

DOI: <https://doi.org/10.53486/sstc2024.v2.84>
CZU: 001.895:[005.322:316.46]

A NEW ERA OF INNOVATION IN LEADERSHIP DEVELOPMENT AND FUTURE LEADERS

НОВАЯ ЭРА ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ ЛИДЕРСТВА И БУДУЩИХ ЛИДЕРОВ

ПЕРЧИНСКАЯ Ольга, мастерант курса психологии и социальной работы
Университет Европейских Исследований в Молдове (USEM),
Адрес: ул. Геннадий Яблочкин, 2/1, MD-2069, Кишинэу,
E-mail: percinschiolga@gmail.com

Abstract: The work examines the basic methods of counseling, which are actively used in psychology at the present stage. Examines how leadership can contribute to the formation of an innovative culture of the future. The principles of future leadership are revealed, as well as the personal qualities of innovative leaders.

Keywords: leadership, leader, principles, psychological characteristics of future leaders, creative leadership.

JEL CLASSIFICATION: A14, Z10, M1, O32, G32

ВВЕДЕНИЕ.

Актуальность исследования определяется той важной ролью, которую в современном обществе играют лидеры. В условиях развития рыночных отношений именно лидеры являются важнейшим ресурсом: оказывается возможным сделать процесс управления максимально эффективным. Значимость лидерства определяется также выходом на первое место в структуре производительных сил личностного начала (человеческие ресурсы, человеческий капитал). Лидерство является ключевым элементом успешного управления в любой сфере деятельности.

Новизна исследования: в статье проведен системный анализ лидерских качеств, который оказывает влияние на формирование всего комплекса профессионально важных характеристик человека будущего и являющихся системообразующим фактором в структуре инновационной личности руководителя. Показывается как лидерство может способствовать формированию инновационной культуры будущего, принципы будущего лидерства, а также личные качества инновационных лидеров. Определены психологические характеристики, способствующие развитию профессионально важных лидерских качеств инновационных руководителей.

Как объект научного исследования, лидерство начали изучать в начале 20-30 гг. прошлого века. В этот период активно выявлялись свойства и личные характеристики эффективных руководителей (лидеров). В западной науке понятие «лидерство» и его концепции появились на базе эмпирических исследований малых групп. Определение лидерства значительно эволюционировало. В 90-х годах XX века лидерство рассматривалось масштабно, как феномен, включающий в себя процессы, структуру, функции лидерства, личность лидеров и ведомых, вклад в совместную трудовую деятельность, цели и задачи групповой работы, процессы восприятия людьми друг друга, образы представлений о личности лидера, типах лидеров, представление об индивидуальном вкладе каждого участника группы, процессы межличностного общения[8.С.76].

На сегодняшний день в психологии нет единых точек зрения по вопросу феномена лидерства, как сложного социально-психологического явления; его трактовки, четкого определения «лидерства». Существует разнообразие подходов к выделению различных стилей лидерства, увидеть их многоплановость и сложность функционального лидерства. Стили лидерства связаны с деятельностью группы и индивидуально-типологическими особенностями лидера. Выделены: авторитарный, демократический и либеральный стили; дистанционный, контактный, целеполагающий, делегирующий, проблемоорганизующий стили; крайние типы стилей (директивный, коллегиальный и попустительский и промежуточные типы стилей (директивно-коллегиальный, директивно-пассивный, пассивно-коллегиальный, смешанный). [7.С.256]

Достаточно разработанными на сегодняшний день являются вопросы видов и функций лидерства. По видам выделяют: формальное и неформальное лидерство, авторитарное, демократическое и либеральное лидерство; лидерство в зависимости от критериев – содержание, стиль, характер деятельности лидера; в зависимости от содержания лидерской деятельности – деловое лидерство, эмоциональное лидерство, ситуативное лидерство; в зависимости от восприятия лидеров группой и др.

Среди основных *функций лидерства* специалисты выделяют: интегративную; дезинтегративную; организационную; конструктивную; координационную.

Анализ феноменологии лидерства доказал большое их разнообразие. Общеизвестными и наиболее распространенными из них являются: теория «великого человека», бихевиористские теории, теория черт, ситуационные теории, личностно-ситуативные теории, теории гуманистического направления (теории «Х» и «Y»), мотивационные теории лидерства, теории обмена и трансактного анализа, теория политического лидерства, теория ожидания-взаимодействия.

