

2. Шматько Н. М. Закономірності процесу здійснення організаційних змін у структурі управління підприємством. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 2. С. 58–62.

УДК 330

Логачов Р.С., Яцик Т.В., студенти; Чайкіна А.О., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Потенціал – це можливість до росту за рахунок виявлення та практичного втілення нових навичок. Для менеджера потенціал розглядається із декількох складових, оскільки його діяльність більш ширша порівняно зі звичайними працівниками, він має організувати та контролювати свою власну діяльність, а також діяльність своїх підлеглих. Структуру потенціалу менеджера можна умовно поділити на такі складові як інтелектуально-етичний, організаційно-поведінковий, психофізіологічний, професійно-пізнавальний [1]. Розглянемо кожну із складових окремо.

Інтелектуально-етична складова потенціалу передбачає наявність певного рівня освіти, культури, набору життєвих цінностей, етики спілкування, ділових відносин, а також загальних інтелектуальних можливостей. Цей компонент залежить від особистого розвитку менеджера та його становлення як особистості.

Наступний потенціал, організаційно-поведінковий, характеризується активністю, комунікабельністю, авторитетом, здатністю інтегруватись, адаптуватись під зміни в середовищах, ініціативністю і т.п. Ця складова видима в міжособистісному спілкуванні менеджера та має особливий вплив на його лідерські задатки. До компетенції лідерства належать орієнтація на цінності, різностороннє мислення, рефлексивність, здатність надихати оточуючих та вміння спілкуватись. Одним із сучасних видів для покращення лідерства та роботи в команді є тренінги для управлінської команди, спрямовані на формування конкретних навичок, адекватних планованій культурі на підприємстві [2, с. 81]. Вони дають змогу менеджерам краще зрозуміти ситуацію, визначити ролі кожного з працівників та їх вклад у загальний розвиток підприємства, допомагають у розробці конкретних інструментів (процедур стимулювання креативності, ініціативності, високої інноваційної активності персоналу тощо).

Не останнє місце займає компонент психофізичного здоров'я, особливо в сучасному малорухливому та стресовому житті, що відчутно впливає на діяльність та потенціал менеджера. Спеціалісти радять впроваджувати менеджерам такі заходи як раціоналізація свого робочого дня, планування роботи за своїми можливостями, чергування тактики виконання роботи, розвантажування через делегування повноважень, ніколи не брати роботу додому, не затягувати робочий день, завжди бути готовим до несподіванок, приділяти увагу спорту і фізкультури, знайти собі хобі, ходити на роботу пішки (по можливості), частіше залишати свій кабінет, робити паузи в роботі та багато інших [3].

Професійно-пізнавальний потенціал, тобто реалізація професійних навичок керівника, передбачає використання інструментів для покращення безпосередніх здібностей менеджера в сучасних умовах. Ігрове моделювання в умовних ситуаціях певних видів діяльності спрямовується на відтворення й засвоєння соціального, професійного досвіду, у результаті чого відбувається накопичення, актуалізація,

трансформація знань в уміння та навички, що сприяє інтенсивному особистісному й професійному розвитку. Моделювання професійних відношень забезпечує залучення до професійного середовища. Емоційно-творчий пошуковий характер діяльності учасників гри є дидактичним засобом розвитку творчого професійного мислення, що виражається в здатності до аналізу ситуацій, постановці, вирішенні нових завдань тощо [4]. Застосування кейс-методу в процесі управлінської діяльності сприяє формуванню у фахівців умінь та навичок всебічного аналізу ситуацій із галузі професійної управлінської діяльності; оперативного прийняття рішень «тут і тепер»; використання додаткової інформації, необхідної для уточнення вихідної ситуації; використання теоретичних знань для аналізу практичних проблем; наочного уявлення особливостей прийняття рішень у ситуаціях невизначеності; розроблення плану дій, орієнтованих на досягнення кінцевого результату; вербалізації, тобто чіткого й точного викладення власної думки в усній або письмовій формах; переконливої презентації, обґрунтування й захисту власної позиції; конструктивного критичного оцінювання поглядів інших; самостійного прийняття рішень на засадах групового аналізу ситуації та ін.

