



ВЫСШАЯ ШКОЛА

раскрытие научной новизны исследований

ноябрь (22) 2021

В номере:

- Оценка нематериального актива на примере пакета технической документации научно-исследовательской и опытно-конструкторской разработки
- Интернет-бизнес как одно из перспективных направлений подготовки кадров в магистратуре
- Зигзаги высшего образования
- и многое другое...

ВЫСШАЯ ШКОЛА

Научно-практический журнал

№22 / 2021

ISSN 2409-1677

Периодичность – два раза в месяц

Учредитель и издатель:

Издательство «Инфинити»

Главный редактор:

Хисматуллин Дамир Равильевич

Редакционный совет:

Алиев Шафа Тифлис оглы — доктор экономических наук. Профессор кафедры «Мировая экономика и маркетинг» Сумгайытского Государственного Университета Азербайджанской Республики, член Совета-научный секретарь Экспертного совета по экономическим наукам Высшей Аттестационной Комиссии при Президенте Азербайджанской Республики

Ларионов Максим Викторович — доктор биологических наук, член-корреспондент МАНЭБ, член-корреспондент РАН. Профессор Балашовского института Саратовского национального исследовательского государственного университета.

Нарзикулова Дилноза Хошимжановна — доктор философии по педагогическим наукам, и.о. доцента кафедры общей педагогики и психологии Навоийского государственного педагогического института, Узбекистан

Химматалиев Дустназар Омонович — доктор педагогических наук, профессор Чирчикского государственного педагогического института (Узбекистан),

Исмаилова Зухра Карабаевна — профессор, доктор педагогических наук, Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства (Ташкент, Узбекистан)

Хакимова Мухаббат Файзиевна — доктор педагогических наук, профессор Ташкентского государственного экономического университета (Ташкент, Узбекистан)

Худайкулов Хол Джумаевич — доктор философии по педагогическим наукам, и.о. Профессора кафедры “Педагогика” в Термезском государственном университете (Узбекистан)

Чориев Рузимурот Кунгратович — кандидат педагогических наук, доцент Ташкентского института инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства (Ташкент, Узбекистан)

Каримова Нозима Нурмухаммадовна — доктор философии (PhD) по педагогическим наукам, доцент института педагогических инноваций, переподготовки и повышении квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования, Узбекистан

Макрушин Сергей Андреевич — кандидат технических наук

Корректурa, технический редактор:

А.А. Силиверстова

Опубликованные в журнале статьи отражают точку зрения автора и могут не совпадать с мнением редакции. Ответственность за достоверность информации, изложенной в статьях, несут авторы. Перепечатка материалов, опубликованных в журнале «Высшая школа», допускается только с письменного разрешения редакции.

Контакты редакции:

Почтовый адрес: 450078, г.Уфа, а/я 94

Адрес в Internet: www.ran-nauka.ru. E-mail: mail@ran-nauka.ru

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Татиева М. М.* Оценка нематериального актива на примере пакета технической документации научно-исследовательской и опытно-конструкторской разработки 4
- Исаева Е. В., Верлун Е. В.* Интернет-бизнес как одно из перспективных направлений подготовки кадров в магистратуре 8

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Антонова В. В.* Особенности правового режима тайны 12
- Антонова В. В.* Виртуальная и дополненная реальность, используемая в медицине 14

ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ

- Турсуналиев С. Ш.* Краткие мысли об общем антропологическом разуме Сократа 16
- Турсуналиев С. Ш.* Гегель о всеобщих проявлениях разума 18

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Андабаева К. Т.* Сравнительный анализ согласных аллофонов в казахском и английском языках 21
- Руфова Е. С., Тимофеева О. В.* Творческий архив П.Н. Черных-Якутского 23

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Эшнаев Н. Д., Норматова З. А.* Специфика имиджа лидера в управлении образованием 25
- Плонский А. Ф.* Зигзаги высшего образования 29

