

УДК 316.46.058

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДЬМИ: СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЛИДЕРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

А. Г. Вардугина

Научный руководитель: М. Т. Козинец, к. э. н., доцент
Брестский государственный технический университет,
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская, 267
mandarinnka_11@mail.ru

Лидерство и управление персоналом становятся все более значительными аспектами в достижении экономических успехов компаний. В условиях глобализации и быстро меняющегося рынка, успешное руководство требует не только профессиональных навыков, но и качеств, связанных с межличностным взаимодействием и социальной психологией. В данной статье мы рассматриваем роль лидерства и управления персоналом как ключевых факторов, влияющих на экономические достижения организаций.

Ключевые слова: лидерство, управление персоналом, лидерство в экономике, стили лидерства, руководитель, успех компании.

PSYCHOLOGY OF PEOPLE MANAGEMENT: SOCIAL ASPECTS OF LEADERSHIP IN THE ECONOMY SYSTEMS

A. G. Vardugina

Scientific supervisor: M. T. Kozinets, Candidate of Economics, Associate Professor
Brest State Technical University,
Republic of Belarus, Brest, st. Moscow, 267
mandarinnka_11@mail.ru

Leadership and personnel management are becoming increasingly important aspects in achieving economic success of companies. In the context of globalization and

a rapidly changing market, successful management requires not only professional skills, but also qualities related to interpersonal interaction and social psychology. In this article, we consider the role of leadership and personnel management as key factors influencing the economic achievements of organizations.

Keywords: leadership, personnel management, leadership in the economy, leadership styles, manager, company success.

В современном мире, где конкуренция на рынке труда становится все более жестокой, роль управления персоналом и лидерства в экономических успехах компании трудно переоценить. Успешные организации понимают, что их движущей силой является не только инновационный продукт или услуга, но и люди, которые их создают и развивают. На сегодняшний день исследования в области психологии управления людьми подтверждают, что характер управления, а также стиль лидерства могут оказывать значительное влияние на общую атмосферу в коллективе, продуктивность работников и, как следствие, на финансовые результаты компании.

Обсуждение образа современного лидера, понимание целей и ценностей лидерства, а также его роли в обществе очень актуально в нынешних условиях. Исследование феномена лидерства привлекает внимание, так как оно включает в себя разные аспекты, такие как суть, направления его деятельности, характерные черты, влияние на окружающих, ролевые функции и экономический статус лидера. Несмотря на разнообразие личностей в обществе, не все из них становятся лидерами. Уникальные качества лидера, его духовные аспекты осуществляли анализ таких мыслителей, как Р. Декарт, А. Бергсон, Ф. Ницше и другие. Л. Б. Зубанова выдвигает концепцию «духовного лидерства», рассматривая уникальность личности как ключевой аспект. Однако лидерство – это многоуровневый феномен, включающий социальные, философские и психологические курсы.

Лидерство (от англ. leader – ведущий, руководитель, от lead – вести, возглавлять) – социально-психологическое отношение влияния-следования в системе межличностных отношений в некой социальной группе, посредством которых одни члены группы мотивируют и ведут за собой других. Лидерство связано с желанием и способностью членов группы к доминированию и подчинению, а также с целями группы, ценностями ее участников и условиями конкретной ситуации.

История полна примеров людей, которые необычным образом достигли успеха. Понятие «SELF-MADE Men» олицетворяет нового типа лидера – самостоятельного человека, который управляет своей судьбой. Этот подход стал важным элементом американского мышления и продолжает формировать молодежные идеалы. К традиционным теориям лидерства относятся концепции великих личностей, личностных характеристик и аутентичного лидерства.

Вопросы о том, что человек получает от лидерства, и зачем ему это нужно, подразумевают множество ответов: доминирование, уверенность, реализация желаний и признание. В современном обществе существует своего рода кодекс, описывающий, как стать лидером. Это включает в себя любовь к себе, создание положительного имиджа и проявление качеств, выделяющих человека на фоне

других. Лидерство можно рассматривать через призму внешних (имидж, манера общения) и внутренних характеристик (мотивация, эмоциональное состояние).

