

недопущения появления неблагоприятных факторов. В этом случае компания может рассчитывать на долгосрочный успех.

Исходя из вышеуказанного, социально-психологический климат в коллективе непосредственно опирается на руководителя. Каждый лидер должен это ясно осознавать и стремиться создать среди сотрудников атмосферу доверия и открытости, сформировать готовность к взаимопомощи и вкладу в общее дело, а также обеспечить условия для высокой степени удовлетворенности работой каждого сотрудника.

Список использованных источников

1. Афанасьева, Л. А. Оценка социально-психологического климата в коллективе организации / Л. А. Афанасьева // Основы ЭУП, 2021. – №1(26). – С. 17–22.

2. Наприс, А. В. Психология управления / А. В. Наприс. – М. : НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2009. – С. 24

3. Халитова, С. А. Теоретические основы изучения социально-психологического климата организации / С. А. Халитова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2022. – №2(62). – С. 368–373.

УДК 316.46.058.2

Инновационное лидерство как фактор успеха в современном бизнесе

Богданович Е. Г., к. и. н., доцент

*Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь*

Аннотация:

В статье анализируются актуальные вопросы инновационного лидерства. Основное внимание автор акцентирует на новых требованиях современного бизнеса к лидерству и профессиональному управлению, в целом.

В сегодняшней быстро меняющейся и сложной бизнес-среде инновационное лидерство стало жизненно важным фактором успеха организации. Лидеры, использующие инновации, не только стимулируют рост и адаптируемость, но и вдохновляют свои команды на творческое мышление и расширение границ.

Главное отличие менеджеров нового типа в том, что они по-новому руководят людьми, отслеживают инновации и внедряют их в компании. Они работают в незнакомой среде и экспериментируют, избегая проторенных путей.

Инновационное лидерство – это способность лидера отслеживать современные тренды и изменения, и насколько изменения в компании соответствуют динамике изменений внешней среды.

Инновационный стиль управления использует творческий потенциал сотрудников. Он вдохновляет и направляет их на развитие необходимых навыков для повышения эффективности работы компании [2].

Лидеру-новатору необязательно быть самым умным человеком в компании или человеком, который предлагает креативные идеи. Инновационные лидеры – это лидеры, которые продвигают инновационные усилия и дают зеленый свет инновационным проектам.

Почему важно лидерство в области инноваций?

Вот два примера того, почему инновационное лидерство является ключевым фактором роста компании:

1. Оно повышает вовлеченность сотрудников и моральный дух.

Инновационный стиль руководства способствует инновационному поведению в компании, поскольку способствует инновационному мышлению. Это укрепляет корпоративную культуру и активизирует усилия каждого сотрудника по достижению успеха.

Это позволяет сотрудникам всех уровней участвовать в процессах, которые являются основой успеха. Кроме того, чем больше появляется идей, тем больше вовлечено сотрудников.

Когда члены команды видят, что их мнения могут быть услышаны и учтены, они могут чувствовать себя более вовлеченными в бизнес-процессы, что повышает уверенность в себе. В наши дни компании осознали необходимость поддерживать моральный дух сотрудников, разрабатывая программы повышения квалификации и обеспечения того, чтобы им было комфортно работать.

2. Это вдохновляет и мотивирует сотрудников.

Лидеры-новаторы могут создать культуру инноваций в своей компании. Это возможно благодаря эффективному открытому общению. Они рассказывают о своем видении, а также о том, как его достичь. Они фокусируются на более широкой картине и способах достижения долгосрочных целей [1].

Инновационный лидер должен быть сторонником открытой обратной связи, при которой члены команды могут активно участвовать в планах компании и поддерживать пространство, где ценится и приветствуется индивидуальная креативность. Благодаря четкой коммуникации рождается инновационная культура и меняется статус-кво компании. Создается среда, в которой развивается свободный творческий подход.

Лидер, который позволяет внедрять инновации и продвигает их вперед, обладает некоторыми ключевыми характеристиками. Эти качества отличают его от других лидеров.

Вот некоторые характеристики инновационных лидеров:

1. Они готовы идти на риск.

Лидеры-новаторы отличаются высокой степенью готовности к риску.

Их высокая степень готовности к риску позволяет им оставаться конкурентоспособными и добиваться положительных результатов. У них также есть "План Б" на случай, если новые концепции окажутся неэффективными.

2. Пропагандисты творчества.

Лидерство в области инноваций показывает, что для достижения превосходных результатов необходим творческий подход. Инновационность требует лидеров, которые готовы расширять существующие границы и вдохновлять своих сотрудников на изучение их творческих идей, что может включать в себя применение инновационных решений для решения повседневных проблем.

Системы, подобные разработанной Томасом Эдисоном, ставили перед сотрудниками цели использовать различные навыки в своей повседневной работе и давали им свободу для неограниченного внедрения инноваций.

3. Ориентированность на детали.

Лидеры-новаторы очень скрупулезны; они ориентированы на детали и следят за тем, чтобы все аспекты были на месте, особенно во время реализации инновационного процесса. Такие новаторы в

области технологий, как Стив Джобс и Билл Гейтс, создали не один прототип, прежде чем остановились на идеальном продукте.

Лидеры инновационной деятельности знают, что небольшое отклонение в инновационном процессе может негативно сказаться на эффективности и успехе инноваций.

