

ОБЩЕСТВЕНИ КОМУНИКАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННИ НАУКИ PUBLIC COMMUNICATIONS AND INFORMATION SCIENCES

ПСИХОЛОГИЯ НА ДИГИТАЛНОТО И ЕЛЕКТРОННОТО ЛИДЕРСТВО

Ирена Соколова

Университет по библиотекознание и информационни технологии

Резюме: Тази публикация представя и обсъжда психологията на електронното и дигиталното лидерство, като прави съпоставка между тях с прилики и разлики и очертава периметъра на влияние на всеки един от тези феномени. Съпоставя традиционното лидерство с дигиталното и електронното лидерство като модел на влияние, инструментариум и резултативност. Подчертава се обвързаността на дигиталното и електронното лидерство с нивата на емоционална интелигентност, характеризирайки нуждата от осмисляне на възможностите за взаимно влияние, както и набора от компетентности, с които електронният и дигиталният лидер трябва да разполагат. Сред тези компетентности особена значимост се придава на дигиталната компетентност, електронните умения, междукултурните умения, ефективната комуникация и изграждането на доверие като ключови възможности за повлияване на последователите и екипите.

Ключови думи: психология на електронно и дигитално лидерство, електронно лидерство, дигитално лидерство, емоционална интелигентност, последователи, екипна комуникация

ВЪВЕДЕНИЕ

Интернет и информационните технологии са новата добавена реалност, която владее живота и до голяма степен определя и доминира човешкото поведение. Дигиталният дневен ред с електронните устройства и процеси променя радикално моделите и начините, по които правим бизнес, взаимодействаме с другите хора и средата, учим, работим, а също така променя и начина, по който възприемаме себе си.

Психологията на дигиталното и електронното лидерство се фокусира основно върху изучаването на взаимодействието между лидерите и технологиите в контекста на организацията. Тя се занимава с изследването на психологическите аспекти на лидерството в онлайн среда и разбирането на влиянието на технологиите върху лидерските роли и динамиката в екипите.

Въпреки че основните принципи на традиционното лидерство продължават да бъдат валидни в дигиталната епоха, новите технологии въвеждат редица предизвикателства и възможности за лидерите. Дигиталното и електронното лидерство изискват специфични умения и компетентност, свързани с виртуални екипи, комуникация чрез различни онлайн канали, управление на информацията и изграждане на доверие в дигиталното пространство.

Въвеждането на технологиите в лидерските практики отваря нови възможности за комуникация, сътрудничество и иновации с анализ и синтез на данни, формиране на мнение и вземане на решения, като също така налага промени във взаимоотношенията между лидерите и подчинените им.

ЕЛЕКТРОННОТО И ДИГИТАЛНОТО ЛИДЕРСТВО

Електронното и дигиталното лидерство са две нови концепции в областта на управлението и лидерството, които се появиха с нарастването на значението на технологиите в живота.

Идеята за дигитално и електронно лидерство е свързана с развитието на информационните и комуникационните технологии през последните десетилетия, но не само. Човешката дейност, мислене и емоционалност се променят в новата среда, доминирана от ИКТ, като човешкото поведение има нови проекции спрямо времето и пространството. Терминът „електронно лидерство“ е първоначално използван в началото на 90-те години ХХ в. от Амит Мукерджи, професор по лидерство и стратегия в Международното бизнес училище в Кеймбридж, който го дефинира като използването на електронни комуникационни технологии за управление и лидерство в организациите (Mukherjee 2020).

Понятието за дигитално лидерство е по-ново и се появява впоследствие като резултат от бързия технологичен напредък в областта на Интернет и социалните медии. Терминът „дигитално лидерство“ се свързва с използването на технологии за създаване на нови начини за комуникация, управление и лидерство в бизнеса и други сфери на дейността.

Въпреки че термините „дигитално лидерство“ и „електронно лидерство“ не са съществували през цялото време на развитието на информационните технологии, те са станали доминиращо по-актуални в последните години на технологичен напредък.

Електронното лидерство се отнася до лидерството в онлайн общностите, където лидерите могат да мотивират и водят хората през различни електронни канали, като имейл, социални мрежи, форуми, чатове и др. Те имат способността да създават и поддържат високо ниво на ангажираност и заинтересованост в общността, да учат, да съдействат и да решават конфликти.