Однако современные реалии порождают тип личности, который можно охарактеризовать как "Человек товарный", представляющий собой продукт рыночных отношений. У него может наблюдаться тенденция к утилитаризму, когда ценности подчиняются прагматизму, а индивидуальность рассматривается как товар. Данный тип личности часто ассоциируется с авторитарным стилем управления, стремящимся к централизации власти.

К. Левин ввел в социальную психологию понятие «стиль лидерства», описывающее типичную для лидера систему приемов влияния при осуществлении управления малой группой, и описал три стиля лидерства: авторитарный, демократический и попустительский. Впоследствии эта классификация подверглась корректировке.

Разные стили лидерства по-разному влияют на атмосферу в коллективе.

Авторитарный стиль: эффективно в кризисных ситуациях, когда необходимо быстро принять решение. Однако такой стиль может привести к снижению мотивации и продуктивности работников в долгосрочной перспективе.

Демократический стиль: создает атмосферу доверия и открытости, где каждый работник чувствует свою значимость. Такой стиль способствует развитию креативности и вовлеченности, что, в свою очередь, увеличивает общую эффективность команды.

Либеральный стиль: предлагает работникам максимальную свободу в принятии решений. Такой подход может быть эффективен в высококвалифицированных командах, где важна высокая степень самостоятельности, но также может привести к беспорядку и недостаточной ответственности.

Социальные аспекты лидерства

Лидерство связано не только с личностными качествами, но и с социальными аспектами. Лидеры должны понимать, что их действия и поведение формируют культуру организации, а также влияют на социальные связи между членами команды.

Коммуникация. Эффективные лидеры умеют слушать и общаться. Открытая коммуникация позволяет выявлять проблемы на ранней стадии и предотвращать конфликты.

Эмоциональный интеллект. Успешный лидер обладает высоким уровнем эмоционального интеллекта, что помогает ему лучше понимать чувства и мотивы членов команды. Это, в свою очередь, усиливает доверие и взаимопонимание.

Управление конфликтами. Лидер должен уметь управлять конфликтами в команде, делая акцент на конструктивном подходе к решению споров и недоразумений.

Многие люди придерживаются мнения, что лидеры рождаются, а не становятся таковыми. Однако современные исследования и культурные тенденции опровергают это утверждение. Например, С. П. Мясоедов в своих исследованиях акцентирует внимание на том, что лидерству и успеху можно обучиться. Л. Б. Зубанова, изучая природу лидерства, также поддерживает идею о том, что лидерский потенциал можно развивать, а лидер способен вносить ценностные изменения в реальность. Главный аспект заключается в том, чтобы раскрыть в себе этот потенциал и стать успешным. Поэтому более точным является высказывание Гаррда Дженина, американского менеджера, который создал «Теорию

черт»: «Лидерству нельзя научить, ему можно лишь научиться». На самом деле гораздо больше людей, чем мы думаем, имеют возможность стать хорошими организаторами. Как и большинство навыков, лидерство требует времени, практики и анализа собственных ошибок.

Важно также разобраться, что такое харизма для лидера, и необходимо ли ему быть харизматичным. Это закономерный вопрос, когда мы говорим о характеристиках лидерства и методах достижения лидерской позиции. Многие успешные лидеры действительно обладают харизмой и некоторыми исключительными качествами, которые помогают им завоевывать и поддерживать авторитет. В современном обществе особенно ценятся успешные и талантливые организаторы, руководители и менеджеры, которые умеют применять харизматические и авторитарные черты в своем стиле управления.

