

Концептуальні аспекти розвитку навичок майбутніх лідерів

В'ячеслав Полетаєв

аспірант кафедри управлінських технологій

за спеціальністю «Менеджмент»,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: PolietaievVV@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-8592-6571

Сучасний бізнес-ландшафт характеризується швидкими темпами змін, інновацій та постійним пошуком стратегічних переваг. В цьому контексті, ефективність управління та лідерство відіграють вирішальну роль у успішності організацій. Особливе місце в сучасних стратегіях управління займає модель «Лідери навчають лідерів» (Leaders Teaching Leaders), яка сприяє культурі неперервного навчання і професійного розвитку.

Ця модель впроваджена в низці провідних компаній, таких як General Electric під керівництвом Джека Уелча у 1980-х роках та Boeing за ініціативою Джеймса Макнерні у 2005 році. Цей підхід передбачає залучення керівників вищої ланки до процесу навчання інших співробітників, що сприяє створенню сильної корпоративної культури та розвитку лідерських якостей на всіх рівнях управління.

Концепція «Лідери навчають лідерів» базується на ідеї, що ефективність корпоративного навчання зростає, коли воно проводиться не стільки зовнішніми тренерами, скільки керівниками організації. Ноель Тічі у своїй книзі «The Leadership Engine: How Winning Companies Build Leaders at Every Level» [1] вважає, що розвиток лідерських якостей на всіх рівнях є ключем до довгострокового успіху організації. Він вважає, що «точка зору, якої можна навчитися» (teachable point of view), яка включає ідеї, цінності та рішучість, є фундаментальною для виховання наступних поколінь лідерів.

Результати дослідження, проведеного Association for Talent Development (ATD) [2] показали, що використання моделі «Лідери як вчителі» (Leaders as Teachers, LAT) [3] може значно підвищити ефективність організацій, однак успіх залежить від ряду факторів, включаючи рівень залучення вищого керівництва та якість програм навчання. Згідно з дослідженням, лише один із п'яти респондентів високо оцінив ефективність використання LAT, хоча вона пов'язана із покращенням ринкових показників і продуктивності навчання. Дослідження також виявило, що лідери частіше діють як викладачі неформально, а високоефективні організації прагнуть формалізувати такі програми.

Для забезпечення більшої ефективності програм LAT важливо розробити структуровані та добре організовані програми, які б могли залучити лідерів на всіх рівнях управління. Організації мають розробляти критерії та методи оцінки якості навчання, яке проводять лідери, щоб гарантувати його релевантність і ефективність.

Сучасні технології вносять значні зміни в підходи до навчання та розвитку

лідерства. Згідно з дослідженням ATD і i4cp «Learners of the Future: Taking Action Today to Prevent Tomorrow's Talent Crisis» [4], інновації в сфері L&D вимагають від організацій гнучкості та адаптації до нових умов.

Останні дослідження UdeMy [5] підкреслюють, що зміни в робочому середовищі, які включають перехід до гібридної та дистанційної роботи, вплив штучного інтелекту та автоматизації, а також зростання макроекономічних викликів, вимагають від лідерів нового набору навичок.

Ці зміни відображаються у «4 C's» моделі критичних навичок для сучасних лідерів:

1. Встановлення зв'язку: міжособистісні навички та емоційний інтелект, включаючи емпатію, співчуття та самосвідомість (Connecting).
2. Коучинг: ефективні навички коучингу та зворотного зв'язку (Coaching).
3. Створення інклюзивної культури: сприяння інклюзивному середовищу. (Creating an Inclusive Culture)
4. Співпраця через технології: використання технологій для зв'язку та співпраці. (Collaborating Through Technology).

Інтеграція моделі «Лідери вчать лідерів», що розвинута Ноелем Тичі з концепцією «4 C's», яка акцентує на критичних навичках сучасного лідера, створює синергію, спрямовану на забезпечення стійкості та адаптивності організацій, а саме:

1. Встановлення зв'язку (Connecting). У контексті «Лідери вчать лідерів», встановлення зв'язку передбачає не лише формування міцних відносин між керівництвом та співробітниками, але й активну участь кожного у передачі знань та досвіду, сприяючи культурі взаємонавчання.

2. Коучинг (Coaching). Коучинг у рамках цієї інтегрованої моделі включає підтримку та розвиток співробітників на всіх рівнях, з акцентом на відкритому доступі до лідерського досвіду та знань, що сприяє розвитку лідерських якостей в кожному.

3. Створення інклюзивної культури (Creating an Inclusive Culture). Інклюзивна культура в межах «Лідери вчать лідерів» та «4 C's» проявляється у створенні середовища, де кожен відчуває себе цінним і впливовим, що стимулює інновації та творчий підхід до вирішення завдань.

4. Співпраця через технології (Collaborating Through Technology). Використання технологій для співпраці підкріплює як «Лідери вчать лідерів», так і «4 C's» шляхом забезпечення платформ для обміну знаннями та кращими практиками між всіма рівнями організації.

Інтеграція цих моделей забезпечує організаціям потужний інструмент для розвитку лідерства, що не обмежується верхніми ешелонами управління, а поширюється на всіх співробітників. Такий підхід не тільки підвищує загальну продуктивність, але й зміцнює адаптивність організації до змінних умов ринку.

Ключові слова: лідерство, розвиток лідерства, управління персоналом, корпоративна культура.

Список використаних джерел

1. Noel M. Tichy. *The Leadership Engine: How Winning Companies Build Leaders at Every Level*. – Harperbusiness, 1997. – 384 с.
2. *Leaders as Teachers: Engaging Employees in High-Performance Learning*. URL: <https://www.td.org/research-reports/leaders-as-teachers?mktcops=c.mgmt~c.sr-leader~c.human-capital&mkt-tag=c.original-official-blog-cat-research> (дата звернення 10.04.2024)
3. Ed Betof. *Leaders as Teachers: Unlock the Teaching Potential of Your Company's Best and Brightest*. – Berrett-Koehler Publishers, 2009, – 232 с.
4. *Learners of the Future: Taking Action Today to Prevent Tomorrow's Talent Crisis*. URL: <https://www.td.org/research-reports/learners-of-the-future> (дата звернення 11.04.2024)
5. *2024 Global Learning & Skills Trends Report*. URL: <https://business.udemy.com/2024-global-learning-skills-trends-report/> (дата звернення 12.04.2024)