

**Карпов В.**

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні спеціальності 073 «Менеджмент»

**Кіріченко О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **КЕРІВНИЦТВО В СИСТЕМІ ЦИФРОВОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: НОВІ МОДЕЛІ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОВЕДІНКИ**

Цифрова трансформація сучасної економіки докорінно змінює принципи ведення бізнесу, структуру підприємницьких організацій та вимоги до управлінських кадрів. У контексті розвитку цифрового підприємництва керівництво набуває нових форм, заснованих на використанні інноваційних технологій, аналітичних інструментів та гнучких управлінських підходів. Застосування SMART-технологій, автоматизації бізнес-процесів, платформ цифрової взаємодії та систем аналітики даних вимагає переосмислення традиційних стилів керівництва. Від керівника нового покоління очікується не лише організація діяльності команди, а й уміння створювати середовище, сприятливе для розвитку інноваційного мислення, креативності та самореалізації працівників.

Цифрове підприємництво – це сучасна форма організації бізнесу, яка базується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій для створення, просування та управління продуктами й послугами. Його характерною рисою є інтеграція інтелектуальних систем у всі етапи бізнес-процесу: від збору даних про споживачів до прийняття стратегічних рішень. У такому середовищі ефективність керівництва безпосередньо залежить від здатності лідера впроваджувати нові підходи до управління персоналом, формувати цифрову культуру та забезпечувати безперервну комунікацію у віртуальних командах.

Змінюється сама природа лідерства. Якщо раніше воно ґрунтувалося переважно на контролі, владі та централізації управлінських рішень, то сьогодні головними рисами успішного керівника стають гнучкість, партнерство, відкритість і здатність до співтворчості. У цифровій економіці лідер виступає не як адміністратор, а як фасилітатор процесів, який координує взаємодію, сприяє швидкому обміну знаннями, підтримує командну динаміку й розвиває корпоративну культуру довіри [1, с. 68-69].

Однією з провідних моделей сучасного керівництва є Agile-лідерство – гнучкий стиль управління, що ґрунтується на принципах адаптивності, самоорганізації та орієнтації на результат. Agile-лідер створює середовище, у якому кожен член команди може проявити ініціативу, взяти на себе відповідальність і брати участь у прийнятті рішень. Такий підхід особливо ефективний у стартапах, маркетингових і торговельних компаніях, які працюють у цифровому середовищі, де швидкість реакції на зміни ринку є вирішальною конкурентною перевагою. Agile-лідери використовують короткі цикли планування, активно залучають працівників до процесу постановки цілей і роблять ставку на постійний розвиток компетенцій.

В умовах цифрової економіки важливу роль відіграють віртуальні команди, які працюють у дистанційному форматі, часто об'єднуючи фахівців із різних країн і часових зон. Керівництво такими командами потребує специфічних управлінських навичок: уміння координувати роботу за допомогою цифрових платформ (Microsoft Teams, Slack, Zoom, Trello, Notion), підтримувати високу мотивацію працівників без фізичної присутності та забезпечувати ефективну онлайн-комунікацію. Віртуальний лідер повинен вміти поєднувати технологічну компетентність із високим рівнем емоційного інтелекту, щоб зберегти довіру, командний дух і відчуття спільної мети.

Керівництво в системі цифрового підприємництва також передбачає використання аналітики для управління персоналом. Сучасні інструменти HR-аналітики (People Analytics, Workforce Intelligence, Data-driven HR) дозволяють керівникам приймати рішення на основі даних про продуктивність, залученість, рівень задоволеності працівників і динаміку розвитку команди. Аналітичні системи сприяють персоналізації управління, визначенню ефективних моделей мотивації, прогнозуванню кадрових ризиків та підвищенню загальної ефективності організації. Таким чином, керівник стає не лише організатором, а й аналітиком, який вмiє інтерпретувати цифрові показники для ухвалення стратегічних рішень.

У новій реальності формується поняття цифрового лiдерства (digital leadership) – здатності керівника надихати команду на зміни, використовуючи технологічні інновації як інструмент досягнення цілей. Цифрові лiдери активно впроваджують системи автоматизації процесів, CRM-платформи, маркетингову аналітику, big data та штучний інтелект для підвищення конкурентоспроможності компанії. Вони формують культуру експериментування, стимулюють обмін знаннями та підтримують розвиток цифрових компетентностей персоналу.

Варто підкреслити, що в умовах SMART-підприємництва лiдерська поведінка набуває партнерського характеру. Керівники перестають бути джерелом беззаперечних наказів – натомість вони виступають коучами, наставниками, які допомагають працівникам реалізувати свій потенціал. Така трансформація управлінських відносин сприяє розвитку довіри, підвищує ефективність командної роботи та формує культуру взаємної підтримки.

Ключовими якостями керівників цифрової доби стають комунікаційна відкритість, стратегічне мислення, емоційна гнучкість, здатність працювати з інноваціями й управляти змінами. Успішний лiдер у системі цифрового підприємництва має розуміти принципи роботи з даними, орієнтуватися у цифрових платформах, розвивати навички кіберкомунікації й створювати середовище, у якому технології слугують не самоцільлю, а засобом підвищення людського потенціалу [2].

Отже, у сучасних умовах моделі лiдерської поведінки зазнають суттєвої еволюції. Вони переходять від авторитарних і бюрократичних форм до гнучких, децентралізованих і проактивних форматів керівництва. Ефективне управління в цифровому підприємстві ґрунтується на принципах Agile-менеджменту, командної самоорганізації, використання аналітики даних і розвитку цифрових компетенцій персоналу. Лiдер нового покоління – це стратег, інноватор і комунікатор, який здатен перетворити технологічні зміни на рушійну силу розвитку бізнесу.

Підсумовуючи, можна зазначити, що успіх підприємницьких структур у SMART-економіці безпосередньо залежить від рівня лiдерства та якості управління людським капіталом. Тільки ті компанії, які здатні поєднати цифрові інструменти з новими моделями поведінки керівників, досягнуть конкурентних переваг і стійкого зростання в умовах глобальної цифровізації.

### **Література:**

1. Лiдерство та комунікації в організації : навчальний посiбник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.
2. Логінова К. С. Аналіз традиційного та цифрового лiдерства в сучасних умовах / К. С. Логінова // Агросвіт. - 2024. - №12. – С. 60-67.