

УДК 658.3:005.3

Маковецька І. М., аспірант
Державний університет
телекомунікацій

ВАЖЛИВІСТЬ ГЛОБАЛЬНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕНДЕНЦІЙ 2018 РОКУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті описуються комунікації підприємства в управлінській діяльності. Виявлено інформаційні тренди 2018 року, як для України, так і для інших країн. Розглянуто актуальні тенденції налагодженої взаємодії між керівником і підлеглим на підприємстві та описано покроково дослідження комунікаційної активності на підприємстві.

Ключові слова: комунікація, управління, тенденція, підприємство.

Постановка проблеми. Комунікації в цифрову епоху стали одним із найважливіших чинників управління підприємством. Для того щоб ефективно не тільки керувати, але й поширювати інформацію та підвищувати обізнаність працівників на підприємстві потрібно сприяти побудові налагодженої взаємодії новітніх реалій комунікаційної привабливості управлінської діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичним і практичним аспектам комунікацій, проблемам удосконалення здійснення процесу управління комунікацій присвячено багато наукових досліджень. Серед вітчизняних вчених, які присвятили свої дослідження оцінюванню ефективності та якості комунікацій на підприємстві, виділяють таких науковців, як Т. О. Примак, Т. І. Лук'янець, Ю. А. Зуляр, О. Є. Гудзь, О. Ю. Гусева, П. А. Стецюк. Проблеми формування оптимальних моделей комунікацій та методик їхнього оцінювання висвітлені у працях зарубіжних вчених, до яких належать Н. Вінер, К. Шеннон, Т. Ньюкомб, О. Хольсті, В. Плетт, А. Тітов, А. Ліберов та А. Алексеев. Інформаційна та технологічна складові комунікацій відображені у дослідженнях О. О. Шубіна, І. В. Сіменка, О. В. Єлєтенка та Н. О. Шпака, але дослідження потребують подальшого та глибшого вдосконалення.

Метою дослідження є визначення особливостей актуальних інформаційних трендів на українському ринку управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу. У сучасній управлінській дійсності ери інформаційних технологій формуються відносини підприємства і суспільства як керуючих і керованих. Підприємство виступає як апарат управління та має комунікаційні зв'язки з керуючими підрозділами своєї структури, має за головну мету не владу, а управління – тобто регулювання, впорядкування соціальних, економічних та інших взаємин людей. Тому стратегія комунікацій суспільства і підприємства ґрунтується на принципово новому понятті – взаємодії. Відповідно до загальнодемократичних тенденцій комунікаційного розвитку вся управлінська діяльність повинна удосконалюватися і сприяти формуванню управлінського розуміння, для чого пріоритетним напрямком є налагодження прямих і зворотних зв'язків на підприємстві. Отже, до основних функціональних завдань управління комунікаціями в системі управлінської діяльності можна віднести: участь в демократизації управління та сприяння становленню управління комунікаціями підприємства.

Управління комунікаціями в підприємствах дозволяє вирішити об'єктивні протиріччя між плюралізмом економічної сфери суспільства і цілісністю підприємницької діяльності. В ідеалі комунікація на підприємстві є моделлю симетричної двосторонньої комунікації, яка забезпечує інформаційну прозорість діяльності підрозділів на підприємстві та обізнаність останнього про реакцію працівників.

© Маковецька І. М., 2018

Для досягнення високої якості та результативності управління усі учасники процесу повинні мати рівний доступ до інформаційних ресурсів, можливість безперешкодно та ефективно комунікувати один з одним, формуючи оптимальні умови для успішного прийняття рішень, вирішення конфліктів та спільної роботи команди [2, с. 195].

Інформаційні тренди 2018 року змінюють старе уявлення в роботі підприємств України. Так, за даними консалтингової компанії Deloitte було проведене опитування серед 11 тис. керівників бізнесу по всьому світі, Україна також брала участь в даному дослідженні [1].

В ході таких досліджень були виявлені нові тенденції в сфері управління персоналом, бо як раз зараз в інформаційно-комунікаційному просторі управлінської діяльності все тільки покращується. До таких тенденцій XXI століття, а саме актуальних в 2018 році, можна віднести такі, які зображені на рисунку 1.



