

ТРАНСФОРМАЦИЯ МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА В МИРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Алексей Владимирович Митенков – канд. филос. наук, директор по цифровой трансформации ПАО «Криогенмаш», ПАО "Криогенмаш", 143907, Россия, Московская обл., Балашиха, пр. Ленина, д. 67; директор Института экономики и управления промышленными предприятиями, Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС», 119049, Москва, Ленинский просп., д. 4, стр. 1, Российская Федерация; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3146-621X>; e-mail: amit-77@mail.ru

Аннотация: Вызовы устойчивого развития диктуют новые правила для стратегии лидерства в современном мире. В связи с этим роль управленца в изменении модели поведения сотрудников и организации к нужное направление выходит на первый план, определяя долгосрочность отдачи от реализуемых инновационных проектов и задач.

Ключевые слова: менеджмент, устойчивое развитие, лидерство, организационное поведение, управление изменениями.

TRANSFORMATION OF THE LEADERSHIP MODEL IN THE SUSTAINABLE WORLD

Alexey V. Mitenkov – PhD (Philosophy), PJSC Cryogenmash, Director for Digital Transformation, 67 Lenina Ave., Balashikha 143907, Russian Federation; Director of the Institute of Industrial Economics and Management , National University of Science and Technology "MISIS", 4-1 Leninskiy Ave., Moscow 119049, Russian Federation; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3146-621X>; e-mail: amit-77@mail.ru.

Annotation: The challenges of sustainable development dictate new rules for the leadership strategy in the modern world. In this regard, the role of the manager in changing the behavior of employees and the organization towards the right direction comes to the fore, determining the long-term return on innovative projects and tasks being implemented.

Key words: management, sustainable development, leadership, organizational behavior, change management.

В современных условиях экспоненциального запроса глобального мира на устойчивое развитие роль и значение лидерской модели выходит на передний план. Именно лидер с его задачей пассионария-двигателя изменений и трансформации не только бизнеса, но и общества, становится залогом реальных каждодневных целенаправленных действий коллективов к целям устойчивого развития. А ведь достижение этих целей – это процесс, напрямую связанный с менеджментом организации.

В своём научном труде об управлении «Идеальный руководитель», а также «Управляя изменениями», Иц. Адизес проводит исследование связи понятий «менеджмент», «управление изменениями» и ролевой модели лидеров, синтезируя в итоге оригинальную методологию бизнес-трансформации организации. Внедрение принципов устойчивого развития, по сути, и есть процесс трансформации организации в новую управленческую модель – модель устойчивого развития.

Адизес выделяет четыре функции менеджмента: краткосрочная результативность (Р), краткосрочная эффективность (А), долгосрочная результативность (Е) и долгосрочная эффективность (I). Это так называемый «РАЕI» генокод управления Адизеса. При этом сам «менеджмент» определяется им как процесс управления изменениями (трансформациями), который помогает организации быть результативной и эффективной в краткосрочном и долгосрочном горизонте времени.

Помимо функциональных ролей им проводится глубокий анализ индивидуальных менеджерских стилей лидеров. Он связывает их с психологическими особенностями индивидов и выделяет роли или психотипы: производитель-одинокий рейнджер (Р), администратор-бюрократ (А), предприниматель-поджигатель (Е) и интегратор-горячий последователь (I). Каждый из этих стилей он соотносит с той или иной функцией менеджмента: РАЕI функции менеджмента в связке с РАЕI

психотипами. Управленец-лидер должен быть эффективен во всех горизонтах и аспектах своей деятельности, это приводит Адизеса к выводу, что идеальный менеджер, который должен сочетать в себе весь комплекс РАЕІ стилей и ролей, в одном единственном лице не существует. В управленческой реальности, для того чтобы достичь эффективного процесса управления изменениями и трансформации, требуется взаимодополняющая команда лидеров-управленцев, представляющая из себя сочетание РАЕІ индивидуальных психотипов и РАЕІ функциональных ролей, которые они выполняют во взаимодополняющей команде [1]. Связующим элементом взаимодополняющей команды являются ценности: именно они определяют действия лидеров и команд в коде РАЕІ.

