

КУДІН КОСТЯНТИН, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка),
доцент кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

У сучасному динамічному бізнес-середовищі цифровізація стає ключовим фактором трансформації організаційних процесів та управлінських підходів. Інноваційні моделі лідерства в умовах цифровізації відрізняються гнучкістю, здатністю швидко адаптуватися до змін і інтегрувати новітні технології у стратегічне управління. Лідери цифрової ери не лише координують діяльність команди, а й формують культуру інновацій, стимулюючи креативність та ефективне використання цифрових ресурсів [1].

Цифрові технології змінюють спосіб взаємодії лідера з командою та зовнішніми партнерами. Інноваційні моделі лідерства орієнтовані на відкриту комунікацію, спільне прийняття рішень та використання аналітики великих даних для прогнозування тенденцій і оцінки ефективності управлінських стратегій. Лідери цифрової ери активно використовують платформи для віддаленого управління, що дозволяє інтегрувати глобальні команди та підвищувати продуктивність за рахунок оптимізації процесів [2].

Важливою складовою інноваційного лідерства є здатність до цифрової трансформації організаційних структур. Лідери повинні не лише впроваджувати технології, а й формувати в команді готовність до змін, навчати персонал новим підходам та забезпечувати ефективне управління знаннями. Це дозволяє організаціям швидко адаптуватися до ринкових викликів, зменшувати ризики та підтримувати конкурентоспроможність [3].

Дослідження сучасних організацій показують, що ефективність інноваційного лідерства безпосередньо залежить від здатності керівника інтегрувати цифрові інструменти у процес прийняття рішень та управління персоналом. Наприклад, використання аналітичних платформ і систем штучного інтелекту дозволяє лідерам прогнозувати потреби ринку, оцінювати продуктивність команд та формувати стратегії розвитку, що відповідають умовам цифрової економіки. В Україні компанії, які впроваджують цифрові моделі управління, демонструють швидке зростання продуктивності та підвищення залученості співробітників [4].

Інноваційні моделі лідерства дозволяють підвищити гнучкість організацій, швидко адаптуватися до змін ринку та технологічних інновацій. Вони стимулюють креативність та інноваційне мислення у командах, підвищуючи продуктивність та залученість співробітників. Використання цифрових інструментів і аналітики дозволяє лідерам приймати обґрунтовані стратегічні рішення, прогнозувати ринкові тенденції та оптимізувати бізнес-процеси. Крім того, такі моделі сприяють формуванню відкритої корпоративної культури, де кожен співробітник може активно долучатися до процесу інновацій та розвитку організації [4].



Інноваційні моделі лідерства передбачають також високий рівень адаптивності та емпатії. Лідер цифрової ери повинен розуміти потреби команди, підтримувати мотивацію та створювати середовище для розвитку талантів, де кожен співробітник відчуває себе частиною інноваційного процесу. Такі підходи підвищують креативність, сприяють генерації нових ідей і зміцнюють корпоративну культуру, що базується на відкритості та гнучкості [5].

У найближчі роки роль інноваційного лідерства в умовах цифровізації зростатиме. Очікується, що керівники будуть все частіше інтегрувати штучний інтелект, аналітику великих даних і цифрові платформи у свої управлінські процеси, що дозволить приймати більш обґрунтовані стратегічні рішення та ефективно управляти складними проектами [2].

Таким чином, інноваційні моделі лідерства в умовах цифровізації є ключовим фактором успіху сучасних організацій. Вони забезпечують ефективне управління командами, інтеграцію цифрових технологій, стимулювання інновацій та адаптивність до змін. Лідери цифрової ери формують корпоративну культуру, орієнтовану на розвиток, відкритість і креативність, що дозволяє організаціям зберігати конкурентоспроможність і стабільно розвиватися у сучасному бізнес-середовищі.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко С. М. Нейроменеджмент організацій як інструмент підвищення якості життя людей у сучасному суспільстві. *Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Управління якістю в освіті та промисловості: досвід, проблеми та перспективи»*. Львів, 28–30 травня 2015 року. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2015. С. 124–125.
2. Полторак А.С., Сухорукова А. Л., Бурковська А. І. Кібербезпека в системі трансформації управління бізнес-організацією. *Трансформація менеджменту бізнес-організацій: сучасні тренди та виклики : колективна монографія*. Київ : *Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*. 2021. С. 158-176. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10893/1/17.pdf>
3. Бурковська А.І., Гончаренко М.О., Різун В.Р. (2023). Управління кадровою політикою сільськогосподарських підприємств в контексті мотивації праці. *Modern Economics*. 2023. № 41(2023). С. 19-23. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V41\(2023\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V41(2023)-03).
4. Кожушко Л. Ф., Щербак А. С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. *Вісник НУВГП. Серія «Економічні науки»*. 2020. Випуск 4 (92). С. 85–95.
5. Burkovska A., Burkovska A. Semantic approach to food marketing: the influence of sustainable development narratives on the Ukrainian market. *Agricultural and Resource Economics*. 2025. Vol.11. No.1. Pp.317–347. <https://doi.org/10.51599/are.2025.11.01.12>.

