

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО
Институт экономики и управления
Кафедра маркетингового менеджмента**

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО
(электронное издание)

**Сборник эссе
Всероссийского конкурса «Менеджер будущего» среди
студентов направления подготовки 38.03.02, 38.04.02 Менеджмент
(Донецк, 20 марта 2024 г.)**

**Донецк
ДОННУЭТ
2024**

УДК 005(083)
ББК 65.291.2я43
М50

Организационный комитет:

Е.М. Азарян – председатель организационного комитета, проректор по научной работе ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ».

Л.В. Балабанова - заместитель председателя организационного комитета д.э.н., профессор, зав. кафедрой маркетингового менеджмента ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ».

Е.В. Стельмашенко - к.э.н., доцент, директор института экономики и управления ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»

Е.А. Гасило - к.э.н., доцент, доцент кафедры маркетингового менеджмента ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ».

М50

Менеджер будущего: сборник эссе Всероссийского конкурса «Менеджер будущего» среди студентов направления подготовки 38.03.02, 38.04.02 Менеджмент (Донецк, 20 марта 2024 г.) / Министерство образования и науки Российской Федерации, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, Кафедра маркетингового менеджмента; орг. ком.: Е.М. Азарян [и др.]. – Донецк : ДОННУЭТ, 2024. – 138 с. – Текст : электронный.

Сборник эссе содержит работы участников Всероссийского конкурса «Менеджер будущего» среди студентов направления подготовки 38.03.02, 38.04.02 Менеджмент.

Издание заинтересует преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов и школьников, занимающихся проблемами современного менеджмента.

УДК 005(083)
ББК 65.291.2я43

© Авторы эссе, 2024
© ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Ахаладзе Нана Давидовна

Научный руководитель: д.э.н., проф. Балабанова Л.В.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

**ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОСНОВНОЕ СРЕДСТВО ТРУДА
МЕНЕДЖЕРА БУДУЩЕГО: АКТУАЛЬНОСТЬ И НЕОБХОДИМОСТЬ 10**

Богданова Александра Андреевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Мачкевская О.В.

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....13

Бондаренко Даниил Сергеевич

Научный руководитель: ст.преп. Грузинова Л.А.

ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

КОММУНИКАЦИИ – ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ.....15

Бычкова Кристина Владимировна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Воробьева Е.К.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

**ПЕРСПЕКТИВЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ЭКОНОМИКИ РОССИИ И ДОНБАССА.....17**

Ведькал Вера Николаевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Воробьева Е.К.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

**ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ.....22**

Горобий Максим Константинович,

Кориненко Анастасия Романовна

Научный руководитель: д.э.н., доцент Сардак Е.В.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА АО «ТИНЬКОФФ БАНК»...27

Деменкова Алена Романовна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ.....31

Дигилевич Анна Николаевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....35

Ергин Кирилл Андреевич

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ.....37

Зейбель Арина Алексеевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ГЛАВНЫЕ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖЕРА БУДУЩЕГО.....39

Кирякина Анастасия Владимировна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ КОМАНДЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РАБОТЫ.....43

Коновалова Екатерина Николаевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....46

Корзанова Екатерина Витальевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Дегтярев Д.С.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

ИДЕАЛ МЕНЕДЖЕРА БУДУЩЕГО.....47

Королев Святослав Юрьевич

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ЛИДЕРСТВО В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ: КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРОВ БУДУЩЕГО.....50

Крейдина Елена Евгеньевна,

Рябинин Сергей Алексеевич

Научный руководитель: к.э.н., доцент Реброва Т.А.

Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

НЕЗАМЕНИМЫЙ МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....51

Кременюк Карина Валерьевна

Капранов Богдан Евгеньевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент, Калюжная Т.В.

ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА.....55

Лазарева Дарья Дмитриевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

НОВЫЙ ОБЛИК БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА.....58

Леонова Дарья Андреевна

Научный руководитель: д.э.н., проф. Ибрагимхалилова Т.В.

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ МЕНЕДЖЕРА БУДУЩЕГО59

Лыба Полина Дмитриевна,

Бурамбаева Виктория Сергеевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Реброва Т.А.

Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В МЕНЕДЖЕРАХ БУДУЩЕГО...62

Магранина Мария Валерьевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В УСПЕШНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ.....64

Москаленко Ксения Юрьевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гасило Е.А.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

1 НОЯБРЯ — ДЕНЬ МЕНЕДЖЕРА В РОССИИ: О ПРОФЕССИИ «МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО».....67

Мосягина Алина Сергеевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гасило Е.А.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

МЕНЕДЖЕР – ПРОФЕССИЯ БУДУЩЕГО.....69

Охалкина Дарина Максимовна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....71

Пашкова Юлия Евгеньевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Романюк Н.В.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»

**РОЛЬ ЭМОЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РАБОТУ
КОМАНДЫ.....7**

3

Петров Вячеслав Евгеньевич

Научный руководитель: Старков Л.В.

Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....76

Пономаренко Татьяна Владимировна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Шарнопольская О.Н.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В МЕНЕДЖМЕНТЕ БУДУЩЕГО....77

Попова Екатерина Вадимовна

Научный руководитель: д.э.н., проф. Ибрагимхалилова Т.В.

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....80

Рябец Никита Олегович

Научный руководитель: к.э.н., доцент Романюк Н.В.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»

**ФОРМАЛИЗАЦИЯ И СТАНДАРТИЗАЦИЯ КОМЬЮНИТИ-
МЕНЕДЖМЕНТА.....81**

Свидукович Диана Владимировна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В
МЕНЕДЖМЕНТЕ.....84**

Сердюченко Дарья Дмитриевна

Научный руководитель: ст.преп. Ангелова Д.С.

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

ПРОБЛЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ.....86

Степанова Дарья Сергеевна

Научный руководитель:

ВУЗ

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....89

Телюк Александр Викторович

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....93

Титаренко Валерия Сергеевна

Научный руководитель: д.э.н., доцент Сардак Е.В.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

ПОРТРЕТ ИДЕАЛЬНОГО МЕНЕДЖЕРА.....95

Филиппова Альбина Викторовна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....99

Филиппова Дана Денисовна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....101

Холкина Вера Александровна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

РОЛЬ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ПОДХОДА В МЕНЕДЖМЕНТЕ БУДУЩЕГО.....104

Шакало Анастасия Сергеевна

Научный руководитель: ст.преп. Грузинова Л.А.

ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет

имени Владимира

Даля»

ФОРМИРОВАНИЕ РЕКЛАМНОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ.....105

Шестюк Елизавета Дмитриевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ....107

Шипилова Динара Руслановна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Юзык Л.А.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

МЕНЕДЖЕР – ЗАЛОГ НАШЕГО БУДУЩЕГО.....109

Юрина Елизавета Андреевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Леванова Л.Н.

ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский

государственный университет им. Н.Г. Чернышевского»

**ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В
РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ КАК ОСНОВА МЕНЕДЖМЕНТА
БУДУЩЕГО.....114**

Команда: «Digital Экипаж»

Научный руководитель: к.э.н. Колодяжная А.Ю.

Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....118

Команда: «AI-killers»

Научный руководитель: к.э.н., доцент Кладченко И.С.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»

**ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ – КОНКУРЕНТ ИЛИ ИНСТРУМЕНТ
СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА.....119**

Команда: «Мыслители будущего»

Научный руководитель: к.э.н., доцент Листопадова Ю.В.

ФГБОУ ВО «Луганский государственный аграрный университет

имени К.Е. Ворошилова»

**ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА БУДУЩЕЕ
УПРАВЛЕНИЕ КОМПАНИЕЙ.....123**

Команда: «Государственный управленец»

Научный руководитель: д.э.н., доцент Ткачук П.Ю.

ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

**РОЛЬ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ
НООНОМИКИ.....126**

Команда: «Управленцы»**Научный руководитель: к.э.н., доцент Вертиль Н.Н.**

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

**ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЕМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.....130*****Команда: «Мастер и Маргарита»*****Научный руководитель: к.э.н., доцент Чижова Н.Е.**

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....134***Команда: «Лог_Сумашедшие гении»*****Научный руководитель: ст.преп. Мизяева Н.О.**

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО.....137

Ахаладзе Нана Давидовна

Научный руководитель: д.э.н., проф. Балабанова Л.В.
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОСНОВНОЕ СРЕДСТВО ТРУДА МЕНЕДЖЕРА БУДУЩЕГО: АКТУАЛЬНОСТЬ И НЕОБХОДИМОСТЬ

Технология обладает потенциалом для расширения человеческих возможностей. Тем не менее, не цифровая трансформация, а скорее трансформация бизнеса в целом поможет организациям достичь наивысших результатов в цифровой экономике. Технологии - это триггер и движущая сила для переосмысления процессов и бизнес-моделей. Исследования показывают, что именно это будет представлять собой реальное формирование ценности в мире.

Цифровая трансформация - это не технология, а люди и организационные изменения, необходимые для использования ее мощи.

Беспрецедентные технологические изменения разрушают стандартный подход к управлению революционизируя то, как все делается и что делается. Изменения происходят не только постоянно, но и экспоненциально, как с точки зрения скорости, так и масштабов. Эти преобразования приводят к:

- радикальному изменению бизнес-среды
- новому разделению труда
- изменениям в организационной структуре для облегчения нового рабочего процесса и поддержки инноваций
- изменениям в более широкой среде: развивающаяся тенденция платформенной экономики, где технологии объединяют людей любого происхождения и способностей

Технологический, обширный, взаимосвязанный и интеллектуальный цифровой мир развивается с головокружительной скоростью, и заинтересованным сторонам бизнеса необходимо будет быстро и кардинально развивать свои лидерские качества, чтобы вести организации и людей в это сложное и неопределенное будущее. Цифровая трансформация скоро сделает работу почти неузнаваемой для современных лидеров и управленцев. Возможно, нелогично, но цифровая трансформация - это не технология, а люди и организационные изменения, необходимые для использования ее мощи. Речь идет об изменениях в организационной динамике и о том, как выполняется работа. Таким образом, менеджмент и управленческие навыки должны лежать в основе этой цифровизации.

Технологические изменения в бизнес-среде приведут к далеко идущим изменениям в структурах, системах и стилях руководства организаций. В условиях цифровой экономики может оказаться недостаточным просто

усовершенствовать те существующие методы управления, которые когда-то оказались успешными.

Ученые в области менеджмента на протяжении почти двух десятилетий утверждали, что новые обстоятельства, такие как глобализация, технологические изменения и гиперконкуренция, требуют новых моделей организации и новых теорий управления, некоторые из них требуют вообще новой парадигмы управления.

Есть несколько конкурирующих академических направлений, которые расходятся во мнениях о том, нужно ли полностью переосмысливать менеджмент или достаточно адаптировать существующие практики.

