noi podgotovki budushchego rukovoditelya. *Kontsept*, 25, 132-134. (in Russian).
2. Gordeev, A. A. (2017). Upravlenie personalom v usloviyakh innovatsionnoi ekonomiki. *Tendentsii nauki i obrazovaniya v sovremennom mire*, (23-2), 35-37. (in Russian).
3. Zueva, A. P. (2017). Motivatsiya i stimulirovanie sotrudnikov s tsel'yu povysheniya effektivnosti raboty. *Molodezhnyi nauchnyi vestnik*, (4), 271-274. (in Russian).
4. Dergachev, V. D. (2017). Sovremennye problemy i tendentsii razvitiya ekonomiki i upravleniya. *Sovremennye problemy i tendentsii razvitiya ekonomiki i upravleniya*, (2), 105-107. (in Russian).
5. Novikova, K. I. (2016). Ob osobennostyakh rukovodstva i liderstve. *Kontsept*, 45, 52-54.
6. Yaziev, E. (2013). The Republic of Uzbekistan modern Head's social and psychological portrait. *Mir obrazovaniya - obrazovanie v mire*, (4), 87-94. (in Russian).
7. Yusupov, Yu. (2007). Predprinimateli Uzbekistana: dva portreta. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, (10), 66-70. (in Russian).
8. Nigmatova, S. F. (2014). Gender-menedzhment: novye issledovaniya v Uzbekistane. *Obrazovanie cherez vsyu zhizn': nepreryvnoe obrazovanie v interesakh ustoichivogo razvitiya*, 12(1). (in Russian).
9. Ishchanova, G. N. (2018). Analysis of psychological portrait of an effective head. *Omskie nauchnye chteniya*, 426-428. (in Russian).
10. Sokolov, V. I. (1999). Integrated water resources management in the Republic of Uzbekistan. *Water International*, 24(2), 104-115. <https://doi.org/10.1080/02508069908692146>
11. Mavlonov, I. (2005). Key Economic Developments of the Republic of Uzbekistan. *Finance India*, 19(1), 95.



12. Kurpayanidi, K. I. (2018). Questions of classification of institutional conditions, determining the structure of business management in Uzbekistan. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 9(65), 1-8. <https://doi.org/10.15863/TAS.2018.09.65.1>

13. Pardaev, O. M. (2019). Principles of modern management (Case of Uzbekistan). *American Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 13-25. <https://doi.org/10.5958/2278-4853.2019.00175.7>

14. Abdurashidova, M. S., & Buranova, M. A. (2019). The role of foreign investments in the economy of Uzbekistan. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, 8(5), 18-22. <https://doi.org/10.5958/2278-4853.2019.00175.7>

Работа поступила  
в редакцию 08.03.2020 г.

Принята к публикации  
11.03.2020 г.

---

Ссылка для цитирования:

Оразымбетов К. Т. Пути решения актуальных вопросов формирования психологического портрета современного руководителя в системе управления Республики Узбекистан // Бюллетень науки и практики. 2020. Т. 6. №4. С. 309-314. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/53/36>

Cite as (APA):

Orazymbetov, K. (2020). Ways to Solve the Current Issues of Forming a Psychological Portrait of the Modern Head in the Management System of the Republic of Uzbekistan. *Bulletin of Science and Practice*, 6(4), 309-314. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/53/36> (in Russian).