

УДК 331.101

К. С. Логінова,
к. е. н., доцент кафедри менеджменту та бізнесу,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-0513-0072>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.12.60

АНАЛІЗ ТРАДИЦІЙНОГО ТА ЦИФРОВОГО ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

K. Lohinova,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Business,
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

ANALYSING TRADITIONAL AND DIGITAL LEADERSHIP IN MODERN CONDITIONS

У статті досліджено теоретичні основи визначення поняття "лідерство". Проаналізовані основні підходи до вивчення лідерства, а також порівняно поняття формального і неформального лідера. В цьому контексті дослідження розглядає існуючі моделі лідерства. Особлива увага була приділена розрізненню між формальним та неформальним лідерством. Дослідження показало, що цифрове лідерство може бути адаптацією зазначених моделей, що вказує на їх важливість у розвитку лідерських якостей у сучасному цифровому світі. Старі моделі лідерства, які були популярні у минулому, вже не відповідають сучасним вимогам швидкого технологічного прогресу. Сучасні компанії в пошуках нових підходів до керівництва, які відповідали б вимогам цифрової епохи. В умовах швидкої зміни технологій та методів виробництва, керівництво повинно бути гнучким, інноваційним та орієнтованим на результат.

The article examines the theoretical foundations of the definition of 'leadership'. It analyses the main approaches to the study of leadership and compares the concepts of formal and informal leaders. In this context, the study examines the existing models of leadership. Particular attention was paid to the distinction between formal and informal leadership. The research has shown that digital leadership can be an adaptation of these models, which indicates their importance in developing leadership skills in the modern digital world. The old leadership models that were popular in the past no longer meet the modern requirements of rapid technological progress. The formation of a leadership model involves the separation of power at the formal and informal levels. A formal leader has a higher position that gives him or her the authority to influence the team with any decisions. Meanwhile, an informal leader can have a significant impact on the group through his or her personal qualities, charisma or experience. Successful leadership requires understanding, communication, and the ability to interact with both formal and informal influences.

Modern companies are looking for new approaches to leadership that meet the requirements of the digital age. In the context of rapidly changing technologies and production methods, management must be flexible, innovative and result-oriented. New leaders must have the ability to quickly adapt to new conditions, motivate the team to achieve results and be open to using the latest technologies to achieve the company's strategic goals. Successful leaders of the digital era must not only be outstanding experts in their field, but also have change management skills and the ability to meet the challenges of a rapidly changing business environment.

In summary, it is important to develop not only professional skills, but also emotional intelligence and the ability to adapt to different situations and behavioural characteristics of subordinates. A modern leader must be flexible in his or her approaches, compassionate and understanding towards his or her subordinates to ensure successful work and achievement of the company's goals.

Ключові слова: лідерство, моделі лідерства, цифрове лідерство, неформальне та формальне лідерство.

Key words: leadership, leadership models, digital leadership, informal and formal leadership.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Увага до лідерства і його моделей в корпоративному світі не вщуває багато років. Нові

бізнес реалі народжують нові моделі лідерства та методи управління персоналом. Останнім часом актуальними напрямками думки в питанні керівництва і лідерства стали наступні концепції: концепція пост-індустріального лідерства і Холакратія, теорія трансформаційних

лідерства, культура лідерство в Agile, необехей-веорізм.

Лідерство — це управлінські відносини всередині групи, коли одні її члени мають моральні переваги перед іншими. Поняття лідера ґрунтується на домінуванні конкретної людини в колективі.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