Дигиталното лидерство представя лидерството в контекста на дигиталната трансформация, където водачите трябва да имат експертиза в технологиите и да са в състояние да навигират своите организации през промените, които са необходими за адаптация към дигиталния свят. Те следва да владеят знания и умения, за да използват иновациите и технологиите за постигане на стратегическите цели на организацията. Дигиталното лидерство се приема като „способността да се разбира и да се управлява комуникационната и информационната технология в контекста на глобалната, цифрова и разпределена работна среда“ (Venkatraman 2017).

Приема се, че „дигиталното лидерство е способността да водим, да управляваме и да вдъхновяваме хора в света на бързо променящите се цифрови технологии“ (Qualman 2011), както и че „дигиталното лидерство е ангажираността на организацията към технологичната трансформация, която включва използването на цифрови технологии за преобразуване на начина, по който се взаимодейства с клиентите, партньорите и служителите“ (Baker 2023).

Електронното лидерство е „процесът на мотивиране, управление и насърчаване на работата на хора, които работят заедно през различни времеви зони и географски местоположения, чрез използване на информационните технологии“ (Venkatraman 2017).

Електронното лидерство представлява способността на лидерите да адаптират своите лидерски методи към онлайн средата, използвайки електронните комуникационни технологии за ефективно управление на хората, процесите и ресурсите (Hargrove 2001).

Освен това Бебърли Улф дефинира електронното лидерство като възможността на ръководителите да създават вдъхновени онлайн общности, да поставят ясни цели и да използват технологиите за постигането им, както и да управляват промените в бързо променящата се онлайн среда. Такива дефиниции подчертават важноста на адаптирането на лидерските подходи към съвременната цифрова епоха и използването на технологиите за успешно управление.

ПСИХОЛОГИЯТА НА ДИГИТАЛНОТО И ЕЛЕКТРОННОТО ЛИДЕРСТВО

Психологията на дигиталното и електронното лидерство е разгледана в контекста на разбирането на психологията на всичко заобикалящо, а именно като осъзнаване на процеса или явлението и човешките мисли, чувства и поведение във връзка с него. Този акт на установяване може да включва изследване на мотивацията, нагласите, вярванията, перцепциите и емоциите, свързани с обсъжданото.

Психологическият поглед върху дигиталното и електронното лидерство следва да се фокусира и върху изследване на въздействието, което тези форми на лидерство оказват върху хората, както и как отделните хора взаимодействат помежду си в контекста на това съприкосновение.

Важен ракурс в психологията на електронното и дигиталното лидерство е разглеждането на конкретните характеристики и поведения на електронните и дигиталните лидери, какви мотиви ги насочват към тази форма на лидерство, как чувствата и емоциите – тяхната емоционална интелигентност, повлияват на качеството на лидиране. Значим компонент, свързан с темата, е контекстът на лидерството или заобикалящата среда на електронните лидери, а именно реакциите на подчинените, на последователите, екипите и как те се отнасят помежду си в дигиталната среда.

Електронното и дигиталното лидерство са интересни теми в областта на психологията, особено в светлината на растящата зависимост на хората и организациите от технологиите за комуникация, свързване и цифрово-информационното управление на системи и процеси.

Общото между дигиталното и електронното лидерство е, че и двете форми на лидерство се базират на използването на технологии и цифрови инструменти. И при двата вида е подчертана важноста на комуникационните умения, които са фундаментална нужда за лидерите във всички сфери на живота. Дигиталното и електронното лидерство са насочени към постигане на по-ефективно и ефикасно управление на процесите с използване на технологията като помощно средство. В дигиталното лидерство лидерите използват съвременни технологии и технологични решения – устройства, платформи, системи, за да се подобрят взаимовръзките и отношенията, за да ускорят процесите и за да постигнат целите на организацията.

В електронното лидерство се използват електронни комуникационни канали, като имейли, социални медии, чатове и т.н., за да се създаде ефективната комуникация лидер – екип и да се заяви грижата за мотивацията и ангажираността на членовете на екипа. Електронното лидерство, може да се каже, че включва също елементи на дигиталното лидерство, но се фокусира по-специално върху използването на електронни средства за комуникация и управление на екипи. Едно от главните предимства на електронното лидерство е възможността за моментална комуникация и споделяне на информация, като лидерите могат да комуникират с екипа си, когато са на различни места и в различни времеви зони, използвайки електронна поща, чат, видеоконференции и други подобни технологии. Това прави електронното лидерство изключително удобно при управление на екипи, които работят от различни места в света.

