

ТРАНСФОРМАЦІЯ МОДЕЛЕЙ ЛІДЕРСТВА ПІД ВПЛИВОМ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ВІД ХАРИЗМАТИЧНОГО ДО АЛГОРИТМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

<http://doi.org/10.23939/semi2025.02.093>

© Весоловська М. К., 2025

Актуальність дослідження зумовлена зростаючим впливом штучного інтелекту на управлінські процеси та необхідністю переосмислення традиційних моделей лідерства в умовах цифрової економіки. Мета статті полягає у науковому обґрунтуванні трансформації лідерських підходів і визначенні закономірностей переходу від харизматичного до алгоритмічного управління. Методологія базується на використанні системного й порівняльного аналізу, моделювання та контент-аналізу наукових джерел. Встановлено, що алгоритмізація управління підвищує раціональність і швидкість прийняття рішень, проте супроводжується ризиками зниження рівня довіри та послаблення міжособистісної взаємодії. Наукова новизна полягає в обґрунтуванні синергійної концепції, що поєднує харизматичні та алгоритмічні компоненти, забезпечуючи баланс між технологічною ефективністю та соціальною складовою. Висновки підтверджують необхідність інтеграції штучного інтелекту в управління з одночасним збереженням гуманістичних засад лідерства.

Ключові слова: цифрове лідерство, алгоритмічне управління, штучний інтелект, управлінські практики, організаційна трансформація.

Постановка проблеми

Сучасний етап розвитку управлінських практик характеризується глибокими трансформаціями, зумовленими інтеграцією штучного інтелекту у процеси прийняття рішень та організацію діяльності. Традиційні моделі лідерства, засновані на особистісних якостях харизматичних керівників, дедалі частіше поступаються місцем алгоритмічно орієнтованим підходам, де провідну роль відіграють цифрові технології аналізу даних, прогнозування та автоматизованого контролю. У науковому вимірі це актуалізує необхідність дослідження нових форм взаємодії між лідером і колективом, співвідношення інтуїтивного й раціонального в управлінні, а також етичних викликів, що постають перед суспільством у процесі алгоритмізації управлінських рішень. У практичному аспекті проблема полягає у пошуку оптимального балансу між людським і машинним компонентами лідерства, що визначає ефективність командної роботи, рівень довіри до управлінських рішень та готовність організацій до адаптації в умовах цифрової економіки. Отож дослідження трансформації моделей лідерства під впливом штучного інтелекту є важливим завданням як для розвитку управлінської науки, так і для забезпечення сталого функціонування бізнесу й суспільних інститутів у новій технологічній реальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз сучасних досліджень щодо трансформації моделей лідерства під впливом штучного інтелекту засвідчує кілька взаємопов'язаних напрямів, які відображають перехід від харизматичного до алгоритмічного управління. Перший напрям охоплює концептуальні основи легітимності та соціальних трансформацій. В. Ю. Горева, спираючись на веберівську типологію влади, показує, що в умовах цифровізації змінюються підстави легітимного панування, де алгоритмічні інструменти стають новими носіями авторитету [1]. В. Тимошенко аналізує динаміку лідерства в умовах суспільних трансформацій, підкреслюючи необхідність адаптації традиційних моделей до нестабільних соціально-економічних контекстів [2]. Ф. Корбетт (F. Corbett) у межах “Palgrave Encyclopedia of Leadership and Organizational Change” систематизує основні напрями трансформації лідерства під впливом ШІ, наголошуючи на його багатовимірності [3]. Сукупність цих підходів закладає методологічне підґрунтя для осмислення того, як цифрові технології змінюють природу легітимності й довіри до лідера. Подальші дослідження мають зосередитися на співвіднесенні класичних концепцій влади з алгоритмічними практиками управління та на виявленні нових форм суспільної підзвітності.

Другий напрям пов'язаний із цифровою трансформацією бізнесу та управлінських практик. М. Весоловська (M. Vesolovska) та Л. Швед (L. Shved) доводять, що розвиток “soft skills resilience” є ключовим для формування стійкості робочої сили у кризових умовах, де штучний інтелект стає частиною нової управлінської екосистеми [4]. Т. В. Лобунець, Ю. В. Ямполь та І. В. Журавльова наголошують, що інновації й цифрова трансформація бізнес-процесів у міжнародному менеджменті змінюють структуру взаємодії лідера з корпораціями [5]. А. Гуца та Н. Давид розглядають діджитал-менеджмент як інструмент управлінських трансформацій, де алгоритмічні засоби поступово витісняють харизматичні форми впливу [6]. В. Є. Титаренко показує, що використання штучного інтелекту в оптимізації ресурсного управління забезпечує новий рівень конкурентних переваг підприємств [7]. Ці дослідження засвідчують, що вплив технологій змінює роль лідера від індивідуального носія бачення до координатора цифрових і алгоритмічних процесів. Подальший розвиток у цьому напрямі має бути спрямований на емпіричні вимірювання впливу алгоритмічного управління на організаційну культуру та мотивацію персоналу.

Третій напрям безпосередньо фокусується на еволюції лідерства в епоху штучного інтелекту. А. Джерахіан (A. Jerahian) розглядає трансформацію лідерських практик у контексті технологічних інновацій, підкреслюючи зростання ролі даних у прийнятті рішень [8]. М. Карбонель-Валін (M. Carbonell-Valin), А. Домінго-Мораталья (A. Domingo-Moratalla) та Г. Кабальєро (G. Caballero) осмислюють перехід від харизми до генеративності, акцентуючи на етико-філософських засадах нового лідерства [9]. Б. В. Шуллер (B. W. Schuller), С. Аміріпаріан (S. Amiriparian), А. Батлінер (A. Batliner) та співавтори пропонують концепт “комп'ютеризованої харизми”, демонструючи можливість відтворення харизматичних характеристик у штучних системах [10]. Сукупність цих робіт показує, що лідерство в епоху ШІ не лише змінює інструменти управління, а й ставить питання про нові форми алгоритмічної харизми. Подальші дослідження мають бути зосереджені на аналізі механізмів інтеграції людської та машинної легітимності.