В наукових працях вітчизняних досліджувались питання лідерства та моделей лідерства, а саме: Романовським О., Гурою Т., Книш А., Івановою Н., Ягодніковою В. Значний внесок в дослідження сутності поняття "лідерство" та розкриття теорій лідерства внесли такі зарубіжні та вітчизняні науковці як П. Друкер, Р.-А. Дафт, Дж. Террі, Р. Танненбаум, І. Вешлер, Балдер, А. Джуелл, Дж. А. Гібсон, Дж. В. Нюстром, К. Девіс, Р. Стогдилл, Кузес Джеймс М. та інші.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Ціль статті полягає в узагальненні теоретичних основ визначення лідерства та дослідження підходів до визначення лідерства, формального та неформального лідерства, а також порівняння концепцій традиційного лідерства та цифрового лідерства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Кожна організація прагне досягти максимально ефективною та результативною діяльністю. Керівник в свою чергу сприяє досягненню поставлених цілей: він щодня має справу з співробітниками компанії і веде переговори з членами інших організацій, прагне надати на них свій вплив або впливу, щоб спонукати їх до ефективною роботи. Під лідерством розуміється використання впливу менеджера для мотивації працівників до досягнення цілей організації [2].

Неформальний керівник висувається спонтанно і відповідає ознакам [1]:

активність, ініціативність для пошуку рішень завдань;

здатність здійснення впливу на конкретну людину або групу людей;

інформованість щодо соціальної, трудової ситуації;

відповідність поведінки соціально-психологічній атмосфері в групі, її моральним цінностям і нормам;

наявність еталонних для колективу особистісних якостей;

здатність виходити за рамки еталонних цінностей без втрати авторитету.

Сутність лідерства відображена в уміннях організації соціальної поведінки групи і представницьких завданнях у взаємовідносинах з іншими колективами. Здібності лідера також полягають у відповідальності за результат команди і підтримки комфортного мікроклімату.

Безумовно, проблема лідерства в організації — значна проблема в сучасному бізнесі. Лідерство виступає однією з основоположних функцій менеджменту і значення його постійно зростає. Все, що стосується організаційних змін в компанії, є основними елементами, що розглядаються в концепції лідерства.

Основними підходами до вивчення лідерства є: поведінковий, ситуаційний і заснований на особистісних якостях. Розглянемо кожен більш детально, виділяючи теорії, на яких вони базуються.

Концепція особистих якостей ґрунтується на ідеї існування певного набору особистих якостей, який є загальним для всіх лідерів. Розглядаючи підхід, заснований на особистісних якостях необхідно звернути увагу на теорію лідерських якостей Стогділа. У 1948 році він прийшов до висновку, що лідеру притаманні п'ять головних якостей: розум, панування, впевненість в собі, активність і енергійність, знання справи [3].

Однак варто зазначити, що особисті якості не гарантують успіх у керівництві, на ефективність лідера в значній мірі впливають безліч інших факторів. В рамках цього підходу була побудована наукова база для здійснення процесу прийому на роботу персоналу і його подальшого просування за особистими якостями.

Формування моделі лідерства передбачає певні умови: влада на формальному і неформальному рівнях. Формальний лідер займає вищу посаду, звідки впливає на колектив. Неформальному керівнику, який володіє лідерськими якостями, властиво знаходити визнання соціального, психологічного та емоційного характеру в колективі. Лідерство, найчастіше, розвивається поступово, має кілька ступенів зростання [4, с. 460].

1. Внутрішнє. Виникають базові передумови для вибору управління — само мотивація, активність, відповідальність.

2. Контекстуальне. Мікролідерство — тимчасове, нав'язане необхідністю явища, яке проходить, як тільки ситуація перестає бути актуальною.

3. Командне. Макролідер — ідейний, ініціативний натхненник для команди або послідов-

ників, відповідальний за групу, вміє поставити тактичні завдання і вирішувати їх.

4. Стратегічне. На рівні металідерства, глобальному лідеру властиво вміння якісно вести стратегію організації, формувати її концепцію, планувати подальші перспективи.

Впливати на колектив з метою досягнення результату може людина, що володіє далекоглядністю, здатністю до мотивації команди, інтуїтивної чутливістю до змін в соціумі.

Залежно від поведінкового підходу до управління, характеру взаємодії з підлеглими, керівник має власний стиль. К. Левін (німецько-американський психолог) виділяв наступні стилі лідерства: авторитарний, демократичний і ліберальний [5, с. 112].

