

Неля ЧОРНА

д.е.н., професор

Тернопільський національний економічний університет,

МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Необхідність в управлінні з'явилась одночасно з формуванням людського суспільства. Виникнення сучасного менеджменту ґрунтується на раціональних засобах прийняття рішень. Будь-яке управління – це не тільки управління своїм часом, а й процесами часу. Відома формула Бенджаміна Франкліна «час – гроші» актуальна вже багато десятиліть, вона стала девізом підприємницької діяльності.

В епоху розвитку цифрової економіки висуваються нові вимоги до менеджменту різних рівнів. Адже «цифрова» дійсність диктує свої умови з розвитку та адаптації співробітників, потенційних кандидатів на посади. Діджиталізація на підприємстві сприяє вирішенню таких завдань, як комунікація з клієнтами, ефективна реклама та діючий маркетинг, автоматизація внутрішніх бізнес-процесів, спрощення взаємодії з державними органами.

Запровадження нових технологій різного виду призводить до позитивних наслідків для підприємства: підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності продукції; удосконалення процесу адаптації, підбору та звільнення персоналу; мінімізація ризиків і загроз; удосконалення мотивації та підвищення кадрової безпеки.

Кадрова безпека – це можливість, а також всі допустимі заходи щодо забезпечення безпеки підприємства в економічному плані за допомогою мінімізації всіх існуючих і передбачуваних ризиків та загроз, пов'язаних, перш за все, з неблагонадійністю співробітників і неякісно виконаною роботою. Це також відноситься до інтелектуального потенціалу компанії як усіх, так і окремим робітників, а також трудових відносин в цілому [3].

Менеджер – це керівник, який займає постійну посаду в організації, що функціонує в ринкових умовах, і наділений певними повноваженнями в галузі прийняття управлінських рішень щодо конкретних підрозділів чи організації в цілому. Основні вимоги до менеджерів: наявність певного рівня економічних, організаційно-управлінських, психологічних, технічних та інших знань, необхідних для вирішення професійних завдань; своєчасно приймати управлінські рішення; застосовувати наукові методи аналізу; стратегічне мислення; комунікабельність; уміння вирішувати нестандартні проблеми.

При відборі персоналу найчастіше доводиться мати справу з оцінкою особистих якостей людини на відповідність вимогам посади. У минулі роки на перше місце, особливо при відборі керівників, висувалося оцінювання ідеологічної позиції людини. В даний час такого роду критерій втратив своє значення, але відношення претендента до економічних реформ, знання нових офіційних матеріалів та наявність елементів нового економічного мислення представляються важливими. Головною вимогою при відборі кадрів є професійна компетентність претендента [1].

Будь-які цифрові технології при впровадженні можуть значно збільшувати ризики витоку інформації, особливо в сфері зберігання персональних даних і роботи з конфіденційною інформацією. Забезпечення ж належного рівня безпеки значно збільшує вартість діджиталізації.

Цифрова трансформація підприємства – це не тільки встановлення сучасного програмного забезпечення, а й суттєві зміни в менеджменті. Адже для впровадження нових цифрових технологій повинен бути спеціально підготовлений персонал. Головними завданнями для менеджерів в умовах діджиталізації є: своєчасне прийняття оптимальних управлінських рішень; пошук та підбір висококваліфікованих спеціалістів ІТ-послуг; організація міжнародного стажування та підвищення кваліфікації компетентних кадрів; використання нових засобів поліпшення мотивації праці; технологічна автоматизація бізнес-процесів; розвиток ІТ-інфраструктури.

Багато хто вважає, що підвищення продуктивності праці в США і деяких країнах Європи, Африки та Близького Сходу прямо пов'язане з поширенням інформаційних і телекомунікаційних технологій, що міцно увійшли в життя організацій і суспільства

Багато хто вважає, що підвищення продуктивності праці в США і деяких країнах Європи, Африки та Близького Сходу прямо пов'язане з поширенням інформаційних і телекомунікаційних технологій, що міцно увійшли в життя організацій і суспільства.

Цифрова економіка трансформує традиційні функції управління підприємством, тобто відбуваються суттєві зміни в HR-менеджменті: економія на пошуку кваліфікованого персоналу; збільшення конфіденційності інформації; скорочення адміністративних витрат. Для отримання максимальних переваг від цифрових технологій, компетенції HR мають бути чітко сформульованими, диференційованими за рівнями, застосовуватись до виконання будь-яких функцій HR-менеджменту.

HR-менеджер є посередником між керівництвом компанії та командою, він повинен зберігати нейтралітет, володіти моральною витривалістю, мати сильну волю та емоційну стриманість. Для забезпечення ефективної взаємодії в команді необхідно володіти великим обсягом інформації, контролювати всіх працівників з метою надання своєчасної допомоги у разі потреби та управління процесами.

Цифрова епоха надає переваги молодому поколінню. Такі спеціалісти мають досвід інтерактивного навчання, прагнуть розвиватися, готові активно вдосконалювати свої навички та реалізовувати таланти. Підприємства повинні створювати умови для самореалізації, ініціювати особистісний розвиток молодих кадрів, постійно інвестувати у навчання. Успіх сучасної компанії забезпечується за умов підтримки балансу між необхідністю задовольнити сьгоднішні вимоги та потребою інвестувати в розвиток здібностей, які дозволять досягати успіхів завтра.

Поняття «цифрового менеджменту як реалізація і вираження креативності освіти та особистості» передбачає створення такої інформаційної структури організації і суспільства, де б всі частинки «цифровізації» забезпечували необхідний рівень збігу всіх інформаційних компонентів на новій інноваційно-цифровій основі. Цифровий менеджмент розглядається як основа інноваційного суспільства, «в основі якого культивуються інновації та цифровізація» [4].

Концепцію цифрового менеджменту потрібно впроваджувати, починаючи з навчання в школі, оскільки сучасні умови вимагають формування креативної особистості. Діджиталізація впливає на різні сфери розвитку суспільства, тому менеджмент повинен розвиватися на інноваційній основі, сприяючи формуванню цифрового людського капіталу, здатного до створення нових комп'ютерних технологій та штучного інтелекту.

Розвиток цифрової економіки в умовах глобалізації вимагають нового стилю управління бізнесом: оптимально поєднати використання нових технологій та зберегти вміння спілкуватися з людьми. Успішність професійної діяльності менеджерів обумовлена рівнем їх зацікавленості у результатах роботи та відповідальності за реалізацію прийнятих рішень, що зумовлює необхідність їх безперервного професійного розвитку.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підруч. К.: Центр учбової літератури. 2011. 468 с
2. Ляшенко В.І., Вишневський О.С. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку: монографія. Київ, 2018. 252 с.
3. Digital Security: How to Protect your Personal Information & Privacy Online URL : https://help.opensrs.com/hc/enus/articles/208063247-Digital-Security-How-to-Protect-your-Personal-InformationPrivacy-Online?mobile_site=true
4. Christopher, S. Total automation. How computer algorithms change life. Kyiv: Our format, 2018. 280 s.