Лидеры-новаторы эффективны и обладают высокой квалификацией в управлении временем и ресурсами для инноваций. Поэтому они ориентированы на детали и несут ответственность за внедрение инноваций в своих компаниях.

4. Хорошие сотрудники.

Творческие решения рождаются, когда люди с разным образованием и опытом работают вместе, используя инновации для достижения желаемых результатов и продвижения компаний к успеху.

Лидеры-новаторы обладают высоким эмоциональным интеллектом и знают, как объединить людей с разными темпераментами, видя при этом обе стороны спора. Они создают гармонию в рабочей среде, предлагая все возможные решения.

Лидеры-новаторы стремятся сделать инновационный процесс как можно более плавным, объединяя различные знания и навыки, которые могут быть полезны при разработке креативных идей, услуг и продуктов, помогающих ориентироваться на динамичном рынке.

5. Создатели инновационной культуры.

Эффективные инноваторы-лидеры в области инноваций, и независимо от того, какой компанией они руководят, они хотят оставить свой след. Поэтому они создают культуру, в которой рождаются инновационные решения. Они поощряют членов своей команды к поиску креативных идей, которые приветствуют смену поколений.

Кроме того, руководители уделяют приоритетное внимание культуре непрерывных инноваций и верят, что инклюзивность способствует созданию концепции лучших инноваций. У них есть команда поддержки, обязанности и роли которой направлены на внедрение и поддержание свободного творческого рабочего пространства [3].

Инновационный стиль руководства становится популярным, и все больше лидеров пытаются его использовать. Однако, несмотря на все преимущества, которые он может принести, у него есть и свои проблемы. Вот некоторые из них:

1. Ограниченные ресурсы. Любая организация или компания, планирующая внедрять инновации, нуждается в человеческом

капитале/талантах, времени и деньгах. Однако, если ресурсы ограничены, трудно реализовать любые творческие идеи, которые может разработать команда. Инновации требуют достаточных ресурсов, а переход от традиционного стиля руководства может быть сопряжен с ограничениями бюджета. Многие компании могут столкнуться с убытками, если внедрение пойдет не так, как надо.

2. Сопротивление переменам. Инновации в любой компании или организации приводят к переменам. Процессы меняются по мере внедрения новых аспектов, но люди, естественно, сопротивляются переменам. Это становится сложной задачей, если руководитель хочет внедрять креативные идеи в команду. Сотрудники организаций часто сопротивляются переменам, когда их просят внедрить новые модели поведения, процессы или технологии. Это сопротивление может принимать форму прямого противодействия, пассивного сопротивления или скептицизма в командах, коллективных объединениях и даже в организации в целом. В конечном счете, сопротивление может помешать инновационным лидерам, которые пытаются реализовать новые идеи и инициативы, что приводит к упущенным возможностям и замедлению прогресса.

3. Временные ограничения. Организации и компании работают на результат, который зависит от наличия четкого плана. А чтобы это сработало, руководителям необходимо быстро воплощать свои идеи в стратегии. Однако бывает сложно расставить приоритеты в инновационных идеях, соблюдая сроки. Руководителям может быть сложно успевать за повседневной работой, одновременно разрабатывая новые креативные идеи. Им следует стараться ставить четкие цели и сроки и разбивать крупные проекты на более мелкие, выполнимые задачи.

В сегодняшней быстро меняющейся сложной бизнес-среде инновационное лидерство стало решающим фактором успеха организации. Лидеры, которые используют инновации, не только способствуют росту и адаптивности, но и вдохновляют свои команды мыслить творчески и расширять границы. Эти действия в совокупности позволяют совершить прорыв, вырвавшись вперед и оставив конкурентов далеко позади.

Список использованных источников

1. Коссан, Дидье Настольная книга вдохновляющего лидера. Единственное руководство по управлению командой, которая вам нужна / Коссан Дидье, Уи Онг Бун. – М. : Эксмо, 2021. – 256 с.

2. Настольная книга лидера / Пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, – 2020. – 256 с. – (Серия “Harvard Business Review 10 лучших статей”).

3. Нортхаус, Питер Гай Лидерство. Теория и практика: профессиональный подход к управлению компаниями и людьми / Питер Г. Нортхаус. – М. : Эксмо, 2023. – 496 с.

УДК 339

Тенденции в цифровизации легкой промышленности и их влияние на эффективность производства

Вандич А. В., магистрант

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь;

Научный руководитель: к. э. н., доцент Шамардина И. А.

Аннотация:

Рассматривается деятельность легкой промышленности в условиях XXI века, как сейчас развивается цифровизация технологий и как они влияют на ее функционирование. Также были исследованы тенденции в цифровизации легпрома.

На пути к успешному и эффективному функционированию промышленным предприятиям приходится сталкиваться с различными вызовами: растущая конкуренция и обусловленные ею новые формы ее ведения, инновации, влияние внешней среды. Для такой плодотворной деятельности предприятия должны уметь быстро реагировать и адаптироваться к этим трудностям. Однако противоположно вызовам для компаний открываются и новые возможности способные модернизировать и оптимизировать процесс работы производства в изменяющихся современных условиях. В настоящее время все больше оборотов начинают набирать цифровые технологии, которые не только могут видоизменять характер и форму цикла производства