

ЭКОНОМИКА / ECONOMICS

УДК 658.71

Проблемы развития лидерства в системе менеджмента организации

Сакибаев Канатбек Шерикбаевич

к.э.н., доцент, Ошский государственный университет, Кыргызстан, kanatbeksakibaev@mail.ru

Жанышова Алия Нурланбековна

магистрант, Ошский государственный университет, Кыргызстан

Яо Вей

магистрант, Ошский государственный университет, Кыргызстан

Аннотация

В статье анализируются вопросы проблемы развития лидерства и лидерского потенциала организации, рассматриваются и описываются показатели оценки и характеристики лидерства и лидерского потенциала организаций в различных отраслях национальной экономики. В ходе изучения данной проблематики было выявлено трудов, направленных на исследование проблемы развития и элементы, и методы оценки и характеристики лидерства. На сегодняшний день определенного стандартизированного определения проблемы развития лидерства не существует. Одной из основных проблем развития лидерства — это вопрос обсуждения различия между развитием лидера и развитием лидерства. Подчеркивается длительный, многоуровневый и групповой характер развития лидерства. Рассмотрено содержание развития индивидуального лидера и коллективного лидерства в организации. Выделены и описаны основные инструменты развития лидерства в организации. Обсуждена наиболее перспективная направленность пути решения проблемы развития лидерства.

Ключевые слова: лидер, лидерство, лидерский потенциал организации, социально-психологическая компетентность, характерные черты лидера и лидерство

Для цитирования: Сакибаев К.Ш., Жанышова А.Н., Яо В. (2026). Проблемы развития лидерства в системе менеджмента организации. *Открытый журнал евразийских исследований*, №4, сс. 161–172. doi: 10.65469/eijournal.2026.4.19

Введение

В условиях современной рыночной экономики возрастает значение роли лидерства. Лидерство представляет собой ключевой элемент эффективного управления, проявляющийся во всех устойчивых объединениях людей. Термин «лидер» обозначает лицо, ведущее группу за собой, являющееся символом единства и образцом поведения для последователей. Однако, несмотря на внешнюю простоту данного феномена, современные исследования показывают значительную многозначность трактовки лидерства различными авторами, даже при наличии



© The Author(s) 2026.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

общих подходов.

Лидерство существенно отличается от традиционного руководства, основанного на жесткой иерархичности и формальных властных отношениях. В отличие от руководителя, лидер чаще всего выдвигается изнутри коллектива, получает признание снизу и воспринимается последователями добровольно. Именно поэтому лидерство требует целенаправленного управления: важно своевременно идентифицировать потенциальных лидеров, поддерживать позитивное лидерское поведение и минимизировать негативное влияние деструктивных лидеров, формируя тем самым институт лидерства внутри организации [3, 6, 7].

Особо важная роль принадлежит лидеру в формировании и поддержании организационной культуры. В зависимости от типа культуры лидер берет на себя разные функции, оказывая значительное влияние на характер коммуникаций в коллективе и способствуя эффективному обмену информацией как на уровне организации, так и в межличностных отношениях.

Кроме того, лидер играет ключевую роль в управлении человеческими ресурсами, участвуя в подборе персонала и формировании команд, нацеленных на достижение стратегических целей организации. Эффективный лидер способен стимулировать раскрытие сильных сторон личности сотрудников, помогая им преодолевать слабые черты характера и направляя личные ресурсы на реализацию общей миссии организации.

Наконец, лидерство выступает важным фактором стратегического развития организации, поскольку успешная реализация стратегии зависит от способности лидера эффективно координировать коалиции, формировать партнерские отношения с внешними субъектами и выстраивать взаимовыгодные деловые связи, являющиеся важными условиями достижения высоких результатов. Лидеры играют центральную роль в инициировании и проведении организационных изменений, формулируя концепцию преобразований, создавая общее видение и разрабатывая стратегию внедрения инноваций.

Актуальность. События, произошедшие в экономике в мировых масштабах, требуют переосмысления. В последнее время актуально рассматривать управленческие процессы через призму мировой экономики. На сегодняшний день в структуре процесса управления, как и во всей системе управления, происходят глубокие изменения. Переход экономики к рыночным отношениям сопровождается значительным расширением потребительских предпочтений и увеличением разнообразия товаров и услуг, что неизбежно формирует новые требования к поведению потребителей и усложняет процесс привлечения их внимания. В условиях высокой конкуренции традиционные подходы к производству и сбыту становятся менее эффективными, возникает потребность в управленческих решениях, ориентированных на инновационность и глубокое понимание мотивации клиентов. Таким образом, возрастает значимость роли лидера — субъекта, способного предложить уникальные продукты и методы работы, разработать эффективные стратегии позиционирования и обеспечить конкурентные преимущества организации.

