

Философия ценностно-ориентированного управления и лидерства

Научный руководитель – Виханский Олег Самуилович

Миракян Аракся Григоревна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра управления организацией, Москва, Россия

E-mail: araks-m@yandex.ru

*Прежде, чем стать лидером, вы стремитесь к собственному успеху. Для истинного лидера успех - это наблюдать рост других.
Джек Уэлч, General Electric*

В современных условиях протекает очередная смена парадигмы бизнеса, управления и лидерства [1, 2, 3, 4]. Формируется принципиально новая идеологическая модель позитивного ценностно-ориентированного управления. В данном исследовании обобщаются основные причины коренного преобразования, протекающего в управлении в целом и в лидерстве в частности. Далее раскрываются ключевые особенности развивающейся парадигмы лидерства. Наконец, приводятся результаты практического исследования, направленного на определение общих закономерностей, описывающих развитие новой модели управления и лидерства в России.

Ниже тезисно представлены основные теоретические и практические результаты настоящей работы. Выделены ключевые предпосылки к изменению сложившейся модели бизнеса и управления, а именно социальные, научно-технологические, экологические тренды [9, 10]. Данные предпосылки формируют новую конъюнктуру и устройство общества. Раскрыто влияние основных глобальных трендов (цифровизация, экологизация и др.), активно трансформирующих место и роль лидерства. Подчеркивается растущее внимание общества к вопросам экологии, в том числе проявляющееся в развитии культуры ответственного и осознанного потребления и производства.

В изменяющихся условиях лидерство предстает в новом качестве (новые цели, задачи, субъекты). Обществу требуются подлинно ответственные лидеры, которые повышают благосостояние группы людей, организаций и общества в целом. Лидеры в новую эпоху демонстрируют нравственное поведение, основанное на ценностях. При этом речь идет о популяризации так называемых женственных ценностей (*femininity values*), которые в своей работе по классификации деловых культур и измерений выделял социолог Г. Ховстеде [6]. Сегодня возрастает потребность в лидерстве и в лидерах нового формата, которые способствуют долгосрочному и устойчивому развитию организаций [5, 7]. Такие лидеры создают «здоровые» и «жизнеспособные» компании. Согласно И. Адизесу, здоровой можно считать ту организацию, которая является гармоничной как внутри, так и снаружи [8]. При этом современные лидеры отвечают как за здоровье самой организации, так и за здоровье окружающей среды. В целом новых лидеров характеризуют следующие особенности: оказание положительного воздействия (позитивные перемены), помощь в росте и развитии, удовлетворение потребностей стейкхолдеров и др.

В исследовании рассмотрен опыт высокоответственных российских компаний (АВВУУ, SELA, «Фабрика окон», «ВкусВилл» и др.), реализующих принципы ценностно-ориентированного управления и лидерства. Выделены основные качества ключевых

лидеров и руководителей проанализированных компаний и разделяемые установки в отношении вопросов лидерства.

Результаты настоящего исследования представляют теоретическую и практическую значимость для академического и делового сообщества. Требуется активное развитие и внедрение новых подходов к лидерству в современном бизнес-образовании.

Источники и литература

- 1) Виханский О.С. К вопросу о смене парадигмы управления бизнесом / Менеджмент: век XXI / под ред. Виханского О.С., Наумова А.И. – М.: Магистр, 2015. С. 17-36.
- 2) Миракян А.Г. Кризис парадигмы управления и лидерства: Организации "вчера" и "сегодня" // Материалы XXV Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2018». 9-13 апреля 2018 г. Экономика. М. 2018.
- 3) Миракян А.Г. Лидерство в XXI веке: требования и особенности // Проблемы теории и практики управления. 2018. №4. С. 110-116.
- 4) Barrett R. The new leadership paradigm. – Asheville, NC: Fulfilling Books, 2011.
- 5) Di Fabio A., Peiró J.M. Human Capital Sustainability Leadership to Promote Sustainable Development and Healthy Organizations: A New Scale // Sustainability. 2018. Vol. 10. Iss. 7. P. 1-11.
- 6) Hofstede G. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context // Online Readings in Psychology and Culture. 2011. Vol. 2. Iss. 1. P. 1-26.
- 7) Kriger M.P., Hansen B.J. A value-based paradigm for creating truly healthy organizations // Journal of Organizational Change Management. 199. Vol. 12. Iss. 4. P. 302-317.
- 8) Адизес И. На пороге управленческой революции // Электронный журнал HBR-Russia (от 16 февраля 2017 года). Просмотрено 22.02.2018 [электронный ресурс] URL: <http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/a18761/>
- 9) Лошкарева Е., Лукша П., Ниненко И., Смагин И., Судаков Д. Навыки будущего: Что нужно знать и уметь в новом сложном мире / Global Education Futures и WorldSkills Russia. 2018. [электронный ресурс] URL: https://futuref.org/futureskills_ru
- 10) Чулок А. Глобальные тренды: поймать и оседлать // Электронный журнал HBR-Russia (от 22 января 2019 года). Просмотрено 10.02.2019 [электронный ресурс] URL: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/trendy/792101>