

УДК 316.46

## КОСМОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ЛИДЕРСТВУ

**В. И. Кудрявцева**

*Кандидат социологических наук, доцент, профессор кафедры экономики и менеджмента  
Международного университета «МИТСО», г. Минск*

Анализируются основные подходы к лидерству с точки зрения космономической методологии. Ввиду востребованности в настоящее время организациями лидера, способного управлять проектной работой, командой, приведены результаты небольшого исследования по выявлению необходимых космономических показателей, указывающих на потенциальную способность к такому лидерству. Отражены возможности космономической методологии как адекватного инструментария для формирования космономического подхода к лидерству.

**Ключевые слова:** лидерство; теории лидерства; подходы к лидерству; лидерство в организации; лидер групп.

## COSMONOMICAL APPROACH TO LEADERSHIP

**V. I. Koudriavtseva**

*PhD in Sociology, Associate Professor, Professor of the Department of Economics and Management  
of the International University "MITSO", Minsk*

The main approaches to leadership are analyzed from the point of view of the Cosmonomical methodology. In view of the current demand by organizations of a leader capable of managing project work, a team, the results of a small research are presented to identify the necessary cosmonomical indicators that indicate a potential ability for such leadership. The possibilities of Cosmonomical methodology as an adequate toolkit for the formation of a Cosmonomical approach to leadership are reflected.

**Key words:** leadership; leadership theories; leadership approaches; leadership in the organization; Group Leader.

В современной организации лидерство проявляет себя многогранно и в значительной степени оказывает влияние на социальные взаимодействия и руководство. Среди учёных никогда не было единых взглядов на определение, сущность и природу феномена лидерства.

Так, классический подход с позиции личностных качеств основан на том, что лидером может стать лишь тот, кто обладает набором определенных черт (качеств) характера, более всего присущих правителям и великим людям. При этом одни авторы и источники подразумевали, что лидером нужно родиться («Артхашастра», учение Конфуция об управлении, древнекитайский трактат «Дао дэ цзин», труды Платона и Аристотеля), другие – сосредотачивали внимание также на таких позициях, как образование и опыт, приобретенный в процессе жизни (Карлайл, Гальтон). Космономический подход, при котором анализируются космономические модели (космограммы) лидеров, подразумевает существование врождённых качеств личности: как сильных её характерологических сторон, так и патологий [1]. При этом открывается широкое поле исследований для выявления харизматичности лидера.

Согласно поведенческой теории лидерства, лидерские качества не присущи человеку от рождения, а их можно приобрести в процессе жизни, научиться им. Следует отметить, что космономическая теория подразумевает анализ личностных качеств как с врождённо-потенциальной точки зрения, как и с точки зрения возможности их развития в дальнейшем. Практика показывает, что далеко не каждый человек может обучиться тем или иным навыкам.

Последователи теории среды объясняют феномен лидерства ситуацией, в которой оказался человек и которая определяет его действия (Стогдилл, Манн и др.). Лидер может проявить свои лидерские качества только в подходящей ситуации. Получается, что корпоративный лидер не обязательно должен быть «великим человеком», и если он хочет оставаться эффективным длительное время, то должен уметь быстро адаптироваться к изменчивым обстоятельствам и гибко варьировать свое поведение, ему нужно уметь оказаться подходящим человеком в подходящем месте и в подходящее время. Качества психологической адаптивности, так же как и способность к «резонансности» с другими людьми, значимость фактора среды в жизни можно анализировать по особому алгоритму, будучи знакомым с космограммой человека. При этом можно определить, какую тенденцию к развитию имеют эти потенциальные качества.

В последнее время организации активно используют групповые (командные, проектные) методы работы, в связи с чем всё более значимой становится роль лидера в управлении членами таких групп. Для этого необходимо владеть определёнными навыками: способностью быть неформальным лидером и вызывать доверие у людей, знать и понимать их проблемы, умением обмениваться информацией, налаживать и поддерживать взаимосвязи между людьми и отдельными группами, справляться с конфликтами и противоречиями, делегировать полномочия и понимать, когда следует вмешаться, а когда предоставить людям свободу действий. Аналогом работы в команде является работа в партии, численность которой может равняться как небольшой группе, так и многотысячному объединению. Политическая система США включает в себя двухпартийную систему с середины XIX века, и все Президенты США были лидерами Демократической либо Республиканской партий. Зная их данные, можно провести небольшое исследование на выявление космономического алгоритма, позволяющего определить необходимые показатели, которыми должен обладать лидер, управляющий командой.

