

УДК 159.9

EDN [DTUCQJ](#)

## Психологические особенности успешного лидера

**Е.П. Герасюта, А.В. Маркушина**

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, ул.  
Калинина, 13, Краснодар 350044, Россия

E-mail: [lina090105@mail.ru](mailto:lina090105@mail.ru)

**Аннотация.** Рассмотрены специфические психологические аспекты, такие как эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, саморефлексия, адаптивность, креативность и уверенность в себе. Авторы предлагают методы и инструменты для развития этих качеств у руководителей, подчеркивая важность баланса между поддержкой и ограничениями для обеспечения долгосрочного успеха и психологического благополучия лидера. В работе представлены основные критерии личности, имеющей статус лидера: харизма, решительность, эмпатия, коммуникабельность, ответственность. Рассмотрены психологические особенности успешного лидера, включая эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, способность к саморефлексии и адаптивность. Представлены конкретные действия высшего руководителя для поддержания психологических особенностей лидеров среднего звена. Основные выводы свидетельствуют о важности системного подхода к развитию лидерских качеств и созданию условий для их устойчивого роста.

**Ключевые слова:** лидерство, психологические особенности, эмоциональный интеллект, саморефлексия, управление командой, баланс поддержки и ограничений.

## Psychological characteristics of a successful leader

**E.P. Gerasyuta, A.V. Markushina**

Kuban State Agrarian University named after I. T.Trubilin, Kalinina str., 13, Krasnodar  
350044, Russia

E-mail: [lina090105@mail.ru](mailto:lina090105@mail.ru)

**Аннотация.** Specific psychological aspects such as emotional intelligence, stress tolerance, self-reflection, adaptability, creativity and self-confidence are considered. The authors propose methods and tools for developing these qualities in managers, emphasizing the importance of balancing support and constraints to ensure the long-term success and psychological well-being of the leader. The paper presents the main criteria of a person who has the status of a leader: charisma, determination, empathy, sociability, responsibility. The psychological characteristics of a successful leader, including emotional intelligence, stress tolerance, self-reflection and adaptability, are considered. Specific actions of the top manager to maintain the psychological characteristics of middle-level leaders are presented. The main conclusions indicate the importance of a systematic approach to developing leadership qualities and creating conditions for their sustainable growth.

**Keywords:** leadership, psychological characteristics, emotional intelligence, self-reflection, team management, balance of support and limitations.

## 1. Введение

Современные тенденции все сильнее и сильнее диктуют комплексный подход к понятию «лидер». Сейчас, совокупное мнение авторов и компаний сводится к такому определению как: определенные способности, навыки и поведение личности, ее воздействия на окружение для достижения целей мотивации решения задач или конкретных проблем.

Сегодня лидерство выходит за рамки формальных полномочий и управления ресурсами, становясь сложным явлением, которое включает в себя не только профессиональные навыки, но и глубокие психологические особенности личности. Современное определение лидера охватывает совокупность способностей, навыков и поведенческих стратегий, направленных на мотивацию сотрудников, достижение организационных целей и эффективное решение задач в условиях динамичной внешней среды [1]. Лидерство становится ключевым элементом устойчивого развития компаний, особенно в условиях высокой конкуренции и постоянных изменений. Успешный лидер должен обладать не только управленческими компетенциями, но и такими качествами, как эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, уверенность в себе, адаптивность и креативность.

Эти психологические особенности позволяют лидеру не только принимать обоснованные решения, но и создавать благоприятную атмосферу в коллективе, что положительно сказывается на производительности и удовлетворенности работой. Вместе с тем, развитие данных качеств требует системного подхода, включающего обучение, саморазвитие и поддержку со стороны организации. Актуальность изучения психологических особенностей успешного лидера обусловлена необходимостью подготовки руководителей нового поколения, способных эффективно управлять изменениями и обеспечивать баланс между профессиональными и личностными аспектами. Наличие этих качеств позволяет лидерам успешно преодолевать трудности, развивать команду и сохранять психологическое благополучие. Таким образом, исследование психологии лидерства открывает широкие возможности для совершенствования управленческой практики и повышения конкурентоспособности организаций.

