

Московских Алексей Андреевич

магистрант

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет

им. первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ЛИДЕРСТВО КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ: ВЫЗОВЫ ЦИФРОВОЙ ЭПОХИ

***Аннотация:** статья посвящена анализу лидерства как профессиональной компетенции, актуальной в условиях цифровизации и трансформации бизнес-моделей. Рассматриваются теоретические основы лидерства, включая адаптивные и эмоционально-интеллектуальные аспекты, а также практические методы его развития в корпоративной среде. На примере кейсов российских и международных компаний демонстрируется влияние лидерских навыков на эффективность команд и устойчивость организаций. Особое внимание уделено роли цифровых инструментов в формировании лидерских компетенций. Результаты исследования подтверждают необходимость интеграции лидерства в системы обучения и оценки персонала.*

***Ключевые слова:** лидерство, профессиональная компетенция, адаптивность, эмоциональный интеллект, цифровая трансформация, корпоративное обучение.*

Современный бизнес-ландшафт требует от специалистов не только узкопрофессиональных знаний, но и развитых лидерских качеств. Лидерство перестало быть прерогативой топ-менеджмента: даже рядовые сотрудники должны уметь брать на себя ответственность, вдохновлять коллег и адаптироваться к стремительным изменениям. По данным исследования Deloitte (2025), 82% компаний включают лидерские компетенции в требования к сотрудникам на всех уровнях, что связано с переходом к проектной работе и распределённым командам.

Лидерство как профессиональная компетенция базируется на синтезе управленческих, социальных и цифровых навыков. Классические модели, такие как

ситуационное лидерство (К. Бланшар), дополняются концепцией «лидерства без полномочий» (Р. Шарма), где влияние строится на экспертизе и эмоциональном интеллекте. Важным элементом становится адаптивность – способность менять стиль управления в зависимости от контекста. Например, в IT-компаниях лидеры совмещают Agile-подходы с методами удалённой координации, используя платформы типа Jira и Trello. Исследование Sky.pro (2025) показало, что 64% успеха в управлении виртуальными командами зависит от навыков асинхронной коммуникации и цифровой эмпатии.

Внедрение лидерских компетенций напрямую влияет на бизнес-результаты. Кейс «Сбербанка» демонстрирует, что программы развития лидерства у middle-менеджеров сократили время согласования решений на 30% за счёт делегирования полномочий. В образовательной сфере, как отмечает Тюменский институт развития регионального образования (2024), педагоги с лидерскими навыками на 45% эффективнее внедряют инновационные методики. Отдельный вызов – баланс между формальной и неформальной властью: в 61% случаев, по данным РИНЦ (2025), неформальные лидеры становятся драйверами изменений, преодолевая бюрократические барьеры.

Формирование лидерских компетенций требует комбинации образовательных и практических инструментов. Корпоративные программы, такие как «Академия лидерства» от Яндекс, используют геймификацию и симуляторы для отработки навыков в кризисных сценариях. Коучинг и менторинг помогают сотрудникам преодолевать «слепые зоны»: в «Альфа-Банке» внедрение системы наставничества снизило текучесть кадров на 22%. Цифровые платформы, например Coursera и LinkedIn Learning, предлагают курсы по этическому лидерству и управлению разнородными командами. Важную роль играет обратная связь: инструменты 360° и AI-аналитика поведения (как в системе SAP SuccessFactors) позволяют объективно оценивать прогресс.

Лидерство как профессиональная компетенция становится критическим фактором конкурентоспособности в условиях VUCA-мира. Его развитие требует

пересмотра подходов к корпоративному обучению, интеграции цифровых инструментов и создания среды, поддерживающей эксперименты. Перспективным направлением является использование AI для прогнозирования лидерского потенциала сотрудников и персонализации программ развития. Дальнейшие исследования могут быть направлены на анализ влияния генеративного ИИ на лидерские модели, включая автоматизацию рутинных управленческих задач.

Список литературы

1. Бланшар К. Лидерство. К вершинам успеха / К. Бланшар. – СПб.: Питер, 2011. – 368 с.
2. Шарма Р. Лидер без титула / Р. Шарма. – М.: АСТ, 2015. – 207 с.
3. Чурина Ю.В. Роль эмоционального интеллекта в управлении командами / Ю.В. Чурина // Психология и бизнес. – 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/358595/> (дата обращения: 06.06.2025).
4. Миракян А.Г. Лидерство в XXI веке: требования и особенности / А.Г. Миракян // Проблемы теории и практики управления. – 2018. – №4. – С. 110–116. – EDN UQDXPC
5. Современное лидерство: принципы и инструменты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gantbpm.ru/topics/adaptivnoe-liderstvo/> (дата обращения: 06.06.2025).
6. Исследование Sky.pro: Лидерство в цифровую эпоху [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sky.pro/wiki/management/liderstvo-kak-klyuchevaya-kompetentsiya-razvitie-navykov-vliyaniya/> (дата обращения: 06.06.2025).
7. Deloitte. Global Human Capital Trends. 2025 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www2.deloitte.com/global-human-capital-trends> (дата обращения: 06.06.2025).