

## ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ ЗМІН ТА НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

**Тимошенко Василина Богданівна**

*менеджер з компенсацій та пільг,*

*АТ «Галичфарм»;*

*аспірант,*

*Національний університет «Львівська політехніка»*

Світ змінюється щодня, суспільство постійно розвивається, нові технології, наукові відкриття, трансформують економіку, політику та компанії.

Щоб бути ефективними та досягати поставлених цілей, організації потребують пошуку інноваційних рішень, реалізацію яких здатні забезпечити лідери нової формації. Відповідно, вимоги до лідерів компаній змінюються, виникає потреба у формуванні особливих лідерських якостей, які будуть базуватися не тільки на здатності та вмінні реалізовувати стратегію компанії в досягненні прибутку.

Лідерство – явище складне і багатогранне. У науці немає єдиного визначення чи тлумачення цього поняття.

Лідерство – це не лише про високі статуси та досвід, це не тільки про вміння вести, чи контролювати, але й про вміння розуміти та надавати підтримку. Це про те, як бути прикладом, як мотивувати та розвивати свій колектив.

Лідерство – це процес, який найбільш зосереджений на емоційному стані у колективі, духовній взаємодії лідера та членів команди [1, с. 184].

Для управління в період невизначеності надзвичайно важливим є вміння лідера надихати своїх працівників, допомагати адаптуватися до змін та бути продуктивними. Для цього лідер повинен:

- Донести до співробітників важливість та цінність змін;
- Залучати співробітників до процесу прийняття рішень;
- Надати ресурси для реалізації завдань;
- Допомогти створити у працівника відчуття приналежності до компанії;
- Допомогти працівникам побачити результати їхньої роботи;
- Ділитись перспективою майбутнього та планами компанії для досягнення успіху;
- Підтримувати позитивне відношення до роботи, команди та життя.

Оскільки зміни відбуваються постійно, то можна прогнозувати потенційні тенденції лідерства майбутнього:

– Адаптивне лідерство – заохочення команди до змін, гнучкість та орієнтація на постійне навчання і розвиток нових навичок, як своїх, так і членів команди. Це дозволить створити мотиваційне середовище, в якому співробітники можуть розвиватися та досягати цілей, сприяє змін та інновацій, що у свою чергу є необхідними для успішного функціонування організацій;

– Емпатичне лідерство – розуміння власних емоцій та емоцій колективу, вміння будувати міцні зв'язки в команді, надання підтримки працівникам. Це дозволить побудувати довіру та забезпечити відкритий комунікаційний процес, мотивацію до розвитку та залучення співробітників до процесу прийняття управлінських рішень;

– Цілеспрямоване лідерство – надання сенсу роботі, глибоке розуміння мети (крім прибутку), довгострокове бачення та увага до цінностей;

– Дистанційне лідерство – вміння згуртувати команду онлайн, сформувати відчуття приналежності до компанії у кожного працівника;

– Технологічне лідерство – інтеграція нових технологій та штучного інтелекту, прискорена цифровізація, вміння приймати рішення на основі великих об'ємів даних.

В часи змін одним із найефективніших стилів керівництва є трансформаційне лідерство. Трансформаційне лідерство – процес, при якому людина взаємодіє з іншими та створює зв'язок, що підвищує рівень мотивації як у лідера, так і у підлеглого. Слухання, розуміння та підтримка – це риси трансформаційних лідерів [2].

Якості сильного лідера визначають умови, у яких він перебуває. В умовах невизначеності та постійних змін особливо важливими якостями лідера є:

- готовність до експериментів;
- здатність до впровадження змін;
- гнучкість та адаптивність;
- стратегічне мислення та комунікація;
- винахідливість та швидка здатність до навчання;
- відповідальність за рішення в умовах невизначеності;
- авторитетність та професіоналізм;
- емпатія, людяність та щира турбота про людей;
- вміння надихати людей у складні часи, опираючись на авторитет, а не владу;
- забезпечення рівних умов для розкриття потенціалу команд.

97% респондентів в Україні та 94% у світі вважають лідерські здібності та ефективність керівників важливими факторами для успіху їхньої організації [3].

Таким чином, в умовах змін лідерство перестає бути лише демонстрацією влади та сили. Основою лідерства повинні стати методи

керування та впливу за допомогою створення сприятливої атмосфери для розвитку та зростання співробітників, що сприяє досягненню значних результатів. Це дозволить стимулювати креативність, інновації, сприятиме формуванню командної роботи та покращить продуктивність всієї організації.

#### **Список використаних джерел:**

1. Прилепа Н.В. Лідерство в системі управління підприємство. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 5. С. 184–187. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/39-16>
2. Коваль В. Теорії лідерства. Офіційний сайт linkedin.com. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/теорії-лідерства-vladimir-koval>
3. Дослідження «Делойт». «Делойт» в Україні. Офіційний сайт Deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/footerlinks/newsroom/deloitte-research.html>
4. Дослідження компанії Gartner. Gartner for Human Resource (HR) Leaders. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources>