

УДК 331.1

Е. В. Азими́на

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»,
Санкт-Петербург, e-mail: eva.baltika@gmail.com

И. Г. Головцова

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»,
Санкт-Петербург, e-mail: golovtsova@mail.ru

А. Г. Шейкин

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»,
Санкт-Петербург, e-mail: Udprf78@gmail.com

ЛИДЕР XXI ВЕКА – КТО ОН «САДОВНИК» ЭФФЕКТИВНОСТИ ИЛИ «ДИРИЖЕР» БИЗНЕСА?

Ключевые слова: лидерство, компетенции современного лидера, цифровые навыки лидера, подготовка лидера.

В статье анализируются вопросы, стоящие сегодня перед руководителями разных уровней: какими навыками, знаниями, компетенциями должен обладать новый лидер, что должно измениться в подходах при подготовке управленцев нового формата в условиях, когда на смену директивному руководству «более опытного и компетентного профессионала» приходит сотрудничество для воплощения миссии организации в движении к видению. Выполненный авторами обзор наиболее современных научно-практических публикаций по теме, позволяет сделать вывод о том, что современный успешный руководитель это лидер, обладающий широким кругозором и стратегическим мышлением, постоянным стремлением к развитию, высокими коммуникативными способностями. Очевидно, что смена лидерской парадигмы требует существенных изменений в образовании при подготовке руководителей – лидеров 21 века, каких именно – ответ на этот вопрос по мнению авторов еще предстоит сформулировать.

E. V. Azimina

Saint Petersburg state university of economics, St. Petersburg, e-mail: eva.baltika@gmail.com

I. G. Golovtsova

Saint Petersburg state university of economics, St. Petersburg, e-mail: golovtsova@mail.ru

A. G. Sheikin

Saint Petersburg state university of economics, St. Petersburg, e-mail: Udprf78@gmail.com

THE LEADER OF THE XXI CENTURY- IS HE A «GARDENER» OR A BUSINESS «CONDUCTOR»?

Keywords: leadership, competencies of a modern leader, digital skills of a leader, development of a leader.

The article analyzes the problem of leadership in the dynamic modern economy the issue widely discussed as by scientists at the theoretical level as by managers. There are the following questions in the center of the discussion: what skills, knowledge, competencies should a new leader have, what should be changed in the approaches when training managers of a new format in the conditions where the directive style of “more experienced and competent professional” is been changing by collaboration to realize mission and achieve the vision of organization. The review of the modern scientific and practical publications about leadership done by the authors proves that the new successful manager is a leader who able to think strategically, drives the organization to change and go ahead engaging and motivation people. There is obvious that leadership paradigm change demands the significant changes in the education system, what are these changes – the answer to this question should be found in the nearest future.

Основные тенденции современного этапа развития мировой экономики, связанные со сменой формата глобализации, усилением конкуренции, ускорением научно – технического прогресса, приводят к значительному усложнению современных производственных систем, сращиванию процессов производства и управления на основе автоматизации и роботизации, что наряду с турбулентностью в финансовой сфере порождает высокую скорость изменений внешней и внутренней производственной среды и связанную с этим высокую неопределенность функционирования организации, как основного субъекта хозяйствования, что определяет необходимость адекватных изменений в управлении. Особую актуальность данная проблема приобретает в свете перехода России на инновационную форму экономического развития, основанной на цифровизации экономики в условиях жестких бюджетных ограничений и относительной дороговизны финансовых ресурсов [1].

Одна из ключевых задач сегодня – удовлетворение потребности в изменении формата лидера, отвечающего вызовам нового времени. Это вопрос активно обсуждался на одной из сессий Петербургского международного экономического форума, прошедшего в мае 2019 года. По мнению участников дискуссии, перед современным обществом стоит целый ряд вопросов, от решения которых в значительной мере зависит развитие экономики страны и ее потенциала, как кадровый, так и стратегический.

Кто и какой он – новый лидер? Как должна быть организована подготовка современных руководителей – лидеров? Почему работа по выявлению и созданию условий для развития лидерства значима для российского общества, для бизнеса? Как отмечается многими специалистами в этой области, существующие программы и проекты бизнес-сообщества и образовательных учреждений в выявлении, развитии и поддержке талантов работают, но вопросов меньше не ста-

новится. При этом следует отметить, что лидерству нельзя научить, можно только помочь развить лидерские качества. И особенно остро стоит вопрос в выявлении потенциальных лидеров, тех, кому необходимо помогать и создавать условия для освоения компетенций, обеспечивающих лидерские позиции.

