

Поліна МУРІЙ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Світлана ПРОХОРОВСЬКА, канд. екон. наук,

доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

ЛІДЕРСТВО ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ МОТИВОВАНОЇ КОМАНДИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У сучасних умовах цифрової трансформації економіки, глобалізації ринку праці та постійних кризових викликів управління людськими ресурсами зазнає суттєвих змін, що потребують переосмислення ролі лідерства у формуванні ефективних команд. Цифровізація кадрових процесів, автоматизація управлінських рішень, розвиток дистанційної зайнятості, аналітичних платформ та сучасних комунікаційних технологій істотно змінюють традиційні механізми взаємодії між керівником і персоналом. За таких умов саме лідерство виступає ключовою стратегічною основою розвитку мотивованої команди, здатної забезпечувати стабільність, продуктивність та конкурентоспроможність організації.

Лідерство у сучасному управлінні персоналом виходить за межі адміністративного контролю та функціонального менеджменту. Воно передбачає здатність керівника формувати спільне бачення розвитку організації, створювати сприятливе психологічне середовище, підтримувати професійний розвиток працівників, стимулювати внутрішню мотивацію та забезпечувати ефективну командну взаємодію. Саме лідер формує корпоративну культуру, яка визначає рівень залученості персоналу, продуктивність праці, інноваційність та готовність команди до змін.

Міжнародний досвід підтверджує, що успішні компанії розглядають розвиток лідерства як один із головних факторів

організаційної ефективності. Зокрема, дослідження Google у межах проєкту Project Aristotle встановило, що найбільш результативні команди формуються завдяки високому рівню довіри, психологічній безпеці, якісній взаємодії та ефективному лідерству. У Microsoft цифрова трансформація системи управління під впливом стратегічного оновлення корпоративної культури сприяла розвитку інноваційності, підвищенню мотивації працівників та формуванню культури безперервного професійного розвитку [3].

Сучасна цифровізація управління людськими ресурсами відкриває нові можливості для розвитку персоналу та вдосконалення лідерських практик. Використання електронного документообігу, цифрових систем підбору кадрів, платформ дистанційного навчання, аналітики персоналу, автоматизованих систем оцінювання результативності праці та прогнозування кадрових ризиків забезпечує більш ефективне прийняття управлінських рішень. Завдяки цим інструментам керівники отримують можливість своєчасно реагувати на зміни в команді, формувати персоналізовані мотиваційні стратегії та підтримувати стабільність колективу.

Для України розвиток лідерства у сфері управління персоналом має особливе значення в умовах воєнного стану, економічної нестабільності, міграції робочої сили, дефіциту кваліфікованих кадрів та інтеграції до європейського економічного простору. Вітчизняний бізнес функціонує в умовах високої невизначеності, що потребує нових підходів до управління людським капіталом, орієнтованих на стійкість, адаптивність та довгостроковий розвиток. За цих умов лідерство стає не лише інструментом організації роботи, а стратегічним ресурсом забезпечення стабільності підприємства [1].

Цифровізація кадрового менеджменту в Україні створює нові перспективи для модернізації системи управління персоналом через впровадження сучасних інформаційних систем, автоматизацію процесів, розвиток дистанційної взаємодії та підвищення прозорості кадрових процедур. Водночас цифрова трансформація висуває нові вимоги до керівників, які повинні

володіти стратегічним мисленням, цифровою компетентністю, високим рівнем емоційного інтелекту, здатністю до антикризового управління та навичками ефективної комунікації.

Сучасні моделі лідерства доводять, що саме здатність керівника адаптувати стиль управління до цифрових змін, підтримувати мотивацію працівників, формувати довіру та забезпечувати розвиток команди є ключовою передумовою довгострокового успіху організації [2].

В умовах активної цифровізації кадрових процесів лідерство визначає не лише ефективність управлінських рішень, а й здатність організації формувати згуртований, професійно орієнтований та внутрішньо вмотивований колектив. Саме якість лідерських підходів безпосередньо впливає на стабільність персоналу, результативність діяльності підприємства та його спроможність реагувати на зовнішні виклики. У сучасних українських реаліях, що характеризуються економічною нестабільністю, дефіцитом трудових ресурсів та необхідністю цифрової модернізації, розвиток лідерських компетентностей у системі управління персоналом стає одним із пріоритетних напрямів забезпечення ефективного функціонування організацій.

Список використаних джерел:

1. Державна служба зайнятості України. Тенденції ринку праці та цифровізація управління персоналом в Україні. 2024. URL: <https://www.dcz.gov.ua>
2. Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 1. URL: <https://www.transformations.in.ua/index.php/journal/article/view/20>
3. McKinsey & Company. The state of organizations 2024: Ten shifts transforming organizations. 2024. URL: <https://www.mckinsey.com>