

УДК 316.46

АКТУАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ЦИФРОВОГО ЛИДЕРА

Ольхова А.М.

Студент 1 курса очной формы обучения,

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП), e-mail: teegre49@gmail.com

Научный руководитель: к.ю.н., доцент Махотенко М.А.

Аннотация: Проблемой глобального масштаба стала пандемия COVID-19. Сотни организации во время карантина прекратили свою работу. Многие люди потеряли основной доход. Без грамотного руководителя, однозначно, не все смогли пережить этот сложный период. В этом динамичном режиме в первую очередь меняются лидеры, которым требуется трансформироваться под нетипичные условия для нашего времени.

Ключевые слова: лидер, исследование, цель, менеджмент, результат.

CURRENT COMPETENCIES OF THE DIGITAL LEADER

Olkhova A.M.

Abstract: The COVID-19 pandemic has become a global problem. Hundreds of organizations stopped working during the quarantine. Many people have lost their basic income. Without a competent manager, clearly, not everyone could survive this difficult period. In this dynamic mode, first of all, leaders change, who need to be transformed under atypical conditions for our time.

Keywords: the leader of the study, objective, management, outcome

Понять, кто настоящий лидер, можно только в кризисных ситуациях. Во всем мире, крупные и малые организации изменили свои подходы к рабочему процессу[3, С. 245]. В данной ситуации лидеры должны обладать новыми компетенциями – цифровыми.

Лидер должен понимать, что в условиях пандемии COVID-19 сотрудники в неопределенности будут работать не во всю силу. Им нужно время, чтобы адаптироваться к новому способу работы.

Заботиться о сотрудниках в такой тяжелый период не должно быть формальностью. Лидер должен интересоваться, задавать вопросы о том, как дела, все ли нужные сервисы подключены, организовано ли рабочее место.

Поддерживать связь с сотрудниками одна из главных задач лидера. Если нет возможности собираться в офисе за круглым столом и обсуждать проекты, то подойдут все средства дистанционного информирования, которые позволят в первую очередь контролировать выполнение задач[1, С.345]. Это могут быть: чаты в разных мессенджерах, видеоконференции, таблицы в гугл-документах и т.д.

Сотрудники понимают, что из-за кризисной ситуации могут быть сокращения зарплат, урезание социальных выплат. Чтобы сотрудники чувствовали, что такая ситуация временна, надо публично хвалить их за успехи. Они должны чувствовать, что руководитель их ценит и из-за этого будут ждать, пока финансовая ситуация изменится к лучшему. С помощью цифровых технологий можно создать виртуальную доску почёта, или же в общих чатах отмечать успехи каждого работника.

Чтобы у сотрудников не было выгорания на удаленной работе, руководитель должен принять меры, направленные на разграничение работы и личной жизни. Лидер может провести беседу по правильному распределению своего времени. Обсудить период, когда сотрудникам или руководителю нельзя звонить и писать. Такая мера поддержит жизненный баланс как сотрудников, так и руководителя.

Чтобы не падал настрой на успешную работу, лидер должен заряжать уверенностью подчиненных. Если же они будут сомневаться в завтрашнем дне, то о трудоспособности и продуктивной работе можно забыть. Чтобы этого избежать, руководитель может создать платформу, с которой будет делиться хорошими новостями, заряжать энергией и давать советы для преодоления сложных задач.

Чтобы у сотрудников уровень знаний рос, лидеру надо поощрять их с помощью курсов на онлайн-платформах. Если есть возможность, то можно оплачивать половину их стоимости. Или же назначить ответственного человека, который запишет на видео несколько уроков и распространит это

внутри компании. Совершенство профессиональных навыков у работников положительно повлияет на работу организации.

В ситуациях, когда руководитель загружен большим количеством задач, ему необходима помощь. Для этого можно назначить опытного сотрудника, чтобы он стал для своих коллег наставником и помог бы им расти в профессиональном плане.

Если проектов накопиться слишком много, а их обсуждений-мало, то мотивация работать у сотрудников упадет. Для этого есть онлайн-платформы, где в реальном времени, через камеру компьютера или смартфона можно проводить обсуждения проектов.

Пандемия для всех компаний не пройдет бесследно, но если руководители сумеют быстро переключиться на антикризисное мышление, то организации будет легче вернуться в нормальный режим работы[2, С. 302].

Библиографический список

1. Легконогих Е.К., Мейгеш А.А., Чернухина Е. Перспективы развития цифровой экономики в России // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2020. – Т.2, №2 – С.344-349 – URL: www.elibrary.ru/download/elibrary_43033251_57088448.pdf (дата обращения 01.02.2021).
2. Мартынов Б.В. Цифровая трансформация организации как антикризисная стратегия в условиях неопределенности // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2020. – Т.2, №2 – С. 301-305 – URL: www.elibrary.ru/download/elibrary_43033242_75111520.pdf (дата обращения 31.01.2021).
3. Остроухова А.В., Махотенко М.А. Государственное регулирование цифровизации малого бизнеса // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2019. – Т.5, №2. – С. 242-247. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41353660_48512246.pdf (дата обращения 01.02.2021).