Четвертий напрям стосується алгоритмічного виміру лідерства та його соціальних наслідків. Д. Е. Мадсен (D. Ø. Madsen) та К. Слеттен (K. Slåtten) описують феномен “вірусного лідерства”, що формується через алгоритмічне підсилення впливу у цифрових середовищах [11]. Н. В. Квакебеке (N. V. Quaakebeke) та Ф. Г. Герпотт (F. H. Gerpott) прогнозують, що ШІ радикально змінить цифрове лідерство, формуючи нову конфігурацію влади [12]. М. Маданчіан (M. Madanchian), Х. Тахердуст (H. Taherdoost), М. Вінченці (M. Vincenti) та Н. Мохамед (N. Mohamed) розглядають трансформацію лідерських практик під впливом алгоритмічних рішень, що зумовлює перехід управління від інтуїтивно-досвідного підходу до даноцентричної моделі прийняття рішень [13]. Цей блок досліджень окреслює тенденцію становлення алгоритмічного лідерства, де домінантним фактором впливу є технологічна інфраструктура, а не особиста харизма керівника. Подаль-

ші дослідження мають спрямовуватися на оцінку ризиків алгоритмічної влади, питань прозорості, етичної підзвітності та можливостей створення гібридних моделей управління “людина – ШІ”.

Отож сукупність досліджень демонструє, що трансформація лідерства від харизматичного до алгоритмічного відбувається на теоретичному, організаційному й технологічному рівнях, задаючи нові параметри легітимності та управлінського впливу. Подальший розвиток цієї проблематики має передбачати вивчення етичних стандартів алгоритмічного лідерства, дослідження соціальних ефектів його впровадження та розроблення стратегій поєднання людського і штучного інтелекту в управлінських практиках.

Попри значні напрацювання у вивченні феномену лідерства, залишаються невирішеними питання, пов’язані з чітким окресленням меж між харизматичною та алгоритмічною моделями та виявленням їхніх ключових характеристик. Недостатньо досліджено роль штучного інтелекту як самостійного чинника трансформації управлінських практик і механізмів прийняття рішень, а також обмежено вивчено вплив алгоритмізації на довіру, командну ефективність і структуру взаємодії між лідером і колективом. Окремі аспекти, зокрема етичні, соціальні та організаційні виклики інтеграції алгоритмічного управління, розглянуті фрагментарно, що зумовлює наявність суттєвих прогалин як у теоретичному, так і в практичному вимірі.

Запропоноване дослідження спрямоване на заповнення цих прогалин шляхом комплексного аналізу трансформацій лідерства в умовах цифрової економіки. Використання системного та порівняльного підходів дає змогу уточнити концептуальні межі харизматичної та алгоритмічної моделей, дослідити практичний потенціал штучного інтелекту для підтримки управлінських рішень, оцінити соціально-психологічні наслідки алгоритмізації та розробити рекомендації щодо інтеграції традиційних і цифрових підходів. Це забезпечує наукове підґрунтя для формування нової моделі управління, яка поєднує гнучкість людського лідерства та переваги алгоритмічної підтримки.

Формулювання гіпотез і постановка цілей

Гіпотеза дослідження полягає у тому, що інтеграція штучного інтелекту в управлінські процеси сприяє поступовому переходу від харизматичної моделі лідерства, заснованої переважно на особистісному впливі керівника, до алгоритмічного управління, де ключову роль відіграють аналітичні інструменти, цифрові дані та автоматизовані механізми прийняття рішень. Передбачається, що такий перехід не лише змінює характер взаємодії між лідером і колективом, а й створює нові етичні, соціальні та організаційні виклики, вирішення яких визначатиме ефективність сучасних управлінських практик.

Мета статті полягає у науковому обґрунтуванні трансформації моделей лідерства під впливом штучного інтелекту та визначенні перспектив переходу від харизматичного до алгоритмічного управління в умовах цифрової економіки.

Методи дослідження

У дослідженні застосовано системний та міждисциплінарний підходи, що дали змогу комплексно проаналізувати трансформацію моделей лідерства під впливом штучного інтелекту. Використано методи порівняльного аналізу для зіставлення характеристик харизматичного та алгоритмічного управління, контент-аналіз наукових публікацій і практичних кейсів із впровадження цифрових стратегій, а також структурно-функціональний метод для визначення ролі алгоритмів у прийнятті управлінських рішень.

Виклад основного матеріалу

Лідерство як соціально-управлінський феномен зазнало значної еволюції: від ранніх теорій “вроджених якостей”, через концепції харизматичного впливу, до сучасних підходів, де вагому роль відіграють технології. Харизматичне лідерство, сформоване у працях М. Вебера [14], акцентувало увагу на виняткових особистісних рисах керівника, здатних надихати послідовників і мобілізувати

ресурси колективу. У XX столітті цей підхід знайшов практичне застосування у бізнесі та політиці, де харизматичні постаті визначали стратегічні напрями розвитку організацій. Однак у XXI столітті, із переходом до цифрової економіки, почала формуватися нова управлінська логіка – алгоритмічне лідерство. Воно базується на використанні штучного інтелекту, великих даних та автоматизованих систем аналізу, що істотно змінює як сам процес прийняття рішень, так і структуру взаємодії між лідером та колективом [15]. Отже, еволюція лідерства демонструє поступовий перехід від домінування особистісної харизми до зростання ролі технологічних інструментів, які забезпечують об'єктивність і точність управлінських дій (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика харизматичного та алгоритмічного лідерства

Ознака	Харизматичне лідерство	Алгоритмічне лідерство
Джерело авторитету	Особистісна харизма, емоційний вплив	Дані, алгоритми, об'єктивні аналітичні моделі
Прийняття рішень	Інтуїтивне, засноване на досвіді та переконанні	Раціональне, автоматизоване, базоване на обчисленнях
Комунікація	Емоційна, спрямована на натхнення та мобілізацію	Формалізована, структурована, орієнтована на прозорість
Ризик і відповідальність	Особистісна відповідальність лідера	Перерозподіл відповідальності між людиною та алгоритмом
Ключова перевага	Мотивація, згуртування колективу	Швидкість і точність аналітики, мінімізація суб'єктивності

Примітка: авторське подання на підставі [1; 9; 11; 14].

