

ТИПОЛОГІЯ МОДЕЛЕЙ ЦИФРОВОГО ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Корнейко Олександр Миколайович

аспірант кафедри менеджменту

Луцький національний технічний університет

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4117-440X>

Анотація. У статті розглянуто сутність цифрового лідерства як багатовимірного управлінського явища та обґрунтовано потребу у систематизації його моделей в умовах зростаючого впливу цифрових технологій на діяльність організацій. Проаналізовано наявні підходи до розуміння цифрового лідерства та сформульовано інтегровану дефініцію, що найбільш повно репрезентує цифрове лідерство в контексті даного дослідження. Запропоновано типологію моделей цифрового лідерства, сформовану з урахуванням рівня цифрової інтеграції, характеру управлінських практик та рівнів управління, на яких фокусується лідер при впровадженні цифрової трансформації. Окреслено теоретичне значення типології для подальших досліджень у сфері лідерства та цифрової трансформації, а також можливості щодо практичного застосування результатів дослідження організаціями, що прагнуть запровадити чи модифікувати практики цифрового лідерства.

Ключові слова: цифрове лідерство, менеджмент, цифрова інтеграція, типологія, цифрова трансформація, лідерські моделі.

Актуальність проблеми. Сьогодні суспільство проходить крізь стрімкий процес цифрової трансформації, що охоплює більшість сфер людської життєдіяльності. Серед інших аспектів, цей процес суттєво впливає на функціонування організацій та бізнесів, зокрема, в частині комунікацій, організації ключових процесів та навіть прийняття стратегічних рішень.

Роль лідерів у таких організаціях виходить за межі традиційних, усталених протягом років уявлень. Очікується, що сучасні лідери володітимуть поглибленими цифровими компетенціями, матимуть далекоглядне стратегічне бачення щодо розвитку організацій, імплементуватимуть інноваційні підходи тощо – інакше кажучи, активно застосовуватимуть принципи та інструменти цифрового лідерства.

Як наслідок, цифрове лідерство займає центральне місце у парадигмі сучасної науки менеджменту. Водночас, у багатьох аспектах, підходи до розуміння цього явища є надмірно фрагментованими. Попри активний науковий інтерес до феномену цифрового лідерства, дотепер відсутні системні спроби створити узагальнену класифікацію його моделей. Наявні дослідження здебільшого розглядають форми, яких може набути цифрове лідерство, в еволюційному контексті – як послідовні етапи, через які повинна пройти організація на шляху до цифрової

зрілості. Водночас, вони не пропонують системного бачення моделей цифрового лідерства як окремих парадигм зі своєю специфікою, з-поміж яких лідери можуть обрати ті, які є найбільш доцільними в контексті конкретних організацій та ефективними для досягнення їхніх цілей.

З урахуванням вищенаведеного, очевидною видається потреба у розробці концептуальної типології, яка би повною мірою відображала все різноманіття форм, що їх може набути цифрове лідерство в організаціях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теми лідерства в цілому та цифрового лідерства як специфічного його різновиду широко висвітлювалися у працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Визначення, характеристики та різновиди цифрового лідерства досліджували І. Кубарева та В. Тарлев [1]. Питання лідерства та лідерських компетенцій в умовах глобальної цифрової трансформації піднімали у своїх працях О. Шавкун та Я. Дибчинська [2]. Більш ґрунтовно тема лідерства в цілому та, зокрема, його різноманітні стилі (серед інших – трансформаційна модель, яка значною мірою перетинається з явищем цифрового лідерства) описуються у працях авторства Л. Сергєєвої, В. Кондратьєвої та М. Хромей [3]. Інший комплексний підхід до тлумачення лідерства як багатовимірного явища, що лежить на



грані різних наук та суспільних процесів, розкривається у працях О. Слюсаренко [4]. Окрім того, питання цифрової зрілості організацій, що є опосередковано дотичним до теми даного дослідження, висвітлили у своїх напрацюваннях В. Торічний, Д. Ткачук та Ю. Кузь [5].

