

УДК 331.005.95/.96

DOI: 10.31673/2415-8089.2024.036166

Насад Н.В., к.е.н.*Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій***Мкрчян Н.А., аспірант***Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій*

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЛІДЕРСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

У статті представлені різні підходи вчених до розуміння таких понять, як «лідерство», «системне лідерство» та «ефективне лідерство», а також детально розглянуті аспекти сучасного трактування значущості та ролі ефективного системного лідера. Лідерство розкривається як вплив лідера на суспільство, досягається за допомогою його особистих якостей, умінь та знань, об'єднуючи та мотивуючи інших на досягнення спільних цілей.

Ефективне лідерство передбачає реалізацію та, при необхідності, перегляд бачення компанії, задаючи основний напрямок її розвитку. Ефективна система лідерства підтримує ініціативність, обґрунтоване прийняття ризиків, організовує структуру компанії відповідно до її цілей, усуваючи довгі ланцюги командування для прискорення процесів ухвалення рішень.

У роботі обґрунтовані менеджерські підходи, які сприяють реалізації природних лідерських талантів. Представлені напрями формування дієвої системи лідерства та виділені ключові компоненти: система, спільнота та особистість. На основі наукових думок і власного аналізу розглянуто взаємозв'язок елементів ефективного та системного лідерства в компанії. Також досліджено концепцію системного лідерства у світлі цифрових трансформацій економіки та соціальних відносин, підкреслюючи важливість компетенцій, таких як скромність, адаптивність, далекоглядність і залученість.

Результати дослідження показують, що успіх компанії значно залежить від наявності ефективного лідера, який здатний виконувати функції мотиватора, переосмислювача і трансформатора системи. В умовах швидких змін і прагнення до інновацій лідер грає надзвичайно важливу роль, оскільки його навички мотивувати та надихати команду мають велике значення. Важливими характеристиками лідера є здатність до адаптації, прийняття рішень у складних умовах та розробка стратегій для досягнення цілей у різноманітних обставинах.

Ключові слова: лідерство; системне лідерство; система лідерства; ефективне лідерство; гнучке лідерство; ефективна система лідерства.

Постановка проблеми. Сьогодні розвиток лідерства є однією з ключових задач. Світова економіка функціонує в умовах глобалізації, інформатизації, розвитку інтелектуальних технологій і креативних підходів до управління людськими ресурсами.

Поява нових технологій, віртуальна реальність, хмарні технології сприяла формуванню нової цифрової системи. У таких умовах ефективність лідерства залежить від здатності лідерів адаптуватися до швидкоплинних змін сучасного середовища.

Зважаючи на це, актуальним є завдання визначення ключових аспектів побудови системи ефективного лідерства, її основних компонентів у компаніях, особливо в умовах трансформаційних змін та цифровізації економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема лідерства займалися такі вітчизняні вчені, як: С. Войтко, В. Городяненко, Л. Долгова, І. Драган, О. Савицька,

О. Саврук, Б. Салій, Л. Сергеева, Л. Скібіцька, Л. Уманський, В. Якобчук та інші. Серед зарубіжних науковців можна виділити Л. Драйєра, Ф. Карвальхоно, Д. Кемпбелла, Д. Набарро, М. Харріса, Ч. Хенді та інших.

Не дивлячись на велику кількість наукових праць, у період трансформаційних процесів тема лідерства набуває нових характеристик і векторів розвитку, які потребують подальшого висвітлення в контексті їх адаптації до соціально-економічних змін.

Метою статті є Метою дослідження є визначення основних аспектів формування стратегії управління лідерським потенціалом в умовах цифровізації.

Методи дослідження. При написанні статті було використано такі теоретичні методи, як аналіз, синтез обґрунтування й узагальнення загальної інформації отриманої з праць провідних вчених, де практична значимість полягала в аналізі та оцінці значущості та ролі ефективного лідера, а також розкриття теоретичних питань, що стосуються досліджуваної проблематики та можуть бути використані у подальших теоретичних та практичних розробках.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні, в умовах ХХІ століття, одним з ключових чинників, від яких залежить успішність діяльності компаній, є лідерство.

