

## Agile-лидерство для работы будущего

Научный руководитель – Шавырина Ирина Валерьевна

*Титкина Олеся Владимировна*

*Студент (бакалавр)*

Российский государственный социальный университет, Факультет социологии, Истории, теории и методологии социологии, Москва, Россия

*E-mail: Titla555@mail.ru*

В условиях информационного общества, где доминируют экспоненциальный рост данных, автоматизация ИИ и стирание границ между цифровым и физическим мирами, бизнес-среда приобретает черты высокой волатильности, неопределенности, и неоднозначности. Классические подходы к управлению, опирающиеся на жесткое планирование, вертикальные структуры и бюрократию, исчерпывают себя, требуя инновационных моделей лидерства. Особенно это актуально для малого и среднего бизнеса, который вынужден оперативно адаптироваться к внешним вызовам, решая задачу быстрой трансформации под любые изменения.

Гибкая философия Agile, первоначально зародившаяся в IT как методология гибкой разработки ПО, эволюционировала в универсальный бизнес-подход, ориентированный на оперативное реагирование на перемены, инновации и прозрачную коммуникацию, где изменения воспринимаются как катализатор роста. Вместо традиционного директивного стиля, лидер превращается в фасилитатора и наставника, дающего автономию самоуправляемым группам, акцент смещается на эмпатию и гуманность в управленческих решениях, где гибкость процессов гармонично сочетается с ориентацией на человеческий фактор, обеспечивая успешную навигацию в изменениях. "Те, кто не осоят Agile сегодня, будут лузерами завтра", — заявляет глава Сбербанка Герман Греф [3].

По результатам отчета Deloitte «Global Human Capital Trends 2024», 87% лидеров признают важность управления трансформациями, однако лишь 45% обладают готовностью направлять команды в условиях неопределенности, что подтверждает статус Agile leadership как неотъемлемой компетенции руководителей будущего [5]. Эта роль доступна не только топ-менеджерам, но и лидерам проектов или руководителям, объединенным стремлением к этичности, целеустремленности и балансу интересов сотрудников и бизнеса. Организации, культивирующие Agile лидерство, формируют мотивирующую среду, где сотрудники ощущают свою ценность и значимость.

Для Agile руководства, руководителям необходимо развивать следующие 12 ключевых навыков: адаптивность, эмпатия, видение, сотрудничество, психологическая безопасность, управление изменениями, решения на основе данных, любознательность и обучение, эмоциональный интеллект, устойчивость, расширение полномочий, инклюзивность. Эти компетенции, интегрируя глубину T-Shaped экспертизы с эмоциональной зрелостью, обеспечивают эффективную фасилитацию самоорганизующихся команд в условиях информационного общества, усиливая как личный, так и организационный потенциал трансформации. Компетентностная модель T-Shaped Skills Дэвида Геста, где вертикаль символизирует глубину экспертизы, а горизонталь — ее широту, предлагает варианты: базовый T-Shaped, X-Shaped для лидеров с междисциплинарными навыками, M/W-Shaped для полиспециалистов и L/Г-Shaped с дополнительными интересами [6]. Такие T-Shaped профи объединяют узкую специализацию с общим кругозором, предлагая свежие применения технологий, перестраивая методы под динамику и идеально подходя для Agile в кросс-функциональных командах — с сильной коммуникацией, лидерским авторитетом, креативом на стыках, адаптацией и способностью развивать идеи других [2]. Анализ Шкуновой

А. А. и коллег российского рынка труда показывает лидерство опыта (94%), проектного менеджмента (88%), коммуникации (75%), качеств вроде аналитики, проактивности, честности (70%), переговоров (69%) и решений (65%). Ключевым фактором успеха признается эмоциональный интеллект (EQ — осознанное управление эмоциями), превосходящий IQ и знания [1]. Agile-лидерство становится фундаментальной компетенцией менеджмента информационного общества, эффективно трансформируя неопределенность в стратегические возможности через развитие T-shaped экспертизы и эмоционального интеллекта.

### Источники и литература

- 1) Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 478 с.
- 2) Найдис И.О. Метод Agile управления проектами: реализация метода, компетенции команды и руководителя проекта // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-agile-v-upravlenii-proektami-realizatsiya-metoda-kompetentsii-komandy-i-rukovoditelya-proekta>
- 3) Рыжиков. С. Эпоха бета-версий: почему предприниматели-перфекционисты проигрывают // РБК, 11 апреля 2016. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/business/11/04/2016/570b66ff9a7947cefc664df0>
- 4) Шкунова А. А., Прохорова М. П., Сероглазова А. Г., Назарова А. В. Ключевые компетенции менеджеров проекта: российская специфика // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 1 (35). С. 66–72.
- 5) Deloitte «Global Human Capital Trends 2024», 2024. URL: [https://www.deloitte.com/content/dam/insights/articles/2024/glob176836\\_global-human-capital-trends-2024/DI\\_Global-Human-Capital-Trends-2024.pdf](https://www.deloitte.com/content/dam/insights/articles/2024/glob176836_global-human-capital-trends-2024/DI_Global-Human-Capital-Trends-2024.pdf)
- 6) LeadStartup: T-Shaped People – специалисты, которые являются настоящими лидерами. URL: <https://leadstartup.ru/db/tshaped-people>