Крім вищезазначеного, також має суттєвий вплив самовизначення – тобто розуміння чого можна досягти. Серед найбільш загальних ознак професійно-управлінського самовизначення називають:

установлення індивідом своїх управлінських схильностей, якостей, можливостей, здібностей, обмежень;

вибір індивідом критеріїв, норм оцінювання себе як управлінця, «планки» для себе, точки відліку, координат на основі системи ідеалів, цінностей (що потрібно для соціуму, чого від мене чекають, що з вимог управлінської діяльності приймаю для себе);

визначення своїх, наявних на даний момент, управлінських якостей, що відповідають нормам діяльності, прийняття чи не прийняття себе як фахівця;

передбачення своїх завтрашніх управлінських потенційних якостей, прийняття чи неприйняття себе відповідно до норм управлінської діяльності з точки зору майбутнього (що можу зробити завтра, яким можу стати завтра як особистість, як професіонал-керівник);

побудова своїх цілей, завдань, планів (близьких, середньо віддалених та дуже віддалених) для розвитку у собі необхідних для діяльності якостей, для прийняття себе як фахівця: чого я хочу і яким чином маю намір діяти;

перегляд індивідом критеріїв управлінської майстерності й оцінок, що застосовуються, у зв'язку зі зміною цінностей, менталітету в суспільстві й діяльності, самостійний вибір цінностей на різних етапах [5].

Отже, кожен менеджер має визначати, яким потенціалом в якій мірі володіє, виявляти свої сильні та слабкі сторони задля удосконалення власного стилю управління. Також сьогодні, за умов підвищення рівня стресовості, невизначеності робочої ситуації, менеджер має повністю реалізовувати свій потенціал, допомагати у розвитку, підвищенні кваліфікації, створенні позитивного клімату, забезпеченні безпечних умов праці для власних співробітників, щоб у кінцевому етапі отримувати стійкість та рентабельність діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Форми виявлення, способи розвитку і використання творчого потенціалу особистості. URL: https://uchika.in.ua/konspekt-lekcij-dlya-pidgotovki-doktoriv-filosofiyi-za-tretim.html?page=2#4.1._Основні_рисни_та_критерії_менеджера_креативного_типу
2. Захарчин Г. М. Активізація інноваційних процесів підприємств на основі фактора корпоративної культури. *Регіональна економіка*. 2016. № 4. С. 80-86.

3. Психофізичне здоров'я як фактор ефективної діяльності керівника. URL: http://ni.biz.ua/9/9_6/9_68496_psihofizicheskoe-zdorove-kak-faktor-effektivnoy-deyatelnosti-rukovoditelya.html

4. Пономаренко Т. О. Формування управлінської культури фахівців дошкільної освіти як умова ефективного фізичного виховання дошкільників. *Педагогічні науки*. 2015. № 29. С. 102-110.

5. Карамушка Л. М. Концептуальні засади дослідження підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги управлінському персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр.* Київ, 2001. Вип. 2. С. 260-268.

УДК 338.2+658.6

Марченко О.В., к.е.н., доцент

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрі Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Активний розвиток цифрових технологій спостерігався в Україні до війни, але в умовах воєнного стану відбулося деяке його затухання. При цьому інтенсивність використання в українському бізнесі цифрових технологій простежується і сьогодні. Продовжується використання цифрової інфраструктури за такими напрямками: цифрові консалтингові сервіси, які пропонують малому бізнесу інформаційні, консультативні, аудиторські послуги на основі кейс-консалтингу; низка онлайн-платформ на яких здійснюється взаємодія “бізнес-держава”, “бізнес-бізнес”, “бізнес-суспільство”; онлайн навчання – як для підприємців-початківців, так і з типових питань подальшого розвитку бізнесу; цифрові інформаційні сервіси з актуальними даними про оподаткування, бухгалтерську звітність, правила експорту тощо. Перехід до відцифрованого бізнесу відбувається з метою оптимізації взаємодії з споживачами, більш швидкого та повного задоволення їх потреб з формування бази інформації про клієнта. Головними викликами, з якими стикаються споживачі є відсутність довіри до цифрових технологій та невизначеність.

Порівняно зі звичайними інноваційним продуктами розвиток цифрової інфраструктури піддається набагато більшій невизначеності. Цінностями, які забезпечує цифрова інфраструктура є: самоконтроль та точність при прийнятті рішень; надійність; ефективність та економія витрат; безпека, захист та стійкість; взаємодія та розширення можливостей користувачів; оптимізація прийняття рішень для забезпечення сталого використання ресурсів; мінімізація надлишкових компонентів у системі, що дозволяє зменшити енерговитрати та зберегти ресурси; часі реагування (раннє виявлення критичних подій, профілактичне технічне обслуговування та швидке їх подолання); економія споживання енергії; підвищення рівня якості та розширення спектра послуг, що надаються інфраструктурою для покращення умов життя. Перспективним напрямком розвитку інфраструктури є так званий хмарний ринок, який перебуває на етапі формування попиту. Попит на хмарні технології щодалі підвищується, одночасно накопичується досвід хмарних рішень. Розвиток ринку хмарного потенціалу перебуває у прямій залежності від рівня використання хмарних рішень ІТ-компаніями, а також інтенсивного вивчення ними цих технологій. Позитивний досвід кінцевих користувачів забезпечить швидке проникнення хмарних технологій на ринок споживача [1].