

Мелконян Анастасія (Запоріжжя, Україна)

ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖЕР ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Актуальність теми дослідження в тому, що менеджер як керівник повинен володіти новими знаннями і технологіями, чітко прив'язаними до практичних задач, що виникають під час виконання завдань - при підготовці і проведенні нарад, переговорів, презентацій, при роботі в команді. Мета дослідження - сформулювати концепцію ефективного ноосферно-інформаційно-інноваційного розвитку адміністративного нооменеджменту у сучасну епоху [1]. Керівнику слід сформулювати концепцію, згідно з якою, щоб не тільки гарно працював керівник, а щоб працювали гарно і інші співробітники. Методологія дослідження – системний і структурно-функціональний методи, що дозволяють розкрити функції керівника та його місце і роль в управлінському процесі.

Одним із напрямів підвищення ролі керівника в організації в сучасних умовах є формування концепції роботи, здатної вибудувати роботу інших людей, створити умови для того, щоб результат був досягнутий силами підлеглих. Менеджмент як ефективна концепція управління людьми (підлеглими) зорієнтований на те, щоб чітко орієнтувати на отримання максимального результату при мінімумі витрат. У відповідності з базовим принципом ефективності ми можемо визначити ефективність керівника як співвідношення результату і витрат часу, сил, засобів на досягнення результату [1, с. 44-50].

Серед напрямів підвищення ролі керівника – ресурсозабезпеченість, яка зводиться до використання: 1) природних і людських ресурсів; 2) ресурсу права у самому широкому сенсі цього слова; 3) певної системи самоорганізації життя людей в організації (демократія); 4) організаційних процесів – упорядкування процесів для виконання цілей; 5) знання, інформація, культура.

Керівник може використовувати наступні джерела влади (згідно з класифікацією Д.Френча і Б.Рейвена): 1) страх; 2) задоволення потреби; 3) знання; 4) харизма; 5) традиції. К.Левін ще в 30-і рр. XX ст. виокремив три стилі керівництва: 1) авторитарний; 2) демократичний; 3) ліберальний. Стилів керівництва залежать від особистісних характеристик керівника. Тема лідерства часто виникає тоді, коли відкривається новий напрямок бізнесу чи складний проект. У таких випадках на роль менеджера підбирають людину, яка є харизматичною особистістю з гарними організаторськими здібностями.

Саме лідерство допомагає менеджеру підтримувати максимальну продуктивність праці при мінімумі ресурсів. Лідерство – це система взаємовідносин у групі, коли одна людина (лідер) бере на себе відповідальність за дії інших та їх можливі наслідки [2, с.91-97]. Особливо важливим є

намагання сформувавши риси стратегічного лідера: наявність ясної програми; політична воля; організаторський талант і здібності; гострий розум і політична інтуїція; вміння створювати евристичні програми; виходити за рамки бюрократичних процедур.

Людина повинна перетворитися з ресурсу на повноправний суб'єкт суспільних відносин, на людський капітал. Як ефективний керівник, менеджер орієнтується на досягнення; має позитивний погляд на речі; легко адаптується; здатний організувати себе та інших на виконання завдань. Ноосферна модель управління – це модель управління на основі моралі, розуму, знань, культури і справедливості.

Підвищення ролі керівника як фактор ефективного управління розвитком підприємства в сучасних умовах спирається на концепцію ефективності, яка є раціональною організацією всіх підрозділів з використанням різноманітних методів управління. Раціональність як рушійна сила прогресу сприяє підвищенню ефективності керівника, його місії та ролі в управлінському процесі, трансформації цілей, високій кваліфікації персоналу та відповідальності, самостійності та ініціативи. Керівники повинні розуміти необхідність влади для того, щоб бути зацікавленим у впливі на людей, вміти передбачати особливості управління за умов швидких плинних змін, швидко і адекватно реагувати на появу нових можливостей і небезпек, удосконалювати гнучкість системи та сформувати сильну команду виконавців, сформувати ситому цінностей з акцентом на професіоналізмі; чітко окреслити місію і мету стратегії, забезпечити сильне далекоглядне керівництво, дбати про згуртованість, кваліфікованість та гнучкість робочої сили, умотивованість її діяльності.