Существует направление исследований, в котором утверждается, что нынешние методы управления основаны на устаревшей управленческой парадигме 20 века и что именно управленческие инновации, а не операционные инновации, продуктовые инновации или стратегические инновации, принесут конечное конкурентное преимущество. Это требует полного пересмотра принципов и практики управления и появления совершенно новой парадигмы управления.

Другие ученые считают, что необходимости в создании новой парадигмы управления нет.

Вместо этого они утверждают, что будущее менеджмента, скорее всего, будет основано на расширении существующих принципов и практик управления до более высоких уровней сложности. Эти изменения потребуют изменения стилей руководства и подходов к принятию решений, но не массового изменения существующих управленческих практик или лежащих в их основе принципов.

Нужно ли нам полное переосмысление принципов менеджмента или нет, открыто для академических дебатов. Однако с уверенностью можно сказать, что управленческие практики и нормы должны адаптироваться к быстро меняющейся среде, которая проникает во все поры экономики и общества.

Даже исследователи, которые утверждают, что управленческие инновации, возможно, не являются полностью новой парадигмой управления, все же признают, что идея управленческих инноваций может обладать уникальной способностью создавать явные преимущества.

Управленческие инновации относятся к использованию технологий для разработки нового подхода к преобразованию организационной структуры, практик и процессов компании. Результатом этого является повышение производительности, что отражается в росте инноваций, производительности и конкурентоспособности. Управленческие инновации объясняют значительную степень вариативности инновационных показателей фирм, подчеркивая тем самым, что активное стимулирование управленческих инноваций будет иметь решающее значение для повышения конкурентоспособности фирм.

В ходе недавних исследований было обнаружено, что скорость изменений и креативность находятся во главе списка. Отход от иерархических структур управления в сторону более плоских структур и концепции совместного или

распределенного лидерства будет набирать обороты по мере усиления давления на компании, требующие быть более гибкими и инновационными.

Действительно, организации, достигающие зрелости в области цифровых технологий, или те, которые продвигаются по пути цифровой трансформации, поощряют распределенное лидерство и здоровый аппетит к экспериментам.

Однако это не означает, что менеджеров не будет, скорее, в некотором смысле менеджерами будут все. Более плоские, демократизированные системы самоуправления не снизят спрос на лидерство, а, скорее, увеличат его. В будущем организации будут сосредоточивать усилия в области развития не только на ограниченном числе людей с высоким потенциалом, но и на более широком круге сотрудников. Как следствие, управленческие навыки будут важны не только для руководителей компаний, но и почти для всех сотрудников в будущем.

Технологии заставят менеджеров пересмотреть свои роли и пересмотреть принципы работы. Исследования показывают, что автоматизация сместит акцент с координации и контроля на работу по оценке, такую как стратегия и инновации, сотрудничество, люди и сообщество, резко сократив время, которое менеджеры тратят на координацию и контроль более чем с 50% до 25%. Гибридный интеллект, сочетание человеческого и искусственного интеллекта будет играть важную роль в будущем менеджмента.

С появлением нового времени взаимодействие и взаимоотношения между людьми становятся все более важными.

Навыки межличностного общения и суждения становятся жизненно важными по мере развития технологий. Лидеры должны сочетать традиционные и новые навыки, чтобы эффективно вести свои организации в сложное будущее.

Наиболее важным управленческим навыком является преобразующее видение. Это включает в себя способность прогнозировать рынки и тенденции, принимать оптимальные бизнес-решения и решать сложные проблемы в беспокойные времена.

Второй по важности навык - это дальновидность, который включает в себя четкое видение, продуманную стратегию и дальновидность. Это способность действовать в соответствии с наблюдаемыми тенденциями.

Цифровая грамотность жизненно важна, поскольку она поддерживает первые два навыка, а также позволяет менеджерам осознавать как преимущества, так и ограничения технологий. Адаптивность также помогает первым двум навыкам.

Технологии меняют то, как мы живем и работаем. Ключ к процветанию в условиях разрушительных сил цифровизации не будет найден в алгоритмах, однако так легко прийти к выводу, что вы боретесь с технологическими угрозами с помощью новых технологий. Это то, что называют технологической ошибкой.

Технология - это инструмент, а не цель сама по себе. Это движущая сила организационных изменений, которые меняют их структуру и методы

работы. Мы переходим от более жесткого управления, основанного на навязывании решений, механистическом мышлении и контроле, к управлению, основанному на руководстве и коучинге, наделении полномочиями и поддержке, с более спонтанными и гибкими структурами.

Менеджеры, обладающие общими цифровыми навыками и ключевыми нетехническими навыками, такими как преобразующее видение, дальновидность и решительность, будут процветать в цифровую эпоху вместе со своими организациями. Однако давайте не будем упускать из виду, что более широкий круг сотрудников нуждается в лидерских навыках, поскольку новые более плоские структуры приведут к рассредоточению руководства.

Богданова Александра Андреевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Мачкевская О.В.
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Наверное, каждый задумывался, что в наше время всё меняется гораздо быстрее, чем раньше. Если же в прошлом одни и те же правила относительно разных аспектов жизни могли успешно действовать на протяжении долгого времени, то теперь всё меняется гораздо быстрее. Человечество развивается огромными скачками. Всё время появляется новая техника, новые технологии, изменяются потребности людей и экономика.

Поскольку мир развивается очень стремительно, сложно сказать, что и как будет через те же пять лет. А значит, в нашем быстро изменяющемся мире должны быть люди, способные быстро адаптироваться к новым условиям, впоследствии ведущие за собой других.

Менеджер - это человек, который руководит, то есть планирует, организует, мотивирует и контролирует.

Менеджер - будущего это управленец, который не просто планирует, организует, мотивирует и контролирует, но и человек, способный в кратчайшие сроки перестроить план действий так, чтобы он больше подходил к новым условиям окружающей среды. Человек, который бы смог без проблем направить по новому пути каждого из своих подчинённых, помогая им адаптироваться, учиться, впоследствии выполняя свою работу без каких-либо проблем ориентируясь на качество и скорость.

Чтобы быть подобным человеком, нужно быть хорошо ориентированным в различных направлениях, открытым к новым идеям, быть способным находить подход к разным людям.

Под ориентированностью в разных направлениях мы имеем в виду не только обширные знания после школы, колледжа, университета, но и постоянное развитие после обучения, то есть саморазвитие. Менеджер будущего — человек, который развивается в различных социологических,

гуманитарных, точных и экономических науках, изучая окружающий мир и людей.

Кто-то может с нами не согласиться. Но если же менеджер не будет хорошо ориентироваться и адаптироваться в различных направлениях, то как тогда он сможет управлять в постоянно изменяющихся условиях? Ведь человек, не развевающийся, остаётся на одном уровне, пока мир переходит на другой. Это означает, что менеджер будущего должен быть не только хорошо ориентирован, должен развиваться, но он также ещё и должен быть открыт к новым идеям, оставляя традиционный подход к управлению.

Думаю, с нами согласятся многие. Одно дело - изучить те же, всеми полюбившиеся в настоящий момент нейросети, но совершенно другое - как-либо применить их в работе. Менеджер будущего - это не человек, который посмотрит на что-то новое и пройдёт мимо, а человек, который посмотрит на что-то новое, изучит и если же увидит в этом потенциал, применит инновацию в своей работе. Не всё, что работало во времена Фредерика Тейлора, сработает сейчас. Именно поэтому менеджер будущего должен быть хорошо ориентирован в различных областях и открыт к новым идеям.

Стоит отметить, что новые идеи могут прийти и от подчинённых, а это означает, что менеджер будущего должен уметь слушать работников и понимать, что он не является единственно правым. Да, последнее решение останется за менеджером как за управленцем, но это не означает, что только лишь один менеджер занимается развитием компании, а все его работники. Менеджер будущего выслушает работника, опять же изучит его предложение и если же увидит потенциал, то поможет в реализации новой идеи, применяя классические функции менеджмента: планирование, организация, мотивация и контроль.

Но всё же не каждый человек решится рассказать о своей идеи либо просто как-то проявить себя. А значит, менеджер должен уметь выделять индивидуальные особенности людей. Иначе говоря, способствовать индивидуализации работников. Если же менеджер может понимать уникальные характеристики каждого члена, то значит, он сможет помочь им в развитии, проявлении себя, адаптации к новым условиям. Современный менеджер не только управляет, но и помогает своим подчинённым в разных аспектах.

Ну, а если заглянуть на годы и годы вперёд, то менеджер будущего должен объединять людей и роботов ставшими неотъемлемой частью жизни людей. Они выполняют различные задачи, от уборки до управления транспортом. Однако, с развитием технологий, роботы стали все более автономными и способными принимать решения самостоятельно, но они также будут нуждаться в контроле и управлении со стороны людей.

Подводя итоги сказанному. Какой вывод можно сделать?

Менеджер будущего — разносторонний специалист, занимающий руководящую должность, несущий ответственность за свою работу, обладающий навыками системного мышления, применяющий практики работы с культурой и ценностями в организации, а также фасилитацией и работой с

конфликтами, чтобы в конечной цели прийти к лозунгу: «Мы смело встречаем трудности и готовы к творческому решению проблем, не теряя напора и энергии. Мы полны желания осуществить свои мечты по пути движения своей компании».

Бондаренко Даниил Сергеевич

Научный руководитель: ст.преп. Грузинова Л.А.
ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

КОММУНИКАЦИИ – ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ

Когда я только начал погружаться в искусство управления, я и не мог представить, что именно коммуникабельность станет для меня ключевым параметром для руководителя. Хотя данный навык очень важный для любого человека, но все же особенно важен для современного менеджера. Основные его функции— это планировать работу, правильно ставить задачу, решать проблемы в коллективе, улучшать условия для работы в своем отделе и т.д. Соответственно большая часть функций современных управленцев завязана на коммуникации, именно поэтому я считаю данный навык одним из наиболее важных, без него просто невозможно построить качественную работу команды.

В чем же причина такой важности коммуникации? Нынешние условия на рынке труда требуют большую внимательность, особенно это касается менеджеров среднего звена, ведь сейчас в разы проще сменить работу, что вынуждает бороться за квалифицированных кадров при помощи лучших условий труда чем у конкурентов. Что вынуждает в свою очередь руководителя искать индивидуальный подход или же подстраивать под себя каждого сотрудника. Поэтому умение коммуницировать на высоком уровне является важнейшим качеством для современного менеджера, поскольку она обеспечивает эффективное взаимодействие между сотрудниками, подчиненными и руководством, а также создает комфортную атмосферу в коллективе. При помощи качественной коммуникации руководитель может четко озвучивать цели и задачи для своей команды, давать четкие инструкции и ожидания, согласовывать действия и планы, разрешать конфликты и проблемы. Кроме того, для эффективности и высокой результативности бизнеса необходимо делиться информацией, обмениваться идеями и мнениями, строить планы и стратегии развития бизнеса.