І. Драган визначає лідерство як особливий тип взаємодії в групі, що базується на ефективному поєднанні різних джерел влади, націленому на заохочення людей до досягнення спільних цілей [1, с. 438]. Таким чином, дослідник підкреслює, що лідерство проявляється саме в контексті міжособистісної взаємодії.

Цікавим є підхід О. Саврука, який чітко розрізняє лідера і менеджера: лідер — це особа, яка "піднімається над системою", тоді як менеджер — це той, хто підтримує і адмініструє її [4]. Завдання лідера полягає в провокації системи, її переосмисленні та трансформації, у той час як менеджер виконує важливу функцію забезпечення балансу, здатності системи до виконання завдань та її підтримки на шляху розвитку [4].

Вважаємо, що ці поняття не можна вважати тотожними, повністю погоджуючись із позицією О. Саврука, який зазначає, що в кожному менеджері є лідер, а в кожному лідері — менеджер.

Отже, лідерство проявляється через вплив на суспільство, зокрема на працівників, виборців тощо, завдяки особистим якостям, вмінням і знанням лідера, який об'єднує та мотивує їх для спільного досягнення мети.

Ефективне лідерство є однією з ключових рушійних сил для зростання, розвитку та інновацій. Для кожної компанії вкрай важливо створити умови, що сприятимуть формуванню і розвитку сильного лідерства. Лідери потребують підтримки у вигляді дієвої системи, яка дозволить їм розкрити та максимально використовувати свій потенціал.

Таким чином, лідерство є ключовим фактором, який сприяє добровільному об'єднанню людей і повному розкриттю потенціалу кожного члена команди для досягнення спільної мети.

На думку О. Савицької та Л. Долгової, системного лідера також визначають через призму здобутих знань і навичок: це професійний архітектор змін, творець системи поглядів, подій і процесів, який здатен інтегрувати власний досвід і знання для подальшого розвитку як особистого, так і розвитку країни, суспільства, компанії та окремих людей [2].

О. Саврук, на відміну від попередніх авторів, вважає, що системний лідер відрізняється самодостатністю і не залежить від змін зовнішнього середовища, маючи «внутрішню систему координат». Його основа — всередині нього самого, тому він здатний діяти поза межами зовнішніх структур і встановлювати власні правила, які він транслює у світ [3].

Системне лідерство спирається на знайомі навички — знання предметної області, стратегічне планування, управління програмами, побудову коаліцій і співпрацю. Однак саме новий підхід до використання цих навичок із метою трансформації складних проблем визначає системного лідера.

Національний інститут стандартів і технологій (NIST) у своїй програмі підвищення продуктивності визначає поняття «система лідерства» як формальне та неформальне

керівництво в компанії. Ця система є основою прийняття рішень і комунікації, включаючи механізми прийняття рішень, двосторонній зв'язок, розвиток лідерів і менеджерів, зміцнення цінностей та етики, а також очікуваний рівень продуктивності [6, с. 59].

Ефективна система лідерства поважає здібності та потреби співробітників і зацікавлених сторін, підвищуючи продуктивність і зміцнюючи командний дух на основі цінностей і бачення компанії. Вона підтримує ініціативність, раціональне прийняття ризиків і націлює організаційну структуру на досягнення цілей, уникаючи ланцюгів командування, які уповільнюють прийняття рішень [6, с. 59].

У сучасному світі цифрових змін успішні лідери повинні бути адаптивними до швидко змінюваних умов. М. Вейд та Е. Тарлінг визначили ключові компетенції, які характеризують ефективного гнучкого лідера. Сучасні лідери повинні володіти скромністю, адаптивністю, далекоглядністю та заангажованістю.

Здатність цілеспрямовано адаптуватися на основі нової інформації є ще однією важливою компетенцією. Адаптивність є ключовим чинником успіху як для організації, так і для лідера. Швидкі технологічні зміни та поява нових цифрових конкурентів підштовхують лідерів до гнучкості. Вони готові змінювати стратегію, коли цього вимагає ситуація.