Суттєвий внесок у розробку теоретичних засад лідерства та бачення його сучасних форм зробили також зарубіжні науковці. Неможливо оминати увагою напрацювання R. M. Stogdill, який сформулював концептуальні основи науки про лідерство, дослідивши особистісні фактори, пов'язані з управлінням організаціями і, таким чином, заклавши фундамент, на якому з часом виросла більшість сучасних лідерських теорій [6]. У контексті еволюції лідерства в умовах технологічних змін, важливими є дослідження В. М. Bass та В. J. Avolio, які вичерпно виділили характеристики, ознаки та цілі трансформаційного лідерства [7]. Що стосується безпосередньо цифрового лідерства і, зокрема, управління організаціями за допомогою інноваційних технологій, яке відіграє інструментальну роль в описаній у даній статті типології, вартими уваги є роботи N. Colbert, N. Yee, G. George [8].

Мета статті. З огляду на те, що питання типологізації цифрового лідерства висвітлене у науковій літературі лише частково й потребує подальшої систематизації, метою цієї статті є розроблення концептуальної типології моделей цифрового лідерства. Для досягнення поставленої мети передбачається вирішення таких дослідницьких завдань:

1. Узагальнити існуючі теоретичні підходи до визначення цифрового лідерства, щоб визначити концептуальні орієнтири, необхідні для подальшого формування типології.

2. Виділити методологічні засади та критерії, на основі яких буде здійснена типологізація моделей цифрового лідерства (зокрема, рівень цифрової інтеграції, характер управлінської взаємодії, сфери застосування цифрових технологій тощо).

3. Розробити концептуальну типологію моделей цифрового лідерства, спираючись на визначені критерії та узагальнені підходи до розуміння цього феномену.

4. Оцінити потенціал використання запропонованої типології у теоретичних дослідженнях та управлінській практиці сучасних організацій.

Результати дослідження.

Концептуальне визначення цифрового лідерства. Перш ніж запропонувати власний теоретичний підхід до класифікації моделей цифрового лідерства, доцільним буде надати визначення цього поняття в цілому.

Сьогодні в науці менеджменту існує значна кількість дефініцій цифрового лідерства. Одна

з них, сформульована І.В. Кубаревою та В.В. Тарлевым, визначає цифрове лідерство як стратегічне використання цифрових ресурсів для досягнення цілей бізнесу [1, с. 122]. Інший підхід, описаний у працях І. Шавкун та Я. Дибчинської, фокусується не на явищі цифрового лідерства, а радше на особі цифрового лідера. Відповідно до даної дефініції, цифровий лідер характеризується низкою рис, що необхідні для керівництва організацією в умовах цифрових трансформацій. Серед них – розуміння новітніх технологій, відкритість до інновацій, готовність до ризиків, масштабність мислення тощо [2, с. 254].

Окрім вітчизняних науковців, питання цифрового лідерства також регулярно висвітлювалося у працях іноземних дослідників. Одна з найбільш лаконічних – проте влучних – дефініцій описує дане явище як лідерський стиль, що зосереджується на імplementації цифрових трансформаційних процесів всередині організації [9, с. 17]. Дане визначення цікаве тим, що розглядає цифрове лідерство безпосередньо як один із лідерських стилів – нарівні з такими більш конвенційними формами як трансформаційна, транзакційна, харизматична тощо. Водночас, цей підхід надмірно звужує роль цифрового лідера, фактично зводячи її до нагляду за цифровою трансформацією і упускаючи решту критичних лідерських функцій.

З урахуванням вищенаведеного, маємо змогу сформулювати авторське визначення цифрового лідерства наступним чином: це стиль управління, який включає в себе комбінацію характеристик, компетенцій та практик, що застосовуються лідером у процесі впровадження технологічних трансформацій та використання цифрових технологій для підвищення ефективності організації у виконанні її операційних функцій.

Методологічні основи формування типології цифрового лідерства. Хоча феномен цифрового лідерства дедалі частіше потрапляє в поле зору дослідників, питання його системної класифікації залишається недостатньо опрацьованим. Запропонована в даній статті типологія спрямована на структурування цього поняття з урахуванням фундаментальних відмінностей, що дозволяють розмежувати різні *узагальнені форми, яких може набувати цифрове лідерство* – далі умовно визначені як моделі цифрового лідерства.