Тем не менее, в хорошо функционирующих компаниях и организациях использование чисто харизматического и авторитарного стиля управления оказывается неэффективным. Такая система управления может быть довольно хрупкой, так как в ее основе лежит одна личность: при ее отсутствии или отстранении система может потерять свою работоспособность и устойчивость. Лидерство не всегда привязано к официальной должности и не равно ей. В его основе лежат активность, эффективность и возможности. Современный образ лидера включает в себя компетентного менеджера, организатора, который владеет навыками коммуникации и командной работы, а также имеет опыт в различных сферах деятельности и стремление к достижению целей, особенно в технических секторах.

Роль управления персоналом в экономических успехах компании

Подбор и развитие кадров

Управление персоналом начинается с правильного подбора сотрудников. Компании, которые инвестируют время и ресурсы в поиск подходящих кандидатов, значительно повышают свои шансы на успех. Использование современных методов оценки, таких как тесты на профессиональные навыки, интервью и групповые задания, помогает определить, насколько кандидат соответствует культуре и ценностям компании.

Более того, развитие кадров через обучение и тренинги не только увеличивает профессиональные навыки сотрудников, но и повышает их лояльность к компании. Организации, которые активно поддерживают развитие сотрудников, замечают заметное повышение продуктивности и снижения текучести кадров.

Создание корпоративной культуры

Корпоративная культура включает в себя набор ценностей, норм и традиций, которые определяют поведение сотрудников. Лидеры играют ключевую роль в формировании и поддержании этой культуры. Позволяя сотрудникам участвовать в принятии решений и активно выражать свои идеи, руководитель создает благоприятную атмосферу для инноваций и роста.

Критически важным моментом является наличие ясных и понятных целей, к которым стремится организация. Каждый сотрудник должен понимать, как его вклад соотносится с общими целями компании.

Мотивация и вовлеченность

Мотивация является одним из ключевых факторов успеха компании. Лидеры должны знать, что мотивирует их команду — это может быть не только финансовая награда, но и признание, возможности для карьерного роста или

гибкий график. Применение различных подходов к мотивации позволяет учитывать индивидуальные потребности каждого сотрудника.

Лидерство и управление персоналом являются основными составляющими экономического успеха компании. Социальные аспекты лидерства, такие как эффективная коммуникация, эмоциональный интеллект и умение управлять конфликтами, формируют здоровую корпоративную культуру и повышают вовлеченность сотрудников. Таким образом, компании, которые инвестируют в обучение лидерских качеств и развитие персонала, имеют все шансы на достижение высоких экономических результатов в условиях современного рынка. Ведь лидер представляет собой особый психологический тип с уникальными личностными чертами, системой ценностей и жизненным опытом. У каждого человека есть потенциал, но его самореализация зависит от желания и, что особенно важно, от силы воли. Правильно направленная воля может развивать такие качества, как артистичность — яркость, обаяние и способность вызывать интерес и симпатию у окружающих; уместность и адекватность поступков; умение ставить цели и находить способы их достижения, основываясь на желании как личного блага, так и блага для других. Преобладание стремления к добру для окружающих в действиях лидера способствует гармоничному развитию общества в целом, особенно на современном этапе его эволюции.

Список использованных источников

1. Валишин, Е. Н. Лидерство как управленческий феномен в управлении человеческими ресурсами / Е. Н. Валишин, А. В. Постаногова // Управленческие науки в современной России. — 2014. — № 1.
2. Толковый словарь русского языка : под ред. С. И. Ожегова. — М. : Оникс. — 2008.
3. Клейменова, А. Е. Историческое развитие изучения феномена лидерства / А. Е. Клейменова // Аналитика культурологии. — 2014. — № 29.
4. Крылова, Т. А. Развитие теорий лидерства в экономической науке / Т. А. Крылова // Экономический журнал. — 2015. — № 1.
5. Марковская, И. М. Лидерство: командный подход / И. М. Марковская // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. Серия: Психология. — 2008. — № 31.
6. Материал из Википедии — свободной энциклопедии. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Лидерство> (дата доступа: 01.11.2024).

© Vardugina A. G., 2024