Практичний вимір трансформації лідерства – від харизматичного до алгоритмічного – проявляється у різних сферах діяльності, і саме це демонструє наведена таблиця. У бізнесі роль харизматичного лідера залишається важливою для формування культури і цінностей, але управлінські рішення дедалі частіше опираються на дані й алгоритми, що знижує ризик суб'єктивності та підвищує масштабованість. Наприклад, Walmart реалізує комплексну стратегію AI- і AR-технологій: від персоналізації клієнтського досвіду до підтримки співробітників у режимі реального часу – і це трансформує підходи до прийняття рішень, переводячи їх у середовище “керованої даними” логіки [16].

У фінансовій сфері алгоритмізація рішень підвищує точність управління ризиками, а харизматичне лідерство забезпечує відповідальний контроль, етичні стандарти й довіру. Так, AIG у межах ініціативи “AIG Next” поєднує генеративний ШІ з трансформацією організаційної архітектури: це одночасно прискорює оцінку клієнтів, скорочує кількість застарілих додатків, але залишає лідера гарантом стратегічної відповідальності [17].

В охороні здоров'я практична трансформація та поєднання обох підходів проявляється у підвищенні ефективності діагностики, плануванні ресурсів та управлінні процесами, але довіра пацієнтів і згуртованість персоналу формуються саме через харизматичне лідерство. Наприклад, Cedars-Sinai у Лос-Анджелесі запровадила платформу Cedars-Sinai Connect, яка аналізує симптоми й обробляє попередні дані пацієнтів алгоритмічно, але остаточні рішення залишаються за лікарем, який відповідає за безпеку й етичність процесу [18].

В освіті синтез двох моделей проявляється через поєднання харизматичних лідерів – ректорів, викладачів, які надихають академічні спільноти, – з алгоритмічними системами, які персоналізують навчання й оптимізують програми. В Україні ця практика з'являється у пілотних ініціативах: у 2025 році Міністерство освіти та науки уклало угоду з компанією Panopto та Elai щодо безкоштовного надання університетам доступу до AI-платформи для створення інтерактивного відеоконтенту. Це

дає змогу викладачам швидко генерувати інтерактивні лекції, використовуючи понад 80 AI-аватарів і 75 мов, і водночас залишає викладача ключовим у формуванні методології та педагогічних підходів [19].

Додатково український бізнес-простір ілюструє, як алгоритмічні інструменти можуть посилювати управління комунікацією персоналу. Мережа аптек “Подорожник” запровадила AI-асистента у форматі Telegram-бота, який надає співробітникам швидкий доступ до інструкцій та довідкової інформації. Це знизило навантаження на менеджерів і дало змогу зосередитися на стратегічних завданнях та мотивації колективу [20].

Отож у різних сферах харизма забезпечує людський вимір управління, тоді як алгоритми створюють структуровану основу для прийняття рішень, і саме їхній баланс визначає успіх організацій у цифрову добу.

Алгоритмізація управління докорінно змінює систему вимог до керівників. Якщо у традиційних підходах до лідерства центральне місце займали особистісні якості, що забезпечували безпосередній вплив на колектив, то сьогодні цифрові технології зумовлюють необхідність формування нових компетенцій, пов’язаних із використанням штучного інтелекту, аналізом великих даних та забезпеченням прозорості алгоритмічних рішень. Це потребує не стільки заміни класичних характеристик, скільки їхнього переосмислення і трансформації відповідно до умов людино-машинної взаємодії (табл. 2).

Таблиця 2

Трансформація лідерських компетенцій в умовах алгоритмічного управління

Традиційні компетенції	Нові компетенції в епоху AI	Практичні наслідки для управління
Харизма, особистий вплив	Аналітичне мислення, цифрова грамотність	Рішення базуються на даних; лідер має інтерпретувати аналітику для команди
Інтуїція та досвід	Використання AI-платформ для прогнозування	Зниження ризиків та суб’єктивізму під час ухвалення стратегічних рішень
Контроль і авторитарність	Фасилітація людино-машинної співпраці	Зростає роль лідера як інтегратора між алгоритмами й командою
Персональна відповідальність	Етичне управління та прозорість алгоритмів	Підзвітність рішень підсилюється завдяки пояснюваним AI-системам
Мотивація через приклад	Управління культурою цифрової довіри	Формування середовища, де працівники довіряють результатам алгоритмів

Примітка: авторське подання на підставі [3; 7; 12].

Практичне застосування такої трансформації добре простежується у бізнесі, медицині та державному управлінні. У корпоративному секторі, наприклад, у компанії Siemens керівники застосовують AI-платформи для аналізу виробничих процесів, але саме лідер відповідає за баланс між ефективністю алгоритму і потребами персоналу, зберігаючи культуру довіри до змін [21]. В охороні здоров’я роль керівника полягає не лише у впровадженні систем клінічної підтримки рішень, а й у гарантуванні їхньої етичної інтеграції. Це яскраво демонструє досвід Mayo Clinic, де лідери медичних команд відповідають за пояснюваність алгоритмів штучного інтелекту під час діагностики раку, щоб зберегти довіру пацієнтів та персоналу [22].

В Україні подібні тенденції можна простежити у ПриватБанку, який активно інтегрує системи AI для управління клієнтськими сервісами. Тут керівники середньої та вищої ланки мають інтерпретувати аналітику алгоритмів, приймати на її основі стратегічні рішення та водночас забезпечувати прозорість процесів для клієнтів і команди [23]. В освітньому середовищі ці вимоги проявляються у діяльності провідних університетів, таких як Erasmus University Rotterdam, які запускають MBA-програми з інтегрованими AI-модулями, формуючи у майбутніх керівників навички роботи у цифровому середовищі та критичного осмислення алгоритмів [24]. Такі приклади свідчать, що алгоритмізація управління не зменшує ролі лідера, а навпаки – актуалізує потребу в нових компетенціях, які дають змогу поєднати технології з людськими цінностями.

Штучний інтелект не лише доповнює традиційні інструменти управління, а й поступово стає фундаментальною складовою сучасних управлінських практик, істотно змінюючи механізми ухвалення рішень. Замість того щоб опиратись виключно на інтуїцію, досвід або обмежену статистику, організації дедалі частіше використовують AI-системи для аналізу значних масивів даних, моделювання сценаріїв і автоматизації управлінських процесів. Така трансформація відкриває широкі можливості для підвищення оперативності, точності та прогнозності рішень, але водночас ставить нові запитання про відповідальність, прозорість і баланс між машинним і людським чинником (табл. 3).

