

Проблемні аспекти стратегічного лідерства в епоху штучного інтелекту

*В'ячеслав Полетаєв,
аспірант за спеціальністю «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: PolietaievVV@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-8592-6571*

Епоха штучного інтелекту (ШІ) суттєво змінює ландшафт корпоративного менеджменту, впливаючи на всі аспекти ведення бізнесу. За прогнозами PwC, вплив ШІ на глобальну економіку може досягти 15,7 трлн доларів США до 2030 року, що свідчить про його значний потенціал для бізнесу та суспільства [1]. Ці трансформації вимагають від лідерів нових стратегічних підходів, оскільки традиційні методи управління можуть бути неефективними в умовах швидких технологічних змін.

Штучний інтелект змінює традиційні бізнес-моделі, відкриваючи нові можливості для створення цінності. Accenture спрогнозувала, що компанії, які активно впроваджують ШІ, можуть підвищити свою прибутковість на 38% до 2035 року [2]. Наприклад, персоналізація послуг за допомогою ШІ дозволяє компаніям краще задовольняти потреби клієнтів, що призводить до збільшення лояльності та доходів. Крім того, ШІ сприяє створенню нових продуктів та послуг, що відповідають вимогам сучасного ринку. Впровадження ШІ сприяє автоматизації рутинних завдань, що підвищує операційну ефективність та знижує витрати. За даними McKinsey & Company до 45% поточних завдань можуть бути автоматизовані з використанням наявних технологій [3]. Це дозволяє компаніям перенаправити ресурси на стратегічні ініціативи та інновації, підвищуючи загальну продуктивність організації.

ШІ дозволяє аналізувати великі обсяги даних у реальному часі, перетворюючи їх на цінні інсайти для прийняття рішень. Ренді Бін підкреслює, що компанії, які використовують дані як стратегічний актив, мають вищу конкурентоспроможність та інноваційність [4]. Це вимагає від лідерів інвестицій у технології збору та аналізу даних, а також розвитку компетенцій у сфері управління даними. Лідери повинні мати глибоке розуміння цифрових технологій та їх впливу на бізнес. MIT Sloan Management Review вказує, що лише 18% керівників мають необхідні цифрові навички [5]. Підвищення цифрової грамотності допомагає лідерам краще інтегрувати ШІ в стратегії компанії, приймати обґрунтовані рішення та ефективно керувати технологічними змінами.

Умови швидких технологічних змін вимагають від лідерів стратегічного мислення та здатності швидко адаптуватися. Gartner прогнозує, що до 2025 року підприємства, які не адаптуються до змін, можуть втратити до 40% своєї ринкової частки [6]. Лідери повинні бути готові переглядати стратегії та бізнес-моделі в режимі реального часу, впроваджувати інновації та експериментувати з новими підходами. Це включає в себе розвиток навичок стратегічного планування, аналізу ринкових тенденцій та управління ризиками. Впровадження ШІ може

викликати спротив серед співробітників через страх автоматизації та втрати роботи. Гоулман, Бояцис та МакКі підкреслюють, що лідери з високим рівнем емоційного інтелекту можуть ефективно управляти змінами та підтримувати мотивацію команди [7]. Це передбачає відкриту комунікацію, залучення співробітників до процесу змін, роз'яснення переваг ШІ та інвестування в розвиток персоналу.

ШІ піднімає важливі етичні питання, такі як конфіденційність даних, упередження алгоритмів та відповідальність за рішення, прийняті ШІ. Європейська комісія розробила «Етичні настанови для довіреного ШІ» у 2019 році, які вимагають від лідерів забезпечення прозорості, підзвітності та відповідальності [8]. Лідери повинні впроваджувати етичні стандарти та політики, які регулюють використання ШІ в організації, а також забезпечувати відповідність правовим вимогам та суспільним очікуванням. Це включає в себе оцінку ризиків, пов'язаних з ШІ, та розробку механізмів контролю і моніторингу.

Традиційні ієрархічні структури можуть бути неефективними в умовах швидких технологічних змін. Компанії переходять до більш гнучких та адаптивних моделей управління, таких як Agile та Holacracy. Deloitte зазначає, що 94% компаній вважають організаційну гнучкість критично важливою для успіху [9]. Ці моделі сприяють швидкому прийняттю рішень, підвищенню ефективності командної роботи та стимулюють інновації. Лідери повинні сприяти розвитку культури, яка заохочує інновації та експерименти. Наприклад, компанія 3M відома своєю практикою «15% часу», коли співробітники можуть працювати над власними проєктами [10]. Це стимулює творчість та впровадження нових ідей, які можуть стати стратегічними для компанії, підвищуючи її конкурентоспроможність.