В современных условиях исследования лидерства приобретают особую актуальность именно потому, что позволяют выявить и развить потенциал руководителей, способствующих повышению эффективности деятельности компаний в современных экономических реалиях.

Целью исследований является выявление проблемы изучения роли лидера в управлении и формирование эффективного института лидерства в организации.

Материалы и методы исследования. Для подготовки данной статьи изучены материалы исследований, опубликованные статьи и данные Национального статического комитета КР. Применены методы анализа, обобщение и синтез информации из научных работ отечественных и зарубежных ученых, экономические методы, статистические методы, метод оценки, метод моделирования и прогнозирования стратегии развития управления др.

Анализ исследований

Современные организационные структуры большинства успешных предприятий характеризуются снижением степени иерархичности и большей горизонтальностью, однако элементы традиционной вертикальной системы управления сохраняются. Несмотря на повышение интеллектуального потенциала рядовых работников, выражающееся в доступе к качественным образовательным программам, руководство продолжает ожидать от них дисциплинированного выполнения указаний. Менеджмент нижнего уровня по-прежнему назначается руководством высшего ранга, стратегические решения остаются прерогативой топ-менеджмента, тогда как руководители среднего звена занимаются планированием бюджетов и смет, контролем финансовой дисциплины, реализацией планов и программ посредством подчинённых, усиливая стимулы к труду.

Лидерство в организации проявляется через два основных вектора воздействия: формирование убежденности сотрудников в необходимости проводимых изменений и проведение организационных преобразований, сопровождаемое разрешением межфункциональных конфликтов и проблем внутри подразделений.

Эффективность реализуемых изменений существенно зависит от способности руководителя мотивировать подчинённых брать на себя ответственность за их исполнение. Возникновение ответственности у сотрудников прямо коррелирует с уровнем общей результативности организации.

Питер Друкер предложил несколько ключевых характеристик современной управленческой парадигмы [1]:

1. Гуманистический подход к управлению. Человек рассматривается как основной фактор успеха организации, вложения в человеческий капитал воспринимаются не как издержки, а как долгосрочные инвестиции, обеспечивающие рост производительности труда («Основная задача руководителя — помогать сотрудникам достигать успеха»).
2. Стратегическая ориентация управления. Стратификация и выбор направлений развития компании выходят за рамки простого прогнозирования действий конкурентов и охватывают комплекс взаимоотношений предприятия с партнёрами и союзниками.
3. Системно-ситуативный подход к управлению. Решение проблем осуществляется с учётом специфики конкретной ситуации и её динамики.

Чтобы глубоко осмыслить феномен лидерства, необходимо учитывать разнообразие подходов к определению данного явления. В литературе лидерство трактуется двояко: либо как статус, закреплённый за индивидом вследствие признания его достижений коллегами, либо как процесс взаимодействия и влияния, реализуемый лидером в рамках группы.

Приведём ключевые дефиниции лидерства согласно классификации:

№ п/п	Определение лидерства
1	Положение индивида в группе, определенное признанием высоких результатов деятельности другими членами группы
2	Процесс внутреннего управления, основанный на инициативе членов группы
3	Это процесс организации работы в группе, где лидером выступает человек, к которому прислушиваются, доверяют
4	Отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе
5	Это умение одного человека увлечь делом или идеей многих
6	Это готовность нести ответственность не только за себя, но за целую группу людей
7	Это активное устремление к успеху
8	Это умение так организовать взаимодействие с людьми, чтобы каждый из них искренне захотел достичь поставленной лидером цели
9	Набор волевых качеств человека, который может и не проявляться в обыденной жизни, но непременно проявится при возникновении форс-мажора

Анализ представленных определений позволяет заключить, что лидерство — это сложный многоаспектный феномен, включающий в себя способность влиять на коллектив, обеспечивать достижение общих целей путём умелого взаимодействия с сотрудниками, владения профессиональными компетенциями и знаниями. Лидеры могут быть как официально назначаемыми менеджерами, так и неформальными фигурами, пользующимися высоким уровнем авторитета и уважения среди коллег.