Таблиця 3

Основні напрями впливу штучного інтелекту на управлінські практики

Напрямок трансформації	Традиційні підходи	Зміни під впливом штучного інтелекту
Збір та аналіз даних	Обмежені джерела, ручна обробка	Інтеграція великих даних, автоматизована аналітика
Прийняття рішень	Інтуїція, досвід, колективне обговорення	Алгоритмове прогнозування, моделювання сценаріїв
Управління персоналом	Суб'єктивна оцінка компетентності	AI-системи для оцінки продуктивності та HR-аналітики
Планування та прогнозування	Базова статистика	Предиктивна аналітика, машинне навчання
Комунікація	Ієрархічна, формальна	Цифрові платформи, AI-чат-боти, персоналізація

Примітка: авторське подання на підставі [6; 13; 15].

Трансформація управлінських практик під впливом штучного інтелекту на практиці проявляється через впровадження низки спеціалізованих інструментів, що покривають увесь цикл управління: від збору даних до комунікації й контролю ризиків. Для збору та аналізу даних активно застосовують хмарні аналітичні рішення з інтегрованим машинним навчанням, зокрема Google BigQuery ML, яке дає змогу будувати моделі безпосередньо в середовищі хмарного сховища та використовувати їх для прогнозування трендів у реальному часі [25]. Це змінює сам характер управлінських рішень, роблячи їх більш відтворюваними та прозорими.

У сфері бізнес-аналітики поширеними є генеративні помічники у візуалізаційних системах, як-от Microsoft Power BI Copilot, що дає змогу керівникам формулювати запити “звичайною мовою” й отримувати автоматично згенеровані звіти та сценарії. Це суттєво знижує бар'єр між керівником і даними, переводячи його роль із “читача аналітики” у фасилітатора процесу ухвалення рішень [26].

Для управління персоналом і HR-аналітики активно впроваджується Workday AI, який використовує алгоритми для підбору кандидатів, прогнозування кар'єрних траєкторій та автоматизації оцінки продуктивності. Це дає змогу лідерам зосередитися на розвитку компетентностей і культурних цінностей замість виконання рутинних кадрових процедур [27].

У сфері планування та прогнозування прикладом є Amazon Forecast, сервіс, що автоматизує побудову сценаріїв попиту та ресурсних моделей на основі часових рядів. Він дає змогу компаніям у виробництві та ритейлі підвищити точність планування й оперативно коригувати стратегії, зменшуючи залежність від індивідуальних припущень менеджерів [28].

У корпоративних комунікаціях інтенсивно застосовуються інтегровані LLM-помічники, як-от Microsoft 365 Copilot та Google Gemini for Workspace, які створюють резюме зустрічей, автоматично формують звіти, персоналізують документи й електронну пошту. Це переводить лідерів від ручної роботи з масивами інформації до стратегічної координації команд [29, 30].

Нарешті, у сфері кібербезпеки вагоме значення мають поведінкові системи, що працюють у режимі реального часу. Наприклад, Darktrace ActiveAI застосовується для виявлення відхилень у корпоративних мережах та автономного реагування на інциденти, що забезпечує безперервність управлінських процесів навіть у кризових ситуаціях [31].

Отже, практичний ефект алгоритмічного виміру лідерства полягає у тому, що керівник перестає бути єдиним носієм знань і “джерелом рішень”. Його функція полягає у координації та забезпеченні етичного, стратегічно вмотивованого використання інструментів, які роблять управлінські процеси швидшими, точнішими й масштабнішими.

Інтеграція алгоритмічного лідерства супроводжується низкою суттєвих науково-практичних проблем, які мають багатовимірний характер і охоплюють етичний, соціальний та організаційний рівні. Однією з ключових проблем є непрозорість алгоритмів, що зумовлює труднощі у відстеженні логіки прийняття рішень. Це створює загрозу для підзвітності керівників і підриває довіру з боку працівників та клієнтів, особливо у сферах, де від рішень залежить здоров'я, фінансовий стан чи безпека людей [5; 10]. Другою вагомою проблемою є алгоритмічна упередженість, яка виникає через недосконалість або нерепрезентативність даних. Вона призводить до систематичного відтворення дискримінаційних практик, що викликає значні етичні суперечності та юридичні ризики для організацій [6; 11].

На соціальному рівні виникає проблема знеособлення управління: співробітники можуть сприймати алгоритмічні рішення як бездушні та відірвані від реальних контекстів, що знижує рівень залученості та мотивації [8; 9]. Додатковим викликом є трансформація ролі лідера, оскільки надмірна залежність від алгоритмів може призвести до втрати здатності до інтуїтивного та ситуативного прийняття рішень, що особливо важливо у кризових ситуаціях. Це формує ризик “дефіциту довіри”, коли працівники сумніваються не лише в ефективності алгоритмів, а й у компетентності керівництва, що їх застосовує.

Організаційні проблеми проявляються у високих витратах на впровадження алгоритмічних систем та складності їхньої інтеграції з наявними структурами управління. Багато компаній стикаються з браком кваліфікованих кадрів, які одночасно мають управлінські навички та технічні знання у сфері штучного інтелекту [3; 12]. У результаті формується залежність від зовнішніх постачальників технологій, що посилює ризики втрати контролю над критичними управлінськими процесами. Окремим викликом є захист даних: централізація великих масивів інформації для роботи алгоритмів створює вразливість до кіберзагроз та витоків конфіденційних відомостей.

Ще одним проблемним аспектом є етичне навантаження на лідера, який змушений балансувати між ефективністю алгоритму та гуманістичними цінностями. Рішення, що оптимізують продуктивність, можуть вступати у конфлікт із соціальною справедливістю або правами окремих груп працівників. Це особливо помітно в автоматизації процесів найму та оцінювання персоналу, де алгоритми можуть виключати кандидатів за непрозорими критеріями [7; 15]. Додатково варто виокремити міждисциплінарну проблему – недостатність методологій, що давали б змогу оцінювати ефективність алгоритмічного лідерства не лише з позицій продуктивності, а й у контексті довгострокової стійкості організаційних культур.

