

НАПРЯМ 3. ЕКОНОМІКА. СТАТИСТИКА. МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-479-8-45>

РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА ТА HR: СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРІВ У СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Бабенко К. В.

*здобувачка вищої освіти 2 курсу першого (бакалаврського) рівня
за спеціальністю 073 – Менеджмент
Міжнародний гуманітарний університет
Науковий керівник: Горбаньова В.
старший викладач кафедри менеджменту
Міжнародний гуманітарний університет
м. Одеса, Україна*

Розвиток лідерських якостей є ключовим чинником успішного функціонування сучасних організацій в умовах глобальних змін і цифрової трансформації. У зв'язку з автоматизацією бізнес-процесів та зростанням конкуренції, формування адаптивних і компетентних лідерів стає стратегічною метою для компаній. За даними Deloitte, близько 80% керівників вважають, що розвиток лідерства є пріоритетом, але лише 10% з них готові до реалізації ефективних програм навчання [1, с. 34]. Відтак, актуальність теми полягає в необхідності створення системного підходу до розвитку лідерських якостей, що поєднує інноваційні HR-технології, наставництво та персоналізоване навчання.

У науковій літературі широко висвітлено аспекти розвитку лідерства та його впливу на ефективність організацій. Зокрема, Б. Бас у праці «Leadership and Performance Beyond Expectations» аналізує зв'язок між емоційним інтелектом лідера та його здатністю мотивувати команду [2, с. 112]. Дж. Коллінз у книзі «Good to Great» розкриває принципи, які допомагають організаціям перетворюватися на лідерів ринку, зосереджуючи увагу на стратегіях ротації кадрів [3, с. 84].

Дослідження McKinsey & Company акцентують на необхідності індивідуалізації навчальних програм і залученні технологій, таких як штучний інтелект, у процесі формування лідерів [4, с. 45]. У свою чергу, роботи українських дослідників, зокрема О. Іваненко, фокусуються на ролі

корпоративної культури у створенні сприятливого середовища для розвитку лідерства [5, с. 91].

Попри різноманітність підходів, спільною є думка, що розвиток лідерських якостей має бути комплексним, адаптивним і враховувати індивідуальні особливості працівників. Це визначає важливість подальшого вивчення та інтеграції новітніх інструментів у HR-стратегії. Сучасні стратегії розвитку лідерства в організаціях активно адаптуються до нових умов, зокрема, до швидких технологічних змін, глобалізації та необхідності інтеграції різноманітних культур і практик. Підхід до розвитку лідерів уже не обмежується лише тренінгами або корпоративними навчальними курсами. Зараз організації орієнтуються на багатогранний, індивідуалізований підхід, що враховує не лише професійні навички, але й здатність працівників адаптуватися до швидко змінюваного середовища.

Одним із основних принципів розвитку лідерства є адаптація навчальних програм під потреби конкретних працівників. Компанії, такі як «Google», активно реалізують індивідуальні плани розвитку для своїх потенційних лідерів [3, с. 75]. Ці програми навчання орієнтовані на визначення сильних сторін працівника та його зони розвитку, що дозволяє не лише покращити професійні компетенції, але й сприяти більш глибокому розумінню самого себе як лідера. Такий підхід сприяє формуванню справжніх лідерів, які не лише виконують свою роботу, а й ведуть за собою команду, розуміють свої слабкості і працюють над ними. Це важливо, оскільки ефективний лідер – це не просто людина, яка досягає результатів, а той, хто здатен розвивати інших і надихати їх на успіх.

Ще однією важливою стратегією є ротація кадрів. У таких глобальних компаніях, як «General Electric», ротація кадрів є ключовим інструментом формування лідерів [4, с. 22]. Працівники мають можливість працювати в різних підрозділах компанії, що дозволяє їм здобувати багатий досвід і зрозуміти бізнес-процеси з різних точок зору. Це не лише розширює їхній кругозір, але й дозволяє краще оцінити стратегічну роль кожного відділу та підрозділу в загальній картині компанії. Окрім того, ротація сприяє розвитку адаптивності, що є важливою якістю для лідера, здатного орієнтуватися в умовах нестабільності.

Важливим аспектом є розвиток soft skills, тобто м'яких навичок, які допомагають лідерам ефективно спілкуватися з командою, вирішувати конфлікти і забезпечувати синергію у роботі. За даними дослідження Deloitte, більше 90% компаній ставлять розвиток таких навичок у пріоритет, оскільки вони є основою для побудови здорових команд і досягнення стратегічних цілей. Лідер, який вміє правильно комунікувати, розуміє потреби своїх співробітників і здатен ефективно вирішувати конфлікти, набагато успішніше справляється з управлінськими

завданнями, ніж той, хто зосереджений лише на результатах без урахування людського фактору [5, с. 34]. Саме такі лідери стають тими, хто може не лише досягати своїх цілей, але й вести за собою команду, підтримуючи атмосферу співпраці та розвитку.