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Лунёв Ю. С.* Функционирование автоматизированных информационных систем в процессе защиты от вредоносного программного обеспечения на мезоуровне 31
- Молева Н. Ю., Мамонтов Д. А.* Развитие внимания и памяти с помощью игры «Парные картинки» 34
- Резаева Т. В., Мамонтов Д. А.* Проверка логических способностей с помощью игры «лабиринт» 36

ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Тухтаназарова Н. А., Болтабоева Н. И., Исламов Э. Р., Алимova Н. Б., Холдорова Н. А.* Исследование экстремальных отношении влаги и биома для региона Средней Азии 38
- Кожевникова И. А., Швейкина В. И.* Применение статистических методов для анализа колебаний стока Волги 42

ХИМИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Князев А. В., Брылякова Е. Б., Сивкова Г. А.* Определение процентного содержания белка в молочных продуктах рефрактометрическим методом 47

СПЕЦИФИКА ИМИДЖА ЛИДЕРА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ

Эшнаев Нортоджи Джумаевич

к.ф.н., доцент

Ташкентская область Чирчикская государственная педагогика
институты педагогического факультета,

Норматова Замира Амиджановна

магистрант

Аннотация. Ушбу мақолада халқ тағлим тизимида бошқарувнинг ўзига хослиги, рақбар имиджи, шахнинг рақбарлик қобилияти, рақбар ва ходим муносабатлари, гуруҳдаги психологик муҳит, меҳнат жамоасида фаолият самарадорлиги рақбар ўқлайдиган бошқарув услубига боғлиқлиги ҳамда тағлим сифатини бошқариш усулини ўзига хос жиҳатлари ва ривожлантиришни педагогик омиллари хусусида сўз юритилган.

Калит сўзлар: тағлим, рақбар, бошқарув, имидж, жамоа, ижодий компетенция, касбий компетенция, универсал, шахсий сифат, тизимли ёндашув, анъанавий ёндашув, демократик, авторитар, либерал.

Аннотация. В статье рассматриваются особенности управления в системе народного образования, имидж лидера, способность личности руководить, взаимоотношения лидера и сотрудника, психологическая среда в группе, эффективность работы в коллективе, специфика управления и педагогические факторы.

Ключевые слова: образование, лидер, менеджмент, имидж, команда, творческая компетентность, профессиональная компетентность, универсальность, личностные качества, системный подход, традиционный подход, демократический, авторитарный, либеральный.

Resume. The article examines the features of management in the system of public education, the image of a leader, the ability of an individual to lead, the relationship between a leader and an employee, the psychological environment in a group, and the effectiveness of work in a team, specificity of management and pedagogical factors.

Keywords: education, leader, management, image, team, creative competence, professional competence, universality, personal qualities, system approach, traditional approach, democratic, authoritarian, liberal.

Менеджмент - это искусство, требующее от каждого человека высокого уровня лидерства и уникального имиджа. Отношения между лидером и сотрудником, психологическая среда в группе, эффективность рабочего коллектива во многом зависят от стиля управления, используемого лидером, и его влияния на его будущую деятельность.

На наш взгляд, стиль управления - это набор типичных моделей поведения, которые руководитель использует по отношению к своим сотрудникам для организации работы между ними. В науке об управлении существуют разные подходы к дифференциации стилей лидерства, ни один из которых не может рекомендовать универсальный и совершенный стиль, соответствующий ситуации управления. Причина в том, что каждый стиль определенно имеет определенные ограничения. В этом контексте можно выделить несколько различных подходов к стилю лидерства:

- Принцип системного подхода заключается в том, что используемый стиль управления соответствует жизни организации, ее целям и задачам. Системный подход также требует, чтобы менеджер был знаком с системой, которой он или она управляет, чтобы оценить ее состояние, предвидеть ее будущее и привлечь персонал, участвующий в внесении изменений;

- Традиционный подход основан на типологии Курта Левина, которая различает авторитарные, демократические и либеральные методы руководства.

