

Інноваційне лідерство як чинник сталого розвитку організації

Аліна Грабовська

*здобувачка освітньої програми «Менеджмент організації»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: HrabovskaAM@krok.edu.ua*

Ганна Пазєєва

*к.е.н., доцент,
заступник завідувача кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: PazeevaA@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-6557-6890*

Актуальність теми. У сучасному світі глобальних трансформацій інноваційне лідерство стає ключовим фактором успішного розвитку організацій. В умовах цифровізацій, нестабільності ринку та високої конкуренції компанії змушені не лише адаптуватись до змін, а й генерувати їх. Інноваційний лідер – це не просто управлінець, а агент змін, який поєднує стратегічне бачення з технологічним мисленням. Стає очевидним, що саме інноваційне лідерство формує основу довготривалої конкурентоспроможності.

Об'єктом дослідження є управлінська діяльність інноваційних лідерів у сучасних організаціях.

Предметом дослідження виступає вплив інноваційного лідерства на стратегічну стабільність та розвиток організації.

Мета дослідження: Аналіз та обґрунтування ролі інноваційного лідерства в управлінні змінами на сталому розвитку компаній.

Завдання дослідження:

- з'ясувати сутність поняття «інноваційне лідерство» та його відмінності від традиційних стилів управління;
- охарактеризувати компетенції інноваційного лідера в умовах цифрової трансформації;
- виявити зв'язок між інноваційним лідерством та стратегією сталого розвитку;
- розробити пропозиції щодо формування інноваційної культури в організаціях;

Методологія дослідження. У дослідженні використано комплексний підхід, зокрема методи порівняльного аналізу, узагальнення, контент-аналізу сучасної наукової літератури, а також елементи SWOT-аналізу управлінських рішень в інноваційному середовищі. Значна увага приділялась працям Стадника В.В., Волкова О.І., Краснокутської Н.В., та новітнім науковим публікаціям, а також анкетування серед молодих керівників (n=24) у галузі HoReCa (Данія, Україна) [1, 2, 3].

Результати дослідження. Інноваційне лідерство передбачає не лише здатність впроваджувати технологічні новації, а й трансформації внутрішніх процесів, організаційної культури та комунікаційної моделі.

Сучасний лідер має не лише знати інструменти управління, а й вміти формувати середовище для народження ідей, підтримувати команду та приймати ризиковані рішення.

На прикладі діяльності компанії як Tesla, Google, SpaceX та інших компаній можна простежити що рушійною силою інновацій стають саме нестандартні підходи лідерів, наприклад, у Tesla Ілон Маск впровадив стиль «відкритого ризику» — помилки сприймаються як джерело нових ідей. У Google лідери заохочують 20% робочого часу витратити на власні проекти співробітників, що породило Gmail та Google Maps. У HoReCa - компаніях Данії використовуються емоційні алгоритми для вибору меню клієнта. Вони поєднують технологічну експертизу з гнучкістю Agile, працюють у міждисциплінарному середовищі та орієнтовані на клієнтський досвід. [5, 7].

Одним із головних викликів для інноваційних лідерів є підтримка балансу між свободою креативу та стратегією. У дослідженні виявлено, що компанії з високим рівнем лідерської підтримки інновацій демонструють вищий рівень адаптивності, мотивації персоналу та фінансової стабільності [1, с. 186-188].

Провівши анкетне дослідження серед молодих менеджерів, було встановлено, що понад 70% респондентів вважають, що інноваційне лідерство сприяє підвищенню командної мотивації, гнучкості та креативності. 50% опитаних вказали, що мали позитивний досвід в умовах, коли керівник сприяв впровадженню нових підходів у роботі.

На основі праць Волкова О.І. [2, с. 250-255] та Петрової І.Л. [4, с. 70-76] виявлено бар'єри для розвитку інноваційного лідерства: низький рівень цифрової культури, страх помилок, відсутність стратегічного бачення. Також зазначено, що для розвитку інноваційного лідерства необхідне постійне навчання, використання менторства та відкритої комунікації.

Результати дослідження можуть бути використані для розробки освітніх програм з розвитку лідерського потенціалу, формування стратегій управління талантами та створення інноваційного клімату в компаніях. Упровадження інноваційного лідерства сприяє зміцненню позицій організацій на ринку, підвищенню їх репутації та конкурентоспроможності в умовах глобальної невизначеності.

Висновки: В наш час інноваційне лідерство безумовно є основою ефективного менеджменту в умовах невизначеності криз та цифрових трансформацій, забезпечуючи адаптивність, здатність до стратегічного мислення, підтримку інновацій, та сприяє формуванню командної згуртованості. Для українських та міжнародних організацій розвиток лідерського потенціалу має стати пріоритетом освітніх, бізнесових та державних програм.

Ключові слова: інноваційне лідерство, менеджмент, управління змінами, гнучкість, цифровізація.

Список використаних джерел

1. Стадник В.В., Йохна М.А., *Інноваційний менеджмент: навч. посіб.* – К.: Академвидав, 2006.- 464 с.
2. Волков О.І., Денисенко М.П., *Економіка та організація інноваційної діяльності: підручник.* – К.: Центр учб.літ-ри, 2009. – 662 с.
3. Краснокутська Н.В. *Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник.* – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
4. Петрова І.Л. *Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди.* – К.: Дорадо, 2010. – 318 с.
5. McKinsey & Company. “Leading agile transformation: The new capabilities leaders need to build 21st-century organizations.”2021. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-an-agile-transformation-office-is-your-ticket-to-real-and-lasting-impact#/>
6. 20Harvard Business Review. *The Innovation Mindset in Leadership.* – 2023. <https://hbr.org/sponsored/2023/05/stay-ahead-of-the-competition-by-embracing-an-innovation-culture>