Индивидуум, стремящийся стать эффективным лидером, должен соответствовать следующим критериям:

- демонстрировать высокие профессиональные результаты, превосходящие показатели других членов группы;
- убеждать сотрудников в значимости поставленных целей и важности их достижения;
- самостоятельно инициировать постановку целей и задач для группы.

Современная теория лидерства включает концепции субституирующих и усиливающих факторов влияния, самоорганизации (self-leadership), наставнического стиля управления, трансформационного руководства и харизматичного лидерства [5]. В частности, трансформационное и харизматическое лидерство возникли в последние десятилетия в результате анализа личностных качеств лидеров, создающих вокруг себя атмосферу исключительной значимости и притягательности, позволяющую вовлекать последователей в решение сложных задач и достижение амбициозных целей. Установлено, что приверженцы харизматичных лидеров демонстрируют высокую степень внутренней мотивации, готовы проявлять инициативу и энтузиазм, достигая значительных успехов. Харизматичные лидеры особенно востребованы в периоды кризисов, глубоких структурных преобразований и радикальных реформ.

К числу инновационных концепций управления и лидерства относятся следующие предложения [4]:

1. Поддержка исключительно высокодоходных проектов — концентрация усилий организации на тех направлениях деятельности, которые обеспечивают наибольший

вклад в общую прибыльность бизнеса.

2. Полная автономия линейных менеджеров, непосредственно контактирующих с клиентами, предоставление им свободы в выборе методов и технологий работы, направленных на удовлетворение потребностей потребителей.
3. Управление вне рамок традиционной иерархической структуры — формирование альтернативных моделей координации и принятия решений, выходящих за пределы традиционных вертикалей власти.
4. Интеграция формальных и неформальных информационных сетей, связывающих отдельные подразделения и сотрудников организации, обеспечивая эффективное информационное взаимодействие и координацию деятельности независимо от иерархических уровней.

В современных условиях многие компании вынуждены оперативно реагировать на динамические изменения внешней среды, включая социальные, рыночные и технологические преобразования. Эти процессы вынуждают организации корректировать систему ценностей, разрабатывать обновленные стратегии и внедрять передовые методы работы. Ключевая задача лидеров, оказавшихся в подобной ситуации, заключается в формировании готовности персонала к гибкому реагированию на вызовы внешней среды. Тем не менее, для значительной части топ-менеджеров адаптационное лидерство является сложной задачей.

Причина трудностей кроется в нескольких аспектах. Во-первых, традиционно руководители склонны принимать решения самостоятельно, полагаясь преимущественно на собственный опыт и компетенции. Во-вторых, адаптация требует от сотрудников серьезных внутренних изменений: освоения новых ролей, переоценки существующих ценностей и подходов к профессиональной деятельности. Многие работники испытывают сопротивление переменам, ожидая, что высшее руководство примет на себя основную нагрузку и ответственность за последствия изменений. Преодоление подобных стереотипов поведения является важнейшей задачей эффективного лидерства.

Таким образом, современный лидер должен перестать предлагать сотрудникам готовые решения, предоставляя взамен возможность самим находить ответы на сложные вопросы. Более того, вместо защиты сотрудников от внешних рисков и угроз, руководитель обязан создать условия, при которых персонал осознаёт реальную ситуацию со всеми её сложностями и неопределённостью, делая осознанный выбор в пользу адаптации. Важно не столько поддерживать привычное выполнение сотрудником своей роли, сколько сознательно выводить его из зоны комфорта, создавая предпосылки для формирования новых взаимоотношений и способов взаимодействия. Лидеру следует избегать подавления конфликтов и обсуждения спорных вопросов лишь в узком кругу лиц, а, напротив, выносить такие дискуссии на публичное обсуждение, рассматривая возникающие противоречия как ресурс для творческого поиска решений и профессионального роста сотрудников. В этой связи лидер должен сосредоточиться не на сохранении всех ранее принятых норм и правил, а на выявлении действительно устойчивых корпоративных ценностей и отказе от устаревших практик.