Методологічною основою побудови даної типології стало аналітичне осмислення феномену цифрового лідерства як багатовимірної управлінської категорії через індуктивно-логічний метод. Класифікацію розроблено шляхом логічної реконструкції можливих підходів до цифрового лідерства з урахуванням таких факторів, як рівень інтегрованості цифрових тех-

нологій у лідерські практики, сфери лідерської діяльності, у яких найактивніше застосовуються цифрові технології, а також акцент на стратегічному чи операційному рівнях управління.

Отримана типологія має теоретико-евристичний характер і може слугувати основою для подальших досліджень і практичної верифікації.

Типологія моделей цифрового лідерства в організації. Запропоновані моделі розглядаються не як послідовні етапи цифрової еволюції, а як дистинктивні типи лідерства, що відображають різні способи поєднання управлінських практик із цифровими технологіями відповідно до потреб та контексту організації. Кожна модель описує певну логіку взаємодії між лідерськими підходами, цифровими інструментами та управлінськими цілями.

Модель 1: Підтримуюча модель цифрового лідерства. Підтримуюча модель цифрового лідерства характеризує організації, що перебувають на базовому рівні цифрової інтеграції. Лідери в таких організаціях використовують цифрові інструменти насамперед для підтримання комунікації, координації та взаємозв'язку між командами. Такі технології як Slack, Microsoft Teams, електронна пошта, а також різноманітні месенджери та системи управління завданнями забезпечують безперервність операційної діяльності, особливо в умовах дистанційної чи гібридної роботи [10, с. 108].

У межах даної моделі поведінка лідера мало чим відрізняється від традиційної, адже цифрові інструменти підтримують уже наявні управлінські практики, а не змінюють їх. Мислення лідера орієнтоване на операційну ефективність, тож технології сприймаються як допоміжний засіб, а не як стратегічний ресурс. Таким чином, дана модель описує організації, у яких діджиталізація спрямована на підтримку лідерських функцій, але не призводить до їх глибинної трансформації.

Характеристики моделі:

- Рівень цифрової інтегрованості: базовий
- Сфера застосування цифрових технологій: комунікація, координація, підтримка операційних процесів

- Управлінський акцент: операційний

Модель 2: Інтегративна модель цифрового лідерства. Інтегративна модель цифрового лідерства характерна для організацій, де цифрові технології стають невід'ємною складовою основних управлінських процесів, при цьому залишаючись допоміжним інструментом. Лідери в таких організаціях активно використовують цифрові інструменти для оптимізації внутрішніх процесів, автоматизації стандартних процедур, підвищення прозорості та узгодженості процесів між відділами, але при цьому зберігають простір для колегіальних рішень і людського судження.

У межах цієї моделі цифрові рішення, на додачу до комунікації та координації, можуть застосовуватися у сфері HR, бухгалтерських процесах, аналітиці та проектному менеджменті, зокрема у формі систем електронного документообігу, HRM-платформ, засобів віддаленого онбордингу, інструментів електронного підпису тощо [11, с. 24]. В свою чергу, управлінські кроки з боку лідерів здійснюються на основі комбінації даних, досвіду та контексту, що є характерним для data-informed підходу до прийняття рішень. Цей підхід передбачає, що цифрова аналітика використовується як орієнтир для ухвалення рішень; водночас, остаточний вибір управлінських дій відбувається з урахуванням людського досвіду та стратегічного контексту [12, с. 25]. Дії лідера в межах інтегративної моделі орієнтовані на ефективне та раціональне поєднання аналітики і людського фактора.

Характеристики моделі:

- рівень цифрової інтегрованості: середній;
- сфера застосування цифрових технологій: аналітика, управління процесами, підвищення організаційної ефективності;
- управлінський акцент: стратегічно-управлінський.

Модель 3: Трансформаційна модель цифрового лідерства. Трансформаційна модель цифрового лідерства характерна для організацій з високим рівнем цифрової інтеграції та адаптації лідерських практик. У таких організаціях лідери широко застосовують передові технології, такі як інструменти цифрового моделювання, для оптимізації процесів та планування інновацій [13, с. 3]. Більше того, цифрові інструменти (в т.ч. штучний інтелект, предиктивна аналітика тощо) можуть використовуватися навіть у таких традиційно людиноцентричних сферах, як прийняття рішень. Рутинні аналітичні завдання делегуються інтелектуальним системам, що дозволяє лідерам зосередитися на більш креативних аспектах управління, таких як розробка візії, стратегічне планування та інноваційний розвиток організації.