- В авторитарном стиле руководитель создает следующий имидж, берет на себя все управленческие решения, строго следит за их выполнением и использует механизм жестокого наказания за ошибки, не смотрит на сотрудника как на человека. [8].

Однако есть и положительная сторона этого метода - наличие постоянного контроля, который способствует своевременному выполнению поставленных задач и обеспечивает высокие экономические

показатели и эффективность работы в производственной сфере.

Однако с психологической точки зрения такой стиль имеет ряд недостатков:

- Во-первых, увеличивается вероятность ошибки в процессе работы;

- во-вторых, происходит потеря творческих способностей и личной инициативы сотрудников, а также замедление внедрения изобретений на практике;

- В-третьих, это негативно сказывается на настроении сотрудников и увеличивает их неудовлетворенность своей работой и положением в коллективе;

- В-четвертых, нездоровая социально-психологическая среда, патологические состояния в результате физических и психических нагрузок на сотрудников;

- В-пятых, в коллективе новых сотрудников такой стиль управления может негативно сказаться на процессе профессиональной адаптации и помешать формированию профессиональных компетенций у молодого сотрудника.

Следует отметить, что данный стиль управления характеризуется большой разницей в профессиональных навыках руководителя и сотрудника (аварии, кризисы, военные ситуации и т. Д.). строгая дисциплина и послушание были уместны в необходимых обстоятельствах и оправданы на практике.

Одной из наиболее широко распространенных форм правления в современном управлении является демократия, основанная на партнерстве и сотрудничестве. В этом случае решения принимаются путем обсуждения с сотрудниками с учетом их взглядов и инициатив, контроль за выполнением решений осуществляется руководителем и сотрудниками, руководитель относится к сотруднику как к личности с учетом его потребностей, интересы и интересы. Следует отметить, что при таком управлении принятие решений идет «снизу вверх», то есть решение принимается на самом высоком уровне на основе обратной связи, ранее полученной от руководителей более низкого уровня. Лидер полагается на неформального лидера в команде, а также создает для него возможности быть активными, когда придет время. Основываясь на принципе сотрудничества, менеджер предпочитает задавать общее направление по отношению к конкретным инструкциям задачи и позволяет сотруднику разработать план выполнения. Этот процесс выгоден любой организации и служит основой для творческого подхода в сотрудниках. В результате использование эффективных инструментов управления в деятельности увеличивает вероятность принятия правильных решений, обеспечивается эффективность труда, повышается удовлетворенность выполняемой работой и членством в команде, повышается сплоченность группы и стабилизируется социально-психологическая среда.

Что наиболее важно, в такой команде существует сотрудничество между сотрудником, который кри-

тически относится к существующим решениям, детектором ошибок и экспертом, который предлагает способы исправления этих ошибок.

С психологической точки зрения демократическое управление является фактором, который обеспечивает высокую социально-психологическую стабильность в сообществах, улучшает межличностные отношения, увеличивает взаимодействие, а умственные, организационные и коммуникативные способности лидера сочетаются с обратной связью сообщества. Служит основой всего успеха.

Еще одна признанная форма управления в современном менеджменте - либеральный стиль, при котором сообщество управляется демократическими принципами, сотруднику предоставляется полная свобода, он определяет свои обязанности и выбирает средства исполнения, а контроль поведения в коллективе практически отсутствует. не существует, скорее, человек организует свою деятельность в рамках профессиональной и личной этики, профессионально-нормативных факторов и установленных норм, определяемых воспринимаемой деятельностью. Такой подход играет важную роль в системе образования и в сферах, направленных на развитие творческих способностей.

Следует отметить, что помимо положительных и отрицательных сторон всего, существуют специфические аспекты либерального стиля управления, который, если можно так сказать, является психологическим аспектом тех аспектов, которые следует признать недостатками. Отзыв целесообразен. Там, где существует чрезмерная свобода в управлении, нет движущей силы в сообществе, контроль над решениями слаб, а вероятность неудачи остается высокой. Отсутствует механизм «наказания и поощрения» для обеспечения справедливости. В результате происходит негативное изменение менталитета сотрудников, неудовлетворенность их работой и руководством, а также снижение эффективности работы, потеря взаимодействия в коллективе, появление небольших групп в коллективе, Здоровая конкуренция между ними с большей вероятностью перерастут в межгрупповой конфликт. Эти процессы приводят к возникновению явных или скрытых конфликтов в деятельности сообщества.