Наиболее важными критериями развития лидерских тенденций являются: сформированность мотивов личности к учебной и будущей управленческой деятельности; включенность базовых личностных характеристик в профессиональную направленность обучения; сформированность профессионально значимых лидерских качеств. Важным компонентом личностного роста лидера является развитие навыков коммуникации и умения мотивировать и вдохновлять свою команду. [1.С.48-49]

Функциональное проявление лидерства во многом определяется лидерскими качествами. Сейчас мире выделяется большое разнообразие лидерских качеств: от интеллектуальных способностей до организаторской проницательности. Это- уверенность в себе, энергичность, добросовестность, эмоциональная устойчивость, доверие, любознательность, внутренняя страсть, целеустремленность, способность управлять собой и группой, вдохновлять людей, наличие четких целей и умение решать проблемы.

Следует отметить, что развитие лидерских качеств является неравномерным процессом. Высокий уровень развития отдельных качеств не гарантирует формирования их целостной структуры. По мере обучения возрастает степень интегрированности профессионально важных лидерских качеств в структуру личности будущего специалиста. Существует тесная взаимосвязь между уровнем лидерских способностей, организационных умений и интеллектуальными, эмоционально-волевыми, коммуникативными, поведенческими особенностями, направленностью личности, а также гибкостью в поведении и самоуважением, детерминирующая эффективное осуществление профессиональной педагогической деятельности.

В XXI веке общество должно быть готово к качественному и структурному изменению рабочей силы, к её большому разнообразию и переориентации с «производственных» на «сервисные» задачи. В новых условиях общество будет испытывать большую необходимость в прогнозах и услугах консультантов по управлению персоналом, которым необходимо сосредоточиться на решении следующих задач: *оптимизация процедур оценки эффективности лидерства; осмысление гендерных параметров лидерства.* [4.296с.]

Лидер будущего должен поощрять инновации и креативность, создавать условия, в которых сотрудники почувствовать себя свободными, предлагать новые идеи и решения для преодоления вызовов. Инновационные тенденции и перспективы предоставляют практический подход к реализации стратегий профессионального развития в реальной жизни. Инновационные тенденции в профессиональном развитии включают, прежде всего, обучение с использованием искусственного интеллекта. Для эффективного обучения и использования современных инструментов аналитики, оценки прогресса сотрудников лидеры должны принимать участие в разработке персонализированных образовательных программ, алгоритмах новых рекомендаций. [2.С.65-69]

Лидерство играет решающую роль в формировании инновационной культуры в организации. Разработка и поддержание инноваций потребует внимания лидеров к созданию стимулов для творчества, развитию гибких рабочих процессов и установлению открытой коммуникационной среды. Рассмотрим, как лидерство сможет способствовать формированию инновационной культуры будущего [5.280с.]:

1. *Вдохновение и стимулирование творчества.* Лидеры, вдохновляясь своим видением будущего, смогут стимулировать команду на создание инноваций. Они понимают, куда движется организация, поэтому и создают общий смысл и мотивацию для внесения новаторских идей.

2. *Система поощрения и признания.* Лидеры должны создать систему поощрения, которая будет стимулировать творческое мышление и инновации. Она будет включать в себя премии, поощрения, особые бонусы или даже возможности для саморазвития для тех, кто активно внесёт вклад в инновации.

3. *Установление открытой коммуникационной среды* посредством активного слушания и обратной связи. Лидеры, активно слушая свою команду и предоставляя обратную связь, создадут открытую среду, где сотрудники смогут высказывать свои идеи. Это будет способствовать появлению новаторских подходов и укрепит доверие в коллективе.

4. *Прозрачность и доступность информации.* Лидеры будут поддерживать прозрачность в распространении информации о целях организации, текущих проектах и результатах, что поможет создать общее понимание направления развития и будет поддерживать атмосферу, благоприятную для инноваций.

5. *Развитие гибких рабочих процессов таких как: поощрение экспериментов.* Лидеры смогут поощрять команду к экспериментам, допуская ошибки как часть процесса обучения и развития. Это будет способствовать созданию гибкой среды, где сотрудники почувствуют себя уверенно в предложении новых идей.

6. *Устранение Бюрократии.* Лидеры будут способствовать устранению бюрократических барьеров, которые замедляют или затрудняют процессы внедрения инноваций. Гибкие структуры и открытость к изменениям создадут благоприятные условия для инноваций.