Поведінка лідера в межах трансформаційної моделі відзначається принципово *data-driven* підходом – ухвалення рішень базується на обробці великих обсягів цифрових даних, статистичному аналізі та квантитативних інсайтах [12, с. 25]. На відміну від інтегративної моделі, де лідер комбінує дані з контекстом і власним досвідом (*data-informed* підхід), у трансформаційній моделі цифрові технології виступають як основне джерело управлінських сигналів і визначають стратегічні та операційні кроки. В цілому, поведінка трансформаційного цифрового лідера набуває візійних характеристик, перетворюючись на своєрідну оркестрацію взаємодії людей, процесів і технологій для досягнення стратегічних цілей організації.

Характеристики моделі:

- рівень цифрової інтегрованості: високий;
- сфера застосування цифрових технологій: стратегічні прогнози, інноваційний розвиток організації, організаційна трансформація;
- управлінський акцент: візійно-стратегічний.

Обговорення результатів. Запропонована типологія цифрового лідерства базується на припущенні, що взаємодія між людиною та цифровими технологіями може набувати різних форм, залежно від контексту організації, її стратегічних цілей та управлінської культури. Ця ідея пропонує дистинктивну альтернативу еволюційним підходам, що розглядають різні моделі цифрового лідерства як послідовні етапи, через які проходить організація на шляху до цифрової зрілості [5, с. 7]. На противагу їм, наведена у статті класифікація описує три альтернативні моделі, кожна з яких відображає певну логіку взаємодії лідера і цифрового середовища: підтримуючу, інтегративну та трансформаційну.

Таке трактування дозволяє розглядати цифрове лідерство не як лінійний процес переходу від «менш» до «більш» діджиталізованого управління, а як свідомий вибір управлінської парадигми, що відповідає стратегічним пріоритетам і культурі конкретної організації. У цьому полягає евристична новизна моделі: вона не лише описує феномен цифрового лідерства, а й створює аналітичну рамку для оцінки типів взаємодії між лідером і технологіями.

Запропоновані моделі дозволяють осмислити баланс між автономністю менеджера та алгоритмічним впливом цифрових систем. У підтримуючій моделі переважає людський фактор, у інтегративній панує рівновага між цифровими інсайтами та суб'єктивним судженням лідера, а у трансформаційній цифрові технології стають невід'ємним детермінантом управлінських рішень. Таким чином, типологія відображає три різні конфігурації розподілу лідерських функцій між людиною та технологічними системами.

Практичне значення моделі полягає у можливості її застосування для діагностики поточного стану цифрового лідерства в організації, визначення домінуючої управлінської логіки, а також розроблення стратегій переходу між моделями залежно від потреб бізнесу. Вона може виступати як аналітичний інструмент у дослідженнях організаційної трансформації, цифрового лідерства та управління інноваціями.

Водночас, запропонована типологія має евристичний характер і не претендує на емпіричну вичерпність. Її подальший розвиток передбачає перевірку в реальних організаційних контекстах – зокрема через аналіз конкретних кейсів, інтерв'ю з цифровими лідерами, опитування щодо інтегрованості технологій у менеджерські практики тощо.

Висновки. Розроблена типологія цифрового лідерства пропонує цілісне бачення того, як лідери можуть взаємодіяти з цифровими технологіями в сучасних організаціях. Вона окреслює три базові моделі (підтримуючу, інтегративну та трансформаційну), що відрізняються ступенем залучення технологій до процесу прийняття рішень та роллю людського фактора в управлінні.

Сутність типології полягає у відмові від лінійного підходу до бачення моделей цифрового лідерства. Замість трактування їх як етапів еволюційного шляху, дане дослідження пропонує нелінійне бачення, в рамках якого кожна форма лідерства є самостійною та потенційно ефективною залежно від контексту організації та її стратегічних завдань.

Теоретичне значення типології полягає в тому, що вона формує основу для подальшої систематизації знань про цифрове лідерство та сприяє розвитку аналітичного інструментарію досліджень у сфері цифрової трансформації управління. З практичного погляду, запропонована класифікація може бути використана для самооцінки лідерських підходів, виявлення організаційних бар'єрів для цифрової трансформації та вибору адекватних управлінських стратегій у цифровому середовищі.