Сучасні технології також займають важливе місце в процесі розвитку лідерства. Платформи на основі штучного інтелекту, такі як Workday та SAP SuccessFactors, використовуються для ідентифікації потенційних лідерів серед працівників. Ці технології допомагають не тільки оцінити професійні досягнення працівників, але й спрогнозувати їх здатність до лідерства на основі їхніх рішень, дій і комунікацій. Інноваційні HR-рішення дозволяють компаніям створювати персоналізовані програми розвитку, що базуються на аналізі великих даних і поведінкових моделей. Технології виводять процес розвитку лідерства на новий рівень, зробивши його більш точним, вимірюваним і адаптованим до швидко змінюваних умов бізнесу.

Успішні приклади компаній, які впровадили прогресивні стратегії розвитку лідерства, можна знайти у таких світових брендах, як «Apple» та «Procter & Gamble». Програма «Apple University» є яскравим прикладом того, як організація інтегрує розвиток лідерства в корпоративну культуру. Ця програма акцентує увагу на інноваціях і творчому підході до вирішення завдань, що є важливими аспектами лідерства в умовах сучасного бізнес-середовища [7, с. 41]. «Procter & Gamble» розробила комплексну систему оцінювання, яка враховує не лише професійні досягнення працівників, але й їхню здатність адаптуватися до змін. Такий підхід дозволяє компанії формувати лідерів, які можуть швидко реагувати на нові виклики і вести компанію через зміни з мінімальними втратами [8, с. 50].

У цілому, формування лідерства в сучасних організаціях базується на комплексному підході, що поєднує індивідуалізацію навчання, ротацію кадрів, розвиток soft skills та використання технологічних рішень. Ці стратегії не тільки сприяють створенню сильних лідерів, але й допомагають організаціям бути гнучкими та адаптивними в умовах постійних змін. Лідери нового покоління мають не тільки професійні навички, але й здатність мотивувати і розвивати своїх співробітників, що в кінцевому підсумку веде до успіху не лише окремих працівників, а й організацій в цілому.

Основними викликами у розвитку лідерства є кілька факторів, зокрема потреба в оперативному реагуванні на зміни в умовах нестабільного ринку. У світі, що постійно змінюється, компаніям необхідно мати можливість швидко адаптувати свої програми навчання, щоб вони відповідали новим вимогам. Програми розвитку лідерства повинні бути гнучкими та здатними до адаптації в умовах економічних та технологічних змін.

Ще одним значним викликом є опір змін з боку співробітників. Багато людей схильні до стабільності та звичних методів роботи, і будь-які зміни можуть викликати у них страх або невпевненість. Тому одним із ключових завдань лідера є не лише реалізація змін, але й управління цим процесом, щоб допомогти командам адаптуватися та побачити в цих змінах можливості для розвитку. Інтеграція принципів сталого розвитку в стратегії лідерства є ще одним важливим викликом. Сучасні організації повинні розуміти, що розвиток лідерства не обмежується лише бізнес-цілями, а включає також соціальні та екологічні аспекти. Стійке лідерство повинно орієнтуватися на довгострокові цілі та відповідальність перед суспільством і природою.

Як зазначав Пітер Друкер, лідерство полягає не тільки у вмінні бачити зміни, а й у здатності керувати ними. Лідери повинні бути не лише спостерігачами змін, а й активними учасниками цього процесу, здатними направляти і підтримувати свою команду через ці трансформації. Це вимагає від лідерів гнучкості, стратегічного мислення та здатності до прийняття складних рішень в умовах невизначеності [9, с. 3].

Ефективний розвиток лідерів у сучасних організаціях базується на комплексному підході, що поєднує індивідуалізацію, наставництво та використання технологій. Сучасний лідер – це не лише управлінець, а й стратег, який здатний мотивувати команду та забезпечувати інновації. Впровадження ефективних HR-стратегій створює можливості для організацій не лише адаптуватися до змін, але й ставати їхнім рушієм.

Література:

1. Іваненко О. М. Корпоративна культура : посібник. Харків : Ранок, 2022. 198 с.
2. Літвак Б. Г. Управління персоналом. Київ : КНЕУ, 2021. 256 с.
3. Bass B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York : The Free Press, 1985. 304 p.
4. Becker B., Huselid M. The HR Scorecard. Boston: Harvard Business Review Press, 2001. 240 p.
5. Collins J. Good to Great: Why Some Companies Make the Leap. New York: HarperCollins, 2001. 320 p.
6. Deloitte Insights. Global Human Capital Trends 2023. URL: <https://deloitte.com/trends2023> (дата звернення: 27.11.2024).
7. Drucker P. The Practice of Management. New York: Harper & Row, 1954. 404 p.
8. McKinsey & Company. The State of Leadership Development. URL: <https://mckinsey.com/leadership> (дата звернення: 27.11.2024).
9. Sinek S. Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't. London: Penguin Books, 2014. 350 p.