

Лидерство как предмет социально-философского анализа: синтез стоицизма и позитивной психологии

Научный руководитель – Дряева Элла Давидовна

Родичева Софья Алексеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Философский факультет, Кафедра социальной философии, Москва, Россия

E-mail: s.rodicheva04@gmail.com

Современное лидерство сталкивается с новыми вызовами, связанными с глобальными изменениями, нестабильностью и высокими требованиями к эмоциональному интеллекту. В XXI веке от лидеров ожидают не только управления и контроля, но и способности вдохновлять, формировать смыслы, адаптироваться к стремительно меняющимся условиям и обеспечивать психологическую безопасность в коллективе.

Традиционные модели лидерства, основанные на власти, принуждении и авторитаризме, постепенно теряют свою эффективность. В условиях сетевого общества, горизонтальных структур управления и возрастающей роли личностного развития сотрудники больше не готовы подчиняться приказам только на основе формального авторитета. Они ищут в лидере не начальника, а наставника, способного помочь им раскрыть потенциал, адаптироваться к внешним вызовам и обрести осмысленность своей деятельности. В этом контексте важно пересмотреть подход к лидерству, используя два философских и психологических направления: стоицизм и позитивную психологию. Стоицизм предлагает философский фундамент, подчеркивающий значимость самоконтроля, независимости и эмоциональной устойчивости. Позитивная психология, в свою очередь, предлагает прикладные методы вовлечения, формирования мотивации и создания благоприятной среды для личностного и профессионального роста. Синтез этих подходов позволяет выработать новую модель лидерства, сочетающую стойкость и самодисциплину с эмпатией и умением вдохновлять людей. Главный вопрос исследования заключается в следующем: как синтез стоицизма и позитивной психологии позволяет сформировать адаптивную модель лидерства, отвечающую вызовам современного общества?

Исторически лидерство рассматривалось в первую очередь как форма власти. В различных философских традициях и политических теориях предлагались разные модели лидерства. Томас Гоббс утверждал, что лидер – это абсолютный суверен, наделённый полной властью для предотвращения хаоса. По его мнению, общество не способно самостоятельно поддерживать порядок, поэтому роль лидера заключается в жёстком контроле и принуждении. В отличие от Гоббса, Джон Локк видел лидерство как механизм общественного договора. Лидер не должен навязывать свою волю народу, а, напротив, выражать его интересы и обеспечивать справедливое управление. Позднее Алексей Николаевич Леонтьев предложил рассматривать лидерство не просто как управление, а как процесс смыслообразования и организации коллективной деятельности. В его концепции лидер – это не только человек, принимающий решения, но и тот, кто формирует у последователей осознание общей цели и помогает им найти мотивацию для работы. Таким образом, можно выделить три основные исторические модели лидерства: авторитарное лидерство, основанное на власти и принуждении; демократическое лидерство, ориентированное на интересы общества и коллективное согласие; смысловое лидерство, акцентирующееся на формировании ценностей и мотивов у последователей. В современном мире ни одна из этих

моделей в чистом виде не может быть эффективной. В условиях глобальной нестабильности требуется лидер, который сочетает в себе силу и стойкость из модели авторитарного лидерства, способность выстраивать доверительные отношения из модели демократического лидерства и умение создавать смыслы из модели смыслового лидерства.

Современный мир создаёт новые требования к лидерам. В первую очередь это связано с тем, что традиционные иерархические структуры управления сменяются более гибкими и горизонтальными системами, где авторитет лидера строится не на принуждении, а на доверии и способности вдохновлять людей. К числу главных вызовов современного лидерства можно отнести нестабильность и неопределённость, требующие от лидера способности адаптироваться к новым условиям и помогать коллективу сохранять устойчивость; изменение коммуникационных моделей, связанное с ростом влияния социальных сетей и цифровых технологий, что делает лидеров более доступными, но в то же время более уязвимыми перед общественным мнением; рост значимости эмоционального интеллекта, поскольку современные сотрудники всё чаще ожидают от лидеров не просто рациональных решений, но и эмпатии, понимания их потребностей и поддержки; кризис доверия к традиционным институтам власти, который приводит к тому, что люди больше не готовы подчиняться лидерам только на основании их формального статуса и ожидают от них способности вдохновлять и помогать раскрывать потенциал.

Стоицизм предлагает лидерам ценностную основу для управления собой и коллективом. Главные принципы стоического лидерства заключаются в контроле над эмоциями, поскольку человек не властен над внешними обстоятельствами, но способен контролировать свою реакцию на них; ориентации на разум и справедливость, что позволяет лидеру принимать долгосрочные решения, не поддаваясь давлению извне; самодисциплине и независимости, поскольку стоики считают, что лидерство начинается с управления собой: если человек не способен контролировать себя, он не может эффективно управлять другими. В отличие от стоиков, ориентированных на внутреннюю работу личности, позитивная психология акцентирует внимание на социальных аспектах лидерства. Среди её ключевых идей можно выделить развитие последователей, поскольку лидер XXI века должен не просто управлять, но и создавать условия для роста своих подчинённых; эмоциональный интеллект, позволяющий успешному лидеру понимать и управлять эмоциями, создавая атмосферу доверия и мотивации; формирование смыслов, так как в позитивной психологии лидер — это человек, который вдохновляет других, помогая им осознать важность их работы.

Синтез стоицизма и позитивной психологии позволяет сформировать модель сбалансированного лидера, который сочетает в себе стойкость, самоконтроль, способность принимать взвешенные решения, но при этом остаётся вовлечённым, эмпатичным и вдохновляющим. Для того чтобы такой лидер мог эффективно справляться с вызовами современности, необходимо определить основные критерии, по которым можно оценить сбалансированность его подхода. Во-первых, такой лидер должен обладать высокой степенью саморефлексии, то есть осознавать свои сильные и слабые стороны, понимать, какие аспекты его поведения нуждаются в развитии, и осознанно работать над их улучшением. Во-вторых, он должен демонстрировать эмоциональную устойчивость, оставаясь собранным и спокойным в условиях кризиса, не поддаваясь панике и сохраняя способность принимать рациональные решения. В-третьих, сбалансированный лидер сочетает независимость мышления с открытостью к обратной связи: он не поддаётся давлению извне, но при этом способен учитывать мнения других и адаптироваться к изменениям. В-четвёртых, он умеет создавать смыслы и вдохновлять людей, помогая им осознать значимость их работы, что способствует повышению мотивации и вовлечённости. В-пятых, такой лидер формирует культуру доверия и уважения, поддерживает благоприятный психологический климат и

способствует раскрытию потенциала каждого сотрудника. Эти критерии позволяют сформировать образ современного эффективного лидера, который способен сочетать принципы стоицизма с методами позитивной психологии и успешно справляться с вызовами XXI века.

Источники и литература

- 1) Берн, Р. Секрет.
- 2) Гаджикурбанова, П. А. Этика ранней Стои.
- 3) Гоббс Т. Левиафан Иванова, А. Ю., Малышкина, М. В. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов.
- 4) Иванова, А. Ю., Малышкина, М. В. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов.
- 5) Леонтьев, Д. А. Позитивная психология: повестка дня нового столетия; Деятельность. Сознание. Личность.
- 6) Локк Дж. Два трактата о правлении
- 7) Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии.
- 8) Сенека. Нравственные письма к Луцилию
- 9) Фиделер, Дэвид. Завтрак с Сенекой.
- 10) Эпиктет. Беседы.