

тезисов международной, всероссийских и региональных конференций Форума. ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный институт менеджмента». Партнеры Форума: Казахско-Китайская академия, Торгово-промышленная палата Оренбургской области, Оренбургское региональное агентства по поддержке малого и среднего бизнеса, Оренбургский благотворительный фонда «Евразия», Регионального представительство «Евро инфо корреспондентский центр - Оренбургская область», Молодежный парламент Оренбургской области., 2014. С. 112-114.

3. Лаптева Е.В., Портнова Л.В. Практикум по статистике: теория статистики и экономическая статистика. – Оренбург: ИПК «Университет», 2016. – 227 с.

4. Матвеева О.Б., Макарова Н.А., Чиркова В.Ю. Оценка социально-экономического состояния Оренбургской области // Известия ОГАУ. - 2017. - №3 (41). – С.55-58.

5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области: Официальный сайт [Электронный ресурс] / Электрон. дан. – Режим доступа: <https://orenstat.gks.ru/> (дата обращения 20.04.2020)

6. Федеральная служба государственной статистики: Официальный сайт [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – 1995-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 16.01.2021)

#### **Выходные данные статьи:**

Евсеев Н. Ю. Доходы населения Оренбургской области и их влияние на экономику региона // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы., №1. 2021. URL: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/477>

**Фурсова Полина Васильевна**

Ассистент

Московский автомобильно-дорожный государственный технический  
университет (МАДИ)  
г.Москва, Россия  
polinafursova@yandex.ru

### **Роль лидера и развитие лидерских качеств в период цифровой трансформации**

*Использование современных инновационных технологий в бизнес-процессах организаций требует постоянного совершенствования личностных и профессиональных качеств не только со стороны руководства, но и от персонала компаний. В период глобальной цифровизации, для совершенствования карьерного пути специалиста работники должны обладать сформированными лидерскими качествами. Несмотря на то, что ключевые качества лидера неизменны на протяжении длительного времени, инновационный подход внес свои коррективы.*

**Ключевые слова:** лидер, лидерские качества, развития лидерских качеств, цифровизация, цифровая трансформация

**Fursova Polina**

Assistant

Moscow Automobile and Road Construction State Technical University  
(MADI)  
Moscow, Russia  
polinafursova@yandex.ru

### **The Role of a Leader and the Development of Leadership Skills in the Period of Digital Transformation**

*The use of modern innovative technologies in the business processes of organizations requires constant improvement of personal and professional qualities not only on the part of the management, but also on the part of the company's personnel. In the period of global digitalization, to improve the career path of a specialist, employees must have formed leadership qualities. Despite the fact that*

*the key qualities of a leader remain unchanged for a long time, an innovative approach has made its own adjustments.*

**Keywords:** leader, leadership qualities, leadership development, digitalization, digital transformation

Вопросы лидерства лидерских качеств рассматривали с древних времен и свой вклад внесли множество отечественных и зарубежных ученых и исследователей – В. Дженкинс, Р.Л. Кричевский, О.Е. Кузьмин, Г. Лебон, Д. Максвелл, Г. Тард, Л.И. Уманский и другие.

Проанализировав множество определений, можно сделать вывод, что под лидерством (*англ. lead – путь, дорога; leaden – идти, путешествовать*) понимается целенаправленный процесс социального воздействия, во время которого лидер обладает поддержкой других индивидуумов в начинаниях различного характера.

Основываясь на вышеприведённом определении, лидер (*leader – руководитель, ведущий*) – личность, обладающая авторитетом среди коллектива или группы лиц и признающаяся ответственной за принятие решений в виду имеющихся характеристик.

В виду наличия авторитета термин «лидер» зачастую путают с понятием «руководитель», но если руководитель является избираемым или назначаемым на какую-либо должность с учетом нормативных процедур, то лидер занимает неформальную должность и обладает определенным социальным статусом [1].

Необходимость в лидерах особенно ощущается в период значительных изменений, к котором можно отнести и цифровую трансформацию, которая на данный момент происходит во всем мире.

Под цифровой трансформацией понимается кардинальное переосмысление организации деятельности людей для повышения эффективности средствами современных инновационных информационных технологий.

