

выгорания. В связи с этим актуальным является изучение особенностей эмоционального выгорания педагогов.

При разработке и внедрении оздоровительных программ, ориентированных на снижение уровня эмоционального выгорания, на профилактику профессиональных деформации и заболеваний, а также восстановление психоэнергетического потенциала педагогов, необходимо знать симптомы выгорания и тех факторов, которые способствуют развитию данного синдрома.

Список использованных источников

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.

2. Водопьянова, Н. Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях. // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: СПбГУ, 2010. – 498 с.

3. Мальцева, Н. В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя [Текст]: Дис. канд. псих. наук / Н. В. Мальцева. – Екатеринбург, 2005. – 290 с.

4. Скугаревская, М. М. Синдром эмоционального выгорания [Текст] / М. М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2002. – №7.– С. 22–25.

УДК 658.3

Естественнонаучные принципы лидерства

Варицкая А. В., студент

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: канд. техн. наук, доцент Дробыш А. А.

Аннотация:

В данной статье рассматривается лидерство как социальное явление. Приведены принципы лидерства, которые помогут в управлении людьми. Также приведены качества для того, чтоб стать настоящим лидером.

Лидерство как социальное явление сопровождает человечество на протяжении всего его существования. Везде, где собирается группа, состоящая более чем из двух человек, может возникнуть ситуация лидирования одного и следования за ним других. Лидер оказывает значительное влияние на процессы самоорганизации группы, формирование групповых норм и ценностей, на поведение последователей. В связи с этим лидеры и сам феномен лидерства традиционно привлекают внимание исследователей.

До настоящего времени среди исследователей нет согласия в определении природы и сущности лидерства. Зачастую изучение лидерских качеств осуществлялось в условиях, когда даже само понятие «лидерство» не было в достаточной степени определено. Поскольку в качестве объекта наблюдения каждый раз выступали различные аспекты лидерства, появилось множество фрагментарных теорий, описывающих разные стороны этого социального явления.

Умение управлять людьми требует развития коммуникативных навыков, в том числе высокого уровня уверенности в себе и способности быть убедительным, когда вы обращаетесь к своим подчиненным или последователям. Вы также должны иметь хорошо развитые речевые способности, чтобы ваш голос казался более внушительным. Кроме всего прочего, хороший лидер должен следовать целому ряду принципов, без которых очень трудно делать свою компанию преуспевающей. В этой статье я постараюсь привести как можно больше принципов лидерства, которые помогут вам в деле управления людьми.

Принципы лидерства:

1. Постоянное саморазвитие. Быть хорошим лидером – значит стараться удерживаться на гребне волны и быть впереди всех на фоне стремительных изменений, происходящих вокруг. Хороший лидер постоянно совершенствуется и работает, как над развитием своих личностных качеств, так и в направлении своего движения, в котором он ведет за собой своих людей.

2. Знание своих возможностей. Это один из важнейших принципов лидерства, которые требуют от тех, кто желает вести за собой людей, постановки таких целей для себя и своей организации или сообщества, которые они способны достичь.

3. Власть – только средство. Хороший лидер не упивается властью, он не ставит своей целью возвышение над другими людьми

и получение тех возможностей, которые дает ему власть над остальными. Он ведет за собой людей на добровольной основе и не навязывает им свою власть. Достижение общей цели – вот, что движет им, власть для него только инструмент, с помощью которого он умело управляет общими ресурсами.

4. Мягкость в обращении. Лидер добр, возможно даже мягок, но за его мягкостью скрывается большая сила, позволяющая ему оставаться настойчивым и добавиться своего. Никаких угроз и агрессии, это ни к чему, особенно в цивилизованном обществе.

5. Знания подкреплены опытом. Если вы хотите стать хорошими лидерами, то этот принцип должен быть для вас одним из главных. Так, лидер умеет управлять другими людьми и знает, как и какие задачи следует распределять между своими подчиненными, чтобы привести компанию к успеху.

6. Ответственный подход. Если кто-то из последователей не справился со своей задачей, лидер берет на себя ответственность за этот «промах» – ведь это он недостаточно хорошо разобрался в способностях своего подчиненного. Если сбой произошел по воле случая, лидер берет на себя ответственность и за это – ведь это он просчитал недостаточно возможных неудач. Лидер отвечает за весь механизм и за каждую его деталь, и это делает его эффективным лидером.