Однако, если руководитель не обладает достаточным уровнем коммуникабельности, это приводит к следующим негативным последствиям:

1. Недостаток информации: сотрудники могут не получать важную информацию от руководителя, что приводит к ошибкам во время выполнения задач. В том числе важно получать достаточное количество информации от подчиненных, для принятия верных, своевременных решений для предотвращения проблем в работе и коллективе.

2. Недопонимание: неэффективная коммуникация может привести к недопониманию между руководством и участниками команды, что приводит к неверному выполнению работы. Часто бывает, что работа выполнена качественно, но из-за неоднозначно поставленной задачи результат не удовлетворяет ожидания руководства.

3. Неудачное управление конфликтами: отсутствие навыков коммуникации может привести к эскалации конфликтов, а не их разрешению, что отрицательно сказывается на атмосфере в коллективе и производительности.

4. Недовольство персонала: слабая коммуникация со стороны руководства может вызвать недовольство среди сотрудников, что может привести к увольнениям и потере опытных кадров.

5. Слабая мотивация и сплоченность команды: менеджеры с низким уровнем коммуникабельности могут иметь трудности с мотивацией и вовлечением своей команды, что отрицательно сказывается на достижении целей организации.

Безусловно необходимо решать данную проблему настолько, насколько позволяют личные качества руководителя и условия вокруг. Я вижу несколько основных путей для развития коммуникации: обучение и изменение собственного подхода; сближение с коллективом для упрощения внутренней коммуникации; ориентирование своего коллектива под свои возможности или поиск помощника в коллективе, который будет способен передать ваши идеи качественно и т.д. Однако для наибольшей эффективности необходимо совмещать все вышеперечисленные пути, и именно тогда возможно добиться пика работоспособности и качества исполнения задачи командой.

Если все-таки начать решение проблемы с уровнем коммуникации, то в первую очередь необходимо провести анализ, и получить обратную связь от своих коллег и подчиненных. После проведения анализа следует обратиться за помощью либо к профессиональным тренерам или же к коллегам, которые обладают данным навыком на довольно высоком уровне, однако процесс обучения правильной коммуникации отнюдь не прост, это займет довольно большое количество времени и сил, но необходимо проводить систематические занятия и регулярно получать от подчиненных обратную связь, чтобы понимать имеется ли результат. Ниже приведены советы, которые я считаю наиболее действенными для улучшения уровня коммуникации:

1. Быть примером: необходимо проявлять открытость, уважение и готовность к общению. Такое поведение будет служить примером для остальных членов команды, что вызовет дополнительную лояльность со стороны коллектива, соответственно упростит коммуникацию.

2. Быть чутким: также нужно уделять время для изучения проблем и предложений сотрудников, это необходимо делать без прерываний и язвительных высказываний. В том числе не стоит забывать о моральной поддержке, о которой часто руководители даже не задумываются. Это поможет им почувствовать себя ценными и понятыми.

3. Простота в общении: важно создать атмосферу, в которой люди чувствуют себя комфортно, и могут высказывать свои мысли и идеи, даже если они не совпадают с вашими.

4. Эффективность коммуникации: обеспечить быструю передачу информации при помощи современных технологий крайне важно, это ускорит получение информации, что в свою очередь ускорит принятие решений и их исполнение, самое простое и эффективное – это общий чат отдела или команды, главное следить за тем, чтобы в чате было действительно важная информация по работе, лучше всего создавать отдельные чаты для рабочих вопросов и простого общения.

5. Минимизация конфликтов: необходимо пристально следить за атмосферой в коллективе, и не допускать образования конфликтов. Если все-таки конфликт случился, его необходимо решить как можно скорее, притом беспристрастно и конструктивно, это необходимо для поддержания баланса и доверия внутри команды.

6. Похвала: очень важный аспект в общении с подчиненными – это похвала за их достижения, не стоит хвалить всегда и постоянно, но это нужно делать регулярно и за дело, тогда сотрудники будут рады и не будут преувеличивать свои достижения, а самое главное — это будет стимулировать их мотивацию и укрепляет взаимоотношения.

7. Практикуйте обратную связь: обязательно регулярно обменивайтесь обратной связью с сотрудниками, чтобы они знали, как они справляются и что можно улучшить.

Хотелось бы подытожить, коммуникация является ключевым навыком для менеджера любой эпохи, но учитывая нынешние условия труда и особенности общества, современному и качественному управленцу просто необходимо обладать высокой коммуникабельностью, иначе это приведет к низкой эффективности работы команды.

Бычкова Кристина Владимировна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Воробьева Е.К.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

ПЕРСПЕКТИВЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ И ДОНБАССА

Экономика ДНР находится в очень сложном состоянии, отягощенном условиями неопределенного политического статуса территории, а также продолжающимися военными действиями. Развитию экономики ДНР, кроме военных действий, юридических, экономических и политических противоречий, приведших к нарушению работы народного хозяйства Республики, препятствует критическое разрушение сложившихся

экономических связей по источникам сырья, поставкам кокса, рынкам сбыта и прочего, которые должны быть вновь сформированы, для чего потребуется полностью переформатировать стратегию работы промышленных предприятий ДНР. Тем не менее, Республика даже с учетом ущерба от разрушений обладает значительным промышленным потенциалом, и при условии внешней помощи, инвестирования в реальный сектор экономики имеет шанс развиваться

В республике почти 360 предприятий. Это больше, чем в любом из новых регионов России. И это с учетом того, что пока мы освободили меньше 60% ДНР. Славянско-Краматорская агломерация, Горняк, Угледар, Курахово добавляют нам еще десятки предприятий, которые предстоит восстанавливать и развивать. Из этих 360 предприятий работающими значатся порядка 250. Почему значатся? Потому что большая часть из них – это отдельное уцелевшее оборудование, на котором может выпускаться ограниченный ассортимент продукции. Более 60 предприятий находятся на линии боевого соприкосновения (ЛБС), многие производства, даже не будучи на ЛБС, регулярно обстреливаются. Часть предприятий обесточены, разрушены подходящие железнодорожные пути, накоплены немалые долги, есть вопросы по эффективности работы отдельных временных администраторов. На все эти вопросы накладывается необходимость перехода на российские технические стандарты, которые могут сильно отличаться от тех, по которым предприятия работали до сих пор.

Процесс восстановления народного хозяйства в сочетании с наличием существенного потенциала развития диктует необходимость реализации ряда первоочередных мер, которые позволят нормализовать ситуацию для функционирования экономики в новых условиях, ускоренными темпами наращивать утраченные позиции и формировать новые перспективные формы взаимодействий.

Перспективными направлениями взаимодействий экономик России и Донбасса являются:

использование углей Донбасса позволит разгрузить железнодорожные магистрали восточного направления России;

полная загрузка энергогенерирующих мощностей Донбасса на основе собственных углей и давальческого природного газа позволит снизить энергодефицит в южных регионах России;

поставки на металлургические предприятия региона позволят увеличить сбыт железорудного сырья предприятиям Курской магнитной аномалии;

трубы большого диаметра с Харцызского трубного завода, продукция Харцызского сталепроволочно- канатного завода позволят сократить импорт из дальнего зарубежья, сэкономить валютные ресурсы РФ;

поставки высококачественной бытовой техники (холодильники, кондиционеры и проч.), эффективной по соотношению цена/качество, позволят сократить валютные издержки на поставку аналогичной техники в Россию из дальнего зарубежья;

использование сохранившегося уникального металлообрабатывающего

оборудования, имеющего практически нулевую балансовую стоимость, но физически мало изношенного, позволит машиностроительным предприятиям России сократить издержки на обработку по кооперации за счет сокращения составляющей амортизационных расходов;

восстановление отдельных участков ЛЭП повысит надёжность энергосистемы России и увеличит возможность маневрирования мощностями. Это же будет обеспечено при восстановлении отдельных сегментов трубопроводных сетей (нефте-, газо-, продуктопроводов);

перспектива сотрудничества с предприятием «ДКИ «Технические пластические массы», являющимся единственным производителем на территории СНГ теплоизоляционных жёсткоформованных известково-кремнезёмистых изделий для теплоизоляции котлотурбинных агрегатов;

перспектива задействования предприятий химической отрасли ДНР, обладающих большим опытом практической работы, которые, к примеру, могут занять нишу по производству мономеров, из которых формируются полимеры, в чем химическая промышленность России ощущает нехватку;

сотрудничество властей Донбасса с ведомствами РФ по вопросам замещения на российском рынке продукции машиностроения иностранных производителей продукцией ДНР для сокращения расходования валютных средств РФ;

платёжеспособный спрос в Донбассе позволит увеличить экспорт из России продуктов питания и товаров массового спроса, услуг связи;

обслуживание юридических и физических лиц Донбасса увеличит объём банковских услуг финансовых учреждений России.

С целью наиболее эффективной интеграции экономики ДНР в экономику РФ принята госпрограмма «Восстановление и социально-экономическое развитие ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей». В рамках данной программы поручению Президента была создана свободная экономическая зона (СЭЗ) в новых регионах. В настоящее время её участниками стали уже 85 компаний и предприятий. Это говорит о высокой востребованности данного механизма господдержки у крупных предприятий и малого бизнеса и восстановлении индустриального и предпринимательского потенциала новых регионов. Свободная экономическая зона – это один из ключевых инструментов государственной политики, направленный на обеспечение устойчивого и комплексного развития новых регионов. Общая сумма заявленных инвестиций приближается уже к 42 млрд рублей. Эти средства пойдут в реальный сектор экономики в разных отраслях и обеспечат работой более 44,5 тысячи человек, в том числе будет создано более 6 тыс. новых рабочих мест. Статус участника СЭЗ получил филиал крупной российской компании в ДНР, метизная продукция которой использовалась при строительстве Останкинской телебашни и монумента «Родина-мать зовёт!» в Волгограде. На предприятии восстановят производство стальной проволоки, стальных канатов и арматурных пряжей, на это направят более 710 млн рублей инвестиций. В результате модернизации завод обеспечит работой почти 1,4

тысячи человек, в том числе будет создано порядка 450 новых рабочих мест. Уполномоченным органом по регулированию свободной экономической зоны определён Минстрой России. «Для привлечения участников СЭЗ созданы максимально благоприятные условия. Рост количества желающих начать и расширить свой бизнес в ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областях доказывает востребованность этого инструмента. Среди участников – как крупные, так и малые предприятия. По условиям в первые три года резиденты должны будут вложить в свои проекты 30 млн рублей, для высокотехнологичных проектов порог снижен до 1 млн рублей, а для субъектов МСП – до 3 млн рублей. Функции управляющей компании СЭЗ возложены на ППК «Фонд развития территорий».

