

Мирослава БАРБАШ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Жанна КРИСЬКО)

ЛІДЕР НОВОГО ПОКОЛІННЯ: УПРАВЛІНСЬКІ КОМПЕТЕНТНОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Стрімкий розвиток цифрових технологій фундаментально змінює середовище функціонування бізнесу, систему менеджменту та вимоги до сучасних керівників. Уміння забезпечити конкурентоспроможність організації в умовах глобалізації, технологічних проривів та нестабільності зовнішнього середовища визначає необхідність формування нового типу лідерства – цифрового, інноваційного, людиноцентричного. Лідер нового покоління має виступати драйвером цифрової трансформації, здатним не лише керувати технологіями, а й гармонійно поєднувати інтелектуальний, емоційний і соціальний капітал команди для досягнення стратегічних цілей [1].

Цифровізація управлінських процесів передбачає впровадження систем автоматизації, інструментів аналітики даних, штучного інтелекту, гібридних форматів роботи, віддалених команд, краудсорсингу та інноваційних моделей взаємодії зі стейкхолдерами. У таких умовах традиційні ролі керівника трансформуються. Ефективність керівника більше не визначається лише здатністю контролювати процеси. На перший план виходить уміння керувати змінами, впроваджувати інновації та розвивати людський потенціал. Як зазначає В. Тимошенко, саме цифрові рішення дозволяють зменшити адміністративне навантаження та сконцентрувати увагу лідера на людях – головній цінності організації [2]. Отже, лідер нового покоління – це не авторитарний

керівник, а відповідальна, емпатична особистість, яка розвиває стратегію через співтворення й партнерство з командою.

Зауважимо, що володіння цифровими компетентностями є стартовою вимогою до лідера XXI століття. Це не означає, що керівник має бути технічним експертом, однак він повинен орієнтуватися у ключових технологічних трендах, зокрема, штучному інтелекті, big data, автоматизації процесів, кібербезпеці, хмарних рішеннях [3]. Наприклад, у компанії Rozetka завдяки аналітиці даних було оптимізовано логістичні процеси та скорочено витрати, а міжнародний гігант Amazon використовує ІІІ для прогнозування попиту й побудови ефективних систем доставки. Приклади свідчать, що цифрові інструменти стають важелем стратегічного розвитку.

Хоча технології пришвидшують бізнес-процеси, їх впровадження має бути орієнтоване на розвиток персоналу. Лідер нового покоління формує культуру відкритості, довіри та інноваційного мислення, забезпечує психологічний комфорт і можливості для самореалізації. Це підтверджують практики глобальних компаній-піонерів. Так, Google надає працівникам 20 % робочого часу на власні ідеї, що привело до появи Gmail та Google Maps. Такий стиль управління доводить, що продуктивність зростає там, де створені умови для творчості.

В умовах турбулентності ринку стратегія має бути не статичним документом, а динамічною моделлю, що швидко реагує на зміни зовнішнього середовища. Лідер нового покоління застосовує Agile для швидкого прийняття рішень, Scrum для гнучкого управління командами та OKR для узгодження цілей та мотивації. Прикладом є цифровий прорив Spotify, який упровадив модель кросфункціональних «squads» і скоротив час розробки цифрових продуктів у кілька разів.

Оскільки рівень цифрової зрілості організації прямо залежить від кваліфікації працівників, керівник повинен активно розвивати

команду, наприклад, упроваджувати навчання, наставництво, обмін знаннями. Саме лідер визначає здатність команди адаптуватися до цифрових змін та досягати цілей бізнесу [2]. У SoftServe та EPAM успішно розвинули системи безперервного навчання персоналу (online-академії, сертифікації), завдяки чому компанії залишаються конкурентними на глобальному ринку ІТ-послуг.

Невід'ємною рисою лідера нового покоління є емоційний інтелект, що дозволяє ефективно мотивувати команду, запобігати конфліктам та формувати сприятливий організаційний клімат. У цифровій ері зростає ризик соціальної ізоляції персоналу, тому менеджери з високим EQ здатні вибудовувати довірчі відносини та підтримувати командну згуртованість незалежно від місця перебування працівників.

Зауважимо, що лідер нового покоління – це стратег і наставник, що:

- орієнтується на цифрові технології й дані;
- вміє мотивувати людей та формувати командну єдність;
- забезпечує гнучке, адаптивне управління;
- створює сприятливу культуру інновацій;
- розвиває персонал, а не замінює його технологіями.

Таким чином, цифрова трансформація не зменшує значущості лідера, а навпаки, підвищує вимоги до його відповідальності, емоційності, відкритості та здатності мислити на майбутнє.

Водночас цифрове лідерство стикається з певними викликами та ризиками, серед яких:

- 1) інформаційне перевантаження і потреба швидкого реагування на зміни;
- 2) загрози кібербезпеки й забезпечення етичного використання технологій;
- 3) технологічна нерівність у доступі до цифрових інструментів;

4) підвищені вимоги до безперервного навчання керівників і персоналу [4].

Отже, лідер нового покоління – це управлінець, здатний поєднати технологічні знання з високорозвиненими соціальними навичками, формувати культуру інновацій та забезпечувати сталий розвиток організації. Його компетентність полягає у вмінні трансформувати організаційне середовище, мотивувати людей, зберігати стратегічний фокус та етичні принципи в умовах цифрової турбулентності.

Список використаних джерел:

1. Крисько Ж.А., Мокренський І.Р. Розвиток компетентностей менеджера нової генерації. Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти: Матеріали шостої міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28-29 вересня 2023 р.) / відпов. за випуск д.е.н., проф. Кузнецова І. О. Одеса: ОНЕУ, 2023. С. 210-212. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/16914>
2. Тимошенко В.Б. Лідерство в умовах суспільних трансформацій. Економіка та суспільство. 2024. №59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-92>
3. Leadership competencies for digital transformation: An exploratory content analysis of job advertisements / Philip J. et al. Leadership & Organization Development Journal. 2023. Vol. 44, No. 3. P. 392-410
4. Базака Р.В. Лідерство у контексті викликів цифрової трансформації. Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка. 2024