

ІЄРАРХІЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ЦИФРОВОГО ЛІДЕРА

HIERARCHY OF DIGITAL LEADER COMPETENCIES

Анотація. Обґрунтовано необхідність формування ієрархії компетенцій цифрового лідера як ключового фактору успішного управління в умовах цифрової трансформації. Виділено п'ять кластерів компетенцій: фундаментальні цифрові навички, прикладна цифрова компетентність, системне цифрове управління, стратегічне цифрове мислення та лідерство в цифровій трансформації. Деталізовано зміст кожного кластеру та їхній взаємозв'язок у процесі розвитку цифрового лідерства.

Ключові слова: цифровий лідер, ієрархія компетенцій, цифрова трансформація, стратегічне мислення.

Abstract. The necessity of forming a hierarchy of digital leader competencies as a key factor for successful management in the context of digital transformation is substantiated. Five competency clusters are identified: fundamental digital skills, applied digital competence, systemic digital management, strategic digital thinking, and leadership in digital transformation. The content of each cluster and their interrelation in the process of digital leadership development are detailed.

Keywords: digital leader, hierarchy of competencies, digital transformation, strategic thinking.

Стрімкий розвиток цифрових технологій змінює вимоги до лідерів, які мають не лише володіти загальними управлінськими навичками, а й ефективно керувати процесами цифрової трансформації. Відсутність чіткої системи компетенцій, що визначають спроможність лідера адаптуватися до технологічних змін, уповільнює розвиток цифрового управління та знижує конкурентоспроможність організацій. Саме тому формування ієрархії компетенцій цифрового лідера є важливим кроком для структуризації необхідних знань і навичок, що дозволить забезпечити ефективне управління в умовах цифрової економіки.

Основним завданням дослідження є розробка концептуальної моделі ієрархії компетенцій цифрового лідера, що відображає логіку їх розвитку від базових цифрових навичок до стратегічного управління цифровою трансформацією.

Компетентнісний підхід до цифрового лідерства розглядається як концепція, що визначає його не як окремих ресурс, а як динамічну компетенцію, яка забезпечує здатність організації ефективно реалізовувати цифрову трансформацію [1]. Це передбачає формування у лідерів не лише технічних знань, а й стратегічного бачення, адаптивності та навичок управління змінами. Відповідно, цифрове лідерство виступає ключовим фактором конкурентоспроможності, що інтегрує індивідуальні компетенції у загальні можливості організації.

В статті «Цифрове лідерство: компетенції, стилі лідерства та виклики лідера 4.0» [2] виділяються наступні компетенції цифрового лідера:

–цифрова компетентність та безперервне навчання – цифровий лідер повинен мати глибокі знання про сучасні технології і самостійно використовувати цифрові інструменти, а також сприяти навчанню команди;

–позитивна культура помилок, сміливість і готовність до ризику – помилки сприймаються як можливості для навчання, що стимулює інновації та сприяє відкритості до змін;

–командна робота та комунікація – соціальна компетентність, здатність підтримувати відкриту комунікацію, будувати довіру в команді та мотивувати співробітників до змін;

–формування команди та виявлення талантів – цифровий лідер має збирати гнучкі, різноманітні команди, розвивати таланти та сприяти ефективній взаємодії між працівниками;

–стратегічне бачення – необхідність зберігати «вертолітний погляд» на довгострокову стратегію, швидко розпізнавати тренди та прогнозувати майбутні зміни в ринку;

–гнучкість, динамічність та інноваційність – здатність адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та випереджати конкурентів, використовуючи творчий та нестандартний підхід.

В статті «Цифровий лідер: які навички потрібні для управління цифровою командою?» [3] виділяють навички: цифрова компетентність і безперервне навчання; позитивна культура помилок: сміливість і готовність ризикувати; командна робота та комунікація; формування команди: виявлення талантів і створення колективу; стратегічне мислення та бачення; гнучкість, динамічність та інноваційність.