Функциональные обязанности лидера включают общее руководство организацией, обеспечение её защиты, распределение полномочий и ответственности, регулирование конфликтов и формирование корпоративных норм (см. табл. 1). Данные функции являются

базовыми элементами стандартной управленческой практики. Однако лидер, ориентированный на успешную адаптацию коллектива, реализует эти полномочия иначе. Он определяет приоритетные направления и сложности, стоящие перед организацией в процессе приспособления к внешним условиям, формулирует актуальные вопросы и проблемы. Защищая интересы сотрудников, он регулирует темпы внедрения изменений, помогая персоналу адаптироваться к новым ролям и обязанностям. Руководитель разъясняет текущую ситуацию, способствует формированию и распространению корпоративных ценностей, стимулирует открытое обсуждение возникающих конфликтов, воспринимая их как инструмент креативного разрешения проблем и профессионального совершенствования сотрудников. Наконец, лидер ответственен за сохранение устойчивых традиций и отказ от тех норм, которые потеряли актуальность и перестали способствовать эффективной деятельности организации [2].

Таблица 1. Требования к работе лидера в условиях адаптации

Обязанности	Ситуация	
	Рабочая	Адаптивная
Руководство компанией	Выявление проблем и возможных вариантов решений	Понимание трудностей, связанных с адаптацией, а также анализ важных задач и вопросов
Сохранность компании	Сохранность компании от внешних угроз	Частичное снятие с себя «опекунской» функции, чтобы организация ощутила опасности, исходящие извне
Разделение функций	Четкое разделение ролей и обязанностей	Сомнение в обоснованности существующего разделения ролей и преодоление сопротивления нововведениям
Регулирование конфликтных ситуаций	Восстановление равновесия	Вынесение конфликта на общее обсуждение или создание условий для его самопроизвольного «выхода на поверхность»
Установка правил	Удержание существующих правил в компании	Отказ от непродуктивных правил

Эффективный лидер должен обладать способностью выдерживать состояние неопределенности, сохранять хладнокровие и устойчивость даже в условиях разочарований и испытаний. Одной из важнейших компетенций лидера является умение открыто обсуждать сложные вопросы и проблемы, сохраняя при этом эмоциональную стабильность и невозмутимость. Это обусловлено тем, что поведение лидера находится под постоянным наблюдением сотрудников, коллег и клиентов, которые чутко реагируют на любые вербальные и невербальные проявления его внутреннего состояния. Таким образом, лидеру необходимо демонстрировать уверенное поведение, транслируя через образ и манеру общения ясную убежденность в способности организации успешно преодолеть любые потенциальные трудности и вызовы.

Анализ научных исследований отечественных и зарубежных исследователей, посвящённых проблемам организационного управления, показал наличие многообразия

дефиниций, раскрывающих сущность категории «лидерство», что связано со сложной природой данной категории. Проведённое обобщение имеющихся трактовок позволило систематизировать существующие подходы и уточнить содержание понятия «лидерство». Согласно предложенному определению, лидерство рассматривается как процесс личного воздействия руководителя на коллектив в ходе совместной деятельности и коммуникации, основанный на реализации ценностей, разделяемых персоналом, и направленный на достижение стратегических целей организации.

Существующее многообразие определений лидерства имеет двоякий характер. С одной стороны, оно даёт возможность выбирать наиболее адекватные методики оценки лидерского потенциала руководителей применительно к специфике конкретной организации. Однако, с другой стороны, данное разнообразие затрудняет стандартизацию методик оценки, приводя к отсутствию чётких обязательных требований к критериям, используемым при анализе лидерских качеств руководителей. Такая ситуация обусловлена недостаточной упорядоченностью исследовательской базы знаний о лидерстве.

Особое внимание в исследовании уделено важности лидерства в управлении организациями, функционирующими в условиях высокой динамики рынка. В этом исследовании выделяются ключевые критерии лидерства, характерные для инновационного менеджмента в сфере производства без алкогольных и национальных напитков, а также формирует перечень профессиональных и личностных качеств, необходимых руководителям в этой отрасли (см. рис. 1).



Рис. 1. Проблемное поле лидерства в организации.

Проблемное поле инновационного лидерства в организации, по нашему мнению, можно представить как совокупность векторов, каждый из которых является целым направлением комплексной оценки профессионально-личностных характеристик руководителей. Деятельность лидера осуществляется в рамках взаимосвязанного процесса, охватывающего уровни «личности — группы — организации — внешней среды», и предполагает реализацию следующих ключевых направлений:

1. Деловые и личностные характеристики лидера — совокупность профессиональных и личных качеств, обеспечивающих эффективное управление и влияние на сотрудников.
2. Производственно-хозяйственная деятельность — реализация процессов, направленных на достижение оперативных результатов и повышение эффективности текущей деятельности организации.
3. Стратегическое управление организацией — осуществление функций, способствующих успешной интеграции организации во внешнюю среду и поддержанию её конкурентоспособности.