В целях поддержки малого и среднего предпринимательства (МСП) в ДНР. необходимо создание более комфортных условий для развития предпринимательства в новых регионах. Правительство на региональном и федеральном уровне осознает, что малые и средние предприятия являются движущей силой экономического роста и инноваций. Поэтому были предложены различные меры и программы по поддержке МСП, включая финансовую помощь, обучение и консультационную поддержку. Однако, в новых регионах предпринимателям по-прежнему сложно получить доступ к финансовым ресурсам и информационным технологиям. За прошедший год для развития МСП государством проделана большая работа, созданы институты поддержки бизнеса, внедрены отдельные инструменты для развития регионального предпринимательства. «На территории Республики уже зарегистрированы Фонд поддержки МСП и Микрокредитная компания ДНР, открылся Центр «Мой бизнес», сняты нормативные ограничения на получение статуса субъекта МСП, снижена ставка УСН с 6 до 1% (доходы) и с 15 до 5% (доходы-расходы), внедрена программа предоставления льготного лизинга и льготного кредитования для субъектов МСП, снижена ставка ЕСХН (Единый сельскохозяйственный налог) с 6% до 0%, снижена ставка по страховым взносам (для ИП без сотрудников) с 44 тыс. руб. до 14,4 тыс. руб. в 2023, до 25,2 тыс. руб. в 2024 и до 36 тыс. руб. в 2025». Работа с предпринимателями будет продолжена и направлена на содействие в устранении препятствий, с которыми они сталкиваются, а также создании более благоприятной и стабильной среды для бизнеса».

Правительством разработана Стратегия развития промышленности ДНР. Стратегия дает ответы на ключевые вопросы: каков фокус восстановления, как промышленность ДНР будет вписана в программы развития промышленности России в целом, какова роль межрегиональной кооперации, промышленных кластеров и технопарков.

Предстоит наладить системную работу с потенциальными инвесторами, раскрыть весь потенциал мер государственной поддержки. А это и льготное финансирование по линии Фонда развития промышленности, и субсидия на закупку оборудования по линии федерального Минпромторга, и субсидии на

НИОКР по современным технологиям, и налоговые льготы, предусмотренные для участников СЭЗ, и многое другое.

Предстоит менять систему управления и коммуникаций, сформированную еще при Украине и не до конца изжитую при ДНР. За восемь лет в регионе оформился местный бизнес, который развивался в сложных условиях и многого добился. Благодаря этому удалось удержать ситуацию в экономике, не допустить дефицита ключевых товаров, сохранить, пусть и со значительными потерями, промышленный потенциал. Но эта система имеет недостатки, которые сдерживают дальнейшее развитие. Раньше местный бизнес договаривался с властью, выживал. Сейчас в новых субъектах Российской Федерации в приоритете решение задач государственного масштаба: восстановление промышленности, насыщение рынка товарами, удержание цен. Федеральные и региональные органы власти видят, где существует системная проблема и как ее решить. И уже затем бизнес привлекается для решения приоритетных задач.

По ММК им. Ильича есть четкая позиция главы ДНР Дениса Пушилина и федеральных властей – предприятие будет восстановлено. Это предприятие-гигант с огромным удельным весом в промышленности республики и потенциалом создания тысяч рабочих мест для местных специалистов. Уже в этом году заработают отдельные цеха завода. Запуск ММК им. Ильича даст порядка миллиарда рублей налоговых поступлений в месяц. Предприятие сможет обеспечить работой свыше 27 тыс. специалистов, а с учетом смежных производств эту цифру смело можно множить на три. Горно-металлургическая отрасль была и в ближайшие годы останется драйвером экономики ДНР. Но необходимо взвешенно подойти к вопросу восстановления металлургических мощностей, соблюсти баланс интересов субъекта Федерации ДНР и всей отрасли. Не бездумно наращивать выплавку стали, а сделать акцент на более высоких переделах, дающих продукцию для российского судостроения, машиностроения, автопрома и других отраслей, в которых активно идет импортозамещение.

Предприятие «Стирол», очень сильно пострадало. Горловка до сих пор находится под интенсивными обстрелами. Завод планируется полностью восстановить, и теракт на аммиакопроводе Тольятти – Горловка – Одесса это дополнительный стимул производить на «Стироле» не сырье для западных рынков, а конечный продукт – минеральные удобрения.

Огромная производственная площадка «Азовмаш» вошла в состав региональной компании «Алмаз». Уже сейчас наблюдается интерес к площадке «Азовмаш» со стороны госкорпорации «Ростех» и крупных частных компаний. Дальше – вопрос инвестиций и отлаживания промышленной кооперации.

ДНР испытывает дефицит кадров во всех сферах экономики. В промышленности – дефицит инженеров, в торговле – экспедиторов, водителей, в сельском хозяйстве некому собирать и обрабатывать урожай. Нужны бухгалтеры, кадровики, разнорабочие. Необходимо создать условия для возвращения людей в ДНР. Реализуемая в регионе программа жилищного

строительства учитывает людей, которые обязательно вернутся жить и работать в республику.

Необходимо урегулирование цен на продукты. Правительство ДНР тесно взаимодействует с местными розничными сетями, оптовиками и производителями по группе социально значимых товаров. Цены на них не должны превышать цены в Ростовской области. Кроме того, в регион заходят крупные российские продовольственные и аптечные сети, оптовики и производители. И если местный бизнес хочет успешно конкурировать с ними, ему нужно принять законы и порядок государственного управления, принятый в Российской Федерации.

Только когда насущные проблемы в ДНР будут решены, а на смену старым практикам придет институциональная стройность российской управленческой системы, мы сможем чуть отпустить вожжи, следуя известному принципу «меньше государства».

Ведькал Вера Николаевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Воробьева Е.К.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Обязательными предпосылками построения правового государства, создания демократической и эффективной системы управления делами страны, формирования передовой социально ориентированной экономики, подъема нации, образования, культуры являются информационный потенциал, отвечающий самым строгим меркам научно-технического прогресса.

Высокие интеллектуальные технологии в сфере информатизации превращаются в сильный фактор, активно влияющий на развитие человечества. Надлежащее состояние информационного дела повышает уровень правовой защищенности человека. Новые технологии способствуют расширению прямых и обратных связей между государством и гражданским обществом.

Государство - ядро политической системы. Эффективность государственного управления - это во многом эффективность принятия и реализации управленческих (прежде всего политических) решений, основанных на результативности использования современных информационных и коммуникационных технологий. Государство является носителем, обладателем, распорядителем власти. Получение, анализ, выдача и эффективное использование информации - важнейшее условие функционирования власти. По разным оценкам специалистов, руководители расходуют от 30 до 80-95% своего времени на работу с информацией, что вполне закономерно, так как

наличие своевременной и достоверной информации и ее своевременная передача являются важнейшими предпосылками обеспечения эффективного управления.

Управленческая функция информации проявляется наиболее заметно в государстве. Здесь информация выступает в нескольких формах: как источник власти, как фактор регулирования политических систем и процессов, как момент политического управления и как продукт управленческого процесса.

Цель работы – исследование теоретических вопросов в области информационного обеспечения органов исполнительной власти.

Государственное управление выражается в реализации внешних и внутренних функций государства через его организационные структуры. Состав организационных структур государственного аппарата образуют: представительные, законодательные, исполнительно-распорядительные, судебные органы, органы прокуратуры и государственного контроля. Существует целый ряд доктрин единства власти.

Эффективность работы органов государственной власти всех уровней в значительной мере определяется качеством и оперативностью их информационного обеспечения. Важнейшим направлением решения данной проблемы является информатизация государственно-правовой сферы, призванной коренным образом улучшить деятельность всех участников законодательного процесса в стране.

Информация, циркулирующая в политико-административной системе, органах государственной власти, разнородна и разнообразна. Она имеет свою природу и особые формы. В научной литературе появился новый термин «государственная информация». Подобная формулировка может относиться к описанию внешнеполитической, экономической, социально-политической и экологической обстановки, динамике тех или иных процессов, реализуемых в государстве и обществе.

Информация всех видов имеет самостоятельную ценность, служит в качестве основы для нормативных документов как на федеральном, так и региональном уровне. Она имеет свои специфические закономерности функционирования и развития, способна к опережающему воздействию на государственную политику, выступает непосредственной причиной, определяющей выбор того или иного варианта политического развития, поведения различных социальных групп и отдельных граждан, перевода государственной системы в новое состояние.

Информация и связанные с нею процессы информационного обеспечения в настоящее время становятся основным условием функционирования политико-административной системы и принятия решений на любом уровне. Подтверждением этому является появление и глубокое проникновение во все социальные институты и, прежде всего, в органы государственной власти, новых информационных технологии (НИТ) управления. «Новые» в данном случае означает принципиально отличающиеся от используемых ранее.

Информация в современном обществе является важнейшим источником власти. Получение, анализ, выдача и эффективное использование информации - необходимое условие функционирования власти. Государство, являясь центральным институтом власти, активно использует информационные отношения: информация связывает между собой государство и гражданское общество.

Информационное обеспечение государственного управления — это система концепций, методов и средств, предназначенных для обеспечения пользователей (потребителей) информацией.

К пользователям информации относятся любые субъекты, обращающиеся к средствам информационного обеспечения за необходимой им фактографической, документальной, аналитической и другой информацией и пользующиеся ею. Такими общепризнанными средствами являются системы информационного обеспечения различных классов и видов, средства телерадиокомпаний, массовой информации.

Государственное управление реализуется государственными органами. Как у заказчика, так и у разработчиков систем информационного обеспечения наибольшие методологические трудности возникают при детализации самого этого понятия для конкретного того или иного органа государственной власти и определении составляющих его процессов, процедур. Объясняется это и тем, что хотя функции и компетенция конкретных властных органов определены Конституцией, законами и другими нормативными правовыми актами, но сформулированы они, как правило, на достаточно общем языке концептуального уровня. Концепция информационного обеспечения органов государственной власти и управления основана на идее представления их как развивающихся операционных систем.

Цель информационного обеспечения органов государственной власти состоит в том, чтобы на базе собранных исходных данных получить обработанную, агрегированную информацию, которая должна служить основой для принятия политико-административных решений. Достижение этой цели складывается из решения ряда частных задач: сбора первичной информации, ее хранения, распределения между структурными подразделениями государственного органа и их работниками, подготовки к переработке, собственно переработки, предоставления органу управления в переработанном виде, анализа, обеспечения прямых и обратных связей в ее циркуляции и т.д. При современных потоках информации эффективное решение этих задач вряд ли возможно без использования средств вычислительной техники и новых информационных технологий.