Електронните лидери също така притежават способността да мониторират работата на екипа си по-ефективно и да следят производителността му. Използването на различни електронни системи за управление на задачите и проектите може да помогне за постигане на по-висока ефективност и производителност на екипа.

Макар да има някои разлики в термините, в общия случай дигиталното лидерство и електронното лидерство са тясно свързани и имат общи характеристики. Предвид близкото съдържание на двете понятия като по-общо и по-широко се приема дигиталното лидерство спрямо електронното лидерство, тъй като първото обхваща не само комуникационните технологии, но и други аспекти на цифровите технологии: анализ на данни, визуализация, управление на проекти и други.

В книгата „Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times“ Ерик Шенингер определя дигиталното лидерство като „комбинация от компетентности в областта на технологиите, културата на иновациите и лидерските умения, които могат да се използват за създаване на нови бизнес модели, управление на дисруптивни промени и преобразуване на организациите в дигитални пионери“.

В книгата „Leadership in the digital world“ авторите Ралф Кнегтманс и Илва Поелман определят електронното лидерство като „лидерство, което включва уменията да се работи с изключително бързо променящи се технологии, да се разбира какви технологии са налице, как да се използват и как те могат да се използват за постигане на бизнес цели“.

Важно е да се направи съпоставка и да бъде синхронизирана претенцията на понятията електронно и дигитално лидерство с основното генерично понятие „лидерство“, като в сравнителен план могат да се видят най-ясно характеристиките и разликите.

Една от ключовите разлики между традиционното и дигиталното лидерство е начинът, по който се управлява екипът. Традиционните лидери често се основават на по-йерархичен и автократичен подход, докато дигиталните лидери са склонни към по-колаборативни и демократични начини на управление, които са подходящи за бързо променящия се и иновационен свят на цифровата ера.

Характерното амплуа на дигиталните лидери е да бъдат в състояние да управляват екипи, които работят на различни места и в различни часови зони. Това изисква от тях да имат високо ниво на виртуална комуникация и да могат да използват ефективно средствата за онлайн комуникация, като видеоконференции и електронна поща.

Важен аспект на дигиталното лидерство е изискването към лидерите за навременна адаптация към бързо променящия се технологичен пейзаж. Те следва да са в състояние да се учат бързо и да бъдат готови да прилагат нови технологии и начини на работа. Освен това този подход изисква от лидерите да бъдат гъвкави, да имат отворен процес на мислене и да се доверяват на своите служители и екипи.

Електронното лидерство се различава от традиционното лидерство в контекста на използването на информационните и комуникационните технологии (ИКТ). То се фокусира върху управлението на виртуални екипи и работа на разстояние, както и използването на социални мрежи, онлайн платформи и други ИКТ за комуникация и управление.

Така че основната разлика между традиционното и електронното лидерство е в технологичния фокус на последното и необходимостта да се разбира и управлява в изключително бързо променяща се технологична среда. Заедно с това лидерството като феномен предполага наличие на поведенчески характеристики, които са неизменни, а средата, подходите и инструментариумът очертават специфичния профил.

Както Димитър Иванов отбелязва: „Лидерът не показва неувереност, съмнение или страх пред проблемите. Със своята вяра в колективната сила той печели високо доверие и успява да

внуши на другите да го следват и да му се подчиняват“ (Иванов 2021).

В хода на представянето на дигиталното и електронното лидерство с определения за всяко от тях и изясняване същността на понятията става ясно, че двете застъпват общ периметър.

НЕДОСТАТЪЦИ НА ДИГИТАЛНОТО И ЕЛЕКТРОННОТО ЛИДЕРСТВО

Електронното и дигиталното лидерство се фокусират върху използването на електронни средства за комуникация и управление на екипи, като предоставят големи предимства във връзка с комуникацията и управлението при използване на високотехнологични устройства, мрежи и средства.

Електронното и дигиталното лидерство са обложени и с недостатъци – следствие от липсата на личен контакт, пренатовареност от информация, технологични ограничения и грешки.

Може да се каже, че е трудно да се отделят единствено дигитални и само електронни несъвършенства при лидерството, тъй като дигиталното и електронното лидерство имат много общи характеристики и са тясно свързани. В много случаи дигиталното и електронното лидерство се използват заедно и взаимодействат помежду си, като изискват сходни компетенции и умения от лидерите.