Лидерство сможет активно способствовать созданию инновационной культуры, вовлекая сотрудников в творческие процессы, обеспечивая ресурсы для развития идей, и интегрируя инновации в стратегическое планирование. На лидера будущего, как ментор и развивающегося организатора будут возложены ряд следующих функций.

- *Разрабатывать индивидуальные планы развития:* Лидер разрабатывает систему индивидуальных планов развития для членов команды. Каждый сотрудник обсуждает свои профессиональные цели, и лидер предоставляет ресурсы, менторство и обратную связь для помощи в их достижении.

- *Создавать инновационные лаборатории:* Лидер создает инновационные лаборатории или проектные группы, где сотрудники смогут свободно выражать свои идеи и экспериментировать с новыми концепциями. Он/она также сможет вести сессии менторства для тех, кто ведет эти проекты.

- *Стимулировать повышение уровня образования, самообучения и развитие компетенций:* Лидер должен поддерживать образование и развитие компетенций в области инноваций среди членов команды. Это может включать в себя обучение новым технологиям, принципам дизайна мышления, методам тестирования гипотез и другим аспектам инновационного процесса. Поддержка образования и развития поможет создать культуру постоянного обучения и развития. А также *поощрять* сотрудников к самообучению, предоставляя доступ к ресурсам для онлайн-обучения, книгам и обучающим семинарам, что будет способствовать постоянному обновлению знаний и развитию новых навыков.

- *Осуществлять интеграции инноваций в стратегическое планирование,* создавать инновационные рабочие группы: лидер формирует специальные рабочие группы, включающие сотрудников из разных отделов. Эти группы регулярно станут собираться для обсуждения идей, предложений и потенциальных инноваций. Важно, чтобы члены этих групп имели возможность активно участвовать в процессе принятия стратегических решений и представлять инновационные идеи, которые соответствуют целям компании. Интеграция инноваций в стратегическое планирование потребует системного подхода и активного участия лидера. Это создаст осознанную инновационную культуру будущего.

- *Внедрять процессы инновационного развития,* которые способствуют систематическому развитию инноваций в рамках стратегии компании. Это может включать в себя создание инновационных комитетов, регулярные отчеты и оценку результатов инновационных инициатив. Лидер должен разрабатывать и внедрять процессы инновационного развития, которые становятся неотъемлемой частью стратегического планирования. Процессы включают в себя этапы от идеи до внедрения, определяют роли и ответственность за каждый этап, а также обеспечат прозрачность в оценке и выборе инновационных проектов. Это позволит интегрировать инновации в общий поток бизнес-процессов.

- *Разрабатывать стратегический инновационный план.* Лидер будет активно участвовать в разработке стратегического инновационного плана, вытекающий из основных стратегических целей компании. Этот план включит в себя конкретные инновационные проекты, сроки и ответственных за их реализацию. Он также выступит инструментом для выравнивания инновационных усилий с долгосрочными стратегическими целями.

- *Разрабатывать инновационные метрики.* Лидеры смогут также разрабатывать метрики для измерения эффективности инноваций и их влияния на ключевые показатели производительности инновационного прогресса. Это поможет включать в себя количество предложенных идей, время от идеи до реализации проекта и влияние инноваций на ключевые показатели эффективности. Интеграция этих метрик в стратегическое планирование позволит компании оценивать вклад инноваций в общий успех.

В дальнейшем лидерство *всё более будет превращаться в групповой процесс*, вклад в который делают различные люди. Организации смогут выбирать направление своих усилий по развитию лидерства для укрепления потенциала на одном из пяти различных уровней: *потенциал человека, потенциал команды, потенциал организации, потенциал сети, потенциал системы*. В зависимости от области, в которой необходимо повысить потенциал, организации будут использовать группы различных размеров и различные практики развития

Эффективно будут решаться все проблемы гибких лидерских сообществ, обладающих инновационными знаниями. Организации и все, кто практикует лидерство будут принимать новый мир, фундаментально отличающийся от старого. Лидерство будет свободно распространяться по сетям людей, преодолевая организационные и географические границы. Лидерство, направленное на создание инновационной культуры, будет стимулировать креативность сотрудников и укреплять конкурентоспособность организации в быстро меняющемся мире. Способность лидеров вдохновлять, обеспечивать открытость и поддерживать гибкие рабочие процессы станет ключевым фактором в успехе инноваций. [2.c.156]

Что касается креативного руководства, то этот стиль лидерства будет активно поощрять креативность, инновации и свободное выражение идей в команде. Этот подход будет способствовать созданию стимулирующей и вдохновляющей среды, в которой сотрудники смогут проявлять свой потенциал и вносить уникальный вклад в достижение целей компании. Креативное руководство создаст условия, в которых инновации будут процветать, а вызовы рассматриваться как возможности для роста и развития для индивида и организации в целом.

