

ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА В ОБЛАСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Turan international University

Biznes boshqaruv fakulteti v.v.b decani Ulmasbek Ibragimov

ulmas_ibragimov@mail.ru

Аннотация. Опираясь на новую институциональную теорию, в этой статье мы рассмотрим модель, основанную на лидерстве в области цифровых преобразований и организационной гибкости в эре цифровой трансформации, используя цифровую стратегию в качестве модератора. Наши исследование показали, что лидерство и организационная гибкость положительно влияют на цифровую трансформацию. Результаты нашего исследования касаются важнейших вопросов о том, как стиль руководства и повышение организационной гибкости могут ускорить цифровую трансформацию организацию.

Ключевые слова: цифровая трансформация, лидерство, компетенции, успех, открытые инновации, организационная гибкость.

Annotasiya. Yangi institutsional nazariyaga asoslanhan holda, ushbu maqolada raqamli transformatsiya davridagi liderlik va tezkor tashkilotchiligga asoslangan modelni moderator sifatida raqamli strategiyadan foydalangan holda ko'rib chiqamiz. Tadqiqotimiz shuni ko'rsatdiki, etakchilik va tashkiliy tashabuslilik, tashkilotning raqamli transformatsiyaga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: raqamli transformatsiya, etakchilik, vakolatlar, muvaffaqiyat, ochiq innovatsiyalar, tashkiliy moslashuvchanlik.

Abstarct. Drawing on new institutional theory, in this article we examine a model based on digital transformation leadership and organizational agility in the era of digital transformation, using digital strategy as a moderator. Our research has shown that leadership and organizational agility have a positive impact on digital transformation.

Our research findings address critical questions about how leadership style and organizational agility can accelerate an organization's digital transformation.

Keywords: digital transformation, leadership, competencies, success, open innovation, organizational agility.

Введение. Растущий интерес к цифровой трансформации охватывает как академические круги, так и организации. Растущая важность этих технологий поставила цифровую трансформацию на первое место в бизнес-повестках дня и привела к повышению осознания необходимости новых компетенций среди бизнес-лидеров, которые разрабатывают стратегии и возглавляют цифровую трансформацию организаций. Лидеры все чаще играют ключевую роль в реализации программы цифровой трансформации, не только разрабатывая стратегии и влияя на поведение сотрудников, но и подавая личный пример в стремлении к переменам [1]. Иначе говоря, цифровая трансформация требует квалифицированных лидеров, и сосредоточив внимание на роли бизнес-лидеров, мы принимаем точку зрения лидерство как процесс социального влияния, который подчеркивает «деятельность организованной группы в ее усилиях по постановке и достижению целей».

Наше обобщение рассмотренной литературы позволяет получить важное представление о широком спектре лидерских качеств, необходимых для цифровой трансформации. В литературе подчеркивается, что лидеры, как правило, должны быть хороши в общении, уметь формировать видение перемен и обладать сильными межличностными компетенциями, особенно теми, которые связаны с мотивацией сотрудников и решением кадровых проблем [2]. Таким образом, лидерам цифровой трансформации необходимы различные сочетания технических, деловых и ориентированных на людей компетенций для содействия цифровой трансформации.

В наших исследованиях нам часто встречались умозаключения о том, что руководителям бизнеса не обязательно быть экспертами в области технологий,

чтобы способствовать цифровым преобразованиям [3]. Некоторые авторы, например, утверждают, что им «не нужно столько разбираться в деталях технологии, сколько нужно понимать, как менеджменту следует обращаться с технологиями». Луома утверждает в своих работах, что технические компетенции не являются главным приоритетом руководителя и что всесторонних технологических ноу-хау достаточно, если другие сотрудники организации обладают более глубокими техническими навыками [4].

Следуя этой логике рассуждений, мы предполагаем, что существует необходимость в различных сочетаниях технических, деловых и ориентированных на людей компетенций в зависимости от движущих сил и целей усилий по цифровой трансформации. Далее мы раскрываем четыре архетипических портфеля компетенций, которые содержат компетенции, необходимые для руководства цифровой трансформацией путем изучения потенциала рыночных инноваций (претендент), поддержки операционной эффективности (бриколер), обеспечения активного участия заинтересованных сторон (организатор) и позиционирования организации на рынке и усиление ее по отношению к конкурентам.

Изучения потенциала рыночных инноваций (претендент). Цель претендента — изучить рыночный инновационный потенциал цифровых технологий. Этот лидер бросает вызов – как следует из названия – статус-кво, ориентирован на внешние рынки и использует новые технологии, такие как искусственный интеллект, блокчейн и Интернет вещей, для реализации преимуществ первопроходца при выходе на новые рынки, разрушая существующие рынки или создавая совершенно новые. Это может быть стратегией высокого риска в том смысле, что неясно, принесут ли пользу организации эти технологии, некоторые из которых находятся на переднем крае технологического развития. Претендент должен “установить уровень доверия к технической области, чтобы помочь членам команды или клиентам получить четкое представление о направлении их технических усилий”, а также обладать

“фундаментальными знаниями о том, как технологии взаимодействуют для создания продукта или получения результатов”.

