

Роль лідерства у гнучкому управлінні проєктами

Едвард Потاپенко

*здобувач освітнього рівня магістр з менеджменту,
освітня програма «Agile технології розробки програмного забезпечення»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: potapenkoes_stud@krok.edu.ua*

В управлінні проєктами сьогодення лідерство стає життєво важливим компонентом, особливо коли йдеться про гнучкі методи, де швидкі зміни, високий рівень складності та динаміка вимагають ефективного керівництва, а не просто знань. Підходи до розробки та впровадження змінюються за допомогою гнучкого управління проєктами, яке зосереджується на спілкуванні, співпраці та зміні під час виконання завдань [1].

Лідерство в цьому контексті набуває нових аспектів. Лідери не лише виявляються як управлінські фігури, а й стають керівниками, які здатні адаптуватися до змін, стимулювати творчість команди, сприяти вирішенню проблем і спрямовувати команду на досягнення спільної мети.

В роботі розглядається роль лідерства в контексті гнучкого управління проєктами, підкреслюючи основні елементи ефективного керівництва в сучасному середовищі проєктів. Висвітлюється важливість само організаційних здібностей членів гнучкої команди, як однієї з рідко підмічених та ключових проявів сучасного лідерства в середовищі гнучкого управління проєктами. [2, Adaptation].

Визначається важливість управлінського інтелекту, як одного з недооцінених інструментів лідера [3].

Працівники, що займають управлінські та лідерські посади, на сьогоднішній день, дійсно, повинні перейти на інший рівень. Звичні для них методології управління проєктами поступово переходять до архіву історії, та залишаються актуальними тільки у невеликій кількості типів проєктів, з тим як складність створення продуктів та сервісів на сучасному ринку зростає, невизначення та змін стає дедалі більше, а ризики стають ще небезпечнішими.

Сучасний лідер повинен не боятися грамотно делегувати свої обов'язки, вміти постійно вчитися самостійно та вміти навчити своїх підлеглих та змотивувати їх до розвитку.

В умовах сьогодення, бути лідером – не завжди вказує на посаду працівника. В мінливих процесах сучасних індустрій, зокрема індустрії розробки програмного забезпечення, та управління нею в контексті гнучких методологій кожен працівник повинен адаптуватися до середовища, в якому він знаходиться, що дуже часто вимагає від нього вчасного та доречного застосування лідерських якостей та супутніх до них властивостей інтелекту, не зважаючи на його посаду [4].

Важливим стає рекрутинг та, ще важливіше, грамотне задіяння так званих “цінних співробітників” працівниками з управлінськими посадами та, дзеркально,

розвиток таких якостей співробітниками, що не займають управлінські посади. Нажаль, не рідко виникають ситуації, коли лідери та управлінці “старої школи” не можуть вміло застосувати таких співробітників через власні побоювання втратити контроль, в такому випадкові ці співробітники лише заважають їм, але з цим, не дають можливість досягнути нових висот у розвитку бізнесу [5].

Деякі якості лідерів і надалі залишаються актуальними: емоційний, адаптивний, соціальний, навчальний інтелекти та, визначений Джек Ма (засновник Alibaba Group), сердечний інтелект – продовжують вивчатися сучасними лідерами та управлінцями, та формувати поняття “управлінського інтелекту” [6] [3].

Як сердечний інтелект можна інтерпретувати і поради Дейла Карнегі у його книзі «Як здобувати друзів і впливати на людей», де він часто вдавався до застосування емоційного інтелекту, як простого людського розуміння почуттів ваших співробітників, колег, підлеглих та навіть керівників, тим самим розвиваючи бізнес, підвищуючи власну якість життя та ефективність робочих відносин [7].

Тож, сучасний лідер знаходить свої прояви не тільки у кріслі SEO, або інших “офіцерів”. Лідерство стало актуальним і для співробітників, що формально не займають управлінські посади. В той самий час, роль класичного керівника стала складнішою, застала його наблизитися до його підлеглих, постійно навчатися, адаптуватися до змін та допомогти адаптуватися до них його команді.

Дослідження щодо покращення ефективності лідерства та його незвичні прояви й дедалі залишаються актуальними, через мінливі економічні, ринкові та технологічні обставини сьогодення. Нові практики замінюють старі, поради вчора стають не актуальними сьогодні, але з тим, з’являються нові. Сучасний лідер повинен слідкувати за цими процесами, рефлексувати про свої дії та рішення, щоб не втратити актуальність та рішуче крокувати у майбутнє.

Ключові слова: сучасний лідер; гнучке лідерство; гнучке управління проектами; самоорганізованість; мотивація гнучкої команди; адаптивність; цінні співробітники.

Список використаних джерел

1. *The 2020 Scrum Guide™* URL: <https://scrumguides.org/scrum-guide.html#adaptation>.
2. *Agile Manifesto. Manifesto for Agile Software Development, 2001.* URL: <http://agilemanifesto.org/iso/uk/manifesto.html>.
3. *Spenser Stuart Media Center «Defining executive intelligence: the skills that distinguish great leaders»* URL: https://www.spencerstuart.com/-/media/pdf-files/research-and-insight-pdfs/defining-executive-intelligence_17oct2008.pdf.
4. *Budni.Rabota.Ua «Як розвивати адаптивний інтелект (AQ): поради та вправи».* Катя Гончаренко. URL: <https://budni.rabota.ua/ua/corporate-culture/yak-rozvivati-adaptivniy-intelekt-aq-poradi-ta-vpravi>.
5. *Management.com «Цінні співробітники та їхня реакція на невизначеність».* Ліз Вайзман (Liz Wiseman), фрагмент книги «Impact Players» URL: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm367.html>.

6. Management.com «Не лише IQ: 18 видів інтелекту» URL: <https://www.management.com.ua/blog/4223>.
7. Д. Карнегі «Як здобувати друзів і впливати на людей». 2022. Видавництво «КМ-БУКС».