Двата типа лидерство са свързани с технологичната революция и глобализацията и често се използват заедно във виртуални и глобални организации (Jameson 2013).

Един от основните недостатъци в процеса на електронно взаимодействие е липсата на личен контакт и директна връзка между лидерите и техните подчинени. В един много дигитален свят може да липсва взаимодействие (директни междуличностни взаимоотношения), което да е достатъчно ефективно за управление на хора (Mukherjee 2020).

Това довежда до:

- Отдалечаване на лидера от екипа, тъй като комуникацията се осъществява през технологии като имейл, текстови съобщения и онлайн срещи;
- Ограничаване на възможностите за невербална комуникация, като жестове, изрази на лицето и тон на гласа, което предполага липса на яснота или разбиране на посланията и влошена комуникация в екипа;
- Затруднения в управлението на конфликти, тъй като много аспекти от невербалната комуникация могат да бъдат загубени. Последствията могат да бъдат неразбиране или грешно тълкуване на проблемите и следователно по-голямо разделяне между хората;
- Зависимост от технологиите, довеждаща до проблеми при технически прекъсвания или проблеми с комуникацията. Това може да обуслови забавяне на процесите и на работата на екипа;
- Опасност от информационни пропуски или грешки, довеждащи до грешни решения или дори до катастрофални последици.

Допълнителни ограничения възникват и заради приоритетно дигитални фактори на взаимодействието, като:

- Възможност за неравнопоставеност в комуникацията поради неравен достъп до технологиите и до технологичните умения;
- Необходимост от постоянна оценка и преразглеждане на целите и стратегиите, за да се гарантира, че те отговарят на нуждите и предизвикателствата на организацията в дадения момент;

- Рискове от загуба на човешкия фактор в управлението и решаването на проблеми предвид наличието на изкуствено интелигентни решения, които не вземат предвид хуманните аспекти на проблемите;
- Ограничен достъп до неформални мрежи: дигиталните лидери могат да пропуснат важни възможности за свързване с хора в неформални мрежи, които могат да бъдат от съществено значение за насърчаване на новаторски идеи и промяна (Siebel 2019).

Така очертана, картата на недостатъците на електронното и дигиталното лидерство ясно показва двата големи проблема, които са предизвикателствата пред съвременния модел на дистанционно и цифрово управление.

Първото е появата на дефицит на доверие между лидера и екипа предвид липсата на личен, непосредствен контакт и следващото е високата степен на пренатовареност и затруднение при вземането на решения заради големия обем от информация, продуцирана от неергономично и неправилно използване на електронните средства за комуникация.

ФОРМИРАНЕ НА ДИГИТАЛЕН И ЕЛЕКТРОНЕН ЛИДЕР

Визията за развитие на процесите е свързана с умението да се познава генезисът, както и с допълнителен подбор на условията, катализиращи напредъка.

Формирането и изграждането на електронни и дигитални лидери започва от познаването на нуждите на средата и продължава с изграждането на подходящ контекст.

Създаването на дигитален или електронен лидер е предпоставено от комбинация от технически и социални умения и качества, като всички те са поставени в подходящия емоционален контекст на средата. Ключовите умения и качества, необходими за успешно дигитално или електронно лидерство, включват:

- Технологични умения с разбиране на основните принципи на цифровите технологии и как те могат да подобрят бизнес процесите и комуникацията с екипа.
- Комуникационни умения, при които я има способността да комуникира ефективно чрез различни канали, включително електронна поща, текстови съобщения, социални мрежи и други.
- Умения за управление на проекти, за да може да планира, координира и следи работата на екипа.
- Емпатия, отваряща чувствителност към нуждите на хората в екипа и способност за подкрепа при нужда.
- Стратегическо мислене, което е способността да се мисли конструктивно, изграждайки дългосрочна визия за своя бизнес или организация.
- Гъвкавост и адаптивност, които да пласират бързо свързване с променящите се технологии и условия.

Създаването на дигитален или електронен лидер обикновено изисква обучение и практика. Лидерът може да учи от други успешни лидери в областта, да посещава семинари и конференции, да участва в онлайн курсове и да получава обратна връзка от своя екип.