## 2. Материалы и методы

В ходе исследования были использованы теоретические и практические подходы к изучению психологических особенностей успешного лидера. Основными материалами послужили научные публикации, посвящённые лидерству, психологии управления, эмоциональному интеллекту и стрессоустойчивости руководителей, а также данные о

ключевых личностных качествах, выделенные в ходе анализа современных исследований [2]. В работе применялись методы системного анализа, сравнительного исследования и обобщения накопленного опыта в области развития лидерских компетенций.

В рамках исследования выделены основные критерии личности, наделённой лидерскими качествами:

- харизма – способность вдохновлять и мотивировать окружающих, вызывая доверие и уважение;
- решительность – умение принимать быстрые и обоснованные решения в сложных ситуациях;
- эмпатия – понимание чувств и потребностей других людей;
- коммуникабельность – эффективное взаимодействие и передача информации;
- ответственность – готовность брать на себя обязательства и отвечать за результаты деятельности.

Успешное сочетание этих качеств формирует основу для эффективного лидерства, позволяя руководителю адаптироваться к изменениям, создавать продуктивную рабочую среду и поддерживать высокий уровень мотивации команды. Однако, помимо указанных характеристик, внимание уделено более специфическим психологическим особенностям, таким как эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, саморефлексия, адаптивность, креативность и уверенность в себе, которые играют ключевую роль в долгосрочном успехе лидера.

Для диагностики и развития данных качеств предложены конкретные действия со стороны высшего руководства, включая проведение тренингов, внедрение программ коучинга, развитие культуры обратной связи, использование менторства, стимулирование саморефлексии и организацию условий для безопасного экспериментирования и обучения [3]. Данные методы реализуются через разнообразные форматы: коучинг-сессии, one-to-one встречи, корпоративные программы здоровья, хакатоны, мозговые штурмы и другие мероприятия, направленные на развитие лидерского потенциала.

### 3. Полученные результаты

Психологические особенности успешного лидера включают в себя такие аспекты, как эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, способность к саморефлексии и адаптивность [4]. Эти качества помогают лидеру не только

эффективно взаимодействовать с командой, но и поддерживать собственное эмоциональное благополучие, что является ключевым фактором для долгосрочного успеха. Рассмотрим эти психологические особенности более подробно (таблица 1).

**Таблица 1.** Психологические особенности успешного лидера.

| Особенность             | Сфера применения                                                                | Особенности поддержания ее стабильности                                                                |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Эмоциональный интеллект | Управление командой, разрешение конфликтов, мотивация сотрудников               | Регулярная саморефлексия, развитие эмпатии, практика активного слушания, обучение управлению эмоциями  |
| Стрессо-устойчивость    | Кризисные ситуации, работа в условиях неопределенности, высокая нагрузка        | Техники релаксации (медитация, дыхательные практики), тайм-менеджмент, баланс между работой и отдыхом  |
| Саморефлексия           | Анализ собственных действий, совершенствование лидерских качеств                | Ведение дневника, обратная связь от коллег и подчиненных, работа с коучем или ментором                 |
| Адаптивность            | Быстрое реагирование на изменения, гибкость в управлении, инновационные подходы | Постоянное обучение, открытость новому опыту, анализ трендов, экспериментирование в безопасной среде   |
| Креативность            | Генерация идей, нестандартные решения, инновации в бизнес-процессах             | Мозговые штурмы, развитие любознательности, изучение смежных областей, практика дивергентного мышления |
| Уверенность в себе      | Публичные выступления, принятие сложных решений, убеждение и влияние на команду | Работа над самооценкой, постановка и достижение небольших целей, визуализация успеха, обратная связь   |

Однако осознания ключевых психологических особенностей недостаточно – важно системно поддерживать их развитие в управленческой команде. Высший руководитель играет в этом процессе решающую роль, создавая среду для роста лидерского потенциала. Рассмотрим конкретные инструменты и методы, которые могут быть использованы для укрепления каждого из качеств у руководителей среднего звена (таблица 2).

