

## ІНКЛЮЗИВНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЇ

Мосій Ольга Бориславівна, к.е.н.,

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,

ORCID ID 0000-0002-5131-761X

Никитюк Григорій Ігорович,

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,

ORCID ID 0009-0003-8535-7104

Інклюзивне лідерство – це підхід до управління та керівництва, спрямований на створення середовища, де різноманітність і різноманітні точки зору визнаються, поважаються та впроваджуються в діяльність організації чи команди. Цей підхід ставить за мету підтримку та врахування різних голосів, досвіду, переконань та перспектив кожного члена команди або організації.

Інклюзивні лідери створюють атмосферу відкритості, де кожен відчуває себе важливим та має можливість приносити внесок у процес прийняття рішень та розвитку. Вони активно працюють над забезпеченням того, щоб кожна людина відчувала себе комфортно в робочому оточенні, незалежно від її культурних особливостей, ідентичності, статі, віку, здібностей чи інших факторів.

Інклюзивне лідерство не лише створює більш сприятливе середовище для різноманітності, а й сприяє кращому прийняттю рішень, розвитку та досягненню цілей, оскільки воно використовує потенціал усіх членів команди або організації. Інклюзивне лідерство вивчається та досліджується в рамках різних галузей, таких як психологія, менеджмент, соціологія та організаційна поведінка. Декілька авторів та дослідників активно працювали у цій області:

1. Жоан Галлос (Joan V. Gallos) автор книги "Бізнес-лідерство" досліджує різні аспекти лідерства, у тому числі інклюзивність та різноманітність.

2. Бернард Басс і Роналд Рігіо (Bernard M. Bass, Ronald E. Riggio) автори численних книг про лідерство, у тому числі "Трансформаційне лідерство". Їхні

роботи включають аспекти інклюзивного лідерства та його вплив на ефективність команд.

3. Сандра Акагі (Sandra L. Akagi) автор книги "Лідерство, різноманіття та інклюзія" досліджує зв'язок між інклюзивним лідерством та різноманіттям у різних організаціях.

4. Роботи Фредріка Хесс (Frederick M. Hess) орієнтовані на лідерство у контексті навчальних закладів та освітніх систем.

5. Еллісон Мейтланд (Alison Maitland) та Ребека Стіл (Rebekah Steele) автори книги "Нероздільне: докорінно переосмислюючи інклюзію для стійких результатів бізнесу" досліджують питання різноманітності, інклюзивності та лідерства у сучасних організаціях.

Ці автори та багато інших дослідників та практиків займаються вивченням та розвитком концепцій інклюзивного лідерства, роблячи цінний внесок у розуміння цієї важливої області управління та керівництва.

Ключовими аспектами інклюзивного лідерства в управлінні організацією є:

1. Різноманітність і включення. Інклюзивні лідери створюють умови для різноманітності думок, поглядів та досвіду в команді. Вони активно працюють над тим, щоб кожен член команди відчував себе важливим і включеним у прийняття рішень та процеси розвитку.

2. Відкритість та сприяння взаємодії: інклюзивні лідери створюють відкрите середовище для вільного висловлення ідей та думок. Вони сприяють взаємодії між співробітниками різних рівнів, департаментів та культурних особливостей.

3. Повага до різноманітності: інклюзивні лідери відзначають та поважають унікальність кожного працівника, його здібності та досвід. Вони допомагають уникнути дискримінації та створюють рамки, де різноманітність вважається перевагою, а не перешкодою.

4. Створення інклюзивної культури: інклюзивні лідери працюють над створенням культури, де кожен відчуває себе комфортно та може реалізувати свій потенціал. Це включає в себе поліпшення комунікації, розвиток програм для розвитку персоналу та заохочення співпраці та толерантності.

5. Розгляд різних перспектив: інклюзивні лідери активно використовують різноманітність думок та поглядів для прийняття кращих рішень. Вони розглядають проблеми з різних кутів зору та шукають оптимальні рішення, які враховують інтереси всіх учасників.

Інклюзивне лідерство в управлінні організацією допомагає побудувати ефективну, міцну та співпрацюючу команду, яка готова до досягнення спільних цілей та розвитку компанії.

Стати інклюзивним лідером – це процес, що вимагає усвідомленості, зусиль та розвитку певних навичок. Ось кілька кроків, які можна вжити, щоб стати більш інклюзивним лідером:

1. Самопізнання. Розуміння власних переконань, стереотипів та упереджень допомагає зрозуміти, як вони можуть впливати на керівництво. Менеджеру варто демонструвати відкритість до нових точок зору та досвіду інших.

2. Активне слухання. Варто приділяти увагу співробітникам, членам команди, вислуховувати їхні думки, переймати досвід та погляди, створювати можливості для вільного висловлення думок.

3. Створення безпечного середовища, атмосфери взаєморозуміння та поваги.

4. Заохочення різноманітних точок зору, поглядів та ідей.

5. Інклюзивне лідерство – це процес постійного навчання та розвитку - вивчення літератури, участь у тренінгах і семінарах, спілкування з експертами для збагачення своїх знань та навичок у цій області.

6. Бути прикладом, тобто демонструвати інклюзивність у власних вчинках, прийнятті рішень та спілкуванні з колективом.

7. Розробка та впровадження політики та процедур, спрямованих на інклюзію, яка стане основою для інклюзивного середовища в організації.

Стати інклюзивним лідером – це процес, який вимагає часу, зусиль та постійного розвитку. Але він може значно збільшити ефективність команди, підвищити задоволеність та залученість персоналу, а також сприяти більш успішним результатам.

Список літератури:

1. Joan V. Gallos. Business Leadership. *Jossey-Bass Reader*. 2nd Edition. 2008. 624 pp.
2. Bernard M. Bass, Ronald E. Riggio. Transformational leadership. *Psychology press*. 2nd Edition. 2005. 296 pp.
3. Sandra L. Akagi. The culturally competent and inclusive leader. 2019. URL: [https://www.researchgate.net/publication/330262097\\_The\\_Culturally\\_Compentent\\_and\\_Inclusive\\_Leader](https://www.researchgate.net/publication/330262097_The_Culturally_Compentent_and_Inclusive_Leader)
4. Frederick M. Hess. Cage-Busting Leadership (Educational Innovations Series). *Harvard Education Press*. 2013. 256 pp.
5. Alison Maitland, Rebekah Steele. INdivisible: Radically rethinking inclusion for sustainable business results. *Paperback*. 2020. 197 pp.