

**Эгамова Ойгул Саиджоновна, преподаватель**

**Egamova Oygul Saidjonovna, teacher**

**Жиянова Шохида Махсумовна, преподаватель**

**Jiyanova Shohida Makhsumovna, teacher**

**Ферганский областной юридический техникум**

### **ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСТВА У ЧИТАТЕЛЯ**

**Аннотация:** Развитие профессиональных, технических навыков необходимо для успешной карьеры. Но для достижения уровня топ-менеджера или эффективного бизнесмена только hard skills недостаточно. Нужно научиться вести за собой людей, брать ответственность за работу коллектива, быть про активным. Разобрались, как, по мнению экспертов и практиков, нужно развивать лидерские качества, чтобы достичь успеха.

Ключевые слова: лидерства, профессия, коллектив, работа.

### **FORMATION OF READER LEADERSHIP**

**Annotation:** The development of professional, technical skills is necessary for a successful career. But to achieve the level of a top manager or an effective businessman, only hard skills are not enough. You need to learn how to lead people, take responsibility for the work of the team, and be pro-active. We figured out how, according to experts and practitioners, it is necessary to develop leadership skills in order to achieve success.

Keywords: leadership, profession, team, work.

Александра Ян, финансовый аналитик Investopedia  
ULC рекомендует завести новую привычку – стараться хотя бы несколько раз в день проявлять инициативу. Объясняет рекомендацию она так: большинство руководителей дают сотрудникам некий минимум задач. Когда человек берет обязанности сверх этого минимума, он выделяется среди конкурентов. Шеф сразу видит стремление достичь чего-то большего.

Не факт, что про активность поможет вам сразу. Это скорее инструмент отложенного создания репутации – постепенно люди привыкнут, что вы

инициативный, и станут доверять вам больше ответственности. А там, где больше доверия – больше перспектив. Еще один плюс в проявлении инициативы – рост ваших навыков как технических, так и мягких. Вы будете заниматься задачами, в которых не являетесь экспертом, то есть будете выходить из зоны комфорта. Это автоматически означает активное обучение – отличный способ прокачаться в разных навыках и набрать очков как будущий лидер компании. Развивайте лидерские качества с помощью привычки работать на результат. Чтобы выработать такую привычку, Максим Дорофеев в книге «Джедайские техники» предлагает воспринимать любые дела с точки зрения двух подходов – «делал» и «сделал». Например, жена поручила вам купить что-то в магазине и принести это вечером домой.

- Вы идете в магазин вечером. Выбираете торговую точку перед домом. Когда просите нужный товар, выясняется, что он закончился. Вы заходите еще в несколько магазинов, но уже слишком поздно — они либо уже закрыты, либо в них товар тоже закончился. Вы идете домой без нужных продуктов. Это подход «делал».

- Когда жена просит вас купить продукты, вы спрашиваете, зачем они ей. Выяснив, что она планирует сделать из них ужин, интересуетесь, какая альтернатива ей подойдет, если нужных продуктов не будет в продаже. Затем заходите в магазин около работы, чтобы купить нужные продукты не в последний момент. В итоге приезжаете домой с вкусными продуктами и получаете довольную жену. Это подход «сделал».

Чтобы быть продуктивным и работать на результат, нужно быть предусмотрительным. Старайтесь приучить себя думать наперед – всегда спрашивайте себя, «а что, если?». Постепенно вы научитесь предугадывать проблемы и сможете стать максимально эффективным в решении любых задач. О необходимости научиться грамотно передавать задачи рассказывают во многих книгах по саморазвитию и лекциях лидеров. Один из источников – цитата Теодора Рузвельта, 26-го президента США и лауреата Нобелевской премии мира. Политик утверждал, что лучшим руководителем будет тот, «у

кого достаточно здравого смысла, чтобы выбирать хороших людей, и сдержанности, чтобы им не мешать».

Смысл делегирования не просто в передаче задач. Эффективный лидер перед тем как делегировать, анализирует ситуацию – ему важно убедиться, что подчиненный обладает нужными навыками и возможностями для решения задачи. Поэтому тренируйте навык делегирования – ищите подходящих людей и создавайте ситуации, в которых они смогут проявить себя. Это продолжение пункта про делегирование. Старайтесь развивать так называемое качество «свободы воли» по отношению к сотрудникам. Избегайте чрезмерного контроля за действиями людей.

Логика здесь такая – если вы поручили человеку задачу, значит, вы доверяете ему. Микро контролем вы как бы показываете обратное, а значит, раздражаете и снижаете мотивацию персонала.