За класифікацією Хауза-Мітчелла (авторів лідерської моделі "шлях — мета") додається директивний стиль та той, що підтримує, який бере участь і орієнтований на досягнення максимального ефекту управління. Напрацювання цих вчених лягли в основу сучасного вивчення моделей лідерства, які розглядають індивідуальні техніки мотивації.

Необхідно відзначити, що стиль лідерства являє собою манеру поведінки і спілкування лідера і відображає специфічне вплив на послідовників. Залежно від інструментів впливу, індивідуальних особливостей лідера, якісних характеристик соціальної групи і що склалася управлінської ситуації в організації можна виділити кілька основних стилів лідерства: автократичний (директивний), бюрократичний, ділової, демократичний, стиль, орієнтований на персонал, а також обслуговує, байдуже трансформаційне і проблемно лідерство. Представляється можливим розглянути більш докладно названі вище стилі.

Автократичне лідерство являє собою стиль лідерства, при якому лідери зберігають і активно підтримують владу над оточуючими, зміцнюючи відносини залежності. У членів соціальної групи відсутні можливості участі в прийнятті управлінських рішень. Як правило, лідер одноосібно приймає рішення, навіть якщо вони не завжди виявляються ефективними. Найчастіше цей стиль проявляється в тих випадках, коли відбувається поєднання ролей власника, підприємця та менеджера незалежно від масштабів діяльності організації.

Основними особистісними рисами авторитарного лідера є амбітність, домінування, категоричність, грубість, непримиренність до критики, агресивність, жорсткість, іноді і жорстокість. Основними інструментами влади, які активно використовує лідер, є страх і винаго-

роду. До основних недоліків директивного стилю лідерства можна віднести небажання багатьох працівників відчувати сильний вплив у вигляді примусу, наявність прихованих міжособистісних і трудових конфліктів, зниження продуктивності праці працівників з-за почуття безпорадності перед лідером і незадоволеності працею тощо.

Внаслідок цього в організації спостерігаються часті прогули з боку працівників і висока плинність кадрів. Однак такий стиль лідерства виявляється досить ефективним в ситуаціях, які передбачають виконання рутинної роботи в стабільних організаційних умовах і роботи, що не вимагає високої кваліфікації працівників. Знаходить він широке застосування у військових організаціях, які характеризуються суворою субординацією і дисципліною.

До автократичного лідерства дуже часто вдаються і в кризові для організації моменти, коли необхідно оперативне прийняття рішень і одноосібне взяття на себе відповідальності. У розглянутих ситуаціях переваги жорсткого тотального контролю лідера і чіткої системи комунікацій виявляються найбільш дієвими у порівнянні з недоліками.

Бюрократичний стиль лідерства передбачає суворе дотримання лідером і його послідовниками правових актів, нормативних документів, інструкцій. Слід сказати, що бюрократична орієнтація лідера дозволяє домогтися порядку і дисципліни в організації, а також виконати роботу відповідно до встановлених нормативів.

Але, на жаль, в крайньому прояві таке лідерство призводить до сильної заорганізованості працівників. У великих компаніях в більшості випадків поступово посилюється бюрократизм, збільшується документообіг, ускладнюється управлінський апарат і процедури прийняття та реалізації рішень. Внаслідок цього, працівники прагнуть до уникнення відповідальності, а управління втрачає оперативність і гнучкість [5].

Цей вид лідерства є найбільш ефективним для тих організацій, в яких велика ймовірність виникнення серйозних виробничих ризиків (наприклад, хімічна або фармацевтична промисловість). Також бюрократичне лідерство знаходить широке застосування в організаціях, в яких переважає рутинна діяльність в стандартних умовах, які не передбачають зміну цілей і стратегій організації. Очевидно, що такий стиль лідерства практично не застосовується в інноваційних організаціях, що здійснюють свою діяльність за принципом гнучкості і креативності.

Діловий стиль лідерства реалізується в організації у випадках, коли учасники спільної діяльності погоджуються підкорятися певним лідеру для виконання чітко визначеного завдання. Іншими словами, між лідером і працівниками досягається домовленість, дотримання якої можливо тільки при своєчасній оплаті праці за якісно виконану роботу. Тим часом, лідер наділений повноваженнями застосовувати санкції по відношенню до працівників в разі, якщо їхня робота не буде відповідати заявленому стандарту.

