

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-471-9-42>

## **KEY ELEMENTS OF DIGITAL LEADERSHIP**

### **КЛЮЧОВІ ЕЛЕМЕНТИ ЦИФРОВОГО ЛІДЕРСТВА**

Сучасне бізнес-середовище характеризується стрімкою діджиталізацією ключових процесів. За таких умов, цифрова трансформація може стати вирішальним фактором, який визначить, чи вдасться компанії зберегти конкурентоспроможність. Щоб досягти успіху у впровадженні такої трансформації, лідерам організацій важливо не тільки імплементувати технологічні інновації, але й формувати відповідні культуру та стратегію, що сприяють їхньому ефективному використанню.

З огляду на вищезазначене, надзвичайно важливою для організацій, які прагнуть досягти успіху у своїх ринкових сегментах, стає тема цифрового лідерства. Існує чимало підходів до розуміння цієї концепції. Одні з них визначають цифрове лідерство як процес управління командами у сучасних умовах із застосуванням новітніх технологій [1]. Інші трактують його як сукупність компетенцій лідера, необхідних для здійснення цифрових трансформацій [2]. На основі існуючих дефініцій та теоретичних напрацювань можемо охарактеризувати цифрове лідерство як комплекс компетенцій, характеристик та підходів, які дозволяють лідеру впроваджувати новітні технології та інтегрувати їх в операційну діяльність організації для досягнення стратегічних цілей.

Основна мета цифрового лідера – забезпечити перехід організації до нових цифрових реалій, використовуючи можливості новітніх технологій. Необхідними передумовами для досягнення даної цілі є поєднання чотирьох ключових елементів, серед яких, зокрема, можна виділити технічні компетенції лідера, стратегічне бачення, формування культури підтримки інновацій та ефективне використання наявної технологічної інфраструктури.

Розгляньмо кожну з цих складових більш детально.

Цифрові компетенції є одним із ключових елементів цифрового лідерства. Лідер повинен володіти набором знань та навичок, необхідних для успішного впровадження технологічних змін. Це охоплює розуміння сучасних цифрових технологій, таких як штучний інтелект, великі дані, блокчейн та Інтернет речей, та вміння застосувати їх для ефективного досягнення бізнес-цілей [3].

Крім того, технічна компетентність лідера повинна доповнюватися управлінськими навичками. Цифровий лідер має вміти інтегрувати технології у бізнес-процеси, оптимізувати роботу команди та створювати умови для досягнення стратегічних результатів. Не менш важливими є й міжособистісні навички, адже в умовах цифрової трансформації лідери мають бути здатними до ефективної комунікації та координації дій команди через побудову довіри між співробітниками [4].

Другим елементом, необхідним для ефективної цифрової трансформації, є чітко сформульоване стратегічне бачення. Воно повинно охоплювати як розробку довгострокових планів, так і постановку конкретних цілей, пов'язаних із впровадженням нових технологій [5].

Чітко сформульоване бачення майбутнього допомагає команді зосередитися на досягненні спільних цілей. Маючи спільну стратегічну візію за орієнтир, співробітники розуміють, на досягнення якої саме цілі спрямовуються їхні зусилля, і бачать свої особисті досягнення в контексті загальних успіхів організації [6]. Без чіткого бачення цифрова трансформація ризикує стати набором окремих, слабо пов'язаних між собою проєктів. Натомість, злагоджена та добре продумана стратегія дозволяє оптимізувати ресурси, зменшити витрати та підвищити ефективність процесів.

Ще одним важливим елементом, що визначає успішність цифрового лідерства, є корпоративна культура. Вона включає цінності, норми та поведінкові патерни, які впливають на готовність співробітників приймати та впроваджувати нові технології [7]. Відкриті до змін організації з інноваційною та гнучкою культурою значно легше адаптуються до нових умов порівняно з тими, у яких панує консервативна атмосфера.