В епоху ШІ зростає попит на висококваліфікованих фахівців у галузі технологій та аналітики. World Economic Forum прогнозував, що до 2025 року 97 мільйонів нових робочих місць з'являться завдяки впровадженню ШІ [11]. Лідери повинні розробляти стратегії залучення, утримання та розвитку талантів, включаючи програми навчання та перекваліфікації. Це дозволить забезпечити організацію необхідними навичками та компетенціями, а також підвищити її адаптивність до змінних ринкових умов. Крім того, інвестиції в розвиток персоналу сприяють підвищенню мотивації та залученості співробітників.

Епоха штучного інтелекту кардинально змінює корпоративний менеджмент, вимагаючи від лідерів нових стратегічних підходів та компетенцій. Стратегічне лідерство в цих умовах полягає у здатності інтегрувати ШІ в бізнес-стратегії, розвивати культуру інновацій та забезпечувати етичне використання технологій. Лідери, які зможуть ефективно адаптуватися до цих змін, забезпечать своїм організаціям стійкий розвиток та конкурентну перевагу на ринку. Вони матимуть можливість не лише реагувати на зміни, але й активно формувати майбутнє своїх галузей, впроваджуючи передові технології та управлінські практики.

Епоха штучного інтелекту ставить перед стратегічним лідерством нові проблемні аспекти, які вимагають перегляду традиційних підходів до управління.

Лідери стикаються з необхідністю швидкої адаптації до технологічних змін, інтеграції ШІ в бізнес-стратегії та розвитку цифрової грамотності як своєї, так і своїх команд. Традиційні ієрархічні структури стають менш ефективними, що спонукає до впровадження гнучкіших моделей управління. Етичні питання, пов'язані з використанням ШІ – таких як конфіденційність даних і упередження алгоритмів – вимагають від лідерів забезпечення прозорості та відповідальності.

Крім того, існує опір серед персоналу через страх автоматизації та втрати роботи, що потребує від лідерів високого рівня емоційного інтелекту для ефективного управління змінами. Інвестування в розвиток талантів і перекваліфікацію співробітників стає критично важливим для забезпечення організації необхідними навичками. Вирішення цих проблемних аспектів є ключовим для забезпечення конкурентоспроможності та стійкого розвитку компаній в умовах швидкоплинних технологічних змін.

Ключові слова: стратегічне лідерство; штучний інтелект; цифрова трансформація.

Список використаних джерел

1. PwC. *Sizing the prize What's the real value of AI for your business and how can you capitalise?* URL: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/analytics/assets/pwc-ai-analysis-sizing-the-prize-report.pdf> (дата звернення 19.11.2024)
2. *Accenture Report: Artificial Intelligence Has Potential to Increase Corporate Profitability in 16 Industries by an Average of 38 Percent by 2035.* URL: <https://newsroom.accenture.com/news/2017/accenture-report-artificial-intelligence-has-potential-to-increase-corporate-profitability-in-16-industries-by-an-average-of-38-percent-by-2035> (дата звернення 20.11.2024)
3. McKinsey & Company. *A future that works: automation, employment, and productivity.* URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/mgi-a-future-that-works-full-report-updated.pdf> (дата звернення 19.11.2024)
4. Randy Bean. *How Big Data and AI are Driving Business Innovation in 2018.* URL: <https://sloanreview.mit.edu/article/how-big-data-and-ai-are-driving-business-innovation-in-2018> (дата звернення 20.11.2024)
5. Gerald C. Kane, Doug Palmer, Anh Nguyen Phillips, David Kiron, Natasha Buckley. *Achieving Digital Maturity. Adapting Your Company to a Changing World.* URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/3678_achieving-digital-maturity/DUP_Achieving-digital-maturity.pdf (дата звернення 20.11.2024)
6. Rob van der Meulen, Thomas McCall. *Gartner Says Nearly Half of CIOs Are Planning to Deploy Artificial Intelligence.* URL: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2018-02-13-gartner-says-nearly-half-of-cios-are-planning-to-deploy-artificial-intelligence> (дата звернення 18.11.2024)
7. Е. МакКі, Р. Бояцис, Д.Гоулман *Емоційний інтелект лідера. Наш Формат.* 2019 р.
8. European Commission. *Ethics guidelines for trustworthy AI.* URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai> (дата звернення 19.11.2024)
9. *Rewriting the rules for the digital age. 2017 Deloitte Global Human Capital Trends* URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf> (дата звернення 20.11.2024)

10. 3M's 15% Culture URL: https://www.3m.co.uk/3M/en_GB/careers/culture/15-percent-culture/
(дата звернення 19.11.2024)
11. The Future of Jobs Report 2020 | World Economic Forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (дата звернення 20.11.2024)