С применением компьютерных технологий связана оптимизация информационного обеспечения органов государственной власти. Эффективность решений, принимаемых органами государственной власти, зависит от качества информации, средств и методов ее обработки. В данном случае «больше» информации далеко не всегда означает «лучше»: избыточная информация также может осложнить принятие решения, как и ее недостаток.

Поэтому одной из важнейших проблем информационного обеспечения государственных органов является определение достаточности информационного обеспечения.

Информационное обеспечение органов государственной власти основывается на определенных принципах. Важнейшим из них является следующий: объем и каналы информации, поступающей к органу государственной власти, должны определяться функциями, возложенными на этот орган. Не менее существенно, также разграничение компетенции между различными структурами государственной власти и организация их взаимодействия. Характер и объем информации, получаемой органами государственной власти, должны соответствовать тем функциям, которые возложены на этот орган. Обеспечение указанного соответствия - обязательное условие эффективности государственного управления.

Особенность текущего момента, для которого характерна нестабильность как системы органов власти, так и их функций, существенно снижают эффективность работ по информационному обеспечению органов исполнительной власти, что в свою очередь отрицательно сказывается на процессе принятия политико-административных решений. Тем не менее, учитывая тенденции в преобразовании системы органов исполнительной власти, их структуры и функции, можно определить общую схему информационного обеспечения органов государственной власти и направленность его развития - как в целом, так и в зависимости от уровня органа государственной власти.

К процессам, характерным в настоящее время для сферы государственного управления и оказывающим влияние на организацию информационного обеспечения, можно отнести следующие:

- децентрализация управления - перераспределение полномочий между центральными и региональными органами государственной власти в пользу нижестоящих органов;
- переход от административных к преимущественно экономическим методам управления;
- отсечение оперативных функций от федеральных исполнительных органов и сохранение за ними решения стратегических проблем (многие полномочия министерств и ведомств передаются на уровень предприятий, ассоциаций, акционерных обществ);
- ориентация новой системы управления на управление через интерес управляемых, на расширение сферы действия координационных методов, а также кардинальное изменение роли договора в государственном управлении;
- функциональная перестройка, касающаяся не только оптимизации функций, но и их содержания (планирования, прогнозирования, контроля и т.д.).

Государственная политика по информационному обеспечению должна проводиться по многим взаимосвязанным направлениям, прежде всего

Правительство обязано разрабатывать государственные программы в области информационного обеспечения граждан, государства, общества.

Следует законодательно закрепить ряд прав органов государственной власти и управления в рассматриваемой сфере, одно из них — право на формирование программ информационного обеспечения на основе выявления и обобщения информационных потребностей пользователей (потребителей) информации, которые должны содержать прогнозируемые долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные и оперативные требования к содержанию, виду, объему, источникам, регламенту и порядку представления необходимой пользователям (потребителям) информации.

Прежде чем формировать такие программы, органы государственной власти и управления должны иметь право на получение сведений об информационных системах, сетях, ресурсах, услугах, а право на их деятельность по созданию информационного обеспечения, распространению информации и информационных услуг должно определяться законодательно.

Обязанности органов управления целесообразно изложить в виде ряда законодательных норм, а именно они обязаны:

- формировать информационные ресурсы в соответствии с их компетенцией;
- выдавать информацию из государственных ресурсов другим государственным органам, организациям и физическим лицам в установленные сроки и за установленную стоимость, эффективно использовать национальные информационные ресурсы в процессе государственного управления,
- сохранять и поддерживать государственные информационные ресурсы в актуальном состоянии,
- обеспечивать сохранение государственной, коммерческой, служебной и личной тайны при формировании и использовании государственных информационных ресурсов.

Таким образом, можно сделать вывод, что в современных условиях эффективность работы органов государственной власти зависит от качества и оперативности их информационного обеспечения. Информация и современные информационные технологии все глубже проникают во все сферы деятельности, в том числе и в органы государственной власти. Поэтому очень важно создать эффективную государственную систему информационного обеспечения, которая позволит принимать более эффективные управленческие решения.

Создание современной эффективной системы информационного обеспечения неразрывно связано с применением современных компьютерных технологий. Поэтому очень важно обеспечить органы государственной власти всеми необходимыми техническими средствами.

Важным моментом в информационном обеспечении является создание нормативно-правовой базы регулирования информационного обмена. Это необходимо для защиты персональной информации, контроля и регулирования

информационных потоков. Следует законодательно закрепить ряд прав органов государственной власти и управления в рассматриваемой сфере, одно из них — право на формирование программ информационного обеспечения на основе выявления и обобщения информационных потребностей пользователей (потребителей) информации, которые должны содержать прогнозируемые долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные и оперативные требования к содержанию, виду, объему, источникам, регламенту и порядку представления необходимой пользователям (потребителям) информации.

Информационное обслуживание органов государственной власти ДНР осуществляет отдел сбора и распространения информации. Информационное обеспечение осуществляется на основе статистики, опросов и социологических исследований. Органами государственной власти используется сеть Интернет для информирования граждан о своей деятельности и принятии управленческих решений. Таким образом, соблюдается принцип прозрачности государственного управления.

*Горобий Максим Константинович,
Кориненко Анастасия Романовна*

Научный руководитель: д.э.н., доцент Сардак Е.В.

**ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»**

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА АО «ТИНЬКОФФ БАНК»

Банк Тинькофф – инновационное финансовое учреждение, основанное в 2006 году. Изначально стартовав как интернет-банк, с течением времени расширил свою деятельность, предлагая широкий спектр финансовых услуг.

Одной из ключевых особенностей банка является акцент на цифровых технологиях и отсутствие физических отделений. Тинькофф стремится обеспечить клиентам максимальное удобство с помощью инновационных онлайн-сервисов и мобильных приложений.

Банк предоставляет разнообразные продукты, включая банковские счета, кредитные карты, кредитование населения и бизнеса. Известен также своими технологичными решениями, такими как виртуальные ассистенты и использование искусственного интеллекта для анализа данных.

На сегодняшний день компания имеет более 10 миллионов клиентов. В 2023 году численность сотрудников банка составляет более 15 000 человек. В Тинькофф Банке работают сотрудники различных категорий. В основном это менеджеры по продажам, аналитики, разработчики, специалисты по маркетингу и PR, юристы, экономисты.

Уровень текучести кадров в Тинькофф Банке относительно низкий. Компания уделяет большое внимание удержанию талантливых сотрудников и

созданию комфортных условий для работы. В 2023 году уровень текучести кадров составляет около 10%.

Система мотивации в Тинькофф Банке включает материальные и нематериальные стимулы для сотрудников, такие как премии, бонусы, опционные программы, обучение и развитие, комфортные условия работы и забота о сотрудниках. В банке действуют долгосрочные программы мотивации персонала, такие как MLTIP (management long-term incentive plan) и опционные программы. Система мотивации регламентируется локальными актами компании, которые не являются публичными.

Программа долгосрочной мотивации менеджмента (MLTIP) в Тинькофф Банке предназначена для мотивации и удержания ключевых сотрудников и руководства банка.

Основные особенности программы включают:

— Вознаграждения в виде акций: Сотрудники и менеджеры могут стать совладельцами компании.

— Выплата вознаграждения: Вознаграждения могут быть выплачены в виде акций или с привязкой к их стоимости.

— Общие KPI: У менеджмента команды есть общие показатели эффективности, такие как увеличение количества клиентов до 20 млн к концу 2023 года.

Банк планирует финансировать программу как за счет выкупа ценных бумаг при благоприятной так и за счет возможного выпуска новых акций.

Программа MLTIP была запущена 11 февраля 2021 года и на первом этапе распространялась на 300 сотрудников банка.

SWOT-анализ системы мотивации сотрудников банка Тинькофф выявил ряд значительных сильных сторон. Щедрые бонусы, премии и обширные программы профессионального развития создают благоприятную среду для работников. Корпоративная культура, нацеленная на командное взаимодействие, способствует формированию единого целевого направления.

Однако система также обладает определенными слабыми сторонами. Низкие базовые заработные платы и ограниченные возможности карьерного роста могут негативно сказываться на мотивации сотрудников. Также отмечается, что внимание к корпоративной культуре не всегда соответствует ожиданиям, что может снизить ее эффективность.

Внешние факторы, такие как высокая конкуренция в банковской среде и возможные воздействия экономических кризисов, создают вызовы для поддержания стабильности и эффективности системы мотивации.

Тем не менее, банк Тинькофф обладает инновационным подходом к услугам, а его финансовая стабильность и соответствие законам являются существенными активами. С учетом вышеупомянутых факторов, рекомендуется усиливать фокус на поддержании конкурентоспособности через постоянное обновление системы мотивации и улучшение внутренних механизмов развития персонала.

Разработка эффективного плана повышения мотивации персонала в Тинькофф представляет собой неотъемлемый элемент успешного управления компанией. С учетом динамичности и конкурентной природы современного бизнеса, мотивированные сотрудники играют ключевую роль в достижении высоких результатов и поддержании конкурентоспособности организации.

План мотивации не только способствует укреплению внутреннего единства и командного духа, но также направлен на стимулирование творческого мышления и саморазвития сотрудников, что в свою очередь способствует инновационному развитию компании. Отдельное внимание к аспектам финансового вознаграждения, карьерного роста и обеспечения благоприятной корпоративной атмосферы вносит значительный вклад в формирование высокоэффективного и мотивированного коллектива, что является фундаментом успешной деятельности Тинькофф банк в условиях современного бизнес-пространства.

Первостепенные шаги для повышения мотивации персонала организации:

1. Анализ и оценка

- Провести более глубокий анализ текущей системы мотивации, учитывая обратную связь от сотрудников, SWOT-анализ и результаты фокус-группы.

- Оценить эффективность текущих программ и выделить ключевые области для улучшений.

2. Ревизия заработной платы

- Провести пересмотр базовой зарплаты, учитывая конкретные роли и ответственности сотрудников

- Внедрить более справедливую систему премирования, в том числе учесть достижения и вклад в развитие банка.

3. Программы карьерного роста и обучения

- Ввести программы менторства для сотрудников, позволяя им более четко видеть путь к карьерному росту.

- Расширить программы обучения и тренингов, уделяя внимание как общим, так и специализированным навыкам.

4. Развитие корпоративной культуры

- Инвестировать в командные мероприятия, семинары и инициативы, направленные на укрепление связей в коллективе.

- Создать систему поощрения за внесение положительного вклада в корпоративную культуру.

5. Внедрение инноваций

- Внедрить инновационные методы мотивации, такие как гибкие графики работы, возможности удаленной работы, и т.д.

