



## Психология лидерства

**Елена Александровна Нуттунен**

Северо-Западный институт управления филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург, Россия  
Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, Санкт-Петербург, Россия  
elenanuttunen@mail.ru

**Аннотация.** Рассматриваются психологические особенности лидерства как важного явления современного общества. Лидерство определяется как процесс влияния и взаимодействия лидера и подчинённых для достижения общей цели; включает анализ теорий, личностных качеств, поведения и методов развития лидерских качеств. Лидер – это человек, который занимает определенный статус в команде, сочетает определенные личные качества и активно влияет на группу, направляя ее членов к достижению общей цели.

**Ключевые слова:** лидер, личные качества, лидерство, психология, теория лидерства, принципы мотивации, качества лидера, эффективное общение, харизма, детерминанты лидерства, ролевая модель

**Для цитирования:** Нуттунен, Е. А. Психология лидерства // Известия Балтийской государственной академии рыбопромышленного флота. – 2026. – № 1(75). – С. 200–202.

Актуальность данного вопроса определяется необходимостью исследования понятия лидерства. Психология лидерства изучает качества и характеристики, которыми должен обладать современный лидер. На сегодня важно понимать, что лидерство связано не с должностью или статусом, а скорее с набором характеристик, качеств, которыми должен обладать человек вдохновленным эффективностью и результативностью в управлении другими.

Лидер (от английского) лидер-лидер, первый пришедший) – человек в группе (организации), пользующийся большим признанным авторитетом, имеющий влияние, которое проявляется в действиях. Лидерство – это искусство влияния на людей, умение вдохновить их на то, чтобы они стремились достичь нужных целей. Люди следуют за лидером потому, что он в состоянии предложить им средства для удовлетворения их потребностей, указать направление деятельности.

Приоритетные качества настоящего лидера: ориентированность на результат, открытость, решительность и смелость, любознательность, умение слушать других, внимание и критический настрой, уверенность и спокойствие, гибкость и чуткость.

По наблюдениям специалистов лидерство заложено в самой природе человека и является древнейшей формой организации жизни людей, эффективным способом решения насущных проблем. На ранних этапах развития человечества был выбран такой порядок общественной жизни, при котором ведущую роль играли более опытные, более умные, более сильные, наконец, более гуманные люди. Они получили признание, доверие, авторитет среди своих соплеменников, стали лидерами. По мере развития общественной жизни система лидерства усложнялась, соответствующие связи и отношения множились, количество разрешений вопросов. От личного лидерства общество переходило к более сложным формам.

Изучение проблемы лидерства за последние годы накопило огромное количество эмпирических данных. Можно смело утверждать: там, где сформировалось то или иное человеческое сообщество, должны быть лидеры. Лидерство как социальное явление широко распространено. Первая серия этих надежд и разочарований была вызвана «теорией лидерских качеств», основанной на идее, что лидеры являются носителями определенных качеств и навыков, присущих им и только им, врожденных по своей природе и обнаруживаемых независимо от характеристики ситуации или группы.

Прежде всего, на первый план вышли физические характеристики (рост, вес и т. д.). Быть выше других, иметь большой вес – таковы были признаки лидера не только в переносном, но и в прямом смысле этого слова. Но основное подкрепление «теории черт» пытались найти в изучении личностных характеристик лидера (Богардус Э. и др.) Однако в 1948 году американский исследователь Стогдилл Р. сравнил более ста двадцати исследований «черт лидера» и пришел к выводу, что нет никаких доказательств того, что «лидерские черты» действительно существуют. Не было серьезных научных данных, позволяющих полагать, что лидерами были люди с особыми чертами характера или определенным набором этих черт.

Исследование детерминант лидерства как психологического феномена уже в начале 50-х годов переходит в область изучения групповых отношений. Так родилась «теория лидерства» как групповой функции «что, естественно, свидетельствует о том, что он как лидер соответствует нормам и ценностям, которые группа приписывает лидеру».

Психологи на протяжении многих лет пытались выделить основные особенности лидера. В ходе своих исследований им не удавалось выявить определенное количество черт личности, их было слишком много или же их определенное количество не подтверждалось дальнейшей практикой.

Стогдилл Р. выделил пять таких черт: ум или интеллектуальные способности; господство или преобладание над другими; уверенность в себе; активность и энергичность; знание дела. По итогу, человек, обладающий всеми этими качествами, не обязательно является лидером.

В процессе дальнейшего изучения данного вопроса исследователи выделили четыре группы лидерских качеств: физиологические, психологические, интеллектуальные и личностные. Но и эти качества не являются гарантом лидерства. Коммуникация – одно из ключевых качеств лидера. Лидер, обладающий коммуникационными навыками, создает позитивную атмосферу в коллективе, способствует развитию доверия и эмоциональной связи между сотрудниками. Он умеет выслушивать мнения и идеи других людей и проявлять интерес к ним, а также готов помочь в решении проблем и поддерживать в трудных ситуациях, также умеет эффективно общаться. Он четко и ясно выражает свои мысли, умеет слушать и понимать суть проблемы. Он способен сплотить сотрудников вокруг общей цели, мотивируя их на достижение высоких результатов.

