

Адаптація лідерства до сучасних викликів: трансформаційне та адаптивне лідерство в динамічному бізнес-середовищі

В'ячеслав Політаєв

*аспірант за спеціальністю «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: PolietaievVV@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-8592-6571*

У сучасному динамічному бізнес-середовищі, ефективність управління компанією значною мірою залежить від здатності її лідерів адаптуватися до змін та викликів. Лідерські здібності потрібні на всіх рівнях організації для того щоб мобілізувати працівників та команди для досягнення нових результатів та протистояти загрозам та викликам у динамічному світі. В опублікованому звіті Deloitte 2023 Global Human Capital Trends [1] показано, що лише 23% організацій вважають, що їх керівники мають здібності орієнтуватися в світі, що змінюється, 16% організацій вважають, що їх керівники готові використовувати технології для розвитку продуктивності команд та досягнення результатів, 18 - готові розробити правильну модель робочого місця (бо дуже високий відсоток неструктурованої роботи, роботи, яка виходить за межі обов'язків), менше 15% готові враховувати соціальні та екологічні ризики при прийнятті кадрових рішень.

В іншому дослідженні Deloitte [2], присвяченому управлінню організацією в умовах кризи, йде мова про те, що майже 24% організацій називають ефективність лідерства та прийняття рішень однією з найсерйозніших проблем антикризового управління. За оцінками глобального дослідження PWC 2023 [3], 96% організацій пережили кризу за останні два роки. Ця цифра найкращим чином оцінює потребу в лідерах з навиками та здібностями, які відповідають сучасним викликам і низкою взаємопов'язаних проблем, як глобальна пандемія, швидка цифровізація, повномасштабне вторгнення в Україну, збої в ланцюзі постачань, екологічні, соціальні, підвищення кваліфікації та залучення співробітників, геополітична напруженість. Незалежно від проблеми, шлях до вирішення залежить від правильного керівництва.

З огляду на поширеність даної проблеми набувають поширення та розвитку концепції трансформаційного лідерства, адаптивного лідерства. В центрі уваги – розвинути розуміння, навички та здібності, необхідні для успішного управління змінами, погляд на проблеми під новими кутами, застосування інноваційного мислення та новітніх технологій.

Концепція трансформаційного лідерства з'явилась в 1978 році з виходом книги Джеймса Макгрегора Бернса «Лідерство» [4]. Трансформаційне лідерство несе значні позитивні зміни в людях та в організації, зміни у сприйнятті та цінностях, зміни в очікуваннях та прагненнях тих, ким керують. Бернс протиставляє трансформаційне лідерство транзакційному, яке засноване на взаємовідносинах типу «батіг і пряник», а ґрунтується на особистості лідера,

його рисах характеру та здатності впровадити зміну шляхом наведення прикладу, формулювання бачення, цілей та завдань. Це така ідеальна концепція, бо трансформаційні лідери ідеальні, тому що вони не зацікавлені у вигоді для себе, але фокусуються на користі для організації, її співробітників та клієнтів.

Концепція адаптивного лідерства запропонована Рональдом Хейфецом, Александером Грашоу і Марті Лінскі у 2009 році [5], та її визначають як дії до мобілізації групи людей для вирішення складних завдань і виходу наприкінці переможцем. Адаптивне лідерство вимагає від лідерів здатності діагностувати складні проблеми, інтервенувати у відповідний спосіб, та мобілізувати ресурси.

Обидві концепції об'єднує ідея про необхідність відмови від традиційних підходів та прийняття гнучкості в реагуванні на зміни в середовищі.

Це підкреслює необхідність неперервного розвитку та навчання у сфері лідерства для відповіді на виклики сучасного світу. Навчання та розвиток у сфері лідерства не можуть бути статичними або одноразовими. Це неперервний процес, який включає оновлення знань, розвиток нових навичок, а також переосмислення та адаптацію існуючих підходів до управління. Лідери мають бути відкритими до навчання, здатними критично аналізувати власні підходи та готовими до змін.

Вивчення нових технологій, освоєння сучасних методів управлінської практики, а також розвиток навичок стратегічного планування та критичного мислення є життєво необхідними для лідерів, які прагнуть забезпечити стабільність і зростання своїх організацій в умовах постійних змін.

Ключові слова: трансформаційне лідерство; адаптивне лідерство.

Список використаних джерел

1. Міжнародне дослідження 2023 Deloitte Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/human-capital-trends.html> (дата звернення 25.11.2023).
2. Crisis management for the resilient enterprise. Stronger, fitter, better. URL: <https://www2.deloitte.com/ch/en/pages/risk/articles/crisis-management-for-the-resilient-enterprise.html> (дата звернення 26.11.2023).
3. The Resilience Revolution: PwC's Global Crisis and Resilience Survey 2023. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/crisis-solutions/global-crisis-survey.html> (дата звернення 26.11.2023).
4. James MacGregor Burns. Leadership. – Harper & Row, 1978. – 530 с.
5. Ronald A. Heifetz, Marty Linsky, Alexander Grashow. The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World. – Harvard Business Press, 2009. – 304 с.