Современные тенденции подчеркивают значимость управленческой компетентности руководителя, включающей его психологические особенности, как ключевого фактора профессиональной успешности в любой сфере деятельности, что обуславливает необходимость обращения к теориям лидерства и исследования структуры личности руководителя-лидера.

Выводы

Проведённый анализ различных подходов позволил предложить теоретическую модель развития лидерского потенциала руководителя, которая рассматривается нами в четырёх аспектах:

1. Инструмент диагностики текущего уровня управленческой компетентности — используется для выявления наличного уровня профессионализма и квалификации руководителей.
2. Ориентир для подготовки кадров — определяет цели и направления профессионального развития будущих лидеров.
3. Фактор повышения квалификации и совершенствования управленческих навыков — способствует развитию и совершенствованию уже действующих руководителей.
4. Мотивационный механизм — стимулирует профессиональное развитие и карьерный рост руководителей путём формирования позитивной внутренней мотивации.

В рамках предложенной теоретической модели выделяются три основных компонента, составляющие структуру лидерского потенциала руководителя: деятельностно-процессуальный, структурно-личностный и функционально-личностный (см. рис. 2).



Рис. 2. Модель развития лидерского потенциала современного руководителя

Выделение трёх компонентов модели развития лидерского потенциала руководителей обеспечивает необходимую базу для успешного осуществления ими социально-психологической деятельности. Данная модель может служить концептуальной основой как для разработки методик оценки профессионально-личностных характеристик руководителей, так и для проектирования интегрированных технологий, направленных на развитие лидерского потенциала.

По мнению исследователей, интеграция руководителей в культуру глобального менеджмента будет происходить параллельно с изменениями экономических условий функционирования организаций и накоплением профессионального потенциала топ-менеджеров отечественных компаний.

Заключение. Таким образом, исследование, проведённое нами, выявило, что профессионально-личностные характеристики руководителей, включая их лидерские способности, выступают ключевым фактором профессиональной состоятельности. Именно эти обстоятельства определяют необходимость разработки новых методологических подходов к комплексной оценке профессионально-личностных характеристик руководителей с акцентом на эффективное использование и развитие их лидерского потенциала.

Наиболее важным решением, в аспекте стратегии развития лидерства посвящена разработке методических основ комплексной оценки управленцев и исследованию эффективности реализации лидерского потенциала в современных организациях.

Предложение по совершенствованию критерии оценки лидерства. Учитывая современные тенденции значимости управленческой компетентности руководителя, как ключевого фактора профессиональной успешности в любой сфере деятельности необходимо:

Разработать методологические принципы комплексной оценки руководителей на основании алгоритма действий, предъявляемые к эффективной системе оценки управленческих кадров.

Определить критерии комплексной оценки профессионально-личностных характеристик руководителей, причём данные критерии дифференцированы в зависимости от характера оцениваемых аспектов профессиональной деятельности и личностных качеств руководителей.

Улучшить мотивационного механизма, который стимулирует профессиональное развитие и карьерный рост руководителей путём формирования позитивной внутренней мотивации.

Однако, в настоящее время современная отечественная практика управления находится в стадии становления, однако руководители высшего звена осознают организацию как динамическую систему, процессы которой нуждаются в постоянном развитии и модернизации, что подразумевает неизбежность перемен. Основной проблемой остаётся способность высшего руководства инициировать и поддерживать изменения.

Литература

1. Друкер Менеджмент XXI века [Электронный ресурс]. М., 2012– 146с. URL: <http://allrefs.net/c56/47ptk/p13/> (дата обращения 28.02.2017)
2. Савченко Ю.Ю. Психологические аспекты руководства и лидерства // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. Материалы Международной научно-практической конференции. – Барнаул, 2004. – С.100-110.
3. Алексеева Т. А. Лидерство и конкуренция в мировой системе: Россия и США: монография / Т. А. Алексеева, Э. Я. Баталов, А. Д. Богутаров и др.: под общ. ред. А. Д. Богутаров, Т. А. Шаклеина, – М.: Крсанд, 2016. – 346 с.
4. Вербняк П. А. Лидерство в современном мире [Электронный ресурс]. / П. А. Вербняк: Время бизнеса, М., 2016– 144с. URL: <http://www.camcomp.com/liderstvo-v-sovremennom-mire.html> (дата обращения 15.10.16)
5. Кови С. Лидерство: пер. с англ. / С. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 258 с. – (Серия «Классика Harvard Business Review»).
6. Имаралиев, О. Р. Студенттерди окутууда башкаруучулук чечимдерди кабыл алуу көндүмдөрүн калыптандыруу / О. Р. Имаралиев, Ф. Абжапар Кызы, К. Р. Абдуллаева // Вестник Ошского государственного университета. – 2023. – No. 3. – P. 81-90. – DOI 10.52754/16948610_2023_3_10. – EDN AMPNJY.
7. Абжапар Кызы, Ф. GAP анализи жана анын IT долбоорлорду башкарууда колдонулушу / Ф. Абжапар Кызы, О. Р. Имаралиев // Вестник Ошского государственного университета. – 2024. – No. 2. – P. 395-403. – DOI 10.52754/16948610_2024_2_39. – EDN EZFHUO.