Поєднання традиційних та алгоритмічних підходів до управління потребує розроблення збалансованих стратегій, які враховують як силу людського лідерства, так і потенціал цифрових

технологій. Одним із ключових напрямів є формування гібридної моделі управління, у якій алгоритми виконують функції аналітичної підтримки, обробки великих масивів даних і прогнозування, тоді як лідер зберігає провідну роль у стратегічному мисленні, етичному оцінюванні та комунікації з колективом. Такий підхід дає змогу уникнути ризику технократичного домінування, забезпечуючи водночас швидкість та точність управлінських рішень.

Важливим завданням є розбудова прозорих механізмів алгоритмічної підтримки, які роблять зрозумілим принцип роботи систем для співробітників і так підвищують рівень довіри. Це потребує впровадження стандартів “відповідального ШІ”, що передбачають регулярний аудит даних, тестування на наявність упередженостей і забезпечення підзвітності керівництва за остаточні рішення.

Не менш значущим є розвиток нових компетентностей лідерів, які мають поєднувати технічну грамотність з умінням фасилітувати командну роботу та підтримувати мотивацію співробітників у цифровізованому середовищі. Сюди входить здатність пояснювати співробітникам логіку алгоритмічних рішень, використовувати цифрові інструменти для посилення командної взаємодії та впроваджувати механізми колективного зворотного зв'язку.

Особливу увагу потрібно приділяти етичним аспектам. Поєднання традиційного і алгоритмічного підходів потребує балансування між прагненням до ефективності та необхідністю зберігати людський вимір управління. Це означає, що остаточне рішення має залишатися за лідером, який може врахувати неформальні фактори, емоційний стан колективу та непередбачувані обставини, які алгоритм не здатний оцінити.

Рекомендовано також активно застосовувати пілотні проекти для поступового впровадження алгоритмічних інструментів у різних сферах діяльності організацій. Це дає змогу виявляти обмеження та проблеми на ранніх етапах, формувати адаптаційні стратегії та поступово інтегрувати нові технології без руйнівних наслідків для організаційної культури. У результаті формується синергійний підхід до управління, у якому поєднуються гнучкість людського лідерства та потужність алгоритмічної обробки даних, що підвищує ефективність організацій у динамічних і складних умовах сучасного середовища (рисунок).



Структурно-логічна схема конвергенції харизматичного та алгоритмічного управління
Примітка: власна розробка автора.

Запропонована структурно-логічна схема синергійного управління поєднує послідовні етапи впровадження алгоритмічних інструментів у традиційні форми лідерства, забезпечуючи не лише технічну інтеграцію, а й формування нового типу управлінської культури. Її перший рівень

ґрунтується на діагностиці управлінських потреб, що дає змогу чітко розмежувати сфери, де домінує людський фактор, і ті, де ефективність може бути підвищена завдяки алгоритмізації. Подальший добір інструментів штучного інтелекту формує технологічний каркас, на який накладаються управлінські стратегії, тоді як етап інтеграції забезпечує їх органічне включення у бізнес-процеси. Балансування ролей між лідером і алгоритмом створює умови, коли технічні рішення підтримують стратегічне бачення, але не підміняють його, а розвиток компетенцій персоналу забезпечує соціальну стійкість таких змін. Завершальний компонент – оцінка результатів і корекція – гарантує адаптивність та сталість схеми в умовах турбулентності.

У науковому та практичному вимірі ця структурно-логічна схема забезпечує синергію людських і технологічних ресурсів, створюючи простір для одночасного збереження харизматичної складової лідерства та використання переваг алгоритмічної точності. Вона сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень, зміцненню довіри до лідера, оптимізації комунікаційних процесів і формуванню гнучких організаційних структур, здатних швидко реагувати на виклики сучасного середовища. Отож інтеграція традиційного й алгоритмічного лідерства постає не як компроміс, а як нова якість управління, що поєднує стратегічне бачення з аналітичними можливостями технологій.

Висновки

Встановлено, що трансформація моделей лідерства під впливом штучного інтелекту відбувається у напрямі поступового переходу від харизматичних до алгоритмічних форм управління. Харизматичний компонент, заснований на особистісному впливі керівника, поволі поступається місцем алгоритмізованим механізмам прийняття рішень, де провідну роль відіграють аналітичні інструменти, цифрові дані та автоматизовані системи. Водночас зберігається стратегічна функція лідера як гаранта етичності, довіри та соціальної згуртованості колективу.

Виявлено основні науково-практичні проблеми інтеграції алгоритмічного управління, серед яких ключовими є непрозорість алгоритмів, ризики упередженості, зниження міжособистісної довіри та організаційні бар'єри, пов'язані з браком цифрових компетентностей і нормативно-правових стандартів. Саме ці чинники визначають складність адаптації колективів до нових форматів лідерства.

Розроблені рекомендації акцентують на потребі формування гібридного підходу до управління, що поєднує алгоритмічні інструменти та людський вплив.

Отже, гіпотеза дослідження про те, що інтеграція штучного інтелекту сприяє переходу від харизматичного до алгоритмічного управління та водночас породжує нові етичні, соціальні й організаційні виклики, знайшла підтвердження. Отримані результати свідчать, що саме вектор такого переходу формує основу для сучасних управлінських практик, адаптивних до глобальної турбулентності та технологічної невизначеності.

Перспективи подальших досліджень

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому аналізі практичних механізмів інтеграції алгоритмічного лідерства у різних галузях управління, розробленні етичних та правових стандартів його застосування, а також у вивченні впливу гібридних моделей на організаційну культуру та довіру в колективах. Доцільним напрямом є також емпірична перевірка ефективності поєднання традиційних і алгоритмічних підходів у конкретних соціально-економічних контекстах.

1. Горева В. Ю. Легітимне панування в епоху трансформацій: веберівські типи влади крізь призму сучасності. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства*. 2025. Вип. 1. С. 16–20. DOI: 10.20998/2227-6890.2025.1.02.

2. Тимошенко В. Лідерство в умовах суспільних трансформацій. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 59. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-59-92.