Поддержка операционной эффективности (бриколер). Цель бриколера — поддержка операционной эффективности за счет использования цифровых технологий. Этот лидер фокусируется на том, как организация может использовать новейшие цифровые технологии, такие как готовые коммерческие системы (COTS), для достижения совершенства в бизнесе. Бриколер является опытным координатором и занимается внутренней реконфигурацией, объединением и адаптацией хорошо зарекомендовавших себя цифровых технологий для облегчения новых способов организации работы. Это подход к цифровой трансформации со сравнительно низким уровнем риска, который преимущественно опирается на проверенные технологии, помогает минимизировать риски и повышает вероятность положительных результатов с точки зрения затрат и выгод. Однако, сосредотачиваясь на хорошо зарекомендовавших себя цифровых технологиях, лидеры этого типа рискуют упустить из виду технологические тенденции, развитие рынка и действия конкурентов, которые могут сделать текущие проблемы неактуальными и породить новые.

Роль обеспечения активного участия заинтересованных сторон (организатор). Цель организатора — способствовать цифровой трансформации посредством активного привлечения соответствующих заинтересованных сторон. Название «организатор» намекает на способность этого лидера обеспечивать цифровую трансформацию посредством подхода, ориентированного на людей, с участием и открытостью в качестве отправной точки. Организатор ориентирован внутри компании, уделяя особое внимание межличностным отношениям, подчеркивая гибкость и доверие к суждениям сотрудников, а не отдавая в одностороннем порядке указания с точки зрения высшего руководства.



Портфель лидерских компетенций организатора характеризуется глубоким пониманием того, как устанавливать и развивать отношения в ходе цифровой трансформации. Этот лидер стремится вовлечь сотрудников и другие заинтересованные стороны в решение проблем и принятие решений и полагается на сильные коммуникативные навыки. Мы обозначаем эту категорию компетенций использованием (цифровых) коммуникационных инструментов. Таким образом, лидерам бизнеса необходимо освоить различные инструменты коммуникации, чтобы вовлекать заинтересованные стороны в цифровую трансформацию.

Позиционирования организации на рынке и усиление ее по отношению к конкурентам. Цель лидера опережающего на конкуренцию – улучшить конкурентное положение компании за счет использования цифровых технологий. Ярлык «конкурент» указывает на стремление этого лидера управлять конкурентоспособностью и создавать новые возможности для бизнеса за счет использования данных и цифровых технологий. Этот лидер фокусируется на внедрении новых технологий для поддержки существующих бизнес-операций (стабильности), а не на попытках разрушить существующие рынки. Портфель лидерских компетенций конкурента характеризуется обширными знаниями о роли цифровых технологий и рынка.

Конкуренция как основа стратегии и роста бизнеса. Следовательно, анализ конкурентного позиционирования является ключевой категорией компетенций, которую лидеры этого типа используют при выявлении и изучении новых способов использования цифровых технологий в целях создания стоимости, например, для обогащения существующих продуктов и услуг, а также для создания новых продуктов и услуги. Как следствие, лидер-конкурент должен быть «осведомлен о текущих и новых технологиях цифрового бизнеса и их потенциале для увеличения ценности для организации, клиентов и заинтересованных сторон». Имеет навыки анализа бизнеса, окружающей среды

и конкуренции, в том числе того, как промышленный сектор и аналогичные организации используют новые и перспективные технологии».

Заключение. В этой статье мы описали компетенции, которые необходимы бизнес-лидерам для содействия цифровой трансформации организации. Мы утверждаем, что соответствующие лидерские компетенции зависят от движущих сил и целей усилий организации по цифровой трансформации. Основываясь на наших исследованиях, мы выдвигаем теорию о четырех различных наборах компетенций, которые необходимы лидерам в различных обстоятельствах, и называем их портфелями архетипических лидерских компетенций. Эти портфели связаны с движущими силами и целями изучения рыночных инноваций, поддержки операционной эффективности, обеспечения активного участия заинтересованных сторон и улучшения конкурентного позиционирования.

Использованная литература

1. Alkhayyal S, Bajaba S. The impact of E-Leadership competencies on workplace well-being and job performance: the mediating role of E-work self-efficacy. *Sustainability*. 2023 Mar 7;15(6):4724.
2. Gilli K, Nippa M, Knappstein M. Leadership competencies for digital transformation: An exploratory content analysis of job advertisements. *German Journal of Human Resource Management*. 2023 Feb;37(1):50-75.
3. Bianco D, Godinho Filho M, Osiro L, Ganga GM, Tortorella GL. The driving and dependence power between Lean leadership competencies: an integrated ISM/fuzzy MICMAC approach. *Production Planning & Control*. 2023 Aug 18;34(11):1037-61.
4. Saha S, Das R, Lim WM, Kumar S, Malik A, Chillakuri B. Emotional intelligence and leadership: insights for leading by feeling in the future of work. *International Journal of Manpower*. 2023 May 31;44(4):671-701.