Лучше действуйте наоборот – ставьте задачу, но не прописываете полный алгоритм ее выполнения, если это возможно. Стремитесь демонстрировать доверие к подчиненным, помогаете им проявлять творческие способности в решении задач. Советуйтесь с ними, но не погружайтесь в работу, которую поручили. Ваша задача – создать условия и вовремя проверить выполнение задачи. А вот как эта задача будет решена – пусть разбираются сотрудники.

Тони Робинсон говорит, что страстный человек будет искать новшества в выполнении задач, может заражать своими идеями других людей и мотивировать их работать лучше – это и есть ключевые компетенции лидера. Кроме того, страстный лидер является живым примером для сотрудников — глядя на руководителя, который полностью отдается своему делу, подчиненные будут подсознательно делать так же.

Еще один совет от Тони Роббинса. Во многих книгах по саморазвитию тренеры предлагают проанализировать ваши компетенции и качества, а затем сконцентрироваться на исправлении ошибок и развитии

слабых сторон. Это, уверен Робинсон, ошибка — так вы создадите из себя среднего человека без особых преимуществ.

Намного эффективнее, говорит тренер, развивать сильные качества. Раз эти качества отлично тренировались без особых ваших усилий, буквально подсознательно, значит, вы можете многократно улучшить их. Особенно если сосредоточитесь на их тренировках.

Слабые же стороны останутся на том же уровне, что и были — ничего страшного. Чтобы нивелировать их, вы можете делегировать задачи и нанять помощников, которые в них сильны. В этом и состоит принцип предпринимательства, а значит, и лидерства — создавать возможности и решать проблемы с помощью разносторонней успешной команды.

Эффективность лидера определяется количеством людей, которые добились успеха с их помощью. Коуч Сидни Финкельштейн в книге «Супербоссы» рекомендует руководителям искать скрытые таланты у подчиненных и стараться их развивать.

Плюсов у такого подхода несколько. С одной стороны, развивая таланты команды, вы делаете успешнее общий продукт — бизнес работает быстрее и эффективнее. Это краткосрочный положительный эффект.

Но если и долгосрочные последствия. Помогая людям развиваться, вы создаете себе репутацию заботливого и полезного лидера. Постепенно у вас будет много последователей, людей, благодарных вам за помощь. Подчиненных, которые вас искренне уважают. Это значит, что вы можете пойти руководить практически любым проектом — ведь у вас будет сформирована команда лояльных профессионалов, слабые и сильные стороны которых вы знаете досконально. А это уже больше преимущество перед другими руководителями и бизнесменами. Развивать лидерские качества можно и без руководящей должности. Например, Тиффани Фам, основатель и CEO компании MOGUL, рекомендует получить практический опыт построения команды в волонтерских проектах. Вы можете найти некоммерческую компанию или общество, присоединиться к нему и

применить на практики способности организовывать людей. Работа в волонтерских командах не только помогает развиваться. Это еще и отличная строчка в резюме – успешным некоммерческим проектом вы покажете, что умеете управлять людьми не только с помощью денег, но и с помощью идейного подхода. Докажите, что умеете зажигать и направлять разных людей. Такие способности нужны в любом бизнесе.

Литературы:

1.Farhodjonova N. F. FORMATION OF NATIONAL IDEA THROUGH FACTORS OF NATIONAL CULTURE //МИРОВАЯ НАУКА 2020. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ. – 2020. – С. 3-6.

2. Farhodjonova N. F., Abdurahimov V. A. MODERN TECHNOLOGIES OF STUDENTS TRAINING IN HIGHER EDUCATION //НАУКА И ТЕХНИКА. МИРОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ. – 2020. – С. 5-7.

3.Isroilovich I. M. et al. PHILOSOPHICAL IDEAS AND VIEWS OF NATIONAL CULTURE IN THE CONDITION OF GLOBALIZATION //PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology. – 2020. – Т. 17. – №. 7. – С. 14289-14295.

4. Sodirjonov, M. M. (2020). EDUCATION AS THE MOST IMPORTANT FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT. Theoretical & Applied Science, (4), 901-905.

5. Bobomurodovich, B. M., & Makhamadaminovich, S. M. (2020). Human capital is made in the family. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 10(2), 144-150.

6.Farhodjonova N.F., Akramova D. S. Globalization: meaning and essence //Теория и практика современной науки. – 2017. – №. 4. – С. 8-11.

7.Содиржонов, М. М. (2020). Роль трудового воспитания в развитии человеческого капитала. Ученый XXI века, (1), 89-92.