

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Изменения, происходящие в обществе в условиях цифровой экономики, нуждаются не просто в обновлении традиционных схем государственно-управленческих отношений, но и в наполнении новым содержанием профессиональной деятельности государственных служащих по осуществлению и реализации государственной власти.

В современных условиях важным фактором повышения эффективности государственной службы становится развитие человеческого потенциала, наполнение ее профессионально подготовленными кадрами, способными: квалифицированно отвечать на социально-ориентированные требования, которые предъявляются к государственным служащим по их профессионализму; четко и качественно выполнять функциональные обязанности в ситуации постоянных изменений, несогласованности нормативно-правового обеспечения; глубоко осмысливать свои недостатки и профессиональные достижения, оценивая эффективность их использования в процессе управленческой деятельности, уделяя при этом особое внимание непрерывному профессиональному развитию.

Современные условия требуют от специалиста не только высокого уровня профессионализма, но и наличия постоянной его готовности обогащать и обновлять свои знания, умения. Эффективное функционирование системы государственного управления зависит не только от ее организационной структуры, внешних факторов, но и от личных характеристик специалистов, в частности от уровня развития лидерских качеств.

Развитие лидерских качеств среди сотрудников является основополагающим элементом успешной и продуктивной работы любой организации. Лидеры способны вдохновлять, мотивировать и направлять своих коллег на достижение общих целей, что делает их незаменимыми в любой команде. Программы обучения и развития персонала играют важную роль в формировании лидеров внутри организации, помогая сотрудникам развить не только свои профессиональные навыки, но и управленческие способности [1].

Проблема развития лидерских качеств среди сотрудников представляет собой серьезный вызов для многих организаций. Отсутствие развития лидерства может привести к недостаточной мотивации сотрудников, низкому уровню эффективности и уменьшению качества рабочей среды. Многие организации сталкиваются с проблемой, что у них нет ясного понимания того, что такое лидерство и почему оно важно в рабочем контексте. Помимо этого, непонимание лидерских качеств, а также материальные и временные ограничения могут препятствовать развитию потенциальных лидеров.

В цифровой экономике лидерам приходится сталкиваться с новыми вызовами и возможностями. Некоторые из ключевых аспектов развития лидерских качеств в условиях цифровой экономики могут включать:

1. Цифровая трансформация: Лидерам нужно быть готовыми к цифровой трансформации, которая затрагивает не только технологии, но и культуру и бизнес-процессы. Успешные лидеры должны понимать, как эффективно внедрять и использовать новые цифровые инструменты.

2. Гибкость и адаптивность: в условиях быстро меняющейся цифровой среды лидерам необходима гибкость и способность быстро адаптироваться к новым требованиям и технологиям.

3. Навыки управления данными: Лидеры должны разбираться в обработке данных, аналитике и принятии решений на основе данных. Это включает в себя умение использовать большие данные для выявления трендов и принятия обоснованных решений.

4. Цифровая безопасность: В свете угроз цифровой безопасности лидерам важно понимать риски и принимать меры по защите данных своих организаций.

5. Развитие команды: Лидеры должны обладать навыками построения и управления высокопроизводительными командами, в том числе распределенными и виртуальными.

6. Лидерство в области инноваций: Цифровая экономика требует лидеров, способных стимулировать инновации и создавать благоприятное окружение для разработки новых идей.

7. Навыки общения и социальная интеллигенция: С увеличением использования цифровых средств общения становится важным умение эффективно общаться, строить отношения и поддерживать межличностные связи в виртуальной среде.

Лидеры, успешно сочетающие эти качества, могут лучше справляться с вызовами цифровой экономики и внедрять инновации, способствуя росту своих организаций.

Важной составляющей проблемы является также отсутствие системы обратной связи, которая способствовала бы осознанию сотрудниками их лидерских качеств и обозначению областей, в которых они могут развиваться. Руководство, в свою очередь, не всегда обладает мотивацией или навыками, чтобы поддерживать и развивать потенциальных лидеров внутри компании. Некоторые руководители могут не видеть преимущества вкладывания ресурсов в развитие лидерских качеств у своих подчиненных из-за ограниченной видимости сразу же возможного результативного возврата на инвестиции [2].

