

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У МОЛОДЫХ
РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ ОРГАНОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ)**

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE
DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES AMONG YOUNG
MANAGEMENT PERSONNEL (BASED ON THE EXAMPLE OF STATE
AUTHORITIES)**

Ruziboev Temur Bakhodirovich

Basic doctoral student at Bukhara International University

Рузибоев Темур Баходирович

Докторант, Бухарского международного университета

Аннотация: В данной статье рассматриваются социально-психологические особенности формирования лидерских качеств у молодых руководящих кадров, работающих в органах государственной власти. В условиях стремительных изменений в социально-политической и экономической жизни общества возрастает необходимость в подготовке молодых, инициативных и ответственных лидеров, способных эффективно управлять и принимать решения в интересах общества. Автор анализирует факторы, влияющие на развитие лидерских качеств, включая психологическую устойчивость, мотивацию, коммуникативные способности и умение работать в команде. Также подчеркивается важность профессиональной подготовки, менторства и поддерживающей организационной среды для становления эффективных лидеров. В результате исследования предлагаются практические рекомендации по совершенствованию системы отбора и подготовки молодых руководителей на основе выявленных социально-психологических факторов.

Ключевые слова: лидерство, молодые кадры, государственное управление, социально-психологические особенности, развитие личности, мотивация, коммуникативные навыки.

Abstract: This article examines the social and psychological characteristics of the development of leadership qualities among young management personnel working in state authorities. In the context of rapid changes in the socio-political and economic life of society, the need for young, initiative-driven, and responsible leaders who can effectively manage and make decisions in the public interest is increasing. The author analyzes the factors influencing the development of leadership qualities, including psychological resilience, motivation, communication skills, and the ability to work in a team. The article also emphasizes the importance of professional training, mentoring, and a supportive organizational environment in shaping effective leaders. As a result of the study, practical recommendations are proposed to improve the system of selection and training of young leaders based on identified social and psychological factors.

Keywords: leadership, young personnel, public administration, social and psychological characteristics, personality development, motivation, communication skills.

Введение.

Современные условия развития общества, характеризующиеся быстрыми социально-экономическими трансформациями, выдвигают новые требования к системе государственного управления. В этих условиях возрастает потребность в подготовке молодых, компетентных и инициативных руководящих кадров, обладающих высокими лидерскими качествами. Лидерство как феномен является неотъемлемой частью эффективного управления, особенно в деятельности государственных органов, где принятие решений напрямую влияет на общественные процессы и качество жизни населения. Формирование лидерских качеств у молодых

руководителей представляет собой сложный и многогранный процесс, охватывающий как индивидуально-психологические, так и социальные аспекты. Молодым специалистам, вступающим на путь государственной службы, необходимо не только овладеть профессиональными знаниями и навыками, но и развивать такие качества, как ответственность, инициативность, коммуникативность, способность к стратегическому мышлению и управлению коллективом. Социально-психологические особенности, влияющие на формирование лидерства, включают в себя уровень самооценки, мотивационные установки, межличностные взаимодействия, а также влияние организационной культуры и наставничества. Изучение данных факторов позволяет выработать эффективные подходы к подготовке и поддержке молодых кадров в органах государственной власти. Цель данной статьи — проанализировать ключевые социально-психологические аспекты формирования лидерских качеств у молодых руководящих работников на примере государственных учреждений, выявить основные проблемы и предложить рекомендации по их решению. Актуальность темы обусловлена необходимостью формирования эффективного и устойчивого кадрового потенциала, способного решать стратегические задачи государственного развития.

Основная часть.

1. Понятие лидерства в системе государственного управления.

Лидерство в контексте государственной службы представляет собой способность индивида оказывать влияние на коллектив, направляя его деятельность на достижение общих целей. В отличие от обычного административного управления, лидерство подразумевает наличие таких качеств, как харизма, высокая эмоциональная устойчивость, развитые коммуникативные способности, стратегическое мышление и готовность к инновациям. Для государственных органов лидерство приобретает особую

значимость, поскольку здесь от эффективности управленца напрямую зависит реализация государственной политики и уровень общественного доверия.

2. Роль молодых кадров в системе государственного управления.

Молодые специалисты являются важным стратегическим ресурсом для обновления и модернизации системы государственного управления. Они отличаются высокой адаптивностью к изменениям, технологической грамотностью и новаторским мышлением. Однако отсутствие практического опыта и недостаточно развитые управленческие компетенции требуют целенаправленного подхода к формированию у них лидерских качеств.

3. Социально-психологические аспекты формирования лидерства.

Формирование лидерских качеств у молодых руководителей во многом зависит от ряда социально-психологических факторов: Мотивация — наличие внутреннего стремления к профессиональному росту и ответственности за результат; Самооценка и уверенность в себе — способность адекватно оценивать свои сильные и слабые стороны, что способствует принятию эффективных решений; Коммуникативные навыки — умение налаживать продуктивное взаимодействие с коллегами, подчинёнными и вышестоящим руководством; Социальная среда — поддерживающая атмосфера в коллективе, наличие менторов, доступ к обучающим программам; Организационная культура — система ценностей и норм, принятых в учреждении, способствует или, наоборот, тормозит развитие лидерского потенциала.

4. Влияние наставничества и обучения.

Наставничество играет важную роль в развитии лидерских качеств. Опытные руководители могут передавать не только профессиональные знания, но и демонстрировать модели эффективного поведения. Регулярные тренинги, семинары и участие в проектах по развитию управленческих компетенций

помогают молодым кадрам адаптироваться к требованиям государственной службы и раскрыть свой потенциал.