- Запустить внутренние проекты, где сотрудники могут предлагать и реализовывать свои идеи.

6. Система регулярной обратной связи

- Внедрить систему регулярных опросов и обратной связи среди сотрудников для оценки эффективности изменений.

- Установить механизмы для постоянного взаимодействия с персоналом для выявления новых потребностей и проблем.

7. Создание базы благодарностей

- Внедрить систему благодарностей, где сотрудники могут выражать признательность своим коллегам.

- Устанавливать ежегодные награды за выдающиеся достижения и вклад в развитие банка.

8. Оценка результатов и коррекция подходов

- Регулярно оценивать результаты внедренных изменений и корректировать стратегию мотивации с учетом новых требований и обратной связи.

- Поддерживать открытый диалог с сотрудниками для дальнейшего совершенствования системы мотивации.

Этот план предоставляет интегрированный подход к повышению мотивации сотрудников в Тинькофф Банке, учитывая различные аспекты и потребности различных групп сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод, что понятие мотивации тесно связано с управлением персоналом и менеджментом в целом в условиях современных экономических отношений, требующих не только подбора, обучения и применения кадров, но и формирования нового сознания, менталитета и методов мотивации. Важным условием существования и развития общества является труд как целесообразная деятельность, направленная на удовлетворение жизненных потребностей. В России проблема мотивации персонала стала важной, так как эффективное решение задач возможно лишь при создании надлежащей мотивационной основы.

Система мотивации персонала АО «Тинькофф Банк», как и любая другая, имеет ряд своих преимуществ и недостатков, однако предложенные решения существующих проблем способны вывести данную систему на качественно новый уровень. Кроме того, разработка плана повышения мотивации сотрудников актуальна не только для данной организации, но и для всех предприятий, заинтересованных в развитии и повышении эффективности труда персонала.

Деменкова Алена Романовна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Современная цифровая эпоха принесла значительные изменения в процесс управления командой. С развитием информационных технологий и интернета, менеджмент стал более гибким, адаптивным и ориентированным на результат. Одним из ключевых аспектов современного менеджмента является возможность работы в удаленном режиме, что позволяет компаниям нанимать сотрудников из разных регионов и стран. Это не только снижает затраты на аренду офисных помещений, но и способствует привлечению более квалифицированных специалистов, которые могут работать в команде без необходимости физического присутствия.

Для эффективного управления удаленными командами менеджерам необходимо использовать специализированные инструменты и технологии. К ним относятся виртуальные платформы для проведения совещаний, инструменты для контроля рабочего времени и отслеживания прогресса задач, а также системы управления проектами.

Кроме того, современная цифровая эпоха требует от менеджеров способности быстро адаптироваться к новым условиям и технологиям. Это включает в себя понимание принципов работы с облачными сервисами, использование социальных сетей и мессенджеров для коммуникации с командой и клиентами, а также умение использовать искусственный интеллект и машинное обучение для оптимизации процессов и принятия решений.

В целом, современный менеджмент в цифровой эпохе требует от руководителей новых навыков и умений, которые позволяют эффективно управлять удаленными командами и использовать все возможности цифровых технологий для достижения поставленных целей.

Традиционные методы управления командой основаны на иерархическом подходе, где власть и ответственность исходят сверху вниз. Этот подход предполагает наличие четкой структуры, в которой каждый член команды знает свое место и обязанности. Однако в современном цифровом мире традиционные методы управления могут столкнуться с ограничениями, обусловленными изменениями в рабочей среде, новыми технологиями и требованиями к эффективности работы.

Одним из таких ограничений является необходимость учета индивидуальных особенностей каждого члена команды. Традиционные методы управления, ориентированные на выполнение задач, могут не учитывать разнообразие мнений и подходов к работе. В цифровом мире эффективное управление командой требует способности адаптироваться к различным стилям работы и учитывать индивидуальные потребности каждого сотрудника. Еще одно

ограничение традиционного подхода к управлению командой связано с необходимостью быстрой адаптации к изменяющимся условиям. В условиях цифровой экономики, где технологии и рыночные условия быстро меняются, традиционные методы управления могут оказаться недостаточно гибкими. В современном цифровом мире также возникает необходимость в более активном использовании информационных технологий для управления командой.

Сегодня цифровые технологии играют ключевую роль во всех сферах нашей жизни, включая бизнес и управление командой. Эффективная коммуникация и совместная работа являются важными аспектами для достижения успеха в любой сфере деятельности. Цифровые технологии предлагают множество преимуществ для эффективной коммуникации и сотрудничества. Они позволяют мгновенно передавать информацию на большие расстояния, что делает процесс общения более эффективным и быстрым, а также позволяют создавать виртуальные команды, состоящие из сотрудников из разных городов или даже стран. Это позволяет компаниям привлекать лучших специалистов со всего мира и экономить на оплате труда и аренде офисных помещений.

Для коммуникации между членами команды используются различные инструменты, такие как мессенджеры, электронная почта, видеоконференции, облачные хранилища и т.д. Мессенджеры и электронная почта являются наиболее популярными инструментами для обмена информацией и координации работы между сотрудниками. Видеоконференции позволяют проводить встречи и совещания в режиме реального времени, что повышает эффективность общения и сокращает время на принятие решений. Облачные хранилища позволяют хранить и обмениваться документами, что упрощает процесс совместной работы над проектами. Цифровые технологии также предоставляют возможность для совместной работы над проектами в режиме реального времени. С помощью таких инструментов, как Google Docs, Microsoft Office 365 и другие, сотрудники могут работать над документами одновременно, обмениваясь комментариями и правками в реальном времени. Это позволяет ускорить процесс разработки и повысить качество конечного продукта.

Внедрение цифровых технологий в процесс коммуникации и совместной работы может существенно повысить эффективность работы команды. Мгновенная передача информации, виртуальные команды и инструменты для совместной работы - все это помогает компаниям достигать успеха в условиях жесткой конкуренции на рынке.

В современном мире данные играют ключевую роль в процессе принятия решений. Благодаря аналитике данных, можно получить ценную информацию, которая поможет в принятии обоснованных и эффективных решений.

Одним из главных преимуществ аналитики данных является возможность принятия обоснованных и объективных решений на основе фактических данных. Это особенно важно в ситуациях, когда необходимо принимать быстрые и сложные решения, например, в бизнесе или управлении проектами. Аналитика данных позволяет анализировать множество переменных и

факторов, что помогает принимать более точные и эффективные решения. Кроме того, аналитика данных позволяет выявлять скрытые закономерности и корреляции, которые могут быть не очевидными при использовании традиционных методов анализа. Это позволяет определить причины возникновения проблем и разработать эффективные стратегии их решения. Еще одним важным преимуществом аналитики данных является ее способность к масштабированию и адаптации к изменяющимся условиям. Аналитические инструменты и технологии постоянно развиваются и совершенствуются, что обеспечивает возможность постоянного улучшения качества и эффективности принимаемых решений.

В современном мире бизнеса и технологий, ускорение процессов и повышение гибкости команды являются важными факторами для успешного развития организации. Agile и Scrum методологии предлагают инновационные подходы к управлению проектами, которые позволяют командам быстрее адаптироваться к изменениям и достигать поставленных целей.

Agile – это подход к управлению проектами и разработке программного обеспечения, который предполагает гибкость, адаптивность и быструю реакцию на изменения в требованиях заказчика или условиях реализации проекта. Методология Agile состоит из нескольких принципов, таких как сотрудничество с заказчиком, раннее и частое получение обратной связи, определение приоритетов и разделение работы на короткие итерации.

Scrum – это фреймворк, основанный на Agile методологии, который используется для управления проектами в условиях неопределенности и высокой сложности. Scrum предполагает наличие Scrum-мастера, который помогает команде разрабатывать и выполнять задачи, а также следит за соблюдением правил и принципов методологии. Применение Agile и Scrum позволяет ускорить процессы разработки, так как команды работают короткими итерациями и часто получают обратную связь от заказчика. Это помогает быстро реагировать на изменения требований и адаптироваться к новым условиям, что в свою очередь снижает риски и повышает вероятность успешного завершения проекта. Внедрение этих подходов требует усилий и времени, однако результаты могут превзойти ожидания и привести к значительному повышению эффективности работы команды и успешному завершению проектов.

В современном мире, где технологии играют все более важную роль, способность эффективно работать в команде и развивать навыки лидерства становится неотъемлемой частью успеха. Цифровая среда, в которой мы живем, ставит перед нами новые вызовы и возможности для развития этих навыков.

Во-первых, цифровая среда требует от лидеров и команд гибкости, адаптивности и способности быстро реагировать на изменения. Лидеры должны уметь адаптироваться к новым условиям, использовать новые технологии и находить инновационные решения.

Второй аспект - это развитие навыков коммуникации и сотрудничества в цифровой среде. Лидер должен уметь эффективно общаться с командой,

используя различные средства связи, такие как электронная почта, мессенджеры, видеоконференции и т.д.

Третий аспект - обучение и развитие членов команды в цифровой среде. Лидеры должны быть готовы к тому, чтобы помочь своим сотрудникам освоить новые технологии, а также поддерживать их мотивацию и вовлеченность в работу. Для этого необходимо использовать различные методы обучения, такие как онлайн-курсы, вебинары, тренинги и т.д.

Четвертый аспект - создание эффективной командной культуры в цифровой среде. Важно, чтобы команда чувствовала себя комфортно и уверенно в работе с новыми технологиями, и чтобы каждый член команды имел возможность внести свой вклад в общий успех. Для этого лидеры должны создавать благоприятную атмосферу, поощрять обратную связь и поддерживать инициативу своих сотрудников.

Наконец, важно помнить, что развитие навыков командного лидерства в цифровой среде требует постоянного обучения и саморазвития. Лидеры должны изучать новые технологии, следить за трендами и быть готовыми к переменам. Только так они смогут обеспечить успех своей команды и достичь успеха в современном цифровом мире.

В современном мире крупные компании активно внедряют инновационные методы управления командой, чтобы повысить эффективность своей деятельности и оставаться конкурентоспособными. Примеры успешного использования таких методов свидетельствуют об их значимости и преимуществах.

Одним из ярких примеров успешной реализации инновационных методов управления командой является компания Google. Google известен своими продвинутыми методами управления персоналом, включая применение Agile методологий и принципов управления по OKR (Objectives and Key Results). Эти методы позволяют компании быстро реагировать на изменения на рынке, ускорять процессы принятия решений и повышать гибкость команды.