Рис. 1. Актуальні тенденції налагодженої взаємодії між керівником і підлеглим на підприємстві

Управлінські процеси характеризуються не лише за свої фінансові показники чи навіть якість своїх продуктів або послуг, скоріше за все, вони оцінюються на основі їх впливу на підприємство в цілому, перетворюючи їх від бізнес-підприємств на комунікаційні підприємства.

Для українських підприємств отримання прибутку та ефективного управління комунікаційними процесами неможливе без інформаційно-комунікаційних технологій. Саме інформаційно-комунікаційні технології стали однією з головних умов ведення успішного бізнесу.

1. Зростання важливості «унікально-людських» навичок. В 2018 році, працівники підприємств знають і очікують від своїх начальників більше, ніж три роки тому. Потенціал активності працівників на підприємстві завдяки правильно поставленим управлінським діям за допомогою інформації буде зростати з зростанням навичок: комунікація, вирішення проблем, розпізнавання емоцій, переговори та інше. Найважливішими вміннями людей під час інтеграції штучного інтелекту є технічні навички, вирішення комплексних проблем та когнітивні здібності працівників. Використання робототехніки та автоматизації на робочому місці різко прискорився в минулому році, перетворюючи ролі та навички за вимогами всередині та за межами підприємства. Сьогодні, ці ролі та навички зосереджуються на «унікально-людській», а не на суто технічній діяльності. Найважливішими вміннями людей під час інтеграції штучного інтелекту є технічні навички, вирішення комплексних проблем та когнітивні здібності. Але 50% українських компаній заявляють, що у них немає плану розвитку таких навичок для своїх працівників.

2. Нові системи винагород. Інтеграція підприємств, піднесення рівня економічності, вихід на новітні ринки, startup та інше, це все впливає на винагородження працівників. Гнучка система фінансових винагород прискорюється завдяки новітньому руху інформаційних когнітивних знань працівників на підприємстві. Нові винагороди – індивідуальні, гнучкі та цілісні, бо працівники хочуть і можуть покращити своє матеріальне становище включаючи фокус на справедливу та відкриту плату. Статистика показує, що 62% підприємств як в Україні, так і в світі базують систему винагород на оцінці індивідуальної ефективності кожного працівника. Тільки 10% підприємств продовжують платити стандартизовану зарплатню.

3. Комунікація без меж: працівник завжди на зв'язку. В XXI столітті доброю новиною є те, що технологічні досягнення можуть відкрити нові можливості для того, щоб комунікація на підприємстві позитивно вплинув на саме підприємство. Зміна робочого середовища та нові підходи у лідерстві – шлях до розуміння межі продуктивності. Нові засоби зв'язку швидко надходять на робоче місце. Але оскільки ці інструменти мігрують з особистого життя на робоче місце, підприємствам необхідно застосовувати свої знання в управлінні командою, цілепокладанні та розвитку працівників, щоб вони покращували організаційні, колективні та індивідуальні результати інформаційно-комунікаційними технологіями та сприяли необхідній співпраці та переданні інформації, щоб стати комунікаційним вузлом контрольних зв'язків на підприємстві. За результатами дослідження Global Human Capital Trends у 2018 році, професійне спілкування все частіше буде відбуватися на спеціальних інтернет-платформах типу Slack та в соціальних мережах. В Україні все більше для робочих комунікацій використовують електронну пошту (88%).

4. Розширення рамок традиційного «робочого віку». Підприємства бачать довготривалу перспективу роботи своїх працівників на майбутнє. Переконавання про те, що навчання закінчується у 20 років, розвиток кар'єри — в 40, а робота — у 60, втратили точність та актуальність. В основному, ми відходимо від стереотипів що так має бути. Підприємствам краще співпрацювати із старшими працівниками, що розробили свої нові моделі кар'єри. Цей довголітвий дивіденд дозволяє підприємствам стати досвідченими, цілеспрямованими та різноманітними в підборі кадрів. Проте, для цього потрібні інноваційні практики та політика для підтримки розширеної кар'єри, а також співпраця між бізнес-лідерами та працівниками, щоб вирішувати спільні проблеми, такі як упередженість у віці та дефіцит пенсій. На міжнародному ринку 18% компаній розглядають вік працівників за 55 років як перевагу, в Україні – тільки 7%. Більше того, на українському ринку праці 66% підприємств такий вік вважають недоліком., а у світі це тільки 21%.