Ділове лідерство іноді розглядається більше як тип управління, ніж стиль лідерства, тому що воно передбачає короткочасне взаємодія лідера і команди. У ділового лідерства є свої переваги, основними з яких є чіткий розподіл соціальних ролей і обов'язків між працівниками, матеріальна мотивація персоналу, що призводить до фінансового благополуччя. Однак, окремим працівникам може не подобатися жорсткий контроль з боку лідера [6]. Вони можуть відчувати себе ущемленими, що може привести до плинності кадрів в організації. Даний стиль лідерства не підходить для управлінських ситуацій, коли від працівників вимагається прояв ініціативи і творчих здібностей, а також виникає необхідність виконати завдання при використанні специфічних знань.

Демократичний стиль лідерства передбачає наявність в організації розвинених комунікацій зі зворотним зв'язком. Лідер заохочує вільний обмін думками з актуальних питань на різних нарадах і зборах, намагається їх врахувати при прийнятті управлінських рішень. Він докладає зусиль для сприяння креативності та ініціативності працівників, які часто залучені в роботу за проектом і в процес прийняття колегіальних рішень. Слід зазначити, що існує кілька переваг демократичного стилю лідерства, наприклад, задоволеність працівників умовами трудової діяльності, що тягне за собою підвищення продуктивності і ефективності праці; реалізація права брати участь в житті своєї організації; розвиток комунікативних навичок у членів групи; відсутність тиску з боку лідера і прагнення працівників ефективно виконувати посадові обов'язки.

Поряд з перевагами, можна позначити кілька недоліків демократичного лідерства, наприклад, зниження ефективності роботи при виникненні деструктивних конфліктів в процесі обговорення питань і зниження швидкості прийняття управлінських рішень. Так як в процесі прийняття рішень бере участь вся команда, то він трохи затягується, але результат зав-

жди виправдовує очікування. Застосовується такий стиль лідерства в тому випадку, коли виникає необхідність робота в команді, і важливо домогтися високої якості виконаної роботи, наприклад, в умовах невизначеності, при реалізації декількох стратегій в організації, високий ступінь опору організаційним змінам і виникненні конфлікту інтересів.

Стиль лідерства, орієнтований на персонал і взаємини, характеризується тим, що лідери повністю сфокусовані на організації, підтримки і розвитку працівників. Такий вид лідерства передбачає заохочення командної роботи і креативне співпрацю. Лідер, орієнтований на взаємини, відноситься до всіх членів організації однаково. Він дружелюбний, завжди готовий допомогти нужденним у підтримці, приділяє увагу кожному. У свою чергу, група впевнена в тому, що в разі виникнення складних ситуацій на лідера можна поклатися.

Переваги такого стилю лідерства виявляються в прагненні працівників організації до лідера, а також до готовності до ризику. Тим не менш, деякі лідери можуть занадто концентруватися на розвитку своєї команди, не приділяючи належної уваги роботі за проектами в організації. Даний стиль лідерства виявляється досить ефективним в організаціях, що здійснюють процес організаційних перетворень, коли виникає необхідність зберегти персонал і команду. Обслуговуючий стиль лідерства передбачає наявність в організації лідера, який часто навіть не сприймається працівниками як особистість, що реалізує дану соціальну роль. Зазвичай лідер надає допомогу оточуючим, створюючи відносини залежності і влади, формуючи основу для управління людьми [7, с. 53].

Обслуговуючий лідер завжди є хорошим прикладом для колег і послідовників. Він завжди чесний і приймає раціональні рішення. У деяких моментах обслуговуючий стиль лідерства нагадує демократичний, внаслідок того, що вся команда бере участь в прийнятті колегіальних рішень. Однак, обслуговуючий лідер вважає за краще залишатися "в стороні", не надаючи прямого тиску на учасників обговорення, і дозволяє своїй команді самостійно приймати рішення, що стосуються їх діяльності.