Переход в модель устойчивого развития для каждого предприятия представляет из себя проект управления изменениями – трансформации, который по завершению перерастает в процесс менеджмента на основе принципов устойчивого развития. При этом лидерам таких инициатив трансформации в модель устойчивого развития важно осознать единство двух категорий: ЧТО делаем и КАК делаем, – можно сказать, это устойчивый «Инь и Янь»/«Что и Как» новой модели организации устойчивого бизнеса. Важным становится, не только, «Что» мы делаем, но и каких конечных результатов мы добиваемся с точки зрения показателей деятельности. На первый план выходит понятие «Как» мы этого добиваемся: какими средствами, какими моделями поведения, какими взаимоотношениями внутри коллектива, – то есть ценностная модель поведения лидера в самой организации и в обществе.

Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций объединяют в себе 17 различных областей улучшений, в которых человечеству необходимо совершить кардинальный прорыв [4]. Достижение целей устойчивого развития – это проект трансформации, в котором лидерам стоит опираться на РАЕІ модель Адизеса, создавая взаимодополняющую команду, реализующую проекты устойчивого развития

(Что), и при этом вести себя соответствующим образом, воспитывая новую модель поведения цивилизации устойчивого развития (Как).

В основе новой модели поведения лежат ценности – это те принципы, которыми руководствуются люди в своем собственном поведении в различных ситуациях. И, если в компании успешно реализованы проекты устойчивого развития, есть новые приборы и установки в области охраны окружающей среды, должностные инструкции, описаны бизнес-процессы, автоматизирован процесс контроля выбросов и отходов, но постоянно происходят сбои (сверхвыбросы, загрязнение мусором, снижение уровня знаний, травматизм и аналогичное), то стоит задуматься, а есть ли общность ценностей предприятия и сотрудников? Если принципы человека и принципы компании не совпадают, то эффективного внедрения модели устойчивого развития работы добиться невозможно. То есть ценности – это основа того, как действуют люди на своих рабочих местах, начиная от рабочего места за станком и заканчивая кабинетом генерального директора. Важнейшая роль проектов трансформации в модель устойчивого развития должна отводиться именно выравниванию ценностного уровня, который, во многом, предопределяет, по мнению Иц. Адизеса [2, с. 232], превосходный менеджмент, роль которого состоит в поддержании нормальных контактов и взаимодействия между сотрудниками ради создания атмосферы взаимного уважения и доверия к каждому члену своего коллектива. Именно такие отношения являются синергетическими и симбиотическими [3], что во многом предопределяет скачок в достижении целей устойчивого развития.

Именно новая модель поведения человека в мире устойчивого развития начинает выходить на первый план. Очевидно, что достижение реальных целей устойчивого развития путем реализации конкретных проектов невозможно в долгосрочном горизонте без изменения модели поведения человека-индивида. Приведем пример: в целях биологического многообразия можно реализовать проект по зарыблению прудов путем выпуска мальков, но если через два года (когда рыба вырастет и достигнет

нерестового этапа) на соседнем берегу недобросовестные рыбаки используют динамит для ловли рыбы, то все наши усилия в области улучшения среды и достижения целей устойчивого развития обесцениваются в момент. Ценностная модель двух групп – не совпала, пресловутая «Как» (модель поведения) свела на нет «Что» (проект устойчивого развития).

При таких условиях единственным ответом для лидеров становится задача проактивно учитывать элемент модели поведения: «Как» достигаются результаты в области устойчивого развития, и как трансформируется модель поведения взаимодополняющей команды.

Картина будущего устойчивого мира состоит не столько в реализации конкретных проектов по снижению углеродного следа, проектов в области снижения нищеты и аналогичных, а скорее в осознании лидерами необходимости трансформации модели поведения «человека» в этом мире. «Как» лидеры достигают целей – определяют долгосрочную устойчивость. Задача лидера в мире устойчивого развития состоит как в принятии и трансляции новой модели поведения на своем индивидуальном уровне, так и в воспитании и поощрении модели поведения взаимодополняющей команды, которая соответствует долгосрочным целям устойчивого развития.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Адизес И.К. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует [пер. с англ.]. М.: ООО «Альпина Паблишер», 2014. 272 с.
2. Адизес И.К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2014. 356 с.
3. Митенков А.В., Тихонова-Быкодорова И.В. Трансформация ценностей работников промышленного предприятия на основе модели Шинго. Экономика промышленности. 2023;16 (1):105–117. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-1-105-117>.

4. Цели устойчивого развития ООН//

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

(дата обращения: 22.04.2023).