

Przywództwo wiąże się dziś z wykorzystywaniem nowych kompetencji do spełniania tradycyjnych oczekiwań

Tradycyjne oczekiwania i rezultaty	Nowe kompetencje przywódcze	Nowy kontekst
Ukierunkowanie na poszczególnych liderów i ich osobiste wyniki	Ścisła współpraca pomiędzy liderami (członkami zgranej orkiestry), pozwalająca osiągnąć lepsze wyniki zespołowe	<i>Tempo zmian</i> wymusza konieczność ścisłej współpracy pomiędzy liderami w celu opracowywania zintegrowanych rozwiązań, dostosowanych do szybko zmieniającego się otoczenia.
Finanse firmy i zyski udziałowców jako najważniejsze rezultaty	Sukces w szerszym społecznym kontekście – umiejętność formułowania i komunikowania wielu interesariuszom samego celu działalności firmy	<i>Inna struktura demograficzna oraz zmiany w oczekiwaniach pracowników</i> , w szczególności przedstawicieli Pokolenia Y ¹ , stanowią dla firm wyzwanie, w obliczu którego muszą skupić się nie tylko na zyskach, ale również na swoim społecznym celu.
Sprawne zarządzanie finansami i inwestycjami	Umiejętność wyznaczenia kierunku działań i intuicyjnego dostosowania do nowych warunków rynkowych	Aby móc odpowiednio wykorzystywać swoje zdolności i osiągać (z nadwyżką) cele finansowe, firmy muszą być w stanie przewidywać kierunek <i>radikalnych przemian</i> .
Gwarantowanie stabilnych wyników	Pewność w obliczu sytuacji złożonych, niejednoznacznych	Ciągły <i>napływ nowych technologii</i> powoduje, że firmy muszą potrafić funkcjonować w otoczeniu, na które mają wpływ nieustanne i trudne do przewidzenia innowacje.
Odpowiednie działania w zakresie marketingu i obsługi klienta	Śledzenie i przewidywanie trendów oraz zmian w zakresie oczekiwań zarówno klientów, jak i rynków	<i>Zmieniające się oczekiwania klientów</i> to powód, dla którego firmy częściej ukierunkowują swoje działania na doświadczenie ludzkie, tworząc osobistą relację z klientami, wykraczającą poza granice samego produktu czy marki.
Utrzymywanie wyników i wydajności operacyjnej	Innowacyjność, zapewniająca ciągłe usprawnienia działalności oraz produktów/usług	Poprzez <i>nieustające zmiany</i> na przestrzeni wszystkich sektorów gospodarki, firmy funkcjonują w niekończącym się cyklu innowacji i usprawnień.
Zarządzanie ustrukturyzowanymi programami karier i talentów	Motywacja finansowa i niefinansowa – nowe doświadczenia i nielinarne ścieżki zawodowe, uwzględniające oczekiwania talentów	Mając na uwadze zróżnicowanie pracowników na rynku oraz ich <i>oczekiwania</i> , jak i <i>nową sytuację demograficzną</i> , firmy powinny oferować możliwości kształcenia ustawicznego, zapewniać mobilność i budować poczucie sensu wykonywanej pracy.
Nadzór nad technologiami, które umożliwiają uspołnienie procesów	Coraz lepsze rozeznanie w obszarze nowych technologii, pozwalające wykorzystać możliwości, jakie oferują dane, rozwiązania cyfrowe i sztuczna inteligencja	<i>Rosnąca popularność nowych rozwiązań</i> oznacza, że wszyscy liderzy, niezależnie od stanowiska, muszą być na bieżąco z technologicznymi nowinkami.
Właściwe zarządzanie ryzykiem i jakością	Integracja i skoncentrowanie działalności na obszarach ryzyka i kwestiach jakości na każdym szczeblu organizacji	<i>Zmienne oczekiwania klientów</i> wiążą się z koniecznością poświęcenia większej uwagi obszarom ryzyka i jakości. Nawet najmniejszy problem może bowiem doprowadzić do drastycznego spadku wartości marki.

Źródło: analiza Deloitte