Слід сказати, що даний стиль лідерства дозволяє враховувати можливості, потреби і інтереси працівників, а обслуговуючий лідер може досягти влади за допомогою своїх ідей і етики. Стиль знаходить застосування в організаціях, що приділяють особливу увагу формуванню і розвитку організаційної культури, здатної

впливати на всіх членів організації завдяки домінуючим в ній моральним нормам і цінностям, прийнятим кодексом поведінки і укоріненим ритуалам, встановленим стандартам якості тощо. Тим часом, існують деякі обмеження для успішної реалізації обслуговуючого лідерства.

Такий стиль вимагає багато часу на його адекватну реалізацію, і не підходить для ситуацій, коли потрібно приймати оперативні рішення або виконати певне завдання в найкоротші терміни. Однак, яке обслуговує лідерство найчастіше вдаються в таких сферах життя, як політика, а також в тих соціальних системах, де лідера обирають з метою керівництва групою, комітетом, організацією або спільнотою [8, с. 171].

Байдужий стиль лідерства передбачає наявність лідера, який дозволяє соціальній групі або організації працювати на власній розсуд. У більшості випадків, такий стиль лідерства виникає природним шляхом, коли керівник не має можливості контролювати роботу виконавців на належному рівні (крім виконання своїх обов'язків). Байдужі лідери можуть надавати своїй команді повну свободу дій, а також право встановлювати власні терміни виконання завдань. Однак, при необхідності він може допомагати послідовникам радою, не втручаючись в процес їх роботи.

Основною перевагою байдужого лідерства є те, що члени соціальної групи більш задоволені своєю роботою в силу їх свободи і автономності, що підвищує ефективність праці. Але неорганізованість і недосвідченість членів соціальної групи, також відсутність мотивації до роботи може деструктивно позначитись на ефективності виконання роботи. Такий вид лідерства може бути ефективним, коли лідер стежить за роботою групи і регулярно підтримує спілкування з членами своєї команди. Бажано, щоб до складу групи входили компетентні, досвідчені, самостійні та ініціативні працівники, здатні до продуктивної трудової діяльності.

Проблемно-орієнтований стиль лідерства полягає в прагненні лідерів організувати соціальну групу для реалізації поставленої мети. Лідер активно позначає вид і обсяг робіт, розподіляють обов'язки, структурує роботу, планує, організовує і контролює її виконання. Він створює і підтримує стандарти виконання завдань, тому в цьому сенсі даний лідер схожий на авторитарного лідера.

Перевагою проблемно-орієнтованого стилю лідерства є те, що воно гарантує виконання роботи у встановлені терміни. Воно особливо

необхідно тоді, коли працівники не здатні планувати свій час. Однак, при проблемно-орієнтованому лідерстві дуже мало уваги приділяється самій групі і потребам учасників, що тягне за собою аналогічні проблеми, як і при авторитарному лідерстві. Щоб уникнути деструктивних наслідків на практиці багато лідерів намагаються комбінувати проблемно і особистісно-орієнтоване лідерство.

Трансформаційний стиль лідерства ґрунтується на очікуванні лідера стовідсоткової віддачі від себе і членів соціальної групи при вирішенні поставлених завдань. Лідер активно мотивує своїх послідовників для ефективного досягнення поставленої мети. При такому стилі лідерства характерні висока продуктивність праці та залученість кожного учасника організації в загальний процес [7].

Очевидним недоліком трансформаційного стилю лідерства є те, що не тільки соціальній групі необхідна підтримка, а й самому лідеру важливо мати в оточенні тих людей, на кого він може покласти у складній ситуації. Тому в організації дуже часто можна виявити комбінування ділового та трансформаційного лідерства. Ділові лідери гарантують, що рутинна робота буде виконана на заданому рівні, а трансформаційні лідери підтримують ініціативу працівників і вносять різноманітність в трудову діяльність.