Вот ключевые аспекты креативного руководства перемен:

➤ *Поддержка и вдохновение:* креативный лидер вдохновляет свою команду, поощряя идеи и стимулируя креативное мышление. Он демонстрирует уверенность в том, что каждый член команды может принести ценный вклад.

➤ *Создание безопасной среды:* креативность часто требует экспериментов и рисков. Лидер создаст безопасную среду, в которой сотрудники смогут комфортно предлагать новые идеи, даже если они могут быть нестандартными или рискованными.

➤ *Разнообразие идей:* креативный лидер будет особенно ценить разнообразие идей и стилей мышления и поощрять множество подходов к решению проблем. Постарается создать команду с различными навыками и опытом.

➤ *Открытость к инновациям:* лидер будет поддерживать внедрение инноваций, новаторских подходов в работе команды, а также стремиться развивать организацию, внедряя новые методы и технологии.

➤ *Активный поиск идей:* креативный лидер будет всегда стимулировать поиск новых идей и решений. Это включит в себя проведение мозговых штурмов и других методов для стимулирования творческого мышления.

➤ *Гибкость и адаптивность:* лидер будущего должен всегда быть готов реагировать на изменения внутри и вне компании. Гибкость в принятии решений и адаптация к новым обстоятельствам помогают справляться с вызовами.

➤ *Поощрение личной ответственности:* креативный лидер поощряет сотрудников принимать ответственность за свои идеи и проекты. Это способствует личному росту и развитию в команде.

Современные рыночные требования предполагают способность быстро адаптироваться к новым условиям и изменениям, поэтому умение быстро переключаться между проектами и областями становится ключевым. Профессиональные коучи смогут помочь лучше понять цели, разработать стратегии и поддерживать вас на пути к успеху.

Для развития навыков будущего необходимо следить за тем, какие навыки становятся ключевыми в будущем, акцентировать внимание на обучении навыкам, которые будут востребованы в долгосрочной перспективе, таким как навыки работы с данными, цифровая грамотность и управление инновациями. При этом необходимо развивать гибкость и мобильность в карьере. [3.С.203-207]

Креативный лидер будет использовать онлайн-платформы для поиска менторов в компании. Виртуальное менторство предоставит доступ к опыту профессионалов по всему миру, что может быть особенно ценно в мировом контексте. В целом, лидер, играющий активную и позитивную роль, будет способствовать созданию атмосферы, в которой вызовы станут рассматриваться как возможности для роста и развития, а не как препятствия.

Лидерские команды будут заниматься деятельностью, направленной на повышение их собственного уровня развития, и тем самым создадут пространство для развития остальных членов этой культуры. Цифровая трансформация сыграет ключевую роль в успехе компании. Внедрение технологий Интернета вещей, анализа данных и искусственного интеллекта обеспечат не только операционную эффективность, но и улучшение взаимодействия с клиентами через цифровые каналы. Цифровая трансформация станет ключевым фактором для успешной адаптации к современному рынку. Компании, активно внедряющие цифровые технологии, обеспечат себе конкурентные преимущества и улучшат клиентский опыт.

Программы менторства и развития лидерских качеств сыграют важную роль в формировании культуры постоянного обучения.

На современном этапе активно обсуждаются в бизнес-сообществе несколько популярных концепций лидерства и принципов, некоторые из них могут пересекаться с идеями будущего лидерства. Примеры некоторых компаний могут включать следующие концепции [7.C.74-75]:

➤ *Лидерство с целью*: компания Patagonia, известная своим устойчивым подходом к бизнесу, акцентируют внимание на целях, в том числе социальной и экологической ответственности.

➤ *Лидерство с осознанностью*: многие технологические компании в Силиконовой долине и в других местах активно обсуждают принципы осознанного лидерства, в том числе Airbnb и Salesforce. *слуга-лидерство*. Некоторые компании, такие как The Container Store, практикуют принципы слуги-лидерства, где лидер считает себя слугой своей команды.