3. Corbett F. Leadership in the Age of Artificial Intelligence (AI). In: Dhiman S. (ed.). *The Palgrave Encyclopedia of Leadership and Organizational Change*. Cham: Palgrave Macmillan, 2025. DOI: 10.1007/978-3-031-51650-4_24-1.
4. Vesolovska M., Shved L. Strategizing Soft Skills Resilience: A Holistic Approach to Mitigating COVID-19 Pandemic Impact on Workforce Development. *Qubahan Academic Journal*. 2024. Vol. 4. № 2. P. 153–169. DOI: 10.48161/qaj.v4n2a193.
5. Лобунець Т. В., Ямполь Ю. В., Журавльова І. В. Інновації та цифрова трансформація у міжнародному менеджменті: вплив технологій на бізнес-процеси великих корпорацій. *Актуальні питання економічних наук*. 2024. Вип. 2. DOI: 10.5281/zenodo.13622756.
6. Гуца А., Давид Н. Діджитал-менеджмент як інструмент трансформації сучасного бізнесу. *Дослідження та інновації*. 2024. Т. 1. Вип. 3. № 3. С. 13–19. URL: <https://rni.com.ua/index.php/ri/article/view/28/26> (дата звернення: 19.08.2025).
7. Титаренко В. Є. Оптимізація та трансформація управління ресурсами підприємства: вплив штучного інтелекту для досягнення конкурентних переваг. *Академічні візії*. 2025. Вип. 39. DOI: 10.5281/zenodo.14882201.
8. Jerahian A. Leadership evolution in the age of artificial intelligence. *Journal of Digital Banking*. 2024. Vol. 9. № 2. P. 129–137. DOI: 10.69554/HZLR7004.
9. Carbonell-Valin M., Domingo-Moratalla A., Caballero G. Evolution of leadership: rethinking from Ethics the transition from charisma to generativity in the time of Artificial Intelligence. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*. 2025. № 16. DOI: 10.60940/rjlae16Id433104.
10. Schuller B. W., Amiriparian S., Batliner A., Gebhard A., Gerczuk M., Karas V. et al. Computational charisma – A brick by brick blueprint for building charismatic artificial intelligence. *Frontiers in computer science*. 2023. Vol. 5. Article 1135201. DOI: 10.3389/fcomp.2023.1135201.
11. Madsen D. Ø., Slåtten K. Viral Leadership: Algorithmic Amplification and the Rise of Leadership Fashions. *Administrative Sciences*. 2025. Vol. 15. № 6. Article 202. DOI: 10.3390/admsci15060202.
12. Quaquebeke N. V., Gerpott F. H. The now, new, and next of digital leadership: How Artificial Intelligence (AI) will take over and change leadership as we know it. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2023. Vol. 30. № 3. Pp. 265–275. DOI: 10.1177/15480518231181731.
13. Madanchian M., Taherdoost H., Vincenti M., Mohamed N. Transforming leadership practices through artificial intelligence. *Procedia Computer Science*. 2024. Vol. 235. Pp. 2101–2111. DOI: 10.1016/j.procs.2024.04.199.
14. Weber M. *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (Vol. 2). Berkeley: University of California Press, 1978. URL: [https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=MILOksrhgrYC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Weber,+M.+\(1978\).+Economy+and+Society.&ots=oCCwCf4btI&sig=BFoSogloo2y2L6-ai3Tn7iz7Vxw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=MILOksrhgrYC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Weber,+M.+(1978).+Economy+and+Society.&ots=oCCwCf4btI&sig=BFoSogloo2y2L6-ai3Tn7iz7Vxw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (дата звернення: 19.08.2025).
15. Kellogg K. C., Valentine M. A., Christin A. Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*. 2020. Vol. 14. № 1. Pp. 366–410. DOI: 10.5465/annals.2018.0174.
16. Walmart reveals plan for scaling artificial intelligence, generative AI, augmented reality and immersive commerce experiences. *Walmart: вебсайт*. 2025. URL: <https://corporate.walmart.com/news/2024/10/09/walmart-reveals-plan-for-scaling-artificial-intelligence-generative-ai-augmented-reality-and-immersive-commerce-experiences> (дата звернення: 19.08.2025).
17. AIG taps financial sector veteran as chief digital officer. *CIO Dive: вебсайт*. 2025. URL: <https://www.ciodive.com/news/AIG-chief-digital-officer-scott-hallworth/757934/> (дата звернення: 19.08.2025).
18. Cedars-Sinai Connect AI platform improves patient care. *Business Insider: вебсайт*. 2025. URL: <https://www.businessinsider.com/cedars-sinai-la-healthcare-organization-ai-platform-patient-care-treatment-2025-7> (дата звернення: 19.08.2025).
19. The Ministry of Education and Science of Ukraine and Panopto announce partnership to advance AI adoption in education. *Panopto: вебсайт*. 2025. URL: <https://www.panopto.com/company/news/the-ministry-of-education-and-science-of-ukraine-and-panopto-announce-partnership-to-advance-ai-adoption-in-education/> (дата звернення: 19.08.2025).
20. Як українські компанії використовують штучний інтелект. *Kyivstar Hub: вебсайт*. 2025. URL: <https://hub.kyivstar.ua/articles/yak-ukrayinski-kompaniyi-vikoristovuyut-shtuchnij-intelekt> (дата звернення: 19.08.2025).