5. Розширення знань про працівників. По-перше, сила особистості зростає, а по-друге бізнес очікує наповнення зростаючого вакууму керівництва і цікавістю його до своїх підлеглих. Доступність персональних даних працівників та поява потужних аналітичних інструментів - можливості та ризики водночас. Керівники бізнесу та керівники людських ресурсів (CHRO) визнають необхідність активно та стратегічно керувати відносинами з сегментами робочої сили за межами підприємства, що все більше впливає на те, як підприємство надає послуги та взаємодіє з клієнтами. Підприємства шукають способи узгодити свою культуру та практику управління з цими зовнішніми талант-сегментами, залучаючи екосистему робочої сили для взаємної вигоди. Як показує дані опитувань - 16% українських роботодавців вважають, що їхні персональні дані недостатньо захищені, тоді як в світі ця статистика в рази менша – 5%.

6. Командами керують команди. Працюючи як одне підприємство та керуючи макроекономічними тенденціями зовнішнього середовища, команди вимагають безпрецедентного рівня міжфункціонального бачення, з'єднання та співпраці з лідерами своїх команд. Для цього команди повинні вести себе як такі, де провідні керівники підприємства працюють та передають інформацію разом як команда, а також ведуть свої власні функціональні команди до гармонійного успіху. Це і є симфонічна модель еволюції лідерства. Ця нова модель необхідна, щоб допомогти лідерам зрозуміти, керувати та реагувати на складні проблеми соціального капіталу, з якими стикаються підприємства, що дозволяє їм використовувати можливості, керувати ризиками та налагоджувати відносини з внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами. Більше того, модель симфонічного керівництва є життєво важливою для зростання. Важливою умовою є співпраця між відділами та проектами, єдність менеджменту. Це виводить підприємство на новий рівень розвитку. Сьогодні на українських підприємствах 54% топ-менеджерів співпрацюють щодня і 34% – щотижня. Світова статистика майже аналогічна.

7. Використання праці тимчасових працівників. Досвід підприємств з позиції корпоративної позиції та соціального впливу сьогодні безпосередньо впливає на його основну ідентичність та стратегію. Роботодавці очікують, що протягом наступних кількох років залежність від позаштатних працівників стрімко зросте. Ринок праці стає все різноманітнішим, тому HR-лідери та керівники бізнесу мають розробляти нові підходи в управлінні. Взаємодія з іншими зацікавленими сторонами з таких питань, як різноманітність, справедливість гендерної рівності, нерівність доходів, імміграція та зміна клімату, можуть підняти фінансові показники та вартість бранда, а невтручання можуть призвести до знищення репутації та відчуження ключових аудиторій. В Україні майже 50% підприємств мають тільки традиційну робочу силу і тільки 10% підприємств розробили стратегію використання нетрадиційної праці. На світовому рівні статистика трошки інша – 43% і 16% відповідно.

8. Створення програм добробуту для персоналу. Швидке зростання доступності даних та поява потужних аналітичних інструментів для працівників дали великі можливості підприємствам. У кар'єрі XXI столітті працівник та його досвід стають центром всього. Замість того, щоб стабільно розвиватися за шляхами на робочому місці, провідні підприємства переорієнтовуються на модель, яка дає можливість придбати цінний досвід та вивчити нові ролі. Природа цифрового бізнесу породжує безперервність роботи в стилі 24 на 7. Оскільки лінія між роботою та життям тонка, працівники в сьогоdnішньому інформаційному часі вимагають, щоб підприємства розширювали свої переваги пропонування, щоб включали широкий спектр програм для фізичного, психічного, фінансового та духовного здоров'я. У відповідь роботодавці інвестують у програми добробуту, як соціальну відповідальність та стратегію талантів. Найдієвішими програмами добробуту працівників як в Україні, так і в світі, є гнучкий графік роботи, дистанційна робота, відшкодування витрат на підтримку здоров'я, наявність в офісі приміщень для оздоровчих цілей. Більше 50 відсотків опитаних респондентів розглядають такі програми як

«цінне» або «дуже цінне» для працівників, однак залишаються великі прогалини між тим, що працівники оцінюють і які підприємства надають.