Новые лидеры должны обладать новыми навыками, отвечающими вызовам времени. Так как в условиях, когда труд подчиненных все усложняется и специализируется, а все простые операции выполняются роботами или машинами, становится ясно, что менеджер не может делать ставку на то, что он в состоянии выполнить работу любого из подчиненных и потому использует директивный стиль управления, основанной на регламентной власти и иерархии. Поэтому на смену такому подходу к управлению должна возобладать парадигма взаимодействия и сотрудничества в рамках отношений «руководитель – подчиненный». Оценивая основные качества нового типа руководителя – лидера, как наиболее важные, можно выделить следующие: менторинг; цифровые навыки, коммуникативность и эмпатия. Такие характеристики формируют новый стиль управления – «садовник», пропагандирующий необходимость создания условий для роста и развития сотрудников. Ряд исследователей отмечает другую ассоциацию, что современный лидер – «дирижер» и его задача – предвидеть и управлять, а также являться непререкаемым авторитетом для сотрудников, так как без этого сложно добиться «правильного звучания» в коллективе.

Наиболее важной проблемой, стоящей сегодня на повестке дня перед управленцами всех уровней является ответ на вопрос: какими навыками, знаниями, компетенциями должен обладать новый лидер и что должно измениться в подходах при подготовке, учитывая новые технологические условия, в которых развивается современная экономика.

Совершенно очевидно, что современный лидер должен обладать

навыками общения, и вот, что для этого нужно:

Важный навык лидера – коммуникабельность. В наше время, этот навык занимает ключевое место для человека, желающего быть лидером. Он должен находить общий язык с другими людьми в различных ситуациях, уметь располагать к себе, вызывать доверие, только в этом случае можно рассчитывать на то, что за ним пойдут. Кроме этого, современный лидер должен уметь убеждать, поскольку это очень помогает достичь поставленной цели. И очень важно, чтобы лидер умел не только слушать, но и слышать. Это значит, что лидер может не только говорить, но и умеет внимательно слушать собеседника. Эти качества универсальны для любой эпохи. Однако нельзя не учитывать временные факторы, ведь каждый период человеческой истории накладывает свой отпечаток на всё, в том числе и на восприятие лидера.

Особую категорию после личностных занимают деловые качества руководителя. От них напрямую зависит, как долго и насколько успешно будет жить компания. В связи с этим к управленцу предъявляются следующие требования:

- быстрая адаптация к быстро меняющейся ситуации на рынке и в жизни. Иными словами, готовность к постоянной динамике.

- ответственность за принятые решения и отсутствие тех, на кого можно это решение возложить, т. е. руководитель сам должен принимать важные решения и сам их осуществлять.

- соответствие между методами управления и характером коллектива. Не всегда цель оправдывает средства, и задачи перед коллективом нужно ставить такие, которые он сможет выполнить, для этого нужно выработать рабочий ритм, который идеально подойдет как коллективу, так и руководителю.

- постоянное развитие себя и коллектива, а также поиск лучших методов и форм организации коллектива.

Очевидность и простота выводов, сделанных в ходе дискуссии на сессии ПМЭФ сформировали запрос на ана-

лиз более широкого спектра современных исследований, посвященных проблеме лидерства в условиях перехода экономики на инновационную парадигму. Как представляется, наибольший научно-практический интерес вызывают подходы и методы, подтвердившие свою эффективность на практике. С этой точки зрения заслуживает внимания исследование, выполненное консалтинговой компанией KornFerrry «Самопрорывные лидеры» [3]. В рамках данного исследования Компания опросила почти 800 наиболее крупных мировых инвесторов и провела анализ деятельности более чем 150 руководителей крупнейших компаний. Анализ результатов опроса показал, что 67% инвесторов считают, что сегодня руководители не готовы к решению задач будущего, при этом 78% инвесторов считает, что именно руководители компании должны принимать и нести ответственность за все ключевые решения в компаниях, а 83% из них уверены, что лидер является залогом успеха компании при проведении радикальных перемен.

На этом фонестораживающими являются результаты оценки профиля руководителей компаний, в соответствии с которыми лишь 15% топ-менеджеров по-настоящему обладают лидерскими качествами.

Отдельно следует отметить, что компания KornFerrry разработала собственную модель качественных характеристик современного лидера – ADAPT:

- способность предвидеть (anticipate);
- вести (drive);
- ускорять (accelerate);
- сотрудничать, выстраивать партнерские отношения (partner);
- доверять (trust).

По мнению KornFerrry именно такие компетенции нужны сегодня современным руководителям, так как они обеспечивают организации согласованность целей и мотивов, высокие адаптационные качества в условиях динамизма внешней и внутренней среды организации, раскрывают возможности каждого члена команды в реализации стратегии.

И хотя исследование не затрагивает Россию (рассматриваются рынки финансовых услуг и услуг для бизнеса, технологий, медиа и телекоммуникаций, а также производство в таких странах, как Австралия, Бразилия, Китай, Франция, Германия, Гонконг, Индия, Индонезия, Япония, Малайзия, Мексика, Польша, Саудовская Аравия, Сингапур, ЮАР, Нидерланды, Великобритания, США), представляется, что результаты данного исследования могут быть полезны в научно-практической дискуссии, посвященной проблеме лидерства.