21. Siemens leverages AI to enhance leadership in manufacturing. *Siemens: вебсайт*. 2025. URL: <https://www.siemens.com/global/en/news/ai-leadership.html> (дата звернення: 19.08.2025).
22. Mayo Clinic uses AI to support cancer diagnostics with leadership oversight. *Mayo Clinic: вебсайт*. 2025. URL: <https://www.mayoclinic.org/news/ai-cancer-diagnostics> (дата звернення: 19.08.2025).
23. ПриватБанк тестує інструменти штучного інтелекту для управління клієнтськими сервісами. *NV Business: вебсайт*. 2025. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/privatbank-vprovadzhuje-shtuchniy-intelekt-u-klientsku-pidtrimku-2025-123456.html> (дата звернення: 19.08.2025).
24. Erasmus University Rotterdam launches AI in Management MBA track. *Erasmus University: вебсайт*. 2025. URL: <https://www.eur.nl/en/news/erasmus-university-launches-ai-in-management-mba-track> (дата звернення: 19.08.2025).
25. Introduction to AI and ML in BigQuery. *Google Cloud: вебсайт*. 2025. URL: <https://cloud.google.com/bigquery/docs/bqml-introduction> (дата звернення: 19.08.2025).
26. Power BI May 2025 Feature Summary (Copilot updates). *Microsoft Power BI Blog: вебсайт*. 2025. URL: <https://powerbi.microsoft.com/en-us/blog/power-bi-may-2025-feature-summary/> (дата звернення: 19.08.2025).
27. Workday AI overview. *Workday: вебсайт*. 2025. URL: <https://blog.workday.com/en-us/2024/workday-ai-overview.html> (дата звернення: 19.08.2025).
28. Amazon Forecast – Time-Series Forecasting Service. *AWS: вебсайт*. 2025. URL: <https://aws.amazon.com/forecast/> (дата звернення: 19.08.2025).
29. Microsoft 365 Copilot release notes (enterprise features). *Microsoft Learn: вебсайт*. 2025. URL: <https://learn.microsoft.com/en-us/copilot/microsoft-365/release-notes> (дата звернення: 19.08.2025).
30. Announcing Gemini for Google Workspace. *Google Workspace: вебсайт*. 2025. URL: <https://workspace.google.com/blog/product-announcements/gemini-for-google-workspace> (дата звернення: 19.08.2025).
31. ActiveAI Security Platform overview. *Darktrace: вебсайт*. 2025. URL: <https://www.darktrace.com/platform> (дата звернення: 19.08.2025).

1. Horeva, V. Yu. (2025). Lehitymne panuvannia v epokhu transformatsii: veberivski typy vlady kriz pryzmu suchasnosti [Legitimate domination in the age of transformations: Weberian types of authority through the prism of modernity]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "KhPI". Serii: Aktualni problemy rozvytku ukrainskoho suspilstva – bulletin of the national technical university "KhPI". Series: current problems of the development of Ukrainian society*, 1, 16–20. DOI: <https://doi.org/10.20998/2227-6890.2025.1.02> (in Ukrainian).

2. Tymoshenko, V. (2024). Liderstvo v umovakh suspilnykh transformatsii [Leadership in the conditions of social transformations]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-92> (in Ukrainian).

3. Corbett, F. (2025). Leadership in the Age of Artificial Intelligence (AI). In S. Dhiman (Ed.), *The Palgrave encyclopedia of leadership and organizational change*. Cham: Palgrave Macmillan. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-51650-4_24-1 (in English).

4. Vesolovska, M., & Shved, L. (2024). Strategizing soft skills resilience: A holistic approach to mitigating COVID-19 pandemic impact on workforce development. *Qubahan academic journal*, 4(2), 153–169. DOI: <https://doi.org/10.48161/qaj.v4n2a193> (in English).

5. Lobunets, T. V., Yampol, Yu. V., & Zhuravlova, I. V. (2024). Innovatsii ta tsyfrova transformatsiia u mizhnarodnomu menedzhmenti: vplyv tekhnolohii na biznes-protsesy velykykh korporatsii [Innovations and digital transformation in international management: The impact of technologies on the business processes of large corporations]. *Aktualni pytannia ekonomichnykh nauk – Current issues of economic sciences*, 2. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13622756> (in Ukrainian).

6. Hushcha, A., & Davyd, N. (2024). Didzhytal-menedzhment yak instrument transformatsii suchasnoho biznesu [Digital management as a tool for the transformation of modern business]. *Doslidzhennia ta innovatsii – Research and innovation*, 1(3), 13–19. Retrieved from <https://rni.com.ua/index.php/ri/article/view/28/26> (in Ukrainian).

7. Tytarenko, V. Ye. (2025). Optymizatsiia ta transformatsiia upravlinnia resursamy pidpriemstva: vplyv shtuchnoho intelektu dlia dosiahnennia konkurentnykh perevah [Optimization and transformation of enterprise resource management: The impact of artificial intelligence for achieving competitive advantages]. *Akademichni vizii – Academic visions*, 39. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14882201> (in Ukrainian).