7. Своевременность и обоснованность решений. Какое бы решение ни принял хороший управленец, оно всегда оказывается обоснованным и своевременным, основанным на глубоком просчете максимально возможного количества вариантов действий и тех последствий, к которым они могут привести. Хороший лидер создает хорошие планы.

8. Пример для подражания. Следуя этому принципу, лидер старается быть для своих подчиненных достойным примером, человеком, на которого хотят быть похожим, который вызывает у других людей желание становиться лучше, чем они уже являются.

9. Знание психологии. Чтобы уметь эффективно управлять другими людьми, лидер должен знать, чего и когда следует от них ждать, каковы их возможности и как их можно мотивировать или помочь им раскрыть их потенциал. Именно поэтому знание человеческой психологии является основным принципом лидерства.

10. Забота о благополучии людей. Команда должна работать, как слаженный механизм, а для этого просто необходимо, что каждая

деталь этого механизма пребывала в хорошем настроении и самочувствии. Значит, нужно создавать для них достаточно благоприятные условия.

11. Общее видение. Для того, чтобы весельный корабль доплыл до своего места назначения, гребцам совершенно не обязательно знать, куда они плывут и зачем, достаточно того, что это знает капитан. Однако, знание целей путешествия может мотивировать гребцов и помочь им проявить большее усердие.

12. Развитие знаний и навыков подчиненных. Ваши работники не просто детали механизма, но часть большого живого организма, под именем вашей компании. А если вы стремитесь к развитию этого организма, вам просто необходимо сделать так, чтобы каждая его часть развивалась вместе с ним, получала новые навыки и знания, совершенствовала инструменты и подходы к работе.

13. Ответственность подчиненных. Не только лидер должен брать на себя ответственность за промахи своих работников, но и сами работники, как профессионалы должны подходить к своей работе максимально ответственно, стараясь не допускать промахов по невнимательности или излишней самоуверенности.

14. Управление общими ресурсами. Недостаточно знания своей работы и умения мотивировать своих подчиненных, необходимо также знание устройства всей компании, как целого механизма, чтобы иметь полное представление о том, как работа каждого отдельного работника влияет на работу всей компании.

15. Развитие командного духа. Корпоративные праздники, соревнования и другие совместные мероприятия должны стать регулярной практикой в компании, чтобы она могла стать успешной. Именно на совместных мероприятиях развивается командный дух и повышается мотивация и слаженность в действиях работников. Желательно только, чтобы эти мероприятия как можно реже проводились в их личное время.

16. Брифинги, мозговой шторм и отчетность. Прежде всего хороший лидер, следуя этому принципу лидерства, должен научиться научить эффективной работе руководящее звено и ключевых работников компании. Брифинги, мозговой шторм и регулярные отчеты – инструменты, которые помогут вам выжать максимум из того, на что только способна ваша слаженная команда.

Управление другими людьми – это непростое дело, оно требует большой стрессоустойчивости, хорошей памяти, множества знаний и навыков. Быть лидером – не просто работа, вы должны тяготеть к этому, но не потому, что вы получаете в руки власть над другими, а потому что вы знаете, что под вашим управлением команда достигнет больших целей.

Лидерство, как и управление, в определенной степени является искусством. Возможно, именно поэтому исследователи не смогли разработать и обосновать единую теорию. Стиль руководства напрямую зависит от ситуации. В некоторых из них руководитель добивается эффективности, структурируя задачи, проявляя заботу и поддержку, в других – позволяет подчиненным участвовать в решении производственных проблем, в-третьих – безболезненно меняет стиль под давлением начальства или обстоятельств. В любом случае, стиль настоящего лидера должен быть гибким инструментом для эффективного управления производством.

Список использованных источников:

1. Абдрахимова Г. М. Лидерство, как акмеологический критерий эффективности руководителя среднего звена. // Вестник НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром». 2011. № 9. С. 61–65.
2. Адаир Д. психология лидерства / джон адаир ; пер. с англ. м. котельниковой. – Москва : Эксмо, 2008. – 342 с.
3. Минаева А.В. влияние лидерских качеств руководителя на эффективность управленческой деятельности.// актуальные проблемы психологического знания. 2009. № 1. с. 180–188.