Также лидер должен обладать важными навыками и характеристиками, такими как умение мотивировать и вдохновлять других людей, умение принимать решения и решать проблемы, умение устанавливать цели и планировать их достижение, а также должен быть развит, на достойном уровне, эмоциональный интеллект и умение эффективно управлять своими эмоциями.

Психология лидера помогает развить все эти навыки и характеристики, а также понять, какие факторы влияют на эффективность лидерства и как их использовать в своей работе. Например, понимание основных принципов мотивации поможет лидеру создать стимулирующую и мотивирующую среду для своих сотрудников, а знание основных принципов общения поможет ему эффективно общаться со всеми членами команды. Изучение психологии лидера также помогает лучше понять себя и свои сильные и слабые стороны. Это позволяет лидеру развивать свои сильные стороны и работать над улучшением своих слабых сторон, что повышает его эффективность как лидера.

В целом, психология лидера играет важную роль в развитии успешного лидера. Это помогает лидеру понять, как влиять на других, мотивировать их на достижение общих целей, эффективно общаться и управлять эмоциями. Успешный лидер должен быть с эмоциональным интеллектом, интеллигентным, коммуникативным, дружелюбным способным принимать решения и решать проблемы, а также быть мотивирующим и вдохновляющим для своих сотрудников.

Профессиональные навыки. Лидер должен обладать высоким уровнем профессиональных навыков, что гарантирует ему уважение в команде и позволяет принимать качественные решения. Эмоциональный интеллект. Способность управлять чувствами и эмоциями вашей команды – ключевой навык успешного лидера. Эмоциональная стабильность помогает в общении и позволяет успешно разрешать конфликты, адаптировать стиль общения в соответствии с собеседником и поддерживать мотивацию. Личностный рост. Успешный лидер заинтересован в личностном росте – своем собственном и членов своей команды. Способность вдохновлять на развитие, обучение и самосовершенствование является ключевой характеристикой великих лидеров.

Открытость и адекватность. Важно быть открытым к диалогу, быть готовым слушать и поддерживать команду. Человек, обладающий этими качествами, создаёт более гармоничные рабочие отношения и способствует эффективной коммуникации.



Дисциплина и динамика. Руководитель должен быть в состоянии обеспечить соблюдение сотрудниками сроков и выполнение задач. Команда в данном случае работает четко и слаженно. Ролевая модель. Лидер должен быть примером для своей команды. Его действия и этические нормы, которых он придерживается, устанавливают стандарт, которым руководствуются другие. Терпимость к неопределенности. В современных реалиях лидер – это тот, кто не просто терпит неопределенность, но любит ее, испытывает интерес и приятное волнение, если не знает, что будет дальше.

Таким образом, лидерство – это сложный социально-психологический процесс развития группы, в результате которого возникла и дифференцировалась структура группы, ее оптимизация и постоянное совершенствование. Сложность роли лидера раскрывается при рассмотрении множества функций, которые входят в позицию лидера. Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которую он возглавляет. Сегодня роль лидера постоянно меняется, она динамична. Многие функции выполняются официальными руководителями первичных команд и крупных организаций.

Эффективность лидера проявляется в слаженности работы всех характеристик и черт лидера. Каждый исследователь, давая свое определение, выделяет только тот или иной аспект. Наиболее распространенными и общепризнанными теориями являются теории личностных, ситуационных, ситуативных и личностных черт. Лидер должен знать, чего он хочет достичь, и он должен разработать стратегию. Для того чтобы достичь определенной цели, лидеру, как правило, приходится решать проблемы и принимать решения. И чем быстрее ему удастся это сделать, тем более продуктивным и производительным он может стать. Современный руководитель просто обязан быть лидером, т. е. обладать не только формальным статусом в группе, но и неформальным.

#### **Список источников**

1. Белов, В. В. Проблема управленческого лидерства: психологический подход / В. В. Белов, Е. В. Белова // Управленческое консультирование. – 2024. – № 7. – С. 116–125.
2. Евтихов, О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О. В. Евтихов. – Санкт-Петербург : Речь, 2024. – 238 с.
3. Ильин, Е. П. Психология индивидуальных различий / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 701 с.
4. Кричевский, Р. Л. Психология лидерства / Р. Л. Кричевский. – Москва : Статут, 2023. – 542 с.
5. Розанова, В. А. Психология управления / В. А. Розанова. – Москва : Бизнес-школа «ИнтелСинтез», 2022. – С. 105–106.
6. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор; пер. с англ. А. И. Зак. – Москва : Контроллинг, 2023. – 104 с.
7. Уэллс, С. Босс многоликий: найди стиль своего руководства / С. Уэллс; пер. с англ. О. Чумичева. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 254 с.
8. Файоль, А. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон и др. – Москва : Республика, 2021. – 352 с.

#### **Информация об авторе**

Е. А. Нуттунен – доцент кафедры.

Статья поступила в редакцию 26.01.2026; одобрена после рецензирования 27.02.2026; принята к публикации 06.03.2026.