Отношенията между дигиталните и електронните лидери и последователите също играят решаваща роля за успешното управление. Лидерите трябва да са способни да създават доверие сред екипите си и да насърчават открита комуникация, за да могат да разберат нуждите и предизвикателствата на всяка една от индивидуалните личности в екипа. Когато дигиталните и електронните лидери са открити и честни в комуникацията си и демонстрират емпатия към своите последователи, те могат да създадат по-силни отношения, които водят до по-голяма мотивация и ангажираност от страна на екипа.

Макар и да има различия във формите, в които се изразяват, дигиталното и електронното лидерство са свързани и се допълват взаимно. Дигиталното лидерство може да съществува без електронното лидерство, като лидерите използват технологиите и цифровите инструменти в своята работа и комуникация, но това не би било толкова ефективно. Също така електронното лидерство може да съществува без дигиталното лидерство, като лидерите използват електронната комуникация, за да постигнат своите цели. Въпреки това постигането на максимална ефективност в дигиталното и електронното лидерство изисква комбинация от технологии, онлайн инструменти и електронна комуникация, както и силни лидерски умения.

В контекста на всичко казано дотук за понятията дигитално лидерство и електронно лидерство по-нататък двете ще се разглеждат като взаимосвързани, припокриващи се концепции, разположени в общ периметър на влияние.

ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ В ДИГИТАЛНОТО И ЕЛЕКТРОННОТО ЛИДЕРСТВО

Дигиталното и електронното лидерство като модели на поведение са едновременно и предпоставка, и резултат от нивото на емоционална интелигентност (ЕИ), тъй като управлението на хора в дигитална и електронна среда изисква високо ниво на ЕИ, но и именно стабилният емоционален фон обособява претенцията у човека за лидиране.

Една от важните връзки между дигиталното/електронното лидерство и ЕИ е свързана с възможността за развитие на емоционално компетентни екипи и мотивиране на служителите. От лидерството като феномен се очаква да управлява и направлява поведението на последователите, а от дигиталните и електронните лидери се очаква да могат да се справят с високо ниво на емоционално напрежение и стрес, както и да помагат на другите да се справят със същите проблеми. Ключов компонент на емоционалната интелигентност е умението да се разбират и управляват емоциите на другите. В дигитална или електронна работна среда лидерът може да има по-малко възможности визуално да оцени емоциите на своите подчинени и да ги възприема по традиционния начин, но може да използва различни технологии, като видеоконферентни системи, за да подобри комуникацията и да се свърже с тях по-добре. Илюстрация за тази връзка са думите: „Емоциите на лидера влияят на неговата способност да води и да мотивира екипа. Ако лидерът не съумява да управлява своите емоции или емоционалните му отговори са несъразмерни на поводите, то той може да се превърне в причина за стрес и дезорганизация в екипа, вместо да ги мотивира към успех“ (Goleman, Boyatzis & McKee 2002).

Друг аспект на взаимна детерминираност между дигиталното/електронното лидерство и ЕИ е свързан със способността да се разбират емоциите на служителите и да се установи доверие между лидерите и техните екипи. Постигането на това изисква от дигиталните и електронните лидери да показват високо ниво на емпатия, да бъдат добри слушатели и да се интересуват от емоционалното състояние на хората, с които работят. Отношението на лидера към емоциите на неговите подчинени може да има директен ефект върху техния ангажимент и продуктивност. Дигиталните и електронните лидери, които са в състояние да разпознават, утвърждават и управляват емоциите на своите подчинени и да се свързват с тях през емоционалното съпричастие, създават по-силна връзка с хората в екипите си и стимулират повече ангажираност и мотивация за работа. Това води до по-висока производителност и по-добри резултати за компанията (Goleman 2012).

Гоулман подчертава, че „личността на лидера е ключов фактор в установяването на доверие сред служителите, което е необходимо за успешното функциониране на екипа“.

Трето, дигиталното/електронното лидерство и ЕИ са свързани и чрез умението да се

решават конфликти и да се работи в условия на разнообразие. От лидерството в дигитална и електронна среда се изисква да може да постига консенсус и да работи с хора от различни култури и националности, като постигането на това изисква лидерите да разбират как различни емоционални реакции влияят на поведението на хората и да могат да поставят въпроси, които да помогнат за разрешаване на конфликти (Boyatzis McKee 2005).

