

ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ КРИЗОВИХ І ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ СИТУАЦІЙ

Вінницький національний технічний університет.

Анотація

У статті розглядається роль лідерства в умовах кризових і трансформаційних ситуацій. Проаналізовано основні виклики, з якими стикаються сучасні лідери. Досліджено концепції лідерства, представлені науковцями (Іцхак Адізес, Саймон Сінек, Джеймс МакГрегор Бернс). Визначено ключові фактори, які впливають на ефективність керівництва в умовах нестабільності.

Ключові слова: лідерство, криза, довіра, мотивація, стратегія, трансформаційне лідерство, емоційний інтелект.

Abstract

The article examines the role of leadership in crisis and transformational situations. The main challenges faced by modern leaders are analyzed. The concepts of leadership presented by scientists (Itzhak Adizes, Simon Sinek, James McGregor Burns) are studied. The key factors that influence the effectiveness of leadership in conditions of instability are identified.

Keywords: leadership, crisis, trust, motivation, strategy, transformational leadership, emotional intelligence.

Вступ

Лідерство завжди відігравало ключову роль у досягненні успіху організацій та суспільств. У сучасному світі, що характеризується швидкими змінами, глобалізацією та технологічними проривами, роль лідера стає ще більш значущою. Лідер повинен не лише організовувати та надихати команду, але й ефективно реагувати на непередбачувані виклики, зокрема кризові ситуації, конфлікти та зміни зовнішнього середовища.

Ефективний лідер має володіти не лише емоційним інтелектом, що дозволяє зрозуміти і керувати емоціями команди, але й аналітичними здібностями, які дозволяють ухвалювати оптимальні рішення навіть у складних і непередбачуваних умовах. У цьому контексті важливим є розуміння того, як змінюються вимоги до лідера у кризові періоди, коли прийняття рішень має бути швидким, але водночас обґрунтованим і зваженим.

Метою статті є дослідження лідерства в умовах кризових і трансформаційних ситуацій.

Основна частина

Науковці та практики, серед яких Іцхак Адізес [1], Саймон Сінек [2] і Джеймс МакГрегор Бернс [3], активно досліджують питання лідерства в умовах кризових і трансформаційних ситуацій, звертаючи увагу на такі виклики для лідера як формування довіри в команді, мотивація співробітників і здатність до трансформаційного управління.

Іцхак Адізес протягом понад 40 років розробляв і займався удосконаленням своєї методології, яка дозволяє корпораціям, урядам та різного типу компаніям досягати виняткових результатів та керувати стрімкими змінами без руйнівних конфліктів.

У книзі «Управління в епоху кризи» [1] дослідник підкреслює, що доки людина жива, зміни відбувалися, відбуваються і відбуватимуться. Світом правлять зміни. Вони безперервні та неминучі. Вони несуть із собою безпрецедентну невизначеність, а водночас – безліч «організаційних захворювань». Єдине нововведення, так це те, що в наш час зміни стали занадто блискавичними та набули глибинного характеру. Через сильну взаємозалежність проблеми в одній сфері миттєво сприяють появі проблем в іншій. І, зазвичай, вони пов'язані з дезінтеграцією. Різні підсистеми (люди, організації чи суспільства) рухаються не узгоджено. І якщо не займатися налагодженням механізму та вчасно не розв'язувати проблеми, неодмінно настане криза.

Сильна компанія під час кризи не втрачає самовладання і починає зміцнювати тили та вживати заходів. В результаті вона виходить тріумфатором. Слабка організація впадає в заціпеніння. Її охоплює страх і вона вважає за краще не діяти та вичікувати зручний момент. Це призводить до сумного

результату. Так, міцні компанії використовують кризу собі на благо, а для кволих гравців криза виявляється стихійним лихом із фатальними наслідками.

Єдиний спосіб підготуватися до переломного періоду – усвідомити, як зміни викликають проблеми та ідентифікувати першопричини цих проблем. І тільки після цього можна підібрати потрібні ліки.

Від того, наскільки швидко компанія здатна змінюватися, залежить криза є її союзником чи противником. Проблеми, які вирішують своєчасно, ніколи не переростають у кризу. Тому, щоб криза стала справжнім олімпійським трампліном, який надасть необмежені можливості, необхідно до неї підготуватися. Той, хто зробить це якнайкраще, той і вийде переможцем із цієї гонки на виживання.

Лідерство в умовах кризи є однією з найважливіших тем для сучасних організацій, адже саме в періоди непередбачуваних змін лідери демонструють свою здатність адаптуватися та ефективно діяти. Стратегічне мислення має особливе значення. Лідер, який не лише швидко реагує на ситуацію, але й здатний забезпечити стабільність у компанії, зберігаючи ключових співробітників, є найбільш успішним. Водночас його здатність до гнучкого реагування на зміни і підтримка відкритого діалогу з командою стають основними факторами, які визначають ефективність керівництва. Лідер у такі часи має здатність бачити «за межею» проблеми та вибудовувати стратегії, які допомагають команді не лише пережити кризу, але й використати її як можливість для вдосконалення та розвитку.