Модель особистісного лідерства формує співвідношення між особистими якостями і ефективністю постановки завдань. Для керівника групи характерно створення образу героя, який піклується про оточуючих і собі самому. Р. Стогдиллом є автором цієї моделі лідерства. Вчений виявив, що за успішність відповідають певні фактори [7]:

- поєднання вроджених (спадкових) характеристик і типу темпераменту;
- індивідуальні риси характеру, вироблені протягом багатьох років;
- поведінку, що виникає в результаті навчання навичкам спілкування і розумовим здібностям; кризові ситуації, які дали стимул для саморозвитку.

З його точки зору особистісна оцінка лідера залежить від інтелектуальних, соціально-економічних можливостей людини, його активності, життєвих цінностей і потреб.

Поведінкові чинники лідерства виявляються як манера поведінки керівництва в колі підлеглих і колег. Інструмент для оцінки цих факторів був розроблений вченими Р. Танненбаумом і У. Шмідтом і названий "континуум лідерської поведінки". Він багато в чому відображає теорію керівництва професора Р. Лай-

керт, американського соціального психолога і дослідника проблем організацій, організаційної поведінки та управління, в якій запропоновано й описано 4 стилі лідерства.

Ситуаційна модель керівництва розглядає планування поведінки підлеглих з урахуванням їх індивідуальних характеристик, складності завдань і даних, доступних для управління. Теорія Херси — Бланшара позиціонує лідерство як соціальну ситуацію з наступними стилями [9]:

1) директивний — лідеру потрібно тільки наказувати;

2) наставницький — виникає дискусія, учасниками якої стають керуючий, який продає ідеї і підлеглий;

3) підтримуючий — начальник направляє команду і підтримує її активність в пошуку рішення;

4) делегує — керівник практично не втручається в роботу колективу, у кожного члена якого є особиста відповідальність.

Для моделі ситуаційного лідерства характерно запобігання помилок персоналу і розгляд варіантів вирішення проблеми, що виникла.

Для встановлення адаптивного стилю управління лідерства В. Врум і Ф. Йеттон розробили модель, яка визначає його в кожній конкретній ситуації. Вона спирається на специфіку колективу і особливості його завдань. Шкала оцінювання була доповнена А. Яго і визначає наступні види керівництва:

1) одноосібний вибір рішення;

2) врахування думки персоналу;

3) докладний аналіз і пошук спільного виходу з ситуації;

4) поділ співробітників на групи для прийняття рішення.

Адаптивний підхід передбачає концентрацію лідера на проблемній ситуації і інтенсивність задіяння команди в залежності від складності завдання.

Концепція харизматичного лідерства. Харизматичний характер управління властивий формальному і неформальному керівникові, який визнається колегами і є зразком для наслідування. Харизма цієї людини зумовлює результат внутрішнього колективного регулювання. Людина з яскравою харизмою приваблива, чарівна, вміє чітко ставити завдання, дозувати заохочення і штрафні санкції, професіонал своєї справи, тримає колектив на дистанції.

Харизматичний вид лідерства часто сприймається як класичний, канонічний образ керівника. Він — сильна особистість, здатна надихнути людей і повести їх за собою. До нього прикуті всі погляди в момент важких рішень.

Концепція перетворюючого лідерства. Реформаторське лідерство полягає в мотивації групи на трансформацію інтересів окремої особистості в пріоритети колективу. Тут начальник грає роль реалістичного новатора-творця, який спонукає кожного члена команди до досягнення екстраординарних результатів і власного особистісного та професійного зростання.

Модель сприйняття лідера через призму оточуючими фокусується на [9]:

1) усвідомленому впливу на динаміку команди;

2) необхідності підтримки спільних зусиль в колективі;

3) створення довірчої атмосфери між учасниками колективу;

4) розвитку емоційного зв'язку між підлеглим і лідером.

Діяльність лідера-реформатора спрямована на формування згуртованої команди, здатної до інновацій і переосмислення бізнес-процесів.

Концепція атрибутивного лідерства. Атрибутивна концепція розглядає характеристики наглядно-корекційного лідерства. Керівник тут віддалено контролює роботу, аналізує рівень її виконання і проводить адаптацію власних методів керівництва в залежності від поставленої мети та визначених цілей.