Другим примером успешного использования инновационных методов управления командой является компания Amazon. Amazon известен своим подходом к управлению командами с помощью лидерства на основе принципов "Дня 1" (Day 1). Этот подход включает в себя принципы постоянного инновационного мышления, ориентированные на будущее и постоянное стремление к улучшению. Это позволяет компании сохранять свою конкурентоспособность и реагировать на быстро меняющиеся требования рынка.

Такие успешные примеры демонстрируют, что инновационные методы управления командой играют ключевую роль в реализации стратегических целей крупных компаний в цифровую эпоху. Внедрение таких методов способствует улучшению коммуникации внутри команд, повышению производительности и гибкости, а также обеспечивает преимущество в быстро изменяющейся бизнес-среде.

В современном цифровом мире, где технологии развиваются стремительными темпами, использование инновационных методов управления командой становится ключевым элементом успеха для компаний. Традиционные подходы к управлению командой, хоть и имеют свои преимущества, ограничены в эффективности в современных условиях.

Инновационные методы, такие как внедрение цифровых технологий, применение аналитики данных, Agile и Scrum методологий, а также развитие навыков командного лидерства, позволяют улучшить коммуникацию, ускорить процессы и повысить гибкость команды. Примеры успешного использования таких подходов в крупных компаниях свидетельствуют о их эффективности.

Важно понимать, что в условиях быстро меняющегося цифрового мира, необходимо постоянно обновлять и адаптировать подходы к управлению командой. Только так компании смогут оставаться конкурентоспособными и готовыми к вызовам, которые принесет дальнейшее развитие технологий.

Таким образом, использование инновационных методов управления командой в цифровую эпоху необходимо для обеспечения успешного и эффективного функционирования команд и компаний в целом.

Дигилевич Анна Николаевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

В современном мире, где быстрота развития технологий и конкуренция на рынке становятся все более значимыми, менеджерам приходится сталкиваться с разнообразными вызовами и сложностями, требующими не только технических навыков, но и умения эффективно управлять эмоциями - как своими, так и эмоциями других людей, необходимость в эмоциональном интеллекте управленцев становится все более очевидной. Менеджеры будущего должны обладать определенными навыками эмоционального интеллекта, чтобы быть успешными в своей профессии.

Первоначально понятие Эмоционального Интеллекта было предложено Питером Сэлвеем в 1990-х годах и быстро стало широко распространенным в области управления. Эмоциональный интеллект — это способность управлять своими эмоциями, а также понимать эмоции других людей и находиться в эмпатическом состоянии. Этот навык имеет огромное значение для менеджеров, поскольку они работают в коллективе, где взаимодействие с людьми играет важную роль. Менеджеры, обладающие высоким уровнем эмоционального интеллекта, способны эффективно управлять собой, своими командами и взаимоотношениями с другими людьми, что делает их ценными лидерами в современном бизнесе.

Основой эмоционального интеллекта является развитие компетенций, таких как самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия и социальные навыки. Сочетание этих качеств позволяет менеджеру будущего быть эмоционально грамотным и успешным в своей деятельности.

Одной из основных составляющих эмоционального интеллекта является самосознание. Уверенность в себе и понимание собственных чувств и эмоций позволяют менеджеру быть эмоционально стабильным и уравновешенным. Такой руководитель может создавать гармоничную атмосферу в команде и эффективно реагировать на различные ситуации. Главная цель для менеджера будущего — быть человеком, на которого коллеги и подчиненные могут положиться в любой ситуации. Менеджеры будущего должны быть способными контролировать свои эмоции и не позволять им повлиять на свое принятие решений. Они должны уметь идентифицировать свои эмоции и эффективно справляться с ними, чтобы не допустить чрезмерной эмоциональности, которая может помешать профессиональным взаимодействиям.

Важно понимать, что эмоциональный интеллект не означает просто умение контролировать эмоции. Это также включает в себя умение распознавать свои собственные чувства и эмоции, а также эмоции других людей, и адаптировать свое поведение в соответствии с этими эмоциями. Менеджеры с высоким уровнем эмоционального интеллекта обладают способностью эмпатии, умением слушать и понимать других, что помогает им строить качественные отношения как с коллегами, так и с подчиненными. Менеджер будущего должен быть в состоянии воспринимать эмоциональные сигналы и находиться в эмпатическом состоянии, чтобы лучше понять потребности и ожидания своей команды. Они должны уметь сопереживать и показывать понимание, чтобы установить доверительные отношения и эффективно взаимодействовать с коллегами.

Кроме того, эмоциональный интеллект связан с способностью управлять эмоциями других людей. Ведение переговоров, решение конфликтов и установление эффективной коммуникации – вот где особенно важны эмоциональный интеллект и социальные навыки. Благодаря пониманию своих эмоций и эмоций окружающих, руководитель способен обратить внимание на межличностные проблемы и своевременно вмешаться. Он может находить компромиссы и наилучшие решения для всех сторон, сохраняя при этом гармонию и работоспособность команды. Менеджер будущего должен иметь навыки лидерства и воздействия на эмоциональное состояние своей команды. Они должны уметь вдохновлять и мотивировать своих подчиненных, управлять конфликтами и справляться с трудными ситуациями. Управление эмоциями других людей является ключевым аспектом эффективного руководства и одним из главных навыков менеджера будущего. Эмоциональный интеллект становится ключевым компонентом для успешного руководителя, поскольку он способствует развитию лидерских качеств, таких как эмпатия, сочувствие, способность к сотрудничеству и умение решать конфликты.

Менеджер будущего должен уметь эффективно управлять своими эмоциями в стрессовых ситуациях, проявлять терпимость к неудачам и ошибкам, быть открытым к обратной связи и готовым к постоянному самосовершенствованию. Кроме того, менеджеры с высоким уровнем эмоционального интеллекта способны создавать вдохновляющую и поддерживающую атмосферу в коллективе, что способствует росту производительности и улучшению результатов бизнеса.

Эмоциональный интеллект становится краеугольным камнем успеха для менеджера будущего. Команды, возглавляемые такими руководителями, ощущают себя защищенными, способными и принимаемыми. Умение управлять эмоциями и устанавливать глубокие связи с другими людьми помогает создать рабочую среду, в которой каждый может дать лучший результат.

Эмоционально грамотный менеджер располагает ключом к успеху проектов и команды. Он способен создавать приятную и мотивирующую рабочую атмосферу, повышающую производительность, креативность и командный дух. Такой лидер находит баланс между деловыми обязанностями и пониманием эмоциональных потребностей своих сотрудников.

Итак, эмоциональный интеллект становится все более важным атрибутом успешного менеджера. В мире быстрого развития и технологических изменений, управленцы будущего должны обладать навыками эмоционального интеллекта, чтобы эффективно управлять своей командой, устанавливать доверительные отношения и успешно справляться с вызовами современного бизнеса. Эмоциональный интеллект — это ключ к успеху менеджера будущего.

Ергин Кирилл Андреевич

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.
ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

В современном мире организации все больше осознают необходимость адаптации к изменяющимся реалиям, предлагая новые стратегии управления, основанные на цифровых технологиях. Цифровая трансформация в управлении становится ключевым фактором для обеспечения конкурентоспособности и эффективности бизнеса. Эссе рассмотрит вызовы и возможности, связанные с этим процессом.

Одним из главных вызовов цифровой трансформации является необходимость изменения корпоративной культуры и привлечения персонала. Многие сотрудники могут встретиться с сопротивлением к новым технологиям из-за страха перед изменениями или недостаточной компетенции. Это требует не только обучения сотрудников, но и создания среды, способствующей инновациям и готовой к принятию перемен.

Другим вызовом является обеспечение безопасности данных и борьба с угрозами кибербезопасности. С ростом объема цифровых данных организации сталкиваются с риском кибератак, утечки конфиденциальной информации и других угроз. Это подчеркивает важность инвестиций в защиту данных и развитие стратегий по предотвращению и реагированию на инциденты.

Кроме того, финансовые вопросы и инвестиции в новые технологии также представляют собой значительный вызов для организаций. Цифровая трансформация требует значительных финансовых вложений в приобретение и внедрение новых систем и технологий, что может оказаться непосильной ношей для некоторых компаний, особенно малых и средних предприятий.

Несмотря на вызовы, цифровая трансформация открывает перед организациями множество возможностей. Во-первых, она способствует улучшению эффективности бизнес-процессов. Автоматизация рутинных операций, использование аналитики данных и машинного обучения позволяют сократить временные затраты и улучшить качество принимаемых решений.

Кроме того, цифровая трансформация открывает новые возможности для взаимодействия с клиентами и улучшения пользовательского опыта. С помощью цифровых инструментов компании могут предложить персонализированные услуги, быстро реагировать на потребности клиентов и улучшать общий уровень обслуживания.

Внедрение аналитики данных также предоставляет возможность для принятия более обоснованных управленческих решений. Анализ больших данных позволяет выявлять тенденции, прогнозировать спрос и оптимизировать стратегии продаж, что способствует повышению конкурентоспособности и росту прибыли.

Компания Amazon - пример успешной цифровой трансформации, которая изначально была онлайн-книжным магазином, а затем превратилась в крупнейшую в мире интернет-торговую платформу, предлагающую широкий ассортимент товаров и услуг.

Также можно упомянуть компанию Netflix, которая начинала как поставщик DVD-дисков по почте и стала одним из ведущих мировых сервисов потокового видео.

Будущее цифровой трансформации обещает еще больше инноваций и изменений в бизнес-среде. Тенденции включают в себя расширение использования искусственного интеллекта, интернета вещей и блокчейн-технологий. Менеджеры должны готовиться к этим изменениям, инвестируя в обучение своего персонала и принимая адаптивные стратегии управления.

Цифровая трансформация в управлении представляет собой ключевой фактор для успешного развития организаций в современном мире. Несмотря на вызовы, она открывает перед компаниями широкие возможности для улучшения эффективности, взаимодействия с клиентами и принятия обоснованных решений. Менеджеры, осознавая значение этого процесса, смогут эффективно управлять изменениями, преобразовывая вызовы в возможности. Таким образом, цифровая трансформация становится

необходимым элементом стратегии высокоэффективного управления, гарантирующим долгосрочную устойчивость и успех организации в динамичном бизнес-мире будущего.

Зейбель Арина Алексеевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.
ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ГЛАВНЫЕ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖЕРА БУДУЩЕГО

В современном мире, где динамичные изменения и конкуренция становятся все более интенсивными, роль менеджера претерпевает значительные трансформации. Технологии развиваются, рынки трансформируются, а вместе с ними меняются и требования к менеджерам. Сегодня уже недостаточно просто обладать базовыми управленческими навыками. Чтобы быть успешным в будущем, менеджеры должны обладать набором специфических качеств, которые помогут им ориентироваться в постоянно меняющемся мире.