На нашу думку, цим підходам бракує ієрархічності в розгляді, оскільки вони не виокремлюють пріоритетність компетенцій, розглядаючи їх як рівнозначні складові цифрового лідерства. Розгляд компетенцій цифрового лідера з ієрархічної точки зору є необхідним з огляду на складність і багаторівневість цифрової трансформації. Ієрархічна структура дозволяє визначити взаємозв'язок між різними рівнями компетенцій, а також сприяє їх поступовому розвитку через дотримання таких принципів.

1. Принцип послідовності розвитку. Компетенції цифрового лідера мають розвиватися поступово – від базових навичок до стратегічного лідерства. Без опанування нижчих рівнів неможливий ефективний перехід до складніших компетенцій.

2. Взаємозалежність компетенцій. Ієрархічний підхід допомагає зрозуміти, як компетенції взаємопов'язані та підтримують одна одну. Відсутність або слабкий розвиток нижчих рівнів призводить до неможливості ефективного використання стратегічних або лідерських навичок.

3. Ефективність навчання та розвитку. Ієрархічна модель компетенцій дозволяє сформулювати ефективні програми розвитку цифрових лідерів, які будуть відповідати рівню їх підготовленості. Вона також дає змогу оцінювати рівень компетентності та визначати необхідні напрями розвитку.

4. Відповідність рівням управління. Різні рівні компетенцій відповідають різним рівням управління організацією.

Таким чином, ієрархічний підхід забезпечує логічну послідовність розвитку компетенцій, підвищує ефективність управління цифровими процесами та сприяє цифровому лідерству

На рис. 1 представлена запропонована модель ієрархії компетенцій цифрового лідера, яка складається з кластерів компетенцій. Розглянемо їх змістовне наповнення детально.

1. Базові цифрові навички – цей кластер формує основу для ефективної роботи у цифровому середовищі. Без базових цифрових навичок неможливе оволодіння складнішими компетенціями:

–цифрова грамотність – вміння працювати з офісними програмами, хмарними сервісами та цифровими платформами;

–кібергігієна та управління цифровими ризиками – знання загроз у цифровому середовищі та застосування правил безпеки;

- володіння базовими навичками збору, обробки та аналізу інформації за допомогою цифрових інструментів;
- адаптивність до освоєння нових цифрових технологій;
- цифрове критичне мислення – вміння оцінювати достовірність інформації та приймати зважені рішення в цифровому середовищі.



Рис. 1. Модель ієрархії компетенцій цифрового лідера

* розроблено автором

2. Операційна цифрова компетентність, яка орієнтована на інтеграцію цифрових технологій у практичну діяльність, підвищення ефективності бізнес-процесів та оптимізацію роботи за допомогою цифрових рішень. До складу кластеру відносимо такі компетенції:

- здатність впроваджувати та використовувати цифрові технології для автоматизації операцій, підвищення ефективності та покращення продуктивності підприємства;
- вміння застосовувати аналітичні алгоритми, штучний інтелект та великі дані для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень;
- компетентність в управлінні цифровими проектами – володіння сучасними методологіями управління (Agile, Scrum, Kanban) для ефективного керування цифровими ініціативами та трансформаційними процесами.
- впровадження та управління цифровими платформами для покращення взаємодії з клієнтами, підвищення операційної ефективності та забезпечення наскрізної аналітики;
- здатність використовувати персоналізовані маркетингові стратегії, цифрові комунікаційні канали та аналітичні інструменти для підвищення рівня залученості клієнтів і розвитку їх досвіду.

3. Системне цифрове управління, що спрямоване на комплексне впровадження цифрових рішень у діяльність організації. Вимагає розуміння процесів цифрової трансформації та вміння керувати змінами та складається з таких компетенцій:

- розробка та реалізація цифрових стратегій – здатність планувати та впроваджувати технологічні рішення для досягнення бізнес-цілей;
- формування та управління цифровими командами – вміння розвивати компетенції персоналу та створювати ефективне цифрове робоче середовище;
- використання KPI та аналітики для оцінки ефективності цифрових ініціатив – навички контролю та вимірювання результативності цифрових процесів на основі даних;
- управління цифровими ризиками – здатність оцінювати, попереджати та мінімізувати ризики, пов'язані з технологічними змінами;

–формування політик та стандартів цифрової трансформації – компетенція у розробці правил і процедур для ефективного використання цифрових технологій.