Візіонерство у лідерстві полягає в умінні мати ясне бачення довгострокових цілей, навіть у ситуаціях короткострокової невизначеності. Лідери повинні знати, в якому напрямку рухатися їхнім організаціям, навіть якщо вони не мають чітких шляхів досягнення цих цілей.

Ефективна система лідерства, за оцінкою представників NIST, включає механізми, які дозволяють лідерам:

- проводити самоаналіз;
- отримувати зворотний зв'язок;
- вдосконалювати свої навички.

Автори О. Савицька та Л. Долгова пропонують розробити концепцію системного лідерства. Вони зазначають, що ця концепція в організаціях має на увазі планування інфраструктури на основі вхідних інформаційних джерел, знань і положень, які в процесі розвитку потрібно перевіряти, аналізувати, синтезувати, інтегрувати, а за потреби коригувати, щоб створити теоретико-методологічні та практичні основи ефективного управління ресурсами в умовах адаптації до трансформаційних змін в економіці, цифровізації суспільства та технологій бізнесу [2].

Л. Скібіцька підкреслила, що для створення ефективної системи лідерства в компанії необхідно:

- допомогти персоналу зрозуміти філософію менеджменту;
- чітко формулювати й донести до кожного працівника очікування компанії;
- змінити поведінкову модель лідера: забезпечити ясність і послідовність у відповідності між словами та діями;
- бути готовим стати новатором, впроваджувати нововведення, показувати приклад і навчати інших;
- пояснити місію та бачення стратегічної мети компанії, адже без розуміння основ корпоративної культури працівник не зможе стати лідером;
- забезпечити відкритість інформації – інформаційну прозорість. Лідер, позбавлений важливої інформації, не може ефективно виконувати свої обов'язки;
- створити систему управління, де всі ключові (не лише стратегічні) рішення приймаються колегіально з урахуванням думок усіх учасників під час добре організованої дискусії [5, с.86].

Отже, беручи до уваги елементи системного та ефективного лідерства, внаслідок здійснення відповідних дій можна створити систему ефективного лідерства, яка є одним із ключових чинників стратегічного розвитку компанії в умовах змінного соціально-економічного середовища.

Для успішного функціонування підприємства важливо формувати дієву систему лідерства, яка включає механізми для самоаналізу, отримання зворотного зв'язку та

вдосконалення лідерів.

Поєднання основних компетенцій, таких як скромність, адаптивність, далекоглядність та заангажованість, з гнучкою поведінкою створює потужний синергійний ефект, завдяки якому лідери стають більш підготовленими до роботи в сучасному бізнес-середовищі, що, у свою чергу, підвищує ефективність усієї системи лідерства.

Таким чином, для формування ефективної системи лідерства важливо звернути увагу на основні елементи та напрямки реалізації. Крім того, в епоху цифровізації та трансформаційних змін необхідно зосередитися на обов'язкових компетенціях лідерів, які забезпечать їх гнучкість і, відповідно, ефективність у сучасних умовах.

Висновки із цього дослідження та подальші перспективи в цьому напрямі. Успіх розвитку будь-якої компанії в значній мірі залежить від наявності лідера, який виконує роль катализатора, переосмислювача та трансформатора системи.

У контексті динамічних змін як зовнішнього, так і внутрішнього соціально-економічного середовища, зростає важливість ефективного лідерства, оскільки лідер повинен бути здатним мотивувати та надихати команду на досягнення успіху, уважно слухати та розуміти потреби і думки співробітників, ділитися своїми знаннями та досвідом, а також підтримувати їх у навчанні та розвитку. Крім того, він має планувати і розробляти стратегії для досягнення поставлених цілей, враховуючи різні фактори і обставини, а також адаптуватися до змін і приймати рішення в складних ситуаціях.

На основі дослідження та аналізу думок різних науковців було встановлено, що терміни «лідерство», «системне лідерство» та «ефективне лідерство» є взаємопов'язаними.