➤ *Гибкое лидерство*: технологические компании, особенно в сфере разработки программного обеспечения, применяют принципы гибкого лидерства, такие как Spotify и Amazon.

➤ *Инклюзивное лидерств*: компании в различных отраслях уделяют внимание созданию инклюзивных культур, в том числе Microsoft и Accenture.

ВЫВОДЫ

1. Существует мнение, что лидерству нельзя научить. С рождения человек либо наделен чертами лидера, либо нет. На наш взгляд наиболее перспективна другая установка: лидерству можно и нужно учить и учиться.

2. Человековедческий (акмеологический) подход - главное, что характеризует современное организационное лидерство. Человекомерность в деятельности руководителя есть следствие его акмеологической компетентности.

3. В основе организационного лидерства должна лежать не просто технологическая подготовка, но и высокий уровень мотивационного включения руководителя в решение деловых задач.

4. К основным личным качествам эффективных лидеров можно отнести *интеллект, доминантность, активность, уверенность в себе, эмоциональную уравновешенность, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, общительность и др.* В формировании и развитии системы профессионально важных характеристик субъекта управленческой деятельности важную роль играют психолого-акмеологические особенности развития лидерских качеств, имеющие неоднозначную, сложную динамику

5. Моделью поведения лидеров будущего станет наставничество, когда руководитель исполняет роль тренера команды. Инновационный лидер «лидер перемен» – тот человек, который превратит организацию в постоянную инновационную среду. Необходимо вырастить последователей, которые не нуждаются в лидере.

6. Принципами будущего лидерства в инновационных компаниях станут: формировать скорее коллективное, чем индивидуальное лидерство в сети; концентрироваться на вертикальном развитии, а не только на горизонтальном; перекладывать на людей большую ответственность за их собственное развитие

7. Чтобы стать лидером XXI века, необходимо выработать политику управления, которая заставит настоящее работать на будущее. Большим прорывом в трансформации развития лидерства могут оказаться не создаваемые техники, а сам процесс взаимодействия в социальных сетях, разрабатываемый для непрерывного внедрения новых методов, которые будут распространяться по всей сети.

8. Лидер будущего должен задать модель поведения своим работникам, в основе которой лежит профессиональная гордость, перестать жить вчерашним днём и освобождаться от того, что не способствует повышению производительности и эффективности, ликвидировать старое в плановом порядке и передать на развитие нового все ресурсы и специалистов.

9. В будущем будет широко использоваться виртуальная реальность, которая предоставляет уникальные возможности для иммерсионного обучения. Виртуальные среды смогут использоваться для тренировки навыков в реалистичных условиях, что особенно актуально в отраслях, требующих высокого уровня симуляции. Профессиональное развитие станет все более динамичным и технологически ориентированным.

10. Инновационным сетям развития лидерства нужно будет увеличить количество концепций, которые они объединяют. Для этого они должны будут выйти за пределы специализирующегося на развитии лидерства сообщества и привлечь к этому процессу сторонних партнеров, способных привнести в него трансформационные инновации.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Barsukov, K. D. Fenomen liderstva v sovremennoj social'noj sisteme // Molodezhnyj nauchno-tehnicheskij vestnik. 2017. № 1. P. 48-49.
2. Bennis W. On Becoming a Leader. N. Y.: Addison Wesley, 1989 / 1994. P. 65-69
3. Аллаярова Ж. С. Концептуализация природы лидерства как феномена // Известия Томского политехнического университета. -Томск: ТПУ, 2010, Т. 316, № 6. С. 203—207.
4. Джей Р., Моррис С. Лидер и команда. – М.: Феникс, 2002. – 296 с
5. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб.: Речь, 2007. 280с.
6. Лисовский В.Т. Им жить в XXI веке. Политический очерк // Аврора. 1996. № 11-12. С. 74-75
7. Психология лидерства, влияния, власти. Минск: Харвест, 2008. С.256.
8. Юделович, Дж. Лидерство. Дж. Юделович [и др.]. М.: ЭКСМО, 2007. С. 76.

Научный руководитель: Крянгэ Елена, др., конференциар,
Университет Европейских Исследований в Молдове (USEM),
Адрес: ул. Геннадий Яблочкин, 2/1, MD-2069, Кишинэу,
E-mail: elenaceanga77@gmail.com