

Роль керівника в епоху Data-driven менеджменту

У сучасних умовах, що характеризуються інтенсифікацією цифровізації та зростанням масивів даних, формуються нові виклики щодо прийняття управлінських рішень. Data-driven менеджмент як концепція, що передбачає ґрунтування рішень на фактичних даних та їх аналізі, на відміну від виключно інтуїтивних підходів, набуває ключового значення. Для України питання цифрової трансформації та реалізації дано-орієнтованих стратегій є особливо актуальними. У такій парадигмі роль керівника полягає не лише у безпосередньому прийнятті рішень, але й у формуванні відповідного організаційного середовища, що включає становлення дано-орієнтованої культури, впровадження стандартів якості даних, а також налагодження контрольних процедур і навчання персоналу. Імплементация data-driven підходу в HR-сфері може призвести до суттєвого підвищення рівня залученості працівників та зниження плинності кадрів за умови забезпечення керівництвом необхідної ресурсної та організаційної підтримки.

Data-driven підхід включає використання аналітики, Big Data, цифрових інструментів і стратегій, які оптимізують бізнес-процеси [1]. Керівник має формувати культуру даних, заохочувати аналітичне мислення, критичний підхід і ухвалення рішень на основі перевірених показників. У роботі Марченка зазначено, що керівник, який впроваджує KPI, аналітичні дашборди та прозорі метрики, створює справедливі умови для оцінки ефективності працівників [2]. Реалізація data-driven підходу вимагає формування комплексної екосистеми управління даними, що включає стандартизацію процесів, контроль якості даних та формалізацію політик управління інформацією [1]. В аграрному секторі зазначені процеси потребують адаптації до галузевої специфіки, що, згідно з дослідженнями, передбачає розвиток кадрового потенціалу та інвестування в аналітичну інфраструктуру [3]. Український контекст характеризується наявністю суттєвих бар'єрів, серед яких виділяють технологічні (низька якість даних, фрагментованість інформаційних систем) та організаційно-культурні (опір інноваціям, недостатній рівень цифрової компетентності керівних кадрів) [4]. Як зазначають дослідники, ключовим фактором подолання цих обмежень є формування цифрової культури, що ґрунтується на постійному навчанні та впровадженні внутрішніх аналітичних систем для підтримки прийняття рішень на всіх організаційних рівнях [5]. Стабільність data-driven системи залежить від трансформаційної ролі керівника, який здійснює постійний моніторинг результативності, оцінює ефекти від впроваджених рішень та вносить корективи в стратегічні орієнтири [5]. Фундаментом для цього слугують лідерські компетенції, сфокусовані на інноваціях, гнучкості та розвитку команди. Дослідження [6] підкреслюють, що в умовах цифровізації лідер повинен інтегрувати аналітичні здібності з комунікативними, щоб формувати довіру, бути агентом змін і мотивувати персонал до засвоєння нових технологій.

Отже, роль керівника в епоху data-driven менеджменту в Україні є визначальною. Він формує культуру даних, забезпечує етичне використання інформації, контролює якість аналітики та підтримує навчання персоналу. До числа пріоритетних викликів належать дефіцит якості даних, недостатність аналітичної інфраструктури та резистентність персоналу до організаційних змін. Водночас впровадження дано-орієнтованого підходу генерує значні організаційні переваги, зокрема: оптимізацію операційної ефективності, прискорення процесу прийняття управлінських рішень та посилення конкурентних переваг на ринку.

Список використаних джерел

1. Волобоек В. Д. Data-driven підхід в системі digital-менеджменту організацій. Київ : Наукова думка, 2025. 201 с.
2. Марченко А. Впровадження Data Driven Approach у HR-відділі компанії : кваліфікаційна робота бакалавра. Львів : Український католицький університет, 2021. 78 с.
3. Федірець О. В. Сутність «Data-driven» стратегії маркетингового управління. *Інноваційна економіка : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* Полтава : ПУЕТ, 2025. С. 114–117.
4. Зелений Д. Використання data-driven підходів у рекрутингу та підборі персоналу. *Економіка, підприємництво, менеджмент: науковий журнал.* 2025. № 4. С. 12–19.
5. Голіонко Н. Г. Зміна парадигми управління організацією на основі data-driven підходу. *Вісник Київського національного економічного університету.* 2023. № 1. С. 45–58.
6. Базака Р. В. Лідерство у контексті викликів цифрової трансформації. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка.* 2024. Вип. 15. С. 22–30.