**Таблица 2.** Действия высшего руководителя для поддержания психологических особенностей лидеров звеньев.

| Особенность             | Действия высшего руководителя                                                                | Форматы реализации                                                                              |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Эмоциональный интеллект | Проведение тренингов по управлению эмоциями, создание культуры открытой обратной связи       | Коучинг-сессии, разбор кейсов, ролевые игры, внедрение регулярных one-to-one встреч             |
| Стрессо-устойчивость    | Внедрение программ wellness, обучение техникам управления стрессом, гибкий подход к нагрузке | Корпоративные программы здоровья, mindfulness-воркшопы, четкое распределение задач              |
| Саморефлексия           | Стимулирование практики самоанализа, создание системы mentorship и peer-to-peer обучения     | Дневники лидерства, обсуждение ошибок без осуждения, обмен опытом между командами               |
| Адаптивность            | Поощрение экспериментов, поддержка инициатив, создание среды для безопасных ошибок           | Хакатоны, стратегические сессии, ротация проектов, доступ к курсам по agile-методам             |
| Креативность            | Организация мозговых штурмов, создание кросс-функциональных рабочих групп                    | Инновационные лаборатории, гранты на идеи, конкурсы нестандартных решений                       |
| Уверенность в себе      | Публичное признание заслуг, делегирование ответственных задач, поддержка в сложных ситуациях | Награждения, выступления на корпоративных событиях, постепенное увеличение зоны ответственности |

Лидеры играют ключевую роль в успехе любой команды, но их эффективность напрямую зависит от психологического благополучия и правильно выстроенных границ. С одной стороны, лидеру нужна поддержка, чтобы сохранять мотивацию, эмоциональную устойчивость и способность вести людей за собой. С другой – отсутствие разумных ограничений может привести к выгоранию, авторитарности или принятию необдуманных решений. Как найти этот баланс?

Первое, что нужно понимать: даже самый сильный лидер – живой человек, подверженный стрессам, сомнениям и эмоциональным перегрузкам. Поддержка может выражаться в нескольких формах. Эмоциональный интеллект команды и вышестоящего руководства помогает лидеру чувствовать себя увереннее [5]. Важно давать ему обратную связь не только в моменты ошибок, но и при успехах

– это укрепляет уверенность в своих силах. Менторство и коучинг также играют важную роль: внешний взгляд со стороны помогает лидеру увидеть слепые зоны и развиваться. Кроме того, необходимо следить за рабочей нагрузкой – даже самому энергичному руководителю нужен отдых, иначе эффективность начнет падать.

Однако поддержка не должна превращаться в вседозволенность. Лидер, лишенный здоровых ограничений, может начать принимать решения, основанные на эмоциях, а не на стратегии, или злоупотреблять властью. Чтобы этого избежать, важно внедрять механизмы сдержек и противовесов. Например, коллегиальные обсуждения ключевых решений снижают риск субъективных ошибок. Четкие KPI и прозрачная отчетность помогают удерживать фокус на результатах, а не на личных амбициях. Также полезно делегировать полномочия – это не только разгружает лидера, но и предотвращает концентрацию власти в одних руках.

#### **4. Заключение**

Главный принцип – гибкость. Лидеру нужно давать пространство для маневра, но при этом сохранять систему, в которой его решения могут быть скорректированы, если это необходимо. Например, регулярные check-in встречи с вышестоящим руководством позволяют обсуждать стратегию без микроменеджмента. Культура открытой обратной связи в команде помогает лидеру оставаться в контакте с реальностью и не терять связь с коллективом. В итоге, правильный баланс поддержки и ограничений делает лидера сильнее, а организацию – устойчивее.

#### **Список литературы**

1. Соскова А.А. Лидер в организации. Каков современный лидер / А.А. Соскова // Молодежный научный форум : сборник статей по материалам ССХХХIII студенческой международной научно-практической конференции, Москва, 10 января 2024 года. –

Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Международный центр науки и образования", 2024. – 80-83 с.

2. Шабанова Е.М. Роль и предназначение лидера в проектной команде / Е.М. Шабанова // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. – 2024. – № 4(42). – С. 59-63.
3. Васильева К.В. Образ лидера глазами современных студентов / К.В. Васильева // Социальные практики и управление: новые направления интеграции в условиях многополярного мира: Материалы VII Сибирского социологического форума с международным участием, Новосибирск, 01 ноября 2024 года. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления "НИНХ", 2025. – С. 376-380.
4. Образование и эпоха: педагогические, экономические, философские и медицинские теории и опыт: монография (с международным участием) / Н.С. Катунина, А.В. Сухоруких, А.Б. Измайлова [и др.]. Том Книга 23. – Воронеж - Москва: Федеральное государственное унитарное предприятие «Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр «Наука», 2021. – 153 с.
5. Зазыгин С.П. Роль лидера в организации при проведении стратегических изменений / С.П. Зазыгин // E-Scio. – 2021. – № 9(60). – С. 438-446.