Іцхак Адізес наголошує на основних аспектах лідерства під час криз. На його думку, потрібно:

1. Берегти культуру взаємної поваги та довіри. Щоб зробити компанію згуртованою, активною та винахідливою, потрібно створити та постійно зміцнювати культуру взаємної довіри та поваги, а ще берегти найцінніший актив – людей.

2. Контролювати грошові потоки. Планувати грошові потоки необхідно на 13 тижнів уперед, беручи до уваги як надходження, так і відтік коштів. 13 тижнів – це три місяці та ще тиждень. Наприкінці цього тижня слід коригувати плани з урахуванням свіжої інформації.

3. Займатися інтеграцією. Для того, щоб досягти цілісності підприємства, потрібно подбати про інтеграцію – узгодження наступних підсистем:

- бачення, місії, цінностей;
- структури відповідальності;
- структури повноважень, влади та впливу;
- інформаційної системи;
- підсистеми винагороди.

Головне завдання лідера – займатися постійним налагодженням механізму: перебудовувати організаційну структуру, переглядати систему повноважень, змінювати підхід до винагороди, розробляти нову стратегію, а потім розпочинати все спочатку. Інакше ситуація вийде з-під контролю та стане патовою, що призведе компанію до краху.

Але найголовніший помічник у боротьбі з кризою – це довіра. Його не можна купити чи виростити за день. Для того, щоб люди довіряли один одному, потрібно довго і старанно працювати.

В умовах кризи також важливо зберегти трудові ресурси, які є основним компонентом організаційної культури. Щоб зменшити витрати, необов'язково звільняти людей. Можна зменшити їхній робочий день, знизити зарплати (у тому числі й топ-менеджменту), але не в жодному разі не проводити скорочення. Адже саме люди – головний ресурс будь-якої організації.

Таким чином, криза піде на користь тим, хто засвоїв уроки та підходить до вирішення проблем системно.

Мотивація працівників є центральним елементом у лідерстві, особливо в періоди криз. Саймон Сінек у своїй книзі «Справжні лідери їдять останніми» [2] зазначає, що лідер має створювати умови, в яких кожен співробітник відчуває свою значущість та важливість для організації. Лідер, який турбується про добробут своїх співробітників, здатен сформувати атмосферу, де кожен член команди хоче працювати на благо організації. Важливо, щоб кожен співробітник відчував свою участь у прийнятті рішень і мав змогу розуміти загальні цілі компанії. Це дозволяє створювати умови для високої мотивації, продуктивності та командної взаємодії.

На важливості трансформаційного лідерства наголошує Джеймс МакГрегор Бернс. У своїй праці «Трансформаційне лідерство» [3] дослідник зазначає, що справжній лідер надихає своїм прикладом, ставить високі стандарти для команди і допомагає її членам досягати значних результатів. Водночас він орієнтується не тільки на досягнення організаційних цілей, але й враховує інтереси та потреби кожного індивідуума. Такий підхід дозволяє не лише збільшити продуктивність організації, а й сприяє розвитку кожного працівника.

Висновки

Лідерство є складним і багатограним процесом, що вимагає не лише поєднання стратегічного мислення, емоційного інтелекту та здатності мотивувати команду, а й гнучкості, аналітичних здібностей та чіткої орієнтації на довгострокові цілі. Основними проблемами, з якими стикаються сучасні лідери, є підтримка довіри в команді, ефективна мотивація та здатність адаптуватися до швидко змінюваного зовнішнього середовища. Проте ці виклики надають лідерам унікальні можливості для розвитку, адже вони змушують шукати нові підходи, виводять на новий рівень організаційну ефективність і сприяють розвитку кожного члена команди. Лідер, який здатний пройти через кризу, не лише зміцнює організацію, а й стимулює особистісний та професійний ріст співробітників. Водночас здатність до швидкої адаптації та прийняття зважених рішень у нестабільних умовах дозволяє організації не лише ефективно управляти кризами, але й створювати умови для сталого розвитку в умовах глобальних змін і невизначеності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Adizes I. *How to Manage in Times of Crisis*. Adizes Institute Publications. Jan 31, 2009
2. Синек С. *Справжні лідери йдуть останніми. Як створити команду мрій*. Харків: Vivat, 2017. 416 с.
3. Бернс Дж. МакГрегор. *Трансформаційне лідерство*. Київ: Основи, 2020. 284 с.

Хилюк Аліна Юріївна – студент групи 2Л-23б, факультету менеджменту на інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail : khyliukalina06@gmail.com.

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – канд. пед. наук., доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail m_pryschak@ukr.net.

Khylyuk Alina Yuriivna – student of group 2l-23b, Faculty of Information Security Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: khyliukalina06@gmail.com.

Supervisor: **Pryschak Mykola Demyanovych** – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail : m_pryschak@ukr.net.