

ЦИФРОВІ МОДЕЛІ ЛІДЕРСТВА ЯК ХАРАКТЕРИСТИКА ЦИФРОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Логінова Катерина Сергіївна

ORCID ID: 0009-0000-0513-0072

к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту та бізнесу

Харківського національного економічного

університету імені Семена Кузнеця

Україна

В сучасному бізнес-суспільстві лідерство залишається проблемою для організацій та корпорацій у всьому світі через необхідність переходу до нової організаційної структури та компанії в цілому, а саме – до цифрової організації. Цифрова організація або цифрова організаційна структура детермінує появу нового лідерства – цифрової моделі лідерства.

Цифрова модель лідерства передбачає наявність у нового покоління лідерів більш розвинені навички та досвід, але більшість компаній не спмагаються розвиватися та розвивати цифрових лідерів.

Причини цієї проблеми можна згрупувати в три основні блоки [1]: по-перше, низький рівень розвитку лідерів та нівелювання значення лідера в компанії та його спроможність вирішувати організаційні проблеми; по-друге, генеральне керівництво компаній лише вказує на необхідність розвитку лідерства; по-третє, відсутність сильних та реальних програм для розвитку лідерства.

Старі моделі не справляються з поставленою ціллю, лідерам потрібні нові здібності. Однак, більшість компаній є цифровими «іммігрантами», які є симбіозом старих моделей, таких як механізми контролю та фінансова віддача. Але зараз компанії прагнуть досягати інших цілей, інновації та швидкого руху. 90%компаній реорганізують свою організацію, з метою бути більш динамічними, орієнтованими на командну роботу та ефективнішу комунікацію.

Ці зміни потребують не тільки сучасних операційних моделей, а й іншого типу керівництва для мобілізації і реалізації цих моделей.

Через ці зрушень організації мають потребу в людях, які можуть очолювати команди і співпрацювати в рамках більш широких екосистем. Цей новий тип керівника повинен розуміти, як будувати команди і керувати ними, підтримувати зв'язки між людьми і їх залучення, а також розвивати культуру інновацій, стійкість до ризику і постійне вдосконалення. Вони також повинні мати вміння керувати персоналом, який тепер включає в себе не тільки штатних співробітників, але фрілансерів, тимчасових працівників, краудсорсінг.

Цифрові інвестори мають на меті освіта вищої ланки керівників, які не можуть або не хочуть брати до уваги необхідність змін. Цифрові піонери – це рушійні сили новаторів, оскільки саме вони визначають основний курс функціонування компанії на найближчі роки, а також забезпечують реалізацію планів для усієї цифрової організації [2]. Щодо цифрових трансформаторів, то це лідери, які є базою радикальних змін, втому числі, і в процесі впровадження антикризового менеджменту як радикальної стратегії компанії.

Першочергові зміни необхідні для повноцінного переходу до цифрового лідерства є такі:

1. Переосмислення моделі лідерства організації: нова модель повинна включати концепції інновацій, зростання, рівноправності, командної роботи і співпраці.

2. Визначення ймовірних цифрових лідерів в організації: необхідно визначити, хто може бути інвесторами, піонерами і трансформаторами. Потім роз'яснити новим цифровим лідерам розуміти їх можливості.

3. Розподілення відповідальності: слід визначити людину або відповідальну групу перед керівництвом або правлінням за розвиток лідерів в рамках бізнес-стратегії.

4. Забезпечення кар'єрного росту і розвитку саме молодих людей до лідерства, тому що вони набагато швидше сприймають нові тенденції: надання можливостей вчитися на роботі і керувати командами і проектами за підтримки

старших керівників. Доцільним є використання цих новий молодих цифрових лідерів самих як наставників, щоб допомогти старшим керівникам дізнатися про технології, методи роботи і культуру молодих співробітників.

5. Заохочення до прийняття ризику і експериментування з допомогою стратегії лідерства: програми лідерства повинні бути міждисциплінарними і фокусуватися на нових продуктах і інноваційних послугах, заохочуючи прийняття ризику і експериментування, оскільки люди розвивають нові навички.

6. Вихід за рамки традиційного навчання лідерству: замість цього слід зосередитись на стратегії лідерства з акцентом на культуру, розширення прав і можливостей, прийняття ризику, обмін знаннями, вплив, управління матрицями і роботу з талантами в якості провідника. Введення зовнішніх лідерів і перегляд внутрішніх: багато хто внутрішніх лідерів занурені в старі моделі і традиційне лідерське мислення.

Сучасні реалії вимагають у менеджера більшого залучення в діяльність організації та його підлеглих. Для українських менеджерів, яким характерна, в основному, орієнтація на досягнення результату, по суті недоступна взаємодія з підлеглими, заснована на «орієнтації на підлеглих».

Отже, саме емоційний аспект заважає керуючому партнеру максимально ефективно здійснювати свою діяльність, що відповідає елементу емоційної трансформації. Поведінкові характеристики міняти вкрай складно, оскільки вони обумовлені і національними характеристиками. Разом з тим, дуже важливо, щоб поведінка лідера відповідало тим завданням, які стоять перед компанією і підлеглими. Національним управлінцями бракує поведінки менеджера-лідера, орієнтованого на персонал.

Розвиток емоційного інтелекту дозволить менеджерам позбутися головного недоліку - неувага до підлеглих. Це не означає, що відразу вони розвинуть емпатію, але це означає, що лідер отримає здатність мігрувати між настроями й емоціями, навчиться сприймати емоції іншого, управляти своїми емоціями, не впадаючи в крайності.

Список літератури

1. Stogdill R. Handbook of Leadership: a survey of theory and research. New York : Free Press, 1974. 613 p.
2. Yukl G. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 1999. № 10 (2). P. 285–305.