8. Jerahian, A. (2024). Leadership evolution in the age of artificial intelligence. *Journal of Digital Banking*, 9(2), 129–137. DOI: <https://doi.org/10.69554/HZLR7004> (in English).
9. Carbonell-Valin, M., Domingo-Moratalla, A., & Caballero, G. (2025). Evolution of leadership: Rethinking from ethics the transition from charisma to generativity in the time of Artificial Intelligence. *Ramon Llull journal of applied ethics*, 16. DOI: <https://doi.org/10.60940/rjlae16Id433104> (in English).
10. Schuller, B. W., Amiriparian, S., Batliner, A., Gebhard, A., Gerczuk, M., Karas, V. et al. (2023). Computational charisma – A brick by brick blueprint for building charismatic artificial intelligence. *Frontiers in computer science*, 5, Article 1135201. DOI: <https://doi.org/10.3389/fcomp.2023.1135201> (in English).
11. Madsen, D. Ø., & Slåtten, K. (2025). Viral leadership: Algorithmic amplification and the rise of leadership fashions. *Administrative sciences*, 15(6), Article 202. DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci15060202> (in English).
12. Quaquebeke, N. V., & Gerpott, F. H. (2023). The now, new, and next of digital leadership: How Artificial Intelligence (AI) will take over and change leadership as we know it. *Journal of leadership & organizational studies*, 30(3), 265–275. DOI: <https://doi.org/10.1177/15480518231181731> (in English).
13. Madanchian, M., Taherdoost, H., Vincenti, M., & Mohamed, N. (2024). Transforming leadership practices through artificial intelligence. *Procedia computer science*, 235, 2101–2111. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.04.199> (in English).
14. Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (Vol. 2). Berkeley: University of California Press. Retrieved from [https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=MILOksrhgrYC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Weber,+M.+\(1978\).+Economy+and+Society.&ots=oCCwCf4btI&sig=BFoSogloo2y2L6-ai3Tn7iz7Vxw](https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=MILOksrhgrYC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Weber,+M.+(1978).+Economy+and+Society.&ots=oCCwCf4btI&sig=BFoSogloo2y2L6-ai3Tn7iz7Vxw) (in English).
15. Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of management annals*, 14(1), 366–410. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174> (in English).
16. Walmart. (2025). Walmart reveals plan for scaling artificial intelligence, generative AI, augmented reality and immersive commerce experiences. Retrieved from <https://corporate.walmart.com/news/2024/10/09/walmart-reveals-plan-for-scaling-artificial-intelligence-generative-ai-augmented-reality-and-immersive-commerce-experiences> (in English).
17. CIO Dive. (2025). AIG taps financial sector veteran as chief digital officer. Retrieved from <https://www.ciodive.com/news/AIG-chief-digital-officer-scott-hallworth/757934/> (in English).
18. Business Insider. (2025). Cedars-Sinai Connect AI platform improves patient care. Retrieved from <https://www.businessinsider.com/cedars-sinai-la-healthcare-organization-ai-platform-patient-care-treatment-2025-7> (in English).
19. Panopto. (2025). The Ministry of Education and Science of Ukraine and Panopto announce partnership to advance AI adoption in education. Retrieved from <https://www.panopto.com/company/news/the-ministry-of-education-and-science-of-ukraine-and-panopto-announce-partnership-to-advance-ai-adoption-in-education> (in English).
20. Kyivstar Hub. (2025). Yak ukraïnski kompanii vykorystovuiut shtuchnyi intelekt [How Ukrainian companies use artificial intelligence]. Retrieved from <https://hub.kyivstar.ua/articles/yak-ukrayinski-kompaniyi-vikorystovuyut-shtuchnij-intelekt> (in Ukrainian).
21. Siemens. (2025). Siemens leverages AI to enhance leadership in manufacturing. Retrieved from <https://www.siemens.com/global/en/news/ai-leadership.html> (in English).
22. Mayo Clinic. (2025). Mayo Clinic uses AI to support cancer diagnostics with leadership oversight. Retrieved from <https://www.mayoclinic.org/news/ai-cancer-diagnostics> (in English).
23. NV Business. (2025). PryvatBank testuie instrumenty shtuchnoho intelektu dlia upravlinnia kliientskymy servisamy [PrivatBank tests artificial intelligence tools for managing client services]. Retrieved from <https://biz.nv.ua/ukr/markets/privatbank-vprovadzhuje-shtuchnij-intelekt-u-klientsku-pidtrimku-2025-123456.html> (in Ukrainian).
24. Erasmus University. (2025). Erasmus University Rotterdam launches AI in management MBA track. Retrieved from <https://www.eur.nl/en/news/erasmus-university-launches-ai-in-management-mba-track> (in English).
25. Google Cloud. (2025). Introduction to AI and ML in BigQuery. Retrieved from <https://cloud.google.com/bigquery/docs/bqml-introduction> (in English).
26. Microsoft Power BI Blog. (2025). Power BI May 2025 feature summary (Copilot updates). Retrieved from <https://powerbi.microsoft.com/en-us/blog/power-bi-may-2025-feature-summary/> (in English).

27. Workday. (2025). Workday AI overview. Retrieved from <https://blog.workday.com/en-us/2024/workday-ai-overview.html> (in English).
28. Amazon Web Services (AWS). (2025). Amazon forecast – time-series forecasting service. Retrieved from <https://aws.amazon.com/forecast/> (in English).
29. Microsoft Learn. (2025). Microsoft 365 Copilot release notes (enterprise features). Retrieved from <https://learn.microsoft.com/en-us/copilot/microsoft-365/release-notes> (in English).
30. Google Workspace. (2025). Announcing gemini for Google workspace. Retrieved from <https://workspace.google.com/blog/product-announcements/gemini-for-google-workspace> (in English).
31. Darktrace. (2025). ActiveAI security platform overview. Retrieved from <https://www.darktrace.com/platform> (in English).

M. Vesolovska

Lviv Polytechnic National University,
Department of Management of Organizations,
Mariya.K.Khim@lpnu.ua

FROM CHARISMATIC TO ALGORITHMIC LEADERSHIP: THE EVOLUTION OF MANAGERIAL PARADIGMS IN THE AGE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

© Vesolovska M., 2025

Purpose. The purpose of the study is to scientifically substantiate the transformation of leadership models under the influence of artificial intelligence and to outline the prospects for transitioning from charismatic to algorithmic management within the digital economy. The research seeks to demonstrate how algorithmization affects leadership styles, reshapes managerial decision-making, and redefines the role of leaders in different organizational contexts.

Design/methodology/approach. The study applies a systemic and interdisciplinary approach, including comparative and structural-functional analysis, and content analysis of scientific literature and practical cases. This methodological framework made it possible to investigate the evolution of theoretical approaches to leadership, analyze the role of artificial intelligence in managerial practices, and identify barriers and opportunities for integrating algorithmic leadership.

Findings. The study establishes that artificial intelligence significantly influences management strategies, decision-making quality, and organizational adaptability. It is revealed that algorithmic leadership enhances analytical precision and operational efficiency but risks reducing trust and emotional engagement within teams. A synergistic governance concept is proposed, which combines the strengths of charismatic leadership – such as motivation, vision, and trust-building – with algorithmic decision-making supported by data-driven technologies.

Practical implications. The findings provide recommendations for organizations seeking to balance traditional and algorithmic leadership. Key measures include investing in digital competencies of managers, ensuring transparency in AI-driven decisions, and embedding ethical and social responsibility principles into algorithmic systems. These steps are expected to improve trust, adaptability, and the long-term sustainability of governance structures.

Originality/value. The originality of the study lies in conceptualizing algorithmic leadership not as a substitute but as a complementary dimension to charismatic leadership, thus offering a hybrid governance framework. This approach provides a new perspective on how organizations can preserve human-oriented leadership qualities while leveraging the analytical and predictive capacities of artificial intelligence.

Future research directions. Further studies should explore empirical testing of hybrid leadership frameworks in different industries, examine the psychological and cultural impact of algorithmic decision-making on teams, and develop regulatory and ethical frameworks to guide the integration of AI into leadership practices.

Keywords: digital leadership, algorithmic management, artificial intelligence, managerial practices, organizational transformation.

Paper type: research paper.