С точки зрения человеческого фактора перечисленные выше методы лидерства в той или иной степени отражаются в деятельности каждого лидера в той мере, в какой они зависят от его характера и индивидуальных особенностей. видимый в одном, он может смутно наблюдаться в другом. Исходя из этого, можно сказать, что, хотя некоторые лидеры понимают тенденцию к определенному стилю, другие не могут различить определенные стилевые черты в своем поведении.

Исходя из социально-психологических соображений, можно сказать, что при психологическом консультировании по этому вопросу рекомендуется, чтобы лидер как личность был в состоянии дифференцировать себя от стиля и довести использование стиля до добровольного уровня. Можно сказать, что

некоторые категории лидеров, не обладающих лидерскими качествами, имеют «хаотический» стиль управления. Такой лидер, переходя от одного стиля к другому, от одного к другому и так далее, своим поведением и поведением шубу усиливает межличностный и межгрупповой конфликт в группе.

Развитие межгосударственной и межотраслевой интеграции в 21 веке, в дополнение к традиционным подходам к современному управлению, делает возможным добровольное управление в управлении с дифференцированным стилем лидерства, основанным на современных идеях. При этом учитываются личные качества и особенности национальных, религиозных, этнических и иных лиц. Этот процесс, на наш взгляд, можно признать ситуативным подходом к лидерству.

Вопросы ситуационного управления поднимались исследователями П. Херси и К. Бланшард [9], которые признали, что применение того или иного метода управления зависит от психологического развития и профессиональной компетентности сотрудников и коллектива. По мнению авторов, чем выше профессионализм специалиста, тем меньше нужно руководителю управлять и эмоционально поддерживать его. Кроме того, чем выше квалификация и умственная зрелость сотрудника, тем меньше необходимости во вмешательстве и вмешательстве руководителя.

Существует подход к управлению, основанный на участии, что означает, что лидер развивает горизонтальные отношения с сотрудниками для достижения целей организации. Эксперты считают партийность одним из самых эффективных методов. Этот прием наблюдается в деятельности лидера следующим образом:

1. Регулярный обмен мнениями с персоналом менеджера.
2. Открытость и искренность в отношениях между менеджером и сотрудником.
3. Вовлечение сотрудников в принятие организационных решений.
4. Руководитель делегирует часть своих обязанностей и прав сотруднику.
5. Вовлечение сотрудников в планирование и выполнение задач организации.
6. Создавать специальные группы с правом принятия самостоятельных решений (например, «группа контроля качества»).

Менеджеры в развитых странах прибегают к партийным стратегиям в следующих случаях:

В условиях высокого уровня штата, чтобы процесс принятия решений постепенно децентрализовался.

Решение нужно реализовывать эффективно (японцы принимают решение медленно, но решение исполняется очень быстро).

Когда создается механизм повышения квалификации руководителей и персонала более низкого уровня.

В целях увеличения количества предложений по «внедрению инноваций».

Упомянутый стиль участия характеризуется высоким уровнем взаимодействия в команде и является одним из основных способов обеспечения приверженности сотрудника интересам организации. Однако партийность не может применяться ни одним лидером ни при каких обстоятельствах. Так в какой ситуации возникает вопрос, удобно ли использовать этот метод? По мнению американских исследователей Б. Басса и Д. Барретты, в такой ситуации необходимо учитывать три фактора: первый - личность лидера, второй - персонал и третий - какие задачи стоят перед группой.