Ключевой задачей лидера в процессе изменений является создание коммуникационного блока и создавать благоприятную среду для вовлеченности, так как самый ценный ресурс во время перемен – информация. При своевременном информировании и прозрачности данных, работники чувствуют себя спокойнее и увереннее, а руководство меньше тратит ресурсов на сопротивление изменениям.

Однако, традиционных лидерских качеств (активность, инициативность, настойчивость, организованность, работоспособность, самообладание и др.) зачастую не хватает в процессе внедрения изменений. Лидер в период цифровой трансформации должен обладать знаниями о процессе изменений, способен объяснить необходимость и преимущества цифровизации, настраивать коллектив на совершенствование их трудовой деятельности, а также организовывать сотрудничество и взаимодействие между сотрудниками коллектива.

Согласно исследованию Deloitte наиболее важной потребностью в период цифровой трансформации большинства организаций является развитие возможностей цифровых лидеров.

В 2017 году только 5% компаний считали, что у них есть сильные цифровые лидеры, однако отмечали и позитивные изменения – 72% респондентов занимались разработкой новых программ лидерства, ориентированные на цифровое управление [2].

В рамках цифровой трансформации необходимо учитывать три типа преобразования лидера:

- когнитивная трансформация – лидеры должны думать по-другому (концептуализация возможностей в виртуальном мире, управление постоянно растущей когнитивной сложностью, дивергентное мышление о новых способах ведения дел, быстрое принятие решений в условиях недостаточности информации);
- поведенческая трансформация – лидеры должны действовать по-другому (адаптация к условиям постоянных изменений, совершенствование

систем взаимодействия внутри всего коллектива, оценка вклада каждого из работников, развитие и совершенствование трудовой деятельности);

- эмоциональная трансформация – лидеры должны реагировать по-другому (терпимость и толерантность, смелость, инициативность в условиях риска).

Рассматривая данные типы вместе, становится очевидно, насколько радикальной является цифровая трансформация. К задачам лидера на данном этапе также относят формирование проекта цифрового будущего компании и размывать внутренние и внешние границы таким образом, чтобы способствовать трансформации: обучать других, использовать накопленный опыт и синтезировать его с современными технологиями для стимулирования инноваций.

Отдельное внимание необходимо уделять выявлению скрытых лидеров (своевременное выявление и мотивация сотрудников с скрытым потенциалом позволит повысить их лояльность и сократит издержки компании на поиск людей извне) и развитию лидерских качеств, а именно компетенций лидера. При их определении значимую роль будет играть сфера деятельности, а также интересы развития.

Однако, в рамках цифровизации можно отметить нацеленность на результат, стратегическое мышление, инновационность, умение работать в команде. Осуществляя развитие путем вовлечения в важные для компании проекты, тренинги, стажировки, ротация и иные мероприятия эффективность работы будет постепенно возрастать.

Лидеры всегда являлись первопроходцами и советчиками в условиях неопределенности. В период цифровой трансформации они оказываются под более серьезным давлением, которое увеличивается со скоростью модернизации технологий. Роль лидерства будет видоизменяться при каждом значительных изменениях, однако их статус все равно будет являться конкурентным преимуществом.

Для внедрения современной модели лидерства с учетом цифровых изменений необходимо учитывать концепции инноваций, роста, инклюзивности, командной работы и сотрудничества. Особое внимание необходимо уделять молодым специалистам, и продвигать молодых людей к лидерству: предоставление им возможности практиковаться и внедрять в проекты и команды при поддержке старшего персонала позволит не только повысить их лояльность, но и сформировать лидерские качества путем проявления вносения вклада в деятельность команды или организации. В данном случае это будет положительный опыт и для опытных сотрудников, так как с каждым годом модернизируются технологии, подходы, методы и культура работы.

#### **Список источников и литературы**

1. Управление персоналом организации: учебник/А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская; под ред. А. Я. Кибанова. -4-е изд., перераб. и доп. -М.: ИНФРА-М, 2018. -695 с.
2. Leadership disrupted: Pushing the boundaries // Deloitte URL: <https://www2.deloitte.com/us/en.html> (дата обращения 10.02.2021)

#### **Выходные данные статьи:**

Фурсова П. В. Роль лидера и развитие лидерских качеств в период цифровой трансформации // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы., №1. 2021. URL: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/478>