

РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сидоренко Ада

*Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національно-економічного університету*

Науковий керівник

Євченко В.В., кандидат економічних наук, доцент

XXI ст. стало століттям цифрової економіки, масштаби якої зростають з кожним роком. За оцінками експертів, до 2025 р. цифровізація забезпечить від 20 до 35% зростання ВВП більшості країн світу. Під цифровою економікою розуміється система соціально-економічних відносин, заснованих на використанні цифрових засобів комунікації і нових інформаційних технологій. Масове впровадження нових комунікаційних каналів в сферу бізнесу і побудова мережевих моделей взаємодії бізнес-структур з використанням інтернет-ресурсів призвело до потреби впровадження систем електронного документообігу в усі сфери діяльності і змінило вимоги до знань, умінь і навичок усіх, хто так чи інакше пов'язаний з обробкою і передачею інформації. Концептуальний підхід до використання цифрових ресурсів для підвищення ефективності діяльності організацій в багатьох документах трактується як "цифровізація", і це поняття сьогодні використовується особливо широко. Наприклад, стратегія розвитку інформаційного суспільства в країні на період 2017-2030 років акцентує увагу на масовому впровадженні інструментів цифрового взаємодії складних систем, зокрема, інтегрованих виробничих структур. Багатьма авторами цифровізація розглядається як процес перетворення і представлення різних даних в електронному вигляді. Нормативно-правова база за останні роки також істотно поповнилася новими керівними документами, суть яких розкриває можливості розвитку і окремих напрямків цифрової економіки, і економіки країни в цілому, її інформатизації. У цих умовах модернізується і організаційний менеджмент, удосконалюючи визнані практики і формуючи нові управлінські технології і підходи, що обумовлює актуальність теми статті.

В першу чергу необхідно підкреслити, що цифрова економіка створила новий вид ресурсу - цифрові дані. Уміння ефективно використовувати їх в процесі управління організацією розглядається як обов'язковий фактор, що забезпечує ведення успішної фінансово-господарської діяльності в сучасних умовах господарювання. Наявність великого обсягу актуальної інформації, яка піддається якісній обробці в бізнесі сприяє активному використанню BigData для обробки необмеженої кількості структурованих і неструктурованих швидко зростаючих даних різноманітної специфікації. При обробці і аналізі великих даних в поєднанні з традиційними корпоративними даними, підприємства можуть отримати більш глибоке і чітке розуміння свого бізнесу, що призводить до підвищення продуктивності, посилення конкурентної позиції і появи нових можливостей. Так, в напрямку оптимізації корпоративних систем управління персоналом технології BigData дозволяють вибудовувати алгоритм, що виділяє співробітників в зоні ризику (професійно вигоряючими, невмотивованими, які

планують вихід з компанії), щоб приймати своєчасні рішення щодо утримання, стимулювання і залучення співробітників. Також сучасні програмні комплекси, модель економіки життєвого циклу та ін. Дозволяють виявити чіткий взаємозв'язок між процесами управління персоналом і економікою підприємства – наприклад, кореляцію між інвестиціями в навчання і EBITDA. Крім того, в сучасних умовах відбувається сегментування самих технологій Big Data і їх галузева спеціалізація: від окремих вдалих кейсів цей ринок переходить до розробки галузевих моделей збору, аналізу та використання великих даних. В контексті використання значних обсягів даних Абдікеев Н.М. робить акцент на формуванні нової концепції когнітивного менеджменту, основу якого складають когнітивні технології (сукупність алгоритмів і технологій, які дозволяють створювати розумні програмноапаратні системи, що використовуються для оптимізації експертиз і процесів прийняття рішень) і когнітивні системи (програмні комплекси, що володіють властивостями адаптивності, інтерактивності, контекстуально).

Цифрові технології (інтернет речей, розподілені реєстри, великі дані) створюють і додаткові опції соціальної взаємодії між управлінцем і працівниками підприємства, перетворюють економічні відносини між менеджерами і діловими партнерами організації. Формуються інноваційні моделі кооперації та координації різних контрагентів для взаємодії в процесі вирішення тих чи інших бізнес-завдань. Важливо також зазначити, що світова практика цифровізації демонструє яскраво виражену тенденцію до підвищення ступеня гнучкості офісної роботи співробітників, в першу чергу за рахунок розвитку мобільних форм. Мобільний офіс дозволяє підвищувати ефективність аутсорсингу, особливо в міжнародному бізнесі, прогрес в ІТ-технологіях – розвивати компетентний аутсорсинг, аутсорсинг на основі інтенсивного використання професійних знань (юриспруденція, аудит, фінансові послуги). В умовах мобільного офісу кожен менеджер і кожен співробітник компанії стає підприємцем – набуває рис і моделі поведінки підприємця, його креативність підвищується. Чим більше компаній використовують мобільний офіс, тим більш креативною стає галузь і економіка в цілому.

Також зазначимо, що в сучасній економіці для реалізації довгострокових цілей компаній необхідним видається планомірна оптимізація процесу визначення мети й донесення позначених цільових показників до співробітників для підвищення їх мотивації та залучення в бізнес-процеси. У зв'язку з цим з позицій управління мотивацією, оптимізації управлінського обліку і підвищення загально організаційної ефективності також перспективним є впровадження цифрових модулів управління по цілям або системи збалансованих показників (BSC) і ключових показників ефективності (KPI). Найважливішими проблемами, що ускладнюють впровадження системи збалансованих показників в російських реаліях є неправильна інтерпретація принципів концепції, зайва зосередженість на фінансових показниках, директивний стиль управління, декларативна, а не реальна робота по впровадженню управлінських нововведень. У зв'язку з цим зростає значимість адаптації концепції «управління за цілями» під специфічні умови кожної конкретної організації, а також інтеграції автоматизованих систем

«ІС: управління по цілям і КРІ», ARIS BSC, BSC Designer, KPI Suite, KPI MONITOR, ELMA KPI та ін.

Отже, цифрові технології та знання проникають в різні сфери суспільного відтворення, стають ключовим чинником розвитку соціально-економічних систем. На підприємствах відбувається зрушення в бік проектування і дизайну інноваційної моделі менеджменту, яка передбачає використання новітніх аналітичних систем, Big Data, хмарних сервісів, штучного інтелекту та інших новаторських рішень.

Література

1. Абдикеев Н. М. Т Технологии когнитивного менеджмента в цифровой экономике / Н. М. Абдикеев // Мир новой экономики, 2017. – № 3. – С. 24-28
2. Немцев А. Д. Концепция стандартизации деятельности менеджеров в условиях цифровой экономики / А. Д. Немцев, Л. В. Глухова // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2018. – Т. 2. – № 1. – С. 165-174
3. Розанова Н. М. Менеджмент в XXI веке: к гибким формам управления и организации / Н. М. Розанова, И. А. Варивода // Вестник Института экономики РАН, 2018. – № 3. – С. 76-89
- 4.[http://www.fa.ru/fil/chelyabinsk/science/Documents/conferences_monographs_2019_01.pdf]