Евразия изилдөөлөрү ачык журналы, 2026, №4, бб. 161-172

doi: 10.65469/eijournal.2026.4.19

eijournal.ilimbilim.kg

ЭКОНОМИКА / ECONOMICS

УДК 658.71

Уюмдун башкаруу системасында лидерликти өнүктүрүү көйгөйлөрү

Сакибаев Канатбек Шерикбаевич

э.и.к., доцент, Ош мамлекеттик университети, Кыргызстан, kanatbeksakibaev@mail.ru

Жанышова Алия Нурланбековна

магистрант, Ош мамлекеттик университети, Кыргызстан

Яо Вей

магистрант, Ош мамлекеттик университети, Кыргызстан

Аннотация

Макалада уюмдун лидерлик жана лидерлик потенциалын өнүктүрүү проблемасынын маселелери талданат, улуттук экономиканын ар кандай секторлорундагы уюмдардын лидерлик жана лидерлик потенциалына баа берүү көрсөткүчтөрү жана мүнөздөмөлөрү каралат жана сүрөттөлөт. Бул маселени изилдөө учурунда лидерликти өнүктүрүүгө, анын элементтерине, аны баалоо жана мүнөздөө ыкмаларына багытталган изилдөөлөр аныкталган. Азыркы учурда лидерликти өнүктүрүүнүн так, стандартташтырылган аныктамасы жок. Лидерликти өнүктүрүүдөгү негизги маселелердин бири - лидерликти өнүктүрүү менен лидерликти өнүктүрүүнүн ортосундагы айырма. Лидерликти өнүктүрүүнүн узак мөөнөттүү, көп деңгээлдүү жана топтук мүнөзү баса белгиленет. Макалада уюмдагы жеке жана жамааттык лидерликтин өнүгүшү каралат. Уюмда лидерликти өнүктүрүү үчүн негизги инструменттер аныкталган жана сүрөттөлгөн. Лидерликти өнүктүрүү проблемасын чечүүнүн эң перспективдүү жолдору талкууланат.

Ачкыч сөздөр: лидер, лидерлик, уюмдун лидерлик потенциалы, социалдык жана психологиялык компетенттүүлүк, лидердин жана лидерликтин өзгөчөлүктөрү

Open Journal of Eurasian Issues, 2026, no. 4, pp. 161-172

doi: 10.65469/eijournal.2026.4.19

eijournal.ilimbilim.kg

ЭКОНОМИКА / ECONOMICS

УДК 658.71

Problems of Leadership Development in the Organization's Management System

Kanatbek Sherikbaevich Sakibaev

Candidate of Economics, Associate Professor, Osh State University, Kyrgyzstan, kanatbeksakibaev@mail.ru

Aliia Nurlanbekova Zhanyshova

Master's Student, Osh State University, Kyrgyzstan

Yao Wei

Master's Student, Osh State University, Kyrgyzstan

Abstract

The article analyzes the issues of the problem of development of leadership and leadership potential of the organization, considers and describes the indicators of assessment and characteristics of leadership and leadership potential of organizations in various sectors of the national economy. During the study of this issue, studies were identified that focused on the development of leadership, its elements, methods for assessing and characterizing it. Currently, there is no definitive, standardized definition of leadership development. One of the key issues in leadership development is the distinction between leader development and leadership development. The long-term, multi-level, and group-based nature of leadership development is emphasized. The article examines the development of individual and collective leadership in an organization. Key tools for leadership development in an organization are identified and described. The most promising approaches to addressing the problem of leadership development are discussed.

Keywords: leader, leadership, leadership potential of an organization, social and psychological competence, characteristic traits of a leader and leadership