4. Стратегічне цифрове бачення. Цей кластер компетенцій орієнтований на розуміння глобальних цифрових трендів та їх впливу на організацію. Дозволяє не лише адаптуватися до змін, а й активно формувати майбутнє, до його складу відносимо:

–визначення цифрових трендів та їх впливу на бізнес – здатність аналізувати технологічні інновації та оцінювати їхній вплив на конкурентоспроможність підприємства;

–управління цифровими змінами – навички прогнозування ризиків і можливостей у процесі цифрової трансформації та адаптації бізнесу до нових умов;

–здатність генерувати, оцінювати та впроваджувати нові ідеї для інноваційного розвитку;

–використання передових цифрових рішень, таких як штучний інтелект, блокчейн, IoT для оптимізації бізнес-процесів;

–формування бачення майбутнього цифрового розвитку організації – вміння розробляти довгострокові стратегії цифрової трансформації, враховуючи тенденції ринку та потреби бізнесу.

5. Лідерство в цифровій трансформації. Найвищий рівень компетенцій, що дозволяє впливати на організаційну культуру, мотивувати команди та забезпечувати конкурентну перевагу через цифрові ініціативи, передбачає наявність таких компетенцій:

–вплив на цифрову культуру організації, тобто формування середовища, у якому співробітники відкриті до інновацій;

–мотивація та розвиток цифрових компетенцій персоналу – створення умов для безперервного навчання та розвитку команди;

–формування екосистеми партнерств та цифрової колаборації, робота з технологічними партнерами та зовнішніми експертами;

–просування цифрових інновацій у комунікаціях – забезпечення ефективної взаємодії всередині компанії та з клієнтами;

–вміння вести цифрову трансформацію в умовах невизначеності – прийняття швидких рішень у динамічному цифровому середовищі.

Таким чином, сформована модель ієрархії компетенцій цифрового лідера дозволяє систематизувати ключові навички та знання, необхідні для ефективного управління в цифровому середовищі. Виокремлення п'яти кластерів компетенцій забезпечує цілісне розуміння еволюції цифрового лідерства – від опанування базових технологій до стратегічного управління трансформаційними процесами. Такий підхід сприяє підвищенню адаптивності лідерів до динамічних змін та посиленню конкурентних позицій організацій у цифровій економіці.

Література

1. Ongena, G., Morsch, P., & Ravesteijn, P. (2024). Digital Leadership Competency to Enhance Digital Transformation. *International Journal of Innovation and Technology Management.*, 21(06). <https://doi.org/10.1142/S0219877024500421>

2. Consulting heads. (2023). Digital Leadership: Competencies, Leadership Styles and Challenges of the Leader 4.0. <https://consultingheads.com/en/blog/on-the-job-en/digital-leadership-competencies-leadership-styles-and-challenges-of-the-leader-4-0/>

3. Di Nardo, C. (2022). Digital Leader: what skills do you need to lead a digital team? *Deltalogix*. <https://deltalogix.blog/en/2022/01/25/digital-leader-what-skills-do-you-need-to-lead-a-digital-team/>

References

1. Ongena, G., Morsch, P., & Ravesteijn, P. (2024). Digital Leadership Competency to Enhance Digital Transformation. *International Journal of Innovation and Technology Management.*, 21(06). <https://doi.org/10.1142/S0219877024500421>
2. Consulting heads. (2023). Digital Leadership: Competencies, Leadership Styles and Challenges of the Leader 4.0. <https://consultingheads.com/en/blog/on-the-job-en/digital-leadership-competencies-leadership-styles-and-challenges-of-the-leader-4-0/>
3. Di Nardo, C. (2022). Digital Leader: what skills do you need to lead a digital team? *Deltalogix*. <https://deltalogix.blog/en/2022/01/25/digital-leader-what-skills-do-you-need-to-lead-a-digital-team/>