Така предпоставена, взаимовръзката емоционална интелигентност – дигитално/електронно лидерство е не просто много важна, а определяща за формирането и избора на членове на екипите, за взаимоотношенията между лидера и последователите, както и между самите хора в екипите, т.е. за цялостния емоционален климат, а това има силата да повлиява на значимостта на лидерския авторитет и доверието в него. Имайки високо ниво на емоционална интелигентност, лидерите могат да се справят с предизвикателствата на дигиталната и електронната работна среда по-лесно, да комуникират ефективно и да създадат стабилни отношения с техните екипи. Освен това те могат да разбират и управляват емоциите на хората около тях и да създават мотивираща работна обстановка.

В обратната посока успешният опит в дигиталното и електронното лидерство може да подобри емоционалната интелигентност на лидера. Това може да се постигне, като лидерът развие умения за ефективно комуникиране и управление на виртуални екипи, за изграждане на доверие и отношения на разстояние, както и за справяне с предизвикателствата на работата в глобален мащаб.

Така дигиталното и електронното лидерство и емоционалната интелигентност имат взаимно подсилващи се взаимоотношения, които могат да доведат до успешен и устойчив лидерски опит в глобалната, цифрова работна среда.

Двете паралелни реалности, в които живеем – физическа и дигитална – налагат нуждата от добро лидерство в екипите, компаниите, общностите, без значение коя е преобладаващата модалност – на дигиталното или на електронното лидерство.

ПРЕПОРЪКИ

За да се осъществят по-добри резултати, лидерите следва да знаят как се постига умелият синхрон между поведение в аналогова и цифрова среда, между присъствената и онлайн работа, между близкия личен контакт и общата дистанционна връзка и да могат да формират умения за управление, като комбинират елементите на дигиталното и електронното лидерство с основните характеристики на традиционното такова. От тях се очаква да бъдат експерти в използването на новите технологии, но също така да са подготвени да създадат силни отношения с екипа си, като същевременно са емпатични и се грижат за неговите нужди.

Това може да включва провеждане на редовни видеоконференции, за да се поддържа визуалната връзка с екипа, като се следят невербалните знаци на поведението; създаване на среда за отворено обсъждане на идеи и мнения със засилен фокус върху чувствата и преживяванията на служителите поотделно и емоционалния фон на екипа като общност, както и гарантиране на баланс между работата и личния живот на членовете на екипа.

ДИГИТАЛНО И ЕЛЕКТРОННО ЛИДЕРСТВО И ПОСЛЕДОВАТЕЛИ

Взаимовръзката и отношенията между дигиталните и електронните лидери и техните последователи са ключови за успеха на организацията. Един от основните аспекти на ефективното лидерство е да се разберат и удовлетворят нуждите и мотивите на последователите. В дигиталната и електронна среда това може да включва уменията за взаимодействие с различни видове софтуер и оборудване, като също така може да изисква и умения за управление на виртуални екипи.

От дигиталните и електронните лидери се изисква да бъдат комуникативни и да могат да предоставят ясни насоки и инструкции на последователите си. От тях се очаква да бъдат отворени за обратна връзка и да имат готовност да се приспособят към нуждите на своята аудитория. В същото време последователите следва да могат да приемат промени, в т.ч. и с работа върху личното си развитие, за да се адаптират към дигиталната и електронна среда.

Взаимовръзката между дигиталните и електронните лидери и последователите може да бъде подсилена чрез използването на технологии за комуникация и сътрудничество, като например софтуер за онлайн срещи и сътрудничество, социални медии и други подобни инструменти. Това може да помогне за изграждането на по-тясно взаимодействие и укрепване на връзките между лидерите и последователите им, което може да допринесе за по-голяма ефективност и успех на организацията.

Отношенията между дигиталните и електронните лидери и последователите играят решаваща роля за успешното управление. От лидерите се очаква да са способни да създават доверие у хората, както и да насърчават открита комуникация, за да могат да разберат нуждите и предизвикателствата на всяка една от индивидуалните личности в екипа. Когато дигиталните и електронните лидери са открити и честни в комуникацията си и демонстрират емпатия към своите последователи, те могат да създадат по-силни отношения, които водят до по-голяма мотивация и ангажираност от страна на екипа.