Покращення передачі інформації на підприємстві вимагає цілеспрямованої спрямованості на побудову управлінської діяльності, залученню до різних зацікавлених сторін, обліку зовнішніх тенденцій, формуванню почуття місії та цілей на своєму підприємстві та розробці стратегій, які керують новими очікуваннями. На кону це не що інше, як репутація підприємства, відносини і, в кінцевому підсумку, успіх чи невдача. У цю нову еру інформаційного збагачення нерозривний зв'язок пов'язаний із матеріалізмом. Ця реальність вимагає фундаментальної орієнтації на те, як підприємство сьогодні веде бізнес, і як воно готується до викликів майбутнього.

Висновки. Усвідомлення ролі інформації в управлінській діяльності невід'ємне від з'ясування ролі інформації в розвитку економіки та суспільства в цілому. Інформація, як сукупність необхідних даних для проведення аналізу, контролю та організації виконання управлінських інноваційних рішень виступає сукупним елементом ефективного управління з організаційно-економічними процесами інноваційної діяльності.

Комунікація є системною роботою. Вона потребує планування, що базується на дослідженнях, і здебільшого має охоплювати весь спектр можливих форматів та каналів.

Основною тенденцією в 2018 році, з якою стикаються світові лідери комунікаційного простору є швидке зростання того, що ми називаємо управління комунікаціями в підприємствах. Ця рушійна сила відображає зростаючу роль комунікаційного впливу у формуванні цілей підприємства, керівництва його зв'язками з зацікавленими сторонами та витоку інформації на остаточний успіх управлінської діяльності за допомогою покращення передачі інформації, внаслідок чого підвищується оперативність і адаптивність діяльності самого підприємства.

У 2018 році не тільки українські, а й зарубіжні підприємства спостерігають сейсмічні зміни в робочій силі, робочому місці та технологіях, що використовуються у світі роботи. Грунтуючись на глобальному опитуванні цього року, де взяли участь понад 11 тисяч керівників бізнесу провідних підприємств по всьому світі, ми вважаємо, що відбулися фундаментальні зміни. Підприємства більше не оцінюються лише на основі традиційних показників, таких як фінансові показники чи навіть якість їхніх продуктів або послуг. Швидше за все, сьогоденні підприємства все більше оцінюються на основі їх взаємин із своїми працівниками та їхніми клієнтами, а також їх впливом на комунікації в цілому, перетворюючи їх із бізнесових підприємств на соціально направлених інформаційно-комунікаційних підприємств.

Список використаної літератури

1. Офіційний сайт Менеджмент. Дайджест. URL: <http://www.management.com.ua/tend/tend1037.html> (дата звернення 15.09.2018).
2. Туріянська М. М. Комунікації в системі управління знаннями // Вісник економічної науки України. 2011. № 2. С.194-196.

REFERENCES

1. Ofitsiinyi sait Menedzhment. Daydzhest. [Official site of the Management. Digest]. Retrieved from <http://www.management.com.ua/tend/tend1037.html>.
2. Turiyanska, M.M. (2011). Komunikatsiyi v systemi upravlinnya znannyamy [Communications in the knowledge management system]. *Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrayiny*, (2), 194-196.

МАКОВЕЦКАЯ ИРИНА НИКОЛАЕВНА. ВАЖНОСТЬ ГЛОБАЛЬНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ 2018 ГОДА В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ.

В статье описываются коммуникации предприятия в управленческой деятельности. Выявлено информационные тренды 2018 года, как для Украины, так и для других стран. Рассмотрены актуальные тенденции налаженного взаимодействия между руководителем и подчиненным на предприятии и описано поэтапно исследование коммуникационной активности на предприятии.

Ключевые слова: коммуникация, управление, тенденция, предприятие.

MAKOVETSKA IRYNA. THE IMPORTANCE OF GLOBAL INFORMATION TRENDS IN 2018 IN MANAGEMENT ENTERPRISE. *The article describes the communications of the enterprise in management activities. The information trends of 2018, both for Ukraine and other countries are revealed. The actual tendencies of the established interaction between the manager and subordinates at the enterprise are considered and the step-by-step research of communication activity at the enterprise is described.*

Key words: communication, management, trend, enterprise.