В процесі пошуку причин поведінки підлеглої і можливості впливати на них лідером враховуються:

1) особливості особистості;

2) специфіка трудової діяльності;

3) поточні обставини і мікроклімат.

Начальник відкрито взаємодіє з працівником і колективно обговорює проблемні моменти і варіанти виходу з них.

У сучасному бізнес-суспільстві лідерство залишається однією з ключових проблем для організацій та корпорацій у всьому світі. Перехід до нової організаційної структури — цифрової організації, вимагає від компаній змінити підходи до керівництва та розвитку лідерів. Цифрова модель лідерства стає необхідною в умовах швидкого технологічного прогресу та постійних змін на ринку.

Цифрова модель лідерства припускає наявність у лідерів більш розвинених навичок та досвіду, які дозволяють їм ефективно керувати в умовах цифрової трансформації. Проте, багато компаній не приділяють достатньо уваги розвитку цифрових лідерів, що призводить до недоліків у керівництві та стратегічному розвитку.

Основні причини цього можна умовно поділити на три блоки. По-перше, низький рівень

розвитку лідерів та недооцінка їхньої ролі у компанії. По-друге, брак чіткої стратегії в генеральному керівництві компанії стосовно розвитку лідерства. По-третє, відсутність ефективних програм для розвитку цифрових лідерів у більшості компаній.

Старі моделі лідерства стають недостатньо ефективними в умовах швидкого технологічного прогресу. Сучасні компанії шукають нові підходи до керівництва, що відповідають вимогам цифрової епохи. Реорганізація організацій з метою стати більш адаптивними та інноваційними вимагає нових моделей лідерства.

Зміни в сучасних організаціях створюють попит на лідерів, які можуть керувати в умовах нестабільності та швидких змін. Цей новий тип керівника повинен мати не лише стратегічний погляд, а й вміння побудувати ефективні команди, сприяти інноваціям та розвитку культури організації.

Цифрові трансформатори та інноватори стають ключовими фігурами в розвитку нових цифрових моделей лідерства. Вони визначають стратегію компанії та забезпечують її успішне втілення. Знання та досвід таких лідерів є важливим ресурсом для подальшого успіху у цифровій економіці.

Отже, розвиток цифрового лідерства в сучасних організаціях є актуальним завданням, яке вимагає уваги та інвестицій з боку компаній. Лідери майбутнього повинні бути готові до викликів цифрової епохи та мати необхідні навички для ефективного керівництва в умовах технологічних революцій.

У сучасному світі, перехід до цифрового лідерства є важливим етапом для будь-якої організації, що прагне досягти успіху та розвитку. Цей процес вимагає першочергових змін у сфері керівництва, які сприятимуть впровадженню нових технологій, інновацій та підвищенню конкурентоспроможності. У цьому есе ми розглянемо основні аспекти, які необхідно врахувати для успішного переходу до цифрового лідерства.

Перша суттєва зміна — це переосмислення моделі лідерства організації. Нова модель повинна базуватися на концепціях інновацій, зростання, рівноправності, командної роботи і співпраці. Лідер майбутнього повинен бути гнучким, відкритим до новацій і здатним стимулювати творчий потенціал своєї команди.

Другим важливим кроком є визначення ймовірних цифрових лідерів в організації. Необхідно визначити та підтримати тих, хто може стати інвесторами, піонерами та трансформаторами в цифровому просторі. Це вимагає чіткої стратегії та підходу до розподілу відповідальності між членами команди.

Третій аспект — розподілення відповідальності. Це означає визначення особи або групи, які будуть відповідальні за розвиток лідерів відповідно до бізнес-стратегії. Це сприяє ефективному розвитку лідерського потенціалу в організації та забезпечує сталість управлінських кадрів.

Четвертий аспект — це забезпечення кар'єрного росту та розвитку молодих людей для перспективного лідерства. Молоді співробітники часто швидше адаптуються до нових технологій та інновацій, тому вони можуть бути ключовими учасниками у процесі цифрового переходу. Важливо створити умови для їхнього навчання та розвитку під керівництвом досвідчених лідерів.