Актуальность темы «Главные качества менеджера будущего» обуславливается тем, что от профессионализма и компетентности управленцев напрямую зависит будущее любой компании. Именно менеджеры должны уметь принимать правильные решения, мотивировать сотрудников, вести за собой команду и добиваться поставленных целей.

Целью данного эссе является определение и анализ главных качеств, которые будут необходимы менеджерам будущего. В процессе работы над эссе я буду опираться на мнения экспертов, результаты исследований, а также на собственный опыт и знания.

Я считаю, что данная тема является важной и актуальной, а результаты исследования могут быть полезны как начинающим, так и опытным менеджерам, которые хотят быть успешными в будущем.

Итак, я могу Вам представить 20, на мой взгляд, главных качеств менеджера будущего с примерами.

1. Адаптивность и гибкость:

Мир будущего будет характеризоваться высокой степенью неопределенности. Менеджеры должны быть готовы к быстрому реагированию на изменения, корректировать планы и находить новые решения.

Пример:

- Во время пандемии COVID-19 многие компании были вынуждены перейти на удаленную работу. Менеджеры, которые смогли быстро адаптироваться к новой ситуации, смогли сохранить работоспособность своих команд и даже добиться роста.

Гибкость означает менять подход к работе, подстраиваться под разные стили работы сотрудников и находить общий язык с людьми из разных культур.

Пример:

- В международной компании менеджер должен уметь работать с людьми из разных стран, учитывать их культурные особенности и находить подход к каждому сотруднику.

2. Стратегическое мышление:

Менеджеры должны видеть долгосрочные цели, просчитывать риски и разрабатывать план действий.

Пример:

- При разработке стратегии развития компании менеджер должен учитывать прогнозы развития рынка, конкурентную среду и другие факторы.

3. Креативность и инновативность:

Будущее принадлежит компаниям, которые постоянно генерируют новые идеи. Менеджеры должны быть креативными и мыслить нестандартно.

Пример:

- Менеджер компании по производству продуктов питания может придумать новый рецепт, который станет хитом продаж.

4. Цифровая грамотность:

Менеджеры должны уметь пользоваться современными инструментами и технологиями, понимать, как их использовать для достижения целей компании.

Пример:

- Менеджер может использовать онлайн-платформы для управления проектами, ведения переговоров и обучения сотрудников.

5. Эмоциональный интеллект:

Менеджеры должны понимать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями других людей.

Пример:

- Менеджер может использовать техники эмоционального интеллекта, чтобы мотивировать сотрудников, решать конфликты и создавать атмосферу доверия в команде.

6. Лидерские качества:

Менеджеры должны быть лидерами, которые вдохновляют и мотивируют своих сотрудников.

Пример:

- Лидер команды может ставить амбициозные цели, делегировать задачи и создавать атмосферу, в которой каждый сотрудник чувствует себя ценным.

7. Коммуникабельность:

Менеджеры должны четко формулировать свои мысли, доносить информацию до сотрудников, вести переговоры.

Пример:

- Менеджер может проводить регулярные встречи с командой, чтобы делиться новостями, ставить задачи и отвечать на вопросы.

8. Самообучаемость:

Менеджеры должны постоянно учиться и развиваться, самостоятельно находить информацию.

Пример:

- Менеджер может читать книги и статьи по менеджменту, посещать тренинги и семинары.

9. Ответственность:

Менеджеры должны отвечать за свои решения и действия, понимать долгосрочные последствия.

Пример:

- Менеджер, который принял решение о внедрении новой системы, должен быть готов к тому, что она может не оправдать ожиданий.

10. Умение работать в команде:

Менеджеры должны уметь работать в команде, делегировать задачи и доверять своим сотрудникам.

Пример:

- Менеджер может создать команду из специалистов разных областей, чтобы реализовать сложный проект.

11. Стрессоустойчивость:

Менеджеры должны уметь работать в условиях стресса, повышенной нагрузки.

Пример:

- Менеджер может использовать техники релаксации, чтобы справиться со стрессом.

12. Глобальное мышление:

Менеджеры должны понимать особенности разных культур, рынков и экономических систем.

Пример:

- Менеджер, который работает в международной компании, должен знать особенности ведения бизнеса в разных странах.

13. Этика и честность:

Менеджеры должны быть этичными и честными в своей работе.

Пример:

- Менеджер не должен использовать сомнительные методы ведения бизнеса.

14. Умение принимать решения:

Менеджеры должны уметь принимать решения в условиях неопределенности, ограниченной информации.

Пример:

- Менеджер, который принимает решение о запуске нового продукта, должен быть готов к риску.

15. Умение делегировать задачи:

Менеджеры должны уметь делегировать задачи своим сотрудникам, доверять им и не пытаться контролировать каждый шаг.

Пример:

- Менеджер может поручить опытному сотруднику самостоятельное выполнение проекта.

16. Умение мотивировать:

Менеджеры должны уметь мотивировать своих сотрудников, чтобы они работали с полной отдачей.

Пример:

- Менеджер может использовать различные методы мотивации, такие как поощрения, бонусы, карьерный рост.

17. Наставничество:

Менеджеры должны быть наставниками для своих сотрудников, помогать им развиваться и достигать своих целей.

Пример:

- Менеджер может делиться своим опытом и знаниями с молодыми сотрудниками.

18. Умение решать конфликты:

Менеджеры должны уметь решать конфликты, которые возникают между сотрудниками.

Пример:

- Менеджер может использовать техники медиации, чтобы помочь сотрудникам найти решение, которое будет выгодно всем.

19. Позитивность:

Менеджеры должны быть позитивными и оптимистичными, даже в сложных ситуациях.

Пример:

- Менеджер может поддерживать своих сотрудников, даже если проект не идет по плану.

20. Умение работать в условиях неопределенности:

Менеджеры должны уметь работать в условиях неопределенности, принимать решения, не имея полной информации.

Пример:

- Менеджер может использовать различные методы прогнозирования, чтобы оценить возможные риски.

Итак, в заключении моего эссе я хочу подвести итоги.

В современном мире, где темпы перемен постоянно ускоряются, а конкуренция становится все более жесткой, роль менеджера возрастает как никогда.

Я считаю, что менеджеры будущего – это не просто лидеры и организаторы, но и стратеги, аналитики, коммуникаторы, наставники и вдохновители.

По моему мнению, для того чтобы быть успешным в будущем, менеджеру в идеале необходимо обладать всеми вышеперечисленными качествами.

Развивая эти качества, менеджеры могут не только добиваться поставленных целей, но и создавать сильные команды, вести компании к процветанию и играть важную роль в построении успешного будущего.

Мне важно отметить, что список не является исчерпывающим. В зависимости от специфики работы и компании могут быть важны другие качества.

Однако, обладая перечисленными качествами, менеджеры смогут:

- успешно работать в постоянно меняющемся мире;
- добиваться поставленных целей;
- создавать сильную команду;
- вести компанию к процветанию.

Кирякина Анастасия Владимировна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ КОМАНДЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РАБОТЫ

Команда - это группа людей, объединенных общей целью или задачей, которая должна быть выполнена совместными усилиями. Участники команды обычно имеют различные навыки, опыт и знания, что позволяет им «дополнять» друг друга и достигать лучших результатов, чем они могли бы достичь работая в одиночку.

Команда в организации выполняет следующие функции:

1. Решение задач и достижение целей: члены команды обмениваются информацией, идеями и ресурсами для достижения поставленных задач и целей.

2. Повышение качества и эффективности работы: коллективные усилия и совместная работа позволяют решать сложные задачи и повышать эффективность процессов.

3. Создание инноваций: в результате конструктивных дискуссий и совместного творчества члены команды могут прийти к новым идеям и решениям.

4. Поддержка: сотрудничество в команде повышает уровень мотивации участников, улучшает их самочувствие и способствует развитию профессиональных навыков.

Эффективная команда - основа успешной работы организации, поскольку она обладает рядом ключевых характеристик и принципов:

1. Коллективные знания и навыки: Команда объединяет людей с различными уровнями опыта, знаний и навыков, что позволяет использовать коллективное интеллектуальное потенциал для решения сложных задач и развития инноваций.

2. Совместная ответственность: Члены команды делят ответственность за достижение общих целей, что способствует более серьезному и долгосрочному отношению к работе и повышает мотивацию к достижению успеха.

3. Совместное решение проблем: Коллективное обсуждение и анализ проблем позволяет найти наилучшие решения, а также обнаружить возможные недочеты и ошибки.

4. Поддержка и сотрудничество: Эффективная команда обеспечивает взаимную поддержку и сотрудничество между членами, что помогает решать конфликты, преодолевать трудности и достигать совместных целей.

5. Улучшение рабочей атмосферы: Хорошо сформированная команда способствует созданию благоприятной рабочей обстановки, повышая общий уровень удовлетворенности сотрудников и снижая уровень стресса.

Таким образом, эффективная команда способствует повышению производительности, улучшению качества работы, принятию обоснованных решений и формированию единой командной культуры.

Основными принципами формирования команды являются:

1. Определение целей и ролей каждого участника:

- Ясное определение общей цели и задач команды позволяет членам коллектива понимать, к чему они стремятся.

- Четкое определение индивидуальных ролей и обязанностей помогает минимизировать конфликты и снижает риск дублирования работы.

2. Создание доверия и уважения внутри команды:

- Доверие является основой успешной работы команды. Оно позволяет участникам чувствовать себя комфортно, делиться идеями и высказывать мнения, а также сотрудничать и помогать друг другу.

- Уважение к мнению и компетенциям членов команды способствует построению конструктивных отношений и повышению морального духа в группе.

3. Распределение обязанностей и задач согласно навыкам и компетенциям:

- Учет индивидуальных навыков, опыта работы и экспертизы участников команды позволяет распределить задачи таким образом, чтобы каждый выполнял то, что делает лучше всего.

- Эффективное использование сильных сторон каждого члена команды способствует повышению общей производительности и успешному достижению целей.

4. Способы мотивации и поощрения членов команды:

- Мотивация - это важный фактор в работе команды. Эффективные способы мотивации могут включать в себя, например, премии за достижения, похвалу, развитие лидерских навыков, возможности для профессионального роста и обучения.

- Поощрение участников команды за хорошие результаты и усилия помогает поддерживать высокий уровень мотивации и заинтересованности в достижении целей.

Соблюдение этих принципов при формировании и управлении командой может значительно повысить ее эффективность и способствовать успеху в выполнении поставленных задач.

Конечно же, эффективная команда оказывает значительное влияние на результативность работы, а именно:

1. Увеличение производительности за счет сотрудничества и взаимодействия:

- Коллаборация и сотрудничество в команде снижают вероятность конфликтов и повышают эффективность выполнения задач за счет объединения знаний, опыта и усилий всех участников.