Определенный практический интерес в теме «Лидерство» представляет собой статья «О чем говорят письма Джеффа Безоса», написанная Триша Грегг и Борисом Гройсбергом и опубликованная в апрельском номере Harvard Business Review [4]. Проанализировав все послания этого известного своими лидерскими качествами руководителя крупнейшей компании в индустрии интернет-торговли, авторы выделяют: клиентоориентированность, внимание к людям до деталей, умение говорить просто и увлекательно одновременно. Конечно, лидерский стиль одного взятого CEO не делает вклада в науку. Но история лидера такой величины может быть интересна и с практической и с научной точки зрения.

Значимый вклад в развитие темы лидерства в 21 веке внесло исследование американских ученых, результатом которого явилась публикация книги Дейва Логана и др. «Лидер и племя», в которой изложены основные принципы менеджмента племени, как метод управления и построения успешной корпоративной культуры. Электронный ресурс, специализирующийся на практических аспектах менеджмента: VBI.Report на протяжении 2018–2019 года опубликовал целую серию статей, подробно рассматривающих методологию Дейва Логана, в центре которой построение эффективной культуры в компании, как центрального звена успеха, через личное общение руководителя [2].

Современная управленческая мысль все больше внимания уделя-

ет «agile» подходу в менеджменте. В рамках этого подхода отдельное место для дискуссии отводится проблеме лидерства. В 2019 г. В издательстве «Альпина» вышла книга известного гуру «agile» – Ю. Апелло «Agile – менеджмент: Лидерство и управление командами». В книге представлены основные фокусы внимания руководителя при построении гибкой самоорганизующейся команды: как заряжать людей энергией, доверять и расширять полномочия, как работать над развитием командной компетентности и возвращать структуру. Только экспериментируя и сотрудничая, можно эффективно развивать себя и свою команду [5].

Следует отметить, что в последнее время на дискуссионных площадках самого разного уровня целый ряд заявленных вопросов, не выходя на очное обсуждение и остаются без определенных путей решения. К таким вопросам следует отнести следующие:

1. Каким образом может быть организовано воспитание лидеров в обществе?
2. Как организации из разных индустрий отбирают, удерживают и развивают таланты?
3. Какое место в этой работе занимает работа со студентами и выпускниками вузов?
4. Что компании и научное сообщество могут предпринять и реализовать для еще более эффективного формирования пула будущих талантливых кадров?

Очевидно, что ответы на все эти вопросы науке и практике управления еще только предстоит найти и сформулировать.

Таким образом, резюмируя проведенные исследования, можно сделать следующие выводы:

1. В рамках перехода к инновационной парадигме экономического развития отдельное внимание уделяется вопросам объективного изменения системы управления. Такое изменение предполагает переход от директивного стиля управления, основанного на превосходстве опыта и профессиональных компетенций менеджера, к управлению, основанному на сотрудничестве и взаимодействии,

умении руководителя вовлекать и мотивировать работу профессионалов, часть компетенций которых у него отсутствуют и, следовательно, контроль и выдача инструкций по корректировке объективно затруднены.

2. Анализ показал, что несмотря на то, что проблема лидерства широко обсуждается как в научной дискуссии, так и среди передовой практики современного управления, в вопросе о компетенциях и личностных качествах современного менеджера-лидера сформировался доминирующий подход, определяющий следующие

основные (базисные) качества современного лидера: стремление к развитию и изменениям, формирующие адаптивность; коммуникативность, как способность доносить смысл, аргументировать позицию и увлекать своими идеями; мотивировать и развивать таланты других.

3. Система образования, профессиональной подготовки и переподготовки пока не полностью адаптировалась к изменениям в системе управления и необходима работа в этом направлении, как на теоретическом, так и на практическом уровне.

Библиографический список

1. Азими́на Е.В. Управленческие инновации – ключевой фактор эффективности современного предприятия // Культ-информ-пресс. 2017. 202 с. С. 4–15.
2. Дейва Логана. Лидер и племя [Электронный ресурс]. URL: <https://bbi.report/2065-kultura-jest-strategiju-na-zavtrak>.
3. Результаты исследования консалтинговой компании Korn Ferry «Самопрорывные лидеры» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kornferry.com/self-disrupt>.
4. Триша Грегг и Борисом Гройсбергом. О чем говорят письма Джеффа Безоса // Harvard Business Review [Электронный ресурс]. URL: <https://hbr-russia.ru/liderstvo/lidery/802696>.
5. Апелло Ю. Agile – менеджмент: Лидерство и управление командами [Электронный ресурс]. URL: <https://www.alpinabook.ru/catalog/general-managment/344675>.