В дигиталната и електронна среда лидерството е изправено пред предизвикателствата, произтичащи от управлението на екипи, в т.ч. и мултинационални, със сложна и предимно онлайн комуникация. Взаимовръзката и отношенията между дигиталните и електронните лидери и последователите са с предизвестена важност за успешното управление на проекти и реализирането на поставените цели, защото резултатите се постигат в екипен формат, а създаването на ефективен и продуктивен виртуален екип често изисква сътрудничеството между хора, работещи на различни места в света. Важен акцент доста често е комуникацията и сътрудничеството в екипи, работещи на различни места в света, с търсене на начини за изграждане на доверие и насърчаване на емпатична комуникация между членовете на екипа (Neeley 2021).

Значим и важен е компонентът култура на екипа, включително разбирането и приемането на различията между отделните членове в него и изграждането на общо разбиране за целите и приоритетите на екипа. „Дигиталните лидери могат да моделират продуктивни и ефективни работни навици, като поставят ясни очаквания, осигуряващи достъп до правилните инструменти и технологии и насърчават отворена и честна комуникация. Когато дигиталните лидери демонстрират положителни работни навици, те могат да вдъхновят и мотивират екипите си да ги следват“ (Neeley 2021).

В контекста на връзката с последователите се разглежда въпросът за лидерството в епохата на дигиталната трансформация с подчертаване на необходимостта от развиване на дигитален модел на мислене, което да позволи на лидерите да управляват ефективно в условията на бързо променящи се технологии и нови предизвикателства (Bawanu 2020).

Подчертава се, че мисленето през дигиталния модел е ключово за развитието на ефективно лидерство в днешно време и че лидерите трябва да разбират как да използват новите технологии за постигане на бизнес целите. Това включва разбиране на технологичните тенденции, умения за работа с нови софтуерни инструменти и умения за управление на виртуални екипи.

Идеята е дигиталното мислене да бъде насочено към постигане на конкретни цели, като това може да бъде постигнато чрез ефективно управление на екипа и изграждане на култура на иновации и експериментиране. Лидерите следва да бъдат готови да приемат рискове и да бъдат отворени за новаторски идеи, като това може да бъде постигнато чрез установяване на

открита комуникация и подкрепа на екипа. „Лидерите трябва да имат дигитално мислене, което им позволява да видят възможностите, които предлагат технологиите, и да ги използват за постигане на стратегическите цели на организацията“ (Bawany 2020).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Електронното и дигиталното лидерство са важни концепции в днешната световна икономика. Те обхващат уменията, знанията и поведенческите характеристики, които лидерите използват, за да управляват успешно в дигиталната и електронната среда. Тези умения включват ефективно взаимодействие с различни видове софтуер и оборудване, управление на виртуални екипи, анализ на големи данни и прилагане на нови технологии.

Електронното и дигиталното лидерство имат голяма стойност за организациите, тъй като те позволяват на ръководителите да се адаптират към бързо променящата се технологична среда и да осигурят ефективността и успешността на организацията. Тези лидери имат ключова роля в моделирането на културата на организацията, насърчаването на иновациите и трансформациите в дигиталната среда.

За да бъдат ефективни дигитални и електронни лидери, те трябва да бъдат информирани за последните тенденции в технологиите и да имат умения за управление на технологични решения. Те трябва също така да разбират как да координират работата на виртуални екипи и да осигурят ефективна комуникация и сътрудничество между екипите.

Добавената стойност на електронните и дигиталните лидери е, че те могат да повишат ефективността, производителността и качеството на работата на екипа. Тези лидери имат възможност да създават иновативни решения и да насърчават сътрудничеството и комуникацията в екипа. Те могат също така да водят организацията към успех в бързо променящата се технологична среда, като се адаптират към новите технологии и процеси.

