

5) укрепление взаимодействия и партнерства с правоохранительными органами и другими структурами БРСМ;

6) усиление информационной поддержки и пропаганды деятельности МООП;

7) развитие обмена опытом и сотрудничества с другими отрядами разных уровней и регионов.

МООП «Гвардия імя В.У. Куйбышава» находится в постоянном поиске новых форм и идей и открыт для всех, кто настроен на сотрудничество и готов реализовывать совместные проекты. Будущее Беларуси напрямую зависит от инициативных, способных креативно мыслить, находить достойные ответы на вызовы времени молодых людей.

Источники

1. Молодежные отряды охраны правопорядка (МООП) [Электронный ресурс] // ВГУ имени П. М. Машерова. — Режим доступа: <https://vsu.by/obshchestvennye-ob-edineniya/brsm/napravlenie-deyatelnosti/molodezhnye-otryady-okhrany-pravoporyadka-moop.html>. — Дата доступа: 20.03.2024.

Р. С. Науменко, Д. С. Сосновская
Научный руководитель — А. В. Маевская
БГЭУ (Минск)

ЛИДЕРСТВО В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ

В динамичном мире современного бизнеса лидерство в изменениях становится критическим фактором для успеха организации. Лидерство в период изменений — это способность влиять на людей и вдохновлять команду для сохранения эффективности и вовлеченности сотрудников. Руководителю важно обладать эмоциональным интеллектом, чтобы понять, как внешние изменения воздействуют на мысли, чувства и поведение коллектива.

Для того чтобы эффективно руководить изменившимися процессами, лидерам необходимо обеспечивать навигацию (иначе говоря, прокладывать изменениям путь) на трех уровнях: личном, окружения и организации [1, с. 3].

Лидер первым встречается с вызовами внешней среды, анализирует, какие действия привели к возникновению данных вызовов, какие возможности и угрозы они в себе несут, что может произойти, если изменения не будут воплощены, каким образом эти изменения будут способствовать достижению стратегических целей организации.

Лидер должен быть мастером в объяснении целей изменений, их влияния на текущую ситуацию и путей достижения поставленных задач, а также уметь

слушать и воспринимать обратную связь, создавая открытую и доверительную атмосферу.

Понимание опасений и тревог сотрудников, активное вовлечение их в процесс решения проблем, а также демонстрация поддержки — важные компоненты успешного управления сопротивлением. Лидер играет роль мотиватора, помогая сотрудникам, поддерживая их в процессе изменений.

Следовательно, он должен быть образцом для своей команды. Показывая терпимость к неизбежным трудностям и демонстрируя позитивный настрой, лидер создает обстановку, в которой сотрудники чувствуют уверенность в отношении будущего, где изменения воспринимаются как возможность для роста и улучшений. Создание среды, где поощряется постоянное развитие, инновации и открытость к новым идеям, способствует не только успешному преодолению текущих изменений, но и подготавливает организацию к будущим вызовам. Лидер должен поощрять культуру изменений и инноваций, где сотрудники чувствуют себя комфортно, предлагая новые идеи. По мере развития организации в ней находится место и стабильности, и изменениям.

Среди важнейших качеств, которыми должен обладать лидер в условиях изменений, можно выделить эмпатию, умение убеждать, стойкость, гибкость и открытость.

Эмпатия — это умение распознавать эмоции и чувства другого человека, понимать его внутреннее состояние [2].

Убеждение заключается не только в том, чтобы добиваться соблюдения требований, но и в формировании приверженности, необходимой для успешной реализации изменений. Для сохранения собственного умственного и физического здоровья лидерам нужно наращивать собственные резервы и стойкость.

Способность быстро адаптироваться к новым обстоятельствам, корректировать стратегию, умение учиться на ошибках — важные качества, позволяющие эффективно реагировать на динамичные вызовы.

Таким образом, лидерство в изменениях представляет собой сложный, многогранный процесс. Это не только управление процессами, но и вдохновение и руководство людьми через неопределенность. Лидер должен быть готов к принятию решений, даже если они несут риски. Однако эти решения должны быть обдуманными и основанными на анализе.

Источники

1. Навигация изменений: роль лидера : доклад / Д. Динвуди [и др.]. — США, 2015. — 9 с.
2. Что такое эмпатия и как ее развивать? [Электронный ресурс] // Skillbox Media. — Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/growth/chto-takoe-empatiya-i-kak-eye-razvivat/>. — Дата доступа: 01.03.2024.