Исследование показало, что все Президенты США от Демократической партии в XX веке, чей рейтинг в базе данных Родена относится к высшему (то есть известны точно необходимые данные рождения), Вудро Вильсон, Франклин Рузвельт, Гарри Трумэн, Джон Кеннеди, Джимми Картер, Билл Клинтон, Барак Обама, имеют в космограммах заполненный сектор Λ (в том числе может быть положение точки личности в секторе Λ) – либо заполненную 11-ю корду в космограмме. По такому же принципу были исследованы космограммы и выявлен тот же алгоритм у Президентов США от Республиканской партии в XX веке Уильяма Тафта, Джона Калвина Кулидж-младшего, Герберта Гувера, Ричарда Никсона, Джеральда Форда младшего, Рональда Рейгана, Джорджа Буша, Джорджа Буша-младшего, Дональда Трампа. Исключение составил только Уоррен Гардинг, то есть была выявлена закономерность в виде космономического алгоритма, работающего в 94,1 % случаев. При этом не имеет значения, к какой именно идеологии принадлежит группа или партия, какого рода проект она реализует, важно, чтобы у лидера наблюдалась природная предрасположенность к работе в команде, требующая определённых качеств.

Тенденция современного менеджмента такова, что в большинстве компаний явно не хватает лидерства. Успешные корпорации активно ищут людей с лидерскими задатками. Потребность в лидерах, способных управлять группой, командой в последнее время настолько востребована в организациях, что появилось новое понятие – «эмоциональный интеллект». Лидер с «эмоциональным интеллектом» осознаёт собственные чувства и чувства других людей, а также управляет ими, он умеет проявлять эмпатию и в то же время – способен справиться с разрушительными импульсами и контролировать негативные эмоции; гибко адаптироваться к ситуации, настроить себя на нужный лад: на победу, выигрыш и т.д. Данным техникам посвящается множество тренингов и мастер-классов.

Космономическая методология располагает адекватным инструментарием для проведения исследований в сфере лидерства, выявления алгоритмов и диагностики. И в то же время, она позволяет прогнозировать точно во времени кризисные и наиболее благоприятствующие периоды в деятельности менеджера, обладающего лидерским потенциалом, что позволяет планировать своё время и распределять свои силы наиболее эффективным образом, соблюдать меры безопасности либо «ловить момент» для того, чтобы добиться успеха. Космономическая методология носит адресный характер для каждого конкретного лидера, руководителя и предприятия, предлагает широкий ин-

струментарий для планирования и прогнозирования текущей предпринимательской деятельности [2].

Грамотное использование космономического подхода и выявление благодаря ему потенциала лидера способно предоставить организации новые конкурентные преимущества.

#### Библиографические ссылки

1. Кудрявцева В. И. Космономические факторы серийных убийств // Криминология : вчера, сегодня, завтра. – С-Пб., 2019. – № 51 – С. 38–44.

2. Кудрявцева В. И. Космономические ИТ технологии и управление в социальных и экономических системах // Проблемы управления хозяйствующими субъектами в информационном обществе : Материалы 8-го Международного научно-практического интернет-семинара 15 апреля 2019 г. – 15 мая 2019 г. – Международный университет «МИТСО», 2019 [Электронный ресурс] – Режим доступа : [https://www.mitso.by/web/uploads/others/kaf\\_eco/%d0%a1%d0%b5%d0%bc%d0%b8%d0%bd%d0%b0%d1%80%202019\\_%d0%a1%d0%b1%d0%be%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%ba.pdf](https://www.mitso.by/web/uploads/others/kaf_eco/%d0%a1%d0%b5%d0%bc%d0%b8%d0%bd%d0%b0%d1%80%202019_%d0%a1%d0%b1%d0%be%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%ba.pdf). – Дата доступа : 06.02.2020.

УДК 331.102

### НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Р. А. Кузнецова<sup>1)</sup>, Т. Ю. Гораева<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> *Магистрант факультета экономики и управления  
Гродненского государственного университета имени Я.Купалы, г. Гродно*

<sup>2)</sup> *Кандидат экономических наук, доцент  
Белорусского государственного университета, г. Минск*

Заинтересованность сотрудников в результатах своего труда, а также их преданность ценностям компании являются важной составляющей прибыльности и успеха деятельности торговой организации. В статье предлагается рассмотреть нематериальную мотивацию как инструмент повышения уровня заинтересованности, а также «преданности» сотрудников отделов продаж торговых компаний и повышения эффективности их деятельности.

**Ключевые слова:** мотивация персонала; корпоративная культура; эффективность деятельности сотрудников; производительность.

### STAFF NON-MATERIAL MOTIVATION AS A MANAGEMENT TOOL HUMAN RESOURCE

R. A. Kuznetsova<sup>1)</sup>, T. Y. Goraeva<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> *Master's Student of the Faculty of Economics and Management  
Grodno State University named after Y. Kupala, Grodno*

<sup>2)</sup> *PhD in Economics, Associate Professor, Belarusian State University, Minsk*

The employee interest in the results of their work, as well as their devotion to the company's values, is an important component of the profitability and success of a trading organization. The article proposes to consider non-material motivation as a tool to increase the level of interest, as well as the "loyalty" of sales staff of trading companies and increase the efficiency of their activities.

**Key words:** Employees motivation; corporate culture; employee performance; productivity.