ЛИТЕРАТУРА

- Иванов, Д.** (2021). *Теория на лидерството*. София: Академично издателство „За буквите – О писменехъ“.
- Baker, M.** (2023). *Digital Transformation*. San Jose: Mark Baker.
- Bawany, S.** (2020). *Leadership in Disruptive Times* (Issn). New York: Business Expert Press.
- Boyatzis, R., A. McKee** (2005). *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion*. Boston: Harvard Business School.
- Goleman, D.** (2012). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam.
- Goleman, D., R. Boyatzis & A. McKee** (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School.
- Hargrove, R.** (2001). *E-leader: Reinventing Leadership In A Connected Economy*. New York: Basic Books.
- Ivanov, D.** (2021). *Teoria na liderstvoto*. Sofia: Akademichno izdatelstvo „Za bukвите – O pismenehy“.
- Jameson, J.** (2013). e-Leadership in higher education: The fifth “age” of educational technology research. *British Journal of Educational Technology, Volume 44, Issue 6*, p. 889–915. [viewed 5 May 2023] <https://doi.org/10.1111/bjet.12103>.
- Knegtman, R., Y. Poelman** (2021). *Leadership in the digital world*. Zeist: Vakmedianet.
- Mukherjee, A.** (2020). *Leading in the Digital World: How to Foster Creativity, Collaboration, and Inclusivity*. Cambridge: The MIT Press.
- Neeley, T.** (2021). *Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*. New York: Harper Business.
- Qualman, E.** (2011). *Digital Leader: 5 Simple Keys to Success and Influence*. New York: McGraw Hill.
- Sheninger, E. C.** (2019). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times. Second edition*. New York: SAGE Publications.
- Siebel, T. M.** (2019). *Digital Transformation: Survive and Thrive in an Era off Mass Exti*. USA: Rodin. Books.
- Venkatraman, V.** (2017). *The Digital Matrix: New Rules for Business Transformation Through Technology*. Los Angeles: LifeTree.
- Woolf, B.** (2010). *Building Intelligent Interactive Tutors: Student-centered Strategies for Revolutionizing E-learning*. Burlington: Morgan Kaufmann.

REFERENCES

- Baker, M.** (2023). *Digital Transformation*. San Jose: Mark Baker.
- Bawany, S.** (2020). *Leadership in Disruptive Times* (Issn). New York: Business Expert Press.
- Boyatzis, R., A. McKee** (2005). *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion*. Boston: Harvard Business School.
- Goleman, D.** (2012). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam.
- Goleman, D., R. Boyatzis & A. McKee** (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School.
- Hargrove, R.** (2001). *E-leader: Reinventing Leadership In A Connected Economy*. New York: Basic Books.
- Ivanov, D.** (2021). *Teoria na liderstvoto*. Sofia: Akademichno izdatelstvo „Za bukвите – O pismenehy“.
- Jameson, J.** (2013). e-Leadership in higher education: The fifth “age” of educational technology research. *British Journal of Educational Technology*, Volume 44, Issue 6, p. 889–915. [viewed 5 May 2023] <https://doi.org/10.1111/bjet.12103>.
- Knegtmans, R., Y. Poelman** (2021). *Leadership in the digital world*. Zeist: Vakmedianet.
- Mukherjee, A.** (2020). *Leading in the Digital World: How to Foster Creativity, Collaboration, and Inclusivity*. Cambridge: The MIT Press.
- Neeley, T.** (2021). *Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*. New York: Harper Business.
- Qualman, E.** (2011). *Digital Leader: 5 Simple Keys to Success and Influence*. New York: McGraw Hill.
- Sheninger, E. C.** (2019). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times. Second edition*. New York: SAGE Publications.
- Siebel, T. M.** (2019). *Digital Transformation: Survive and Thrive in an Era off Mass Exti*. USA: Rodin. Books.
- Venkatraman, V.** (2017). *The Digital Matrix: New Rules for Business Transformation Through Technology*. Los Angeles: LifeTree.
- Woolf, B.** (2010). *Building Intelligent Interactive Tutors: Student-centered Strategies for Revolutionizing E-learning*. Burlington: Morgan Kaufmann.

PSYCHOLOGY OF DIGITAL AND ELECTRONIC LEADERSHIP

Abstract: *This paper presents and discusses the psychology of electronic and digital leadership, drawing comparisons between them in terms of similarities and differences, and outlines the scope of influence of each of these phenomena. It compares traditional leadership with digital and electronic leadership as a model of influence, toolkit, and effectiveness. It emphasizes the connection of digital and electronic leadership with levels of emotional intelligence, highlighting the need to understand the possibilities for mutual influence, as well as the set of competencies that electronic and digital leaders must possess. Among these competencies, particular importance is given to digital literacy, electronic skills, intercultural skills, effective communication, and trust-building as key abilities for influencing followers and teams.*

Keywords: *psychology of electronic and digital leadership, electronic leadership, digital leadership, emotional intelligence, followers, team communication*

Irena Sokolova, PhD candidate
University of Library Studies and Information Technologies
E-mail: irensokolova@abv.bg