ЛИДЕРСТВО В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ: ВОЗМОЖНОСТИ И ВЫЗОВЫ

Irina SLIDENCO,

studentă, anul III, Facultatea de Științe Economice,
Universitatea de Stat din Moldova

CZU: [005.322:316.46]:004 E-mail: irsslidenko@gmail.com

The study explores the evolving role of leadership in digital transformation, using «FlagMAN-D» as a case. It highlights the shift in leadership competencies – such as emotional intelligence, digital literacy, and adaptive decision-making – and introduces the Digital Leadership Lab as a solution to boost innovation and collaboration.

Актуальность темы обусловлена тем, что именно лидеры играют ключевую роль в успешной цифровой трансформации организаций. Понимание специфики цифровой среды, способность адаптироваться к технологическим изменениям и сохранять человеческий подход к управлению становятся критически важными для устойчивости бизнеса.

Цель исследования – анализ трансформации лидерских компетенций в условиях цифровизации и разработка практических рекомендаций по их развитию на примере предприятия «FlagMAN-D»

Для достижения данной цели ставятся следующие задачи: изучить цифровые технологии и их влияние на изменение лидерских компетенций, исследовать особенности цифрового лидерства, выявить проблемы развития цифрового лидерства, разработать проектное решение.

Лидерство – это процесс, в ходе которого один человек оказывает влияние на группу людей ради достижения общей цели [3, с.21]. Развитие технологий требует от лидеров понимания взаимодействия между технологиями и социальными структурами. Это приводит к формированию новой концепции е-лидерства (e-leadership), которое ориентировано на управление в виртуальных средах и использование информационных технологий для оптимизации процессов [1].

Эмоциональный интеллект – важнейшая компетенция для лидеров даже в условиях цифровизации. Способность распознавать эмоции своих сотрудников, управлять конфликтами и мотивировать коллектив имеет решающее значение для эффективного взаимодействия и лидерства, особенно при управлении удаленными и виртуальными командами [2, с.44].

Основные различия в лидерских компетенциях традиционной модели и цифровой можно представить в виде таблицы (Таблица 1.1).

Таблица 1

Различия лидерских компетенций традиционной и цифровой моделей

Компетенции	**Традиционная модель**	**Цифровая модель**
Коммуникация	Личные встречи, устные и письменные коммуникации	Виртуальные встречи, цифровые платформы для общения
Принятие решений	Основывается на интуиции и опыте	Использование данных, аналитики и ИИ
Гибкость и адаптивность	Планирование в условиях стабильности	Быстрая адаптация к изменениям, гибкие методологии
Мотивация команды	Личное общение и поощрение	Виртуальные инструменты для вовлечения и мотивации
Управление изменениями	Постепенные изменения	Постоянные и быстрые изменения, цифровая трансформация
Эмоциональный интеллект	Управление эмоциями при личном взаимодействии	Управление эмоциями в виртуальных командах
Технологическая грамотность	Базовые навыки использования компьютеров и ПО	Глубокое понимание цифровых технологий, ИИ и облачных решений
Стратегическое мышление	Долгосрочное планирование на основе прошлого опыта	Стратегии, основанные на цифровых данных и трендах

Источник: Собственное подведение итогов автора исследования.

Перейдем к анализу экономической деятельности предприятия «FlagMAN-D в условиях цифровизации». Компания основана в 2008 году под руководством Кристины и Владимира Долгий и является Обществом с Ограниченной Ответственностью. Оказывает следующие услуги: аудит, бухгалтерский учет, налоговые консультации, бизнес-аналитика, актуариат, финансовый консалтинг, кадровое делопроизводство.

Цифровизация в «FlagMAN-D» охватила широкий спектр направлений. Внедрение системы Active Collab для учета рабочего времени и контроля над задачами позволило создать единую информационную платформу для отслеживания статусов проектов, распределения рабочих обязанностей и оценки эффективности выполнения задач в реальном времени.

В качестве проекта по повышению эффективности в компании предлагается создание Digital Leadership Lab. Идея заключается в подготовке офисного помещения, оснащенного под лабораторию, для тестирования новых цифровых решений, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, повышение прозрачности управленческих решений и развитие навыков цифрового лидерства в повседневной деятельности. Работа в лаборатории будет организована в форма-

те ротационных групп. В каждом цикле инициатив будут участвовать представители разных отделов, подобранные по заранее утвержденному графику. Это позволит обеспечить межфункциональное взаимодействие, снизить нагрузку и равномерно распределить участие между подразделениями. Миссию, цели и задачи можно представить в виде дерева целей.



Рисунок 1. Дерево целей проекта Digital Leadership Lab в компании «FlagMAN-D»

Источник: Разработано автором исследования.

Подводя итоги, отмечается, что, во-первых, цифровая трансформация требует от лидеров постоянной готовности к обучению, адаптивности, способности вести за собой команду; во-вторых, лидерские компетенции – основной фактор успеха компании в условиях цифровизации; в-третьих, проект Digital Leadership Lab послужит эффективным инструментом для тестирования новых технологий и формирования устойчивых практик взаимодействия. В качестве рекомендаций предлагается: пересмотреть структуру расходов и принять меры по снижению затрат, разработать стратегии по увеличению собственного капитала, снизить краткосрочную долговую нагрузку, усилить управление ликвидностью для обеспечения платежеспособности.

Библиография:

1. AVOLIO, B.J. *E-leadership: Re-examining transformations in leadership*. 2014. 56 стр.
2. GOLEMAN, D. *Emotional Intelligence*. 1995. 75 стр. ISBN 978-5-00-146211-8.
3. NORTHOUSE, P.G. *Leadership: Theory and Practice*. 2018. 528 стр. ISBN 978-5-04-178891-9.

Recomandat
***Galina LISA**, dr., lect. univ.*