Психологически лидер, использующий партиципативный подход, должен обладать следующими индивидуально-психологическими качествами:

- уверенный;
- имеет высокий жизненный и профессиональный опыт;
- гармоничное сочетание возраста и опыта;
- высокий уровень знаний и потенциала;
- поддержка инициативных и прогрессивных идей сотрудника;
- поощряет творческий подход;
- человек с большим уважением и уважением относящийся к национальным и общечеловеческим ценностям.

В целом человек в управлении должен уметь найти оптимальный метод в любом случае и предложить конструктивное решение существующей проблемы. Больше всего требуется не только хорошее образование, но и его бдительность и целеустремленность. Это означает, что когда лидер выражает предпочтение стилю и использует его, это односторонний взгляд на управление. Однако лидер будет прибегать к тому или иному стилю в зависимости от состояния и ситуации в команде. Стиль - это процесс координации взаимоотношений между менеджером и сотрудником, направленный на достижение общей цели.

С этой точки зрения мы считаем, что в системе народного образования необходимо создавать определенные аспекты имиджа лидера, формируя все оптимальные варианты методов управления, перечисленных выше.

Например, образ лидера в государственной системе образования может влиять на деятельность сообщества, поощрять их творческий подход или, наоборот, приводить к снижению качества образования.

По мнению исследователя А.И. Савостьянова, в образе учителя следует рассматривать его личные качества, умения, духовный потенциал, творческие способности, современные методы и средства обучения, способность к самообразованию. Образ учителя - это гармоничное сочетание его внешних и внутренних, личностно-профессиональных качеств, отражающее стремление к общению с участниками образовательного процесса [5].

Учитель, работающий в сфере образования, должен уметь демонстрировать уникальные лидерские качества в процессе управления классом. В

этом процессе управления он не только руководит классом, но и демонстрирует умение использовать технологию обучения через него, а также использовать уникальный современный стиль управления, формируя у студентов навыки и компетенции для приобретения знаний в области поведения. Этот процесс сегодня следует признать «профессиональным имиджем учителя». Вместо заключения исследователь А.А.Калюжный указать комплекс

особенностей, составляющих образ учителя, предложенный Калюжным, научно-теоретический подход к эффективной и целенаправленной организации лидерства в системе народного образования. «Профессиональная компетентность учителя, педагогическая эрудиция», педагогический рефлекс, педагогическая цель, педагогическое общение и педагогическая импровизация. [3]■

Использованная литература:

1. Эшнаев Н.Ж. (2021 г.). Специфика научного исследования духовно-нравственных проблем. АКАДЕМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ НАУКАХ. Том 2, вып. 2. п. 364-369.
2. Усаров Джаббор Эшбекович, Эшнаев Нортоджи Джумаевич, Хайдарова Сурайо Абдусаломовна. . (2020) «Недостатки в научном исследовании проблем духовно-нравственного кризиса и его решение», IEJRD - Международный многопрофильный журнал, т. 5, вып. 8, стр. 6.
3. Калюжный А. А. Психология формирования имиджа учителя. М.: ВЛАДОС, 2004. 222с.
4. Панасюк А. Ю. Формирование имиджа: Стратегия, психотехники, психотехнологии. М.: Омега-Л, 2007. 266 с.
5. Савостьянов А. И., Андриади И. П., Семаков М. П. Профессиональная компетентность педагога: учебник для студентов высш. учеб. заведений, обуч. по специальности. М.: Экон-Информ, 2009. 506 с.
6. Тарабаева В.Б. Организационные механизмы управления конфликтами инновационного развития в вузах: учебное пособие/ В.Б. Тарабаева. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2010. – 249 с.
7. Якушева С. Д. Основы педагогического мастерства: учебник для студентов сред. проф. учеб. заведений. 3-е изд. М.: Академия, 2010. 256 с.
8. Курта Левина. Классическая типология // <https://tmconsult.ru/faq/klassicheskaya-tipologiya-kurta-levina.php>
9. Ситуационное лидерство: модель П. Херши и К. Бланшарда // https://vuzlit.ru/2082686/situatsionnoe_liderstvo_model_hersh_i_blansharda