Бібліографічний список:

1. Кубарева І., Тарлев В. Цифрове лідерство як інструмент посилення ринкових позицій підприємства: корпоративний та особистісний контекст. *Стратегія економічного розвитку України*. 2022. № 51. С. 120–138.
2. Шавкун І., Дибчинська Я. Компетентності цифрового лідера в контексті VUCA-світу. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2019. С. 191–194.
3. Сергеева Л., Кондратьєва В., Хромей М. Лідерство. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 296 с.
4. Слюсаренко О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. № 2. С. 244–246.
5. Торічний О., Ткачук Д., Кузь Ю. Цифрова трансформація та лідерство: нові вимоги до керівників в епоху технологій. *Соціальний розвиток: економіко-правові проблеми*. 2025. № 5. DOI: <https://doi.org/10.70651/3083-6018/2025.5.16> (дата звернення: 17.11.2025)
6. Stogdill, R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. *Journal of Psychology*. 1948. Vol. 25, no. 1. P. 35–71. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362> (дата звернення: 17.11.2025)

7. Bass B. M., Avolio B. J. Transformational Leadership And Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*. 1994. Vol. 17, no. 3–4. P. 541–554. DOI: <https://doi.org/10.1080/01900699408524907> (дата звернення: 17.11.2025).
8. Colbert A., Yee N., George G. The Digital Workforce and the Workplace of the Future. *Academy of Management Journal*. 2016. Vol. 59, no. 3. P. 731–739. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003> (дата звернення: 17.11.2025).
9. Sağbaş M., Erdoğan F. Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*. 2022. Vol. 3, № 1. P. 17–35.
10. Триус Ю., Ткаченко Є. Особливості управління командою ІТ-проєкту в умовах віддаленої роботи. *Управління розвитком складних систем*. 2024. № 60. С. 105–112. DOI: <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2024.60.105-112> (дата звернення: 17.11.2025).
11. Глушко Т., Барсегян А., Полупанов Б. HR-технології як інструмент цифрової трансформації кадрового адміністрування у remote-середовищі. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2025. Том 26, № 75(2). С. 20–31. DOI: [https://doi.org/10.24025/2306-4420.75\(2\).2025.334237](https://doi.org/10.24025/2306-4420.75(2).2025.334237) (дата звернення: 17.11.2025).
12. Abac M. Decision Making in the Innovation Process: Data-Driven vs. Data-Informed. *Journal of Innovation in Polytechnic Education*. 2024. Vol. 6. P. 24–28. DOI: <https://doi.org/10.69520/jipe.v6i.171> (дата звернення: 17.11.2025).
13. Calder M. et al. Computational modelling for decision-making: where, why, what, who and how. *Royal Society Open Science*. 2018. Vol. 5, № 6. P. 172096. DOI: <https://doi.org/10.1098/rsos.172096> (дата звернення: 17.11.2025).

References:

1. Kubarieva I. & Tarliev V. (2022) Tsyfrovo liderstvo yak instrument posylennia rynkovykh pozytsii pidpriemstva: korporativnyi ta osobystisnyi kontekst [Digital leadership as an instrument to reinforce market positions of an enterprise: corporate and personal context]. *Stratehiia ekonomichnoho rozvytku Ukrainy*. № 51. Pp. 120–138. [in Ukrainian]
2. Shavkun I. & Dybchynska Ya. (2019). Kompetentnosti tsyrovoho lidera v konteksti VUCA-svitu [Competencies of a digital leader in the context of the VUCA-world]. *Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii*. Pp. 191–194. [in Ukrainian]
3. Serhieieva L., Kondratieva V. & Khromei M. (2015). Liderstvo [Leadership]. Ivano-Frankivsk: Lileia-NV. [in Ukrainian]
4. Sliusarenko O. (2016). Poniattia "lider" i "liderstvo" v suchasni naukovi literaturi [The concepts of "leader" and "leadership" in modern scholarly literature]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriya: "Pedahohika. Sotsialna robota"*. № 2. Pp. 244–246. [in Ukrainian]
5. Torichnyi O., Tkachuk D. & Kuz Y. (2025). Tsyfrova transformatsiya ta liderstvo: novi vymogy do kerivnykiv v epohu tekhnologiy [Digital transformation and leadership: New requirements for leaders in the age of technology]. *Sotsialnyi rozvytok: ekonomiko-pravovi problemy*. № 5. DOI: <https://doi.org/10.70651/3083-6018/2025.5.16> [in Ukrainian]
6. Stogdill R. M. (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. *Journal of Psychology*. № 25(1). Pp. 35–71. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>
7. Bass B. M. & Avolio B. J. (1994). Transformational Leadership And Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*. № 17(3–4). Pp. 541–554. DOI: <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
8. Colbert A., Yee N. & George G. (2016). The Digital Workforce and the Workplace of the Future. *Academy of Management Journal*. № 59(3). Pp. 731–739. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
9. Sağbaş M. & Erdoğan F. (2022). Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*. № 3(1). Pp. 17–35.
10. Tryus Y. & Tkachenko Y. (2024) Osoblyvosti upravlinnia komandoyu IT-proiectu v umovah viddalenoï roboty [Features of team management in conditions of remote work]. *Upravlinnia rozvytkom skladnykh system*. № 60. Pp. 105–112. DOI: <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2024.60.105-112> [In Ukrainian]
11. Glushko T., Barseghyan A. & Polupanov B. (2025) HR-tekhnologiyi yak instrument tsyrovoyi transformatsiyi kadrovogo administruvannia u remote-seredovishchi [HR technologies as a tool for digital transformation of personnel administration in a remote environment]. *Zbirnyk naukovykh prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu*. Vol. 26, № 75 (2). Pp. 20–31. DOI: [https://doi.org/10.24025/2306-4420.75\(2\).2025.334237](https://doi.org/10.24025/2306-4420.75(2).2025.334237) [In Ukrainian]
12. Abac M. (2024). Decision Making in the Innovation Process: Data-Driven vs. Data-Informed. *Journal of Innovation in Polytechnic Education*. Vol. 6. Pp. 24–28. DOI: <https://doi.org/10.69520/jipe.v6i.171>
13. Calder M., Craig C., Culley D. & de Cani, R. (2018) Computational modelling for decision-making: where, why, what, who and how. *Royal Society Open Science*. Vol. 5, № 6. DOI: <https://doi.org/10.1098/rsos.172096>

TYOLOGY OF DIGITAL LEADERSHIP MODELS IN ORGANIZATIONS

Oleksandr Korneiko

PhD Student of the Department of Management
Lutsk National Technical University

Summary. The article examines digital leadership as a multidimensional concept that gains particular relevance in the context of expanding digital transformation in contemporary organizations. While existing scholarly works provide a broad spectrum of definitions and perspectives, the diversity of interpretations often leads to conceptual fragmentation. In this context, the article emphasizes the importance of consolidating theoretical approaches to digital leadership and proposes a structured basis for differentiating its various models. A review of contemporary research demonstrates that scholars increasingly associate digital leadership with the ability to guide organizations through technological change, foster innovation, and integrate digital tools into strategic and operational processes. At the same time, when it comes to distinguishing specific models of digital leadership, many existing works address only isolated aspects of the phenomenon, without offering a comprehensive systematic framework. This highlights the need for a conceptual tool capable of grouping different models of digital leadership and demonstrating their internal logic and distinctive features. To address this need, the article formulates a set of conceptual criteria that enable the construction of a coherent typology of digital leadership models. These criteria include the degree of digital integration within an organization, the managerial spheres to which digital transformation is applied, and the orientation of leadership practices towards either the strategic or the operational dimension of the organization's activities. Special attention is given to the idea that digital leadership cannot be reduced to a linear progression of technological maturity but should instead be viewed as a set of distinct approaches that reflect varying balances between human judgment and technological influence. The proposed typology offers a structured perspective for analyzing how leaders incorporate digital solutions into communication, coordination, strategic planning, and organizational development. By presenting a conceptual framework rather than empirical findings, the article emphasizes the analytical potential of the typology for future research on digital transformation, as well as its practical applicability for organizations seeking to shift from one digital leadership model to another based on their business needs.

Keywords: digital leadership, management, digital integration, typology, digital transformation, leadership models.

Стаття надійшла: 25.11.2025

Стаття прийнята: 10.12.2025

Стаття опублікована: 26.12.2025