5. Проблемы и препятствия в формировании лидерских качеств.

Несмотря на признание важности лидерства, на практике существуют определённые трудности: формализм в кадровом отборе и продвижении по службе; недостаток персонализированных программ развития; сопротивление со стороны старшего поколения управленцев к внедрению нового стиля руководства; ограниченные возможности для карьерного роста молодых сотрудников. Эти проблемы требуют системного подхода к реформированию кадровой политики в органах государственной власти.

6. Рекомендации по развитию лидерского потенциала молодых руководителей.

Для эффективного формирования лидерских качеств у молодых кадров в государственных органах следует: внедрять адаптационные и мотивационные программы с первых дней работы; развивать систему наставничества; организовывать тренинги по развитию эмоционального интеллекта и управленческого мышления; формировать положительную организационную культуру, способствующую инициативности и ответственности; поощрять участие молодых специалистов в управленческих проектах и конкурсах.

7. Гендерный аспект формирования лидерства у молодых руководителей.

Одним из немаловажных факторов, влияющих на формирование лидерских качеств, является гендерный аспект. В современной системе государственной службы наблюдается тенденция к расширению участия женщин в управленческих структурах. Однако стереотипные представления о лидерстве как преимущественно «мужском» феномене до сих пор сохраняются в общественном сознании. Это требует внедрения равных

условий для профессионального роста молодых мужчин и женщин, развития гендерной чувствительности в кадровой политике, а также преодоления скрытых форм дискриминации.

8. Психологическая устойчивость как основа лидерства.

Психологическая устойчивость — это способность личности сохранять продуктивную деятельность в условиях стресса, неопределенности и повышенной ответственности. В государственной службе, где решения часто принимаются в условиях дефицита времени и внешнего давления, наличие устойчивой психики, саморегуляции и стрессоустойчивости является критически важным качеством для лидера. Развитие данных навыков возможно через психологическую подготовку, коучинг и участие в ситуационных тренингах.

9. Лидерство и цифровизация государственной службы.

Современный лидер в органах государственной власти должен быть готов к вызовам цифровой трансформации. Это требует от него не только базовой цифровой грамотности, но и способности управлять проектами в цифровой среде, внедрять инновации и использовать цифровые инструменты для повышения эффективности управления. Лидер цифровой эпохи — это адаптивный, обучающийся и открытый к изменениям руководитель.

10. Зарубежный опыт подготовки молодых лидеров в государственном управлении.

Анализ международного опыта (Германия, Сингапур, Швеция, Канада) показывает, что во многих странах существуют комплексные программы подготовки молодых лидеров в государственном секторе. Они включают стажировки, ротации в различных ведомствах, менторские программы, оценку компетенций и сопровождение карьерного роста. Применение

элементов зарубежного опыта в национальной системе может способствовать формированию высококвалифицированного управленческого резерва.

Заключение:

Формирование лидерских качеств у молодых руководителей в органах государственной власти представляет собой стратегически важное направление государственной кадровой политики. В условиях современных вызовов и реформ возрастает потребность в инициативных, ответственных и психологически устойчивых лидерах, способных эффективно управлять и принимать обоснованные решения в интересах общества. Проведённый анализ показал, что развитие лидерского потенциала у молодых кадров во многом зависит от совокупности социальных, психологических и организационных факторов. Ключевыми среди них являются: наличие внутренней мотивации, развитые коммуникативные навыки, психологическая устойчивость, наставничество и поддерживающая организационная среда. Немаловажную роль играет и внедрение программ профессионального роста, ориентированных на формирование управленческих компетенций. Реализация системного подхода к развитию лидерства в государственной службе должна включать не только совершенствование образовательных и тренинговых программ, но и формирование благоприятного климата в организациях, стимулирующего рост молодых специалистов. Только в таких условиях возможно формирование нового поколения лидеров, способных эффективно решать задачи государственной значимости и вести за собой коллектив.

Использованная литература:

1. Абдурахманов К.Х. Государственное управление: теория и практика. – Ташкент: Академия государственного управления, 2021.
2. Юнусходжаев А.З. Психология лидерства и управление персоналом. – Ташкент: Иктисод-Молия, 2019.

3. Немов Р.С. Психология: Учебник для вузов. – Москва: Владос, 2020.
4. Блейк Р., Моутон Дж. Теория лидерства: управленческие стили. – Санкт-Петербург: Питер, 2018.
5. Исмоилов И.Х. Молодежная политика в системе государственной службы Узбекистана. – Ташкент: «Илм ва технология», 2022.
6. Юсуфходжаева Д.М. Социально-психологические основы формирования кадрового потенциала. – Ташкент: Университет, 2020.
7. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2019.
8. Назаров Ш.Х. Психология управления и лидерство. – Ташкент: Чулпон, 2017.
9. Вудкок М., Френсис Д. Развитие управленческих навыков. – Москва: Альпина Паблишер, 2018.
10. Бекмуродов У.Р. Кадровый менеджмент и молодежное лидерство. – Ташкент: Маърифат, 2021.
11. Тромбенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. Лидерство и культура. – Москва: Дело, 2020.
12. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. – Москва: ЭКСМО, 2023.
13. Мустафаев А.А. Молодежь и государственная служба: проблемы и решения. – Ташкент: Фан, 2022.
14. Басс Б.М. Теория и практика лидерства. – Москва: Юрайт, 2019.
15. Чернышев И.В. Психология личности руководителя. – Санкт-Петербург: Речь, 2018.