Важливим фактором ефективного управління керівника є бачення, що пов'язує корпоративну культуру, соціальне партнерство та бізнес; акцентує увагу на людському факторові; підкреслює важливість довіри до людей і налаштовує на досягнення цілей, спрямованих у майбутнє. Ефективність як основа діяльності будь-якої управлінської діяльності залежить від ефективності роботи менеджерів, адміністраторів, від соціального середовища. Саме ефективність є показником прибутковості, що впливає на принципи, форми й методи організації загального керівництва.

Таким чином, зробимо висновок.

Підвищення ролі керівника як фактор ефективного управління розвитком підприємства в сучасних умовах залежить від багатьох факторів, які повинен розвивати керівник: 1) професійно-особистісних; 2) організаційно-управлінських; 3) політико-правових; 4) фінансово-економічних; 5) техніко-економічних. Ефективність як інтегральна категорія має соціально-економічну природу й виражається в техніко-економічних й соціальних показниках, означає динамічний взаємозв'язок між особистістю, процесом і результатом. Отже роль керівника в управлінському процесі включає ринкову ефективність;

управління людськими ресурсами; ділову ефективність; орієнтовані на досягнення мети, певних результатів, здатні переборювати перешкоди, просуваючи інноваційні ідеї.

Література:

1. Воронкова В. Г., Андрюкайтене Регіна, Максименюк М. Ю. Формування концепції ноосферно-інформаційно-інноваційного розвитку адміністративного нооменеджменту у сучасну епоху // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : збірник наукових праць / За ред. В. Г. Воронкової. – Вип. 69. – Запоріжжя, РВВ ЗДІА, 2017. – С. 44-50.

2. Воронкова В. Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя / В. Г. Воронкова // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць / Гол. ред. В. М. Вашкевич.- К. : Вид-во «Гілея», - 2015. – Вип. 100. – С. 91-97.

3. Дзьобань О. Комунікація в інформаційному соціумі / О.Дзьобань // Україна і світ: теоретичні та практичні аспекти діяльності у сфері міжнародних відносин: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 19–20 квіт. 2017 р. / МОН України, Міністерство культури України, Київ. нац. ун-т культури і мистецтв; редкол.: М. М. Поплавський (голова), Костиця І. О. (заст. голови) [та ін]. – Ч. 2. – Київ: Вид. центр КНУКіМ, 2017. – С. 331-333.

Мішук Віталій (Запоріжжя, Україна)

СПЕЦИФІКА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Інформаційне суспільство базується на знаннях, тому потребує розвитку економіки знань, в основі якої соціальний (інтелектуальний) капітал. Тому необхідно розвивати і формувати економіку, що базується на знаннях, в основі якої інтелектуальний капітал.

Напрями удосконалення управління людськими ресурсами в організації в умовах інформаційного суспільства – це цілеспрямована діяльність організації щодо розробки концепції управління людськими ресурсами, включаючи розробку концепції і стратегії людського капіталу, принципів і методів управління людськими ресурсами, перетворення людського ресурсу на додаткову вартість, що приносить організації прибуток. Напрями удосконалення управління людськими ресурсами включають: 1) формування системи управління людськими ресурсами; 2) планування кадрової роботи щодо формування концепції управління людськими ресурсами; 3) управління підвищенням кваліфікації; 4) інвестиції в людський капітал.

Поняття «людський капітал» знаходить широке визнання в сучасній науковій літературі, адже від його стану залежить тип економіки в умовах інформаційного суспільства та глобалізації. Організації, що орієнтуються на людський капітал (соціальний, інтелектуальний) переходять на гнучкої системи

Секція 4. Наукові дослідження студентів, аспірантів і магістрантів з проблем інформаційного суспільства