П'ятий аспект — це заохочення до прийняття ризику та експериментування в рамках стратегії лідерства. Програми лідерства повинні сприяти створенню інноваційних продуктів та послуг, заохочуючи команду до прийняття ризику та пошуку нових шляхів в розвитку.

Шостий аспект — це вихід за рамки традиційного навчання лідерству та акцент на культурні аспекти. Розширення прав і можливостей сприятиме розвитку креативності та інновацій у команді, а також сприятиме підвищенню ефективності управлінського процесу.

Перехід до цифрового лідерства вимагає комплексного підходу до перетворення внутрішніх процесів та стратегій управління. Наявність досвідчених лідерів, здатних стимулювати інновації та співпрацю в команді, є ключовим фактором у успішному розвитку будь-якої організації у цифрову епоху.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

В сучасному світі все більше уваги приділяється не лише професійним навичкам керівників, але також їхній поведінці та стилю управління. Велике значення надається поєднанню авторитарності та демократизму в лідерському стилі, а також розвитку емоційного інтелекту. Навички управління емоціями та співчуття до підлеглих є дуже важливими для сучасного керівника.

Однією з важливих частин керівництва є вміння керівника адаптуватися до національних особливостей та поведінкових характеристик своїх підлеглих. Поведінка лідера повинна бути відповідною завданням, які стоять перед компанією та колективом. Національні управлінці часто мають проблеми з розвитком менеджерських навичок, орієнтованих на персонал, які є важливим аспектом успішного керівництва.

Сучасний менеджмент вимагає від керівників розвитку емоційного інтелекту. Це допомагає керівникам бути уважнішими до емоцій та потреб підлеглих, управляти своїми емоціями та вміти адаптуватися до різних ситуацій. Розвинений емоційний інтелект допомагає керівникам краще розуміти своїх підлеглих, сприймати їхні емоції та підтримувати їх у складних ситуаціях.

Сучасна модель керівництва включає в себе різні способи управління, такі як цифровий, авторитарний та демократичний підходи. Проте, на сьогоднішній день цифровий менеджмент починає поєднувати в собі риси демократичної моделі керівництва, орієнтованої на комунікацію та ефективне співробітництво.

Література:

1. Afrina Yasmin, Sadia Tasneem, Kaniz Fatema Effectiveness of Digital Marketing in the Challenging Age: An Empirical Study. International Journal of Management Science and Business Administration. 2015. Volume 1, Issue 5. P. 69—80.
2. Войтко С. В., Занора В. О. Управлінська культура як чинник впливу на економічний потенціал підприємства. The development of international competitiveness: state, region. enterprise: international scientific conference Nova University, Portugal. Lisbon: Baltja Publishing. Part 1. С. 169—171.
3. Грищенко І.М. Впровадження лідерства в систему ісцевого самоврядування України. Науковий вісник АМУ: зб. наук. пр. К. 2014. Вип. 2/2014. С. 275—285.
4. Джур О., Джига Л., Саламаніна С. Антикризовий менеджмент і лідерство на високотехнологічних підприємствах. Економіка та суспільство. 2023. № (56). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-123> (дата звернення до ресурсу 21.05.2024).
5. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Виват, 2021. 528 с.
6. Прилепа Н. В. Лідерство в системі управління підприємством. Вісник Хмельницького національного університету. 2019. № 5. С. 184—187.
7. Єфименко М., Ізюмцева Н. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві. Економіка та управління підприємствами. 2018. Випуск 24. С. 157—162. http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/24_-2018_ukr/29.pdf (дата звернення: 21.05.2024).
8. Dr. Mrs. Vaibhava Desai. Digital Marketing: A Review. International Journal of Trend in Scientific Research and Development, Special Issue:Fostering Innovation, Integration and Inclusion Through Interdisciplinary Practices in Management. 2019. P. 196—200.
9. Yahodnikova, V. and Hrynova, M. (2021), "The role of non-formal education in the development of adolescent leadership skills", Innovatyka u vykhovanni, vol. 13, no. 2, pp. 73—81.

Стаття надійшла до редакції 04.06.2024 р.