Системне лідерство фокусується на взаємодії всіх елементів організації, включаючи людей, процеси та технології, і розуміє, що ці елементи взаємопов'язані та впливають на результативність компанії. Тому лідер, який використовує системний підхід, приділяє увагу не тільки окремим частинам, а й зв'язкам між ними та динаміці їх змін.

Взаємопов'язані елементи ефективного та системного лідерства формують систему ефективного лідерства, яка є актуальною в сучасних умовах, оскільки допомагає створювати сильні та стійкі компанії, здатні впоратися зі складними викликами та забезпечувати довгостроковий успіх.

References:

1. Drahan, I. V. (2022). Sutnist liderstva ta zabezpechennia liderskoi efektyvnosti v systemi publichnohoupavlennia. Publ. upr. reg. rozvit, №16, S. 427-442.
2. Savytska, O. M., Dolhova, L. I. (2021). Pidkhody do planuvannia kontseptsii systemnoho liderstva na pidpriemstvakh v umovakh transformatsiinykh zmin biznesu ta rozvytku tsyfrovoy ekonomiky. Efektyvna ekonomika, № 7, Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9081> (data zvernennia: 04.03.2023).
3. Savruk, O. Y. (2021). «O. Savruk pro systemne liderstvo». Retrieved from <http://innovations.com.ua/ua/blogs/op-manage/19328/oleksandr-savruk-pro-sistemne-liderstvo> (data zvernennia: 02.03.2023).
4. Savruk, O. Y. (2022). Lider povynen provokuvaty systemu, pereosmysliuvaty ta transformuvaty yii. Retrieved from https://mind.ua/kmbs_alumni/publications/20226845-lider-povynen-provokuvati-sistemu-pereosmysliuvati-ta-transformuvati-yiyi-oleksandr-savruk
5. Skibitska, L. I. (2009). Liderstvo ta styl roboty menedzhera: Navchalnyi posibnyk. K.: Tsentr uchbovoiliteratury, 192 s.
6. Baldrige, (2011). Performance Excellence Program. NIST. Criteria for performance excellence. Gaithersburg, Maryland: NIST: National Institute of Standards and Technology, 8 r.

NEONILA NASAD, NAREK MKPCHYAN. LEADERSHIP POTENTIAL MANAGEMENT STRATEGY AT THE ENTERPRISE UNDER THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

The article discusses scholars' perspectives on the definitions of 'leadership', 'systemic leadership', and 'effective leadership'. It illustrates various aspects of the modern understanding of the meaning and role of effective systemic leadership. Leadership is demonstrated through the influence on members of society, such as employees and voters, through the qualities, skills, and knowledge of the leader. The leader unites and motivates them to make maximum efforts to achieve the goal. Effective leadership involves implementing the company's vision, and in some cases, redefining and improving it. It also involves setting the tone and encouraging and supporting initiative and appropriate risk-taking. The organizational structure should be subordinated to the purpose and functions, and chains of command that require lengthy decision-making should be avoided.

The article presents approaches to management that enable the implementation of a person's natural leadership talent. It outlines the formation of an effective leadership system within a company, identifying and characterising the main interrelated elements of systemic leadership: system, community, and personality. The article summarises the interrelated elements of effective and systemic leadership based on the views of scientists and the author's own vision. It analyses the concept of systemic leadership in the modern conditions of digitalisation of the economy and social relations. The article characterises the competencies of a modern, effective, and flexible leader, including modesty, adaptability, foresight, and engagement.

The study indicates that the success of a company's development is significantly dependent on the presence of an effective leader who performs key functions, such as provocation, rethinking, and system transformation. In the context of rapid changes in the socio-economic environment and the constant drive for innovation, effective leadership is crucial. Such a leader possesses the skills and attributes to motivate and inspire the team. An important characteristic of an effective leader is his or her ability to adapt to change, make decisions in difficult situations and develop strategies to achieve goals in different environments.

Keywords: leadership; system leadership; leadership system; effective leadership; flexible leadership; effective leadership system.