Недостаточные моделирование и поддержка лидерства со стороны руководства также могут являться серьезным фактором проблемы. Если руководители сами не являются хорошими образцами лидерства, сотрудники могут испытывать трудности в понимании ценности лидерских качеств и их развитии.

В целом, проблема развития лидерских качеств среди сотрудников включает в себя комбинацию факторов, таких как отсутствие ясного понимания лидерства, отсутствие системы обратной связи, неспособность сотрудников распознать свои лидерские навыки и отсутствие поддержки и моделирования лидерства со стороны руководителей.

Развитие лидерских качеств среди сотрудников важно для эффективной работы и успеха организации. Ключевые принципы и методы развития лидерских качеств включают в себя:

1. Обучение и развитие: эффективные лидеры должны иметь возможность постоянно обучаться и развиваться. Это может включать в себя участие в тренингах, семинарах, курсах по лидерству, самостоятельное изучение литературы и т. д.

2. Коммуникация: лидеры должны уметь эффективно общаться со своими подчиненными, а также слушать их мнения и предложения. Регулярные коммуникационные сессии и обратная связь помогают развивать навыки общения и лидерства.

3. Развитие самосознания: лидер должен быть осознанным и знать свои сильные и слабые стороны. Регулярное самоанализ и работа над самосовершенствованием помогут лидеру стать более уверенным и компетентным.

4. Доверие и поддержка: лидер должен уметь доверять своим сотрудникам и поддерживать их в профессиональном и личном развитии. Ненавязчивое руководство и оказание помощи в решении проблем помогут создать доверительные отношения в коллективе.

5. Мотивация: лидер должен уметь мотивировать своих подчиненных и поощрять их достижения. Проведение мотивационных мероприятий, наград и поощрений помогают поддерживать мотивацию и увеличивать уровень участия сотрудников.

6. Развитие лидерских навыков: лидеры должны постоянно развивать свои лидерские навыки, такие как умение принимать решения, управлять конфликтами, устанавливать приоритеты, управлять временем и т. д. Тренинги и обучающие программы могут помочь в этом.

7. Вовлечение сотрудников: лидер должен уметь вовлекать своих подчиненных в процессы принятия решений и развития организации. Это поможет им чувствовать себя более ответственными и заинтересованными в успехе компании.

Эти принципы и методы развития лидерских качеств могут помочь создать эффективную и мотивированную команду сотрудников, способных вести организацию к достижению поставленных целей.

Эффективность обучения развития лидерских качеств среди сотрудников может быть оценена через ряд показателей. Например, можно измерить уровень удовлетворенности и мотивации сотрудников после прохождения обучения, их способность к принятию ответственности и решению проблем, а также изменения в производительности и эффективности работы [3].

Другим важным фактором эффективности такого обучения является его долгосрочное влияние на поведение сотрудников. Если они способны применять новые навыки и знания в повседневной деятельности и реальных ситуациях, это может быть показателем успешности обучения.

Также стоит учитывать уровень участия сотрудников в обучении, их активность и заинтересованность в процессе. Чем больше они вовлечены и заинтересованы, тем вероятнее, что обучение приведет к реальным изменениям и улучшениям.

Наконец, стоит отметить, что эффективность обучения лидерству также зависит от качества программы обучения, методов и форматов, используемых для передачи знаний и навыков. Важно, чтобы обучение было адаптировано под конкретные потребности и особенности организации, и учитывало современные тенденции в области управления и руководства.

Таким образом, эффективность обучения развития лидерских качеств среди сотрудников можно оценивать через ряд показателей, включая уровень удовлетворенности, изменения в производительности, долгосрочное влияние на поведение и участие сотрудников. Важно также учитывать качество программы обучения и ее соответствие потребностям сотрудников и организации.

Список источников

1. Мардас А. Н., Гуляева О. А. Теория менеджмента : учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2020. 307 с.
2. Королев В. И., Уваров В. В., Заикин А. Д. Современные технологии менеджмента : учебник / под ред. проф. В. И. Королева ; Всероссийская академия внешней торговли. М. : Магистр : ИНФРА-М, 2012. 640 с.
3. Грушенко В. И. Менеджмент. Восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2019. 288 с.