Корпоративна культура може або сприяти, або, навпаки, стримувати цифрову трансформацію. Якщо співробітники не готові підтримувати інновації та опираються змінам, навіть найкраща стратегія може зазнати невдачі. Тому важливою для цифрової трансформації є наявність умов, за яких співробітники розуміють важливість змін і взаємодіють одне з одним у процесі впровадження нових рішень [8]. Завдання з культивування таких умов значною мірою лягає на плечі цифрового лідера.

Нарешті, четвертим ключовим елементом цифрового лідерства є використання технологічної інфраструктури організації, яка включає апаратне та програмне забезпечення, а також мережеві рішення, що застосовуються у цифрових процесах. Така інфраструктура становить собою основу для впровадження інновацій та стабільної роботи організації у цифровому середовищі [9].

Саме від доступу до розвиненої цифрової інфраструктури залежить спроможність лідера впроваджувати інноваційні рішення в організації. Лідерам важливо усвідомлювати, які ресурси є у них у наявності та яким чином вони можуть бути вдосконалені для забезпечення підтримки бізнес-процесів [9]. Крім того, цей елемент цифрового лідерства передбачає й фінансовий аспект, який включає в себе вміння

лідера ефективно розподіляти наявні кошти та залучати інвестиції для розвитку й поліпшення технологічної інфраструктури організації.

Підбиваючи підсумки, приходимо до розуміння, що лідерські компетенції, стратегічне бачення, корпоративна культура та технологічна інфраструктура – це взаємопов’язані елементи, які разом формують міцну основу для ефективної цифрової трансформації організації. І хоча деякі з цих складових можуть відігравати більш помітну роль на різних етапах діджиталізації, жодну з них не можна недооцінювати або виключати. Успішне досягнення цілей цифрового лідерства неможливе без комплексного підходу, який охоплює всі ці складові, дозволяючи організації адаптуватися до нових умов та зберігати конкурентоспроможність на сучасному ринку.

### Література:

1. Wijaya A. Determining the Antecedents of Digital Leadership: The Nexus of Skill, Role, and Style. *International Journal of Economics and Business Administration*. 2024. Vol. XII. Issue 2. P. 161–175. DOI: <https://doi.org/10.35808/ijeba/848>
2. Кубарева І., Тарлев В. Цифрове лідерство як інструмент посилення ринкових позицій підприємства: корпоративний та особистісний контекст. *Стратегія економічного розвитку України*. 2022. № 51. С. 120–138.
3. Avolio B. J. Examining leadership and organizational behavior across the boundaries of science. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2014. Vol. 66. No. 4. P. 288–292. DOI: <https://doi.org/10.1037/cpb0000017>
4. Hensellek S. Digital Leadership. *Journal of Media Management and Entrepreneurship*. 2020. Vol. 2. No. 1. P. 55–69. DOI: <https://doi.org/10.4018/jmme.2020010104>
5. Bharadwaj A., Sawy O., Pavlou P., Venkatraman N. Visions and Voices on Emerging Challenges in Digital Business Strategy. *MIS Quarterly*. 2013. Vol. 37. No. 2. P. 633–661. DOI: <https://doi.org/10.25300/MISQ/2013/37.2.14>
6. Коляда С. Візія – основа стратегічного лідерства. *Modern Economics*. 2020. № 19. С. 76–82. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-13](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-13)
7. Tohidi H., Jabbari M. Organizational culture and leadership. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2012. No. 31. P. 856–860.
8. Ristino R.J., Michalak J.M. Employee Perceptions of Organizational Culture’s influence on their Attitudes and Behaviour. *Journal of East European Management Studies*. 2018. Vol. 23. No. 2. P. 295–322. DOI: <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2018-2-295>
9. Croteau A., Solomon S., Raymond L., Bergeron F. Organizational and Technological Infrastructures Alignment. *Proceedings of the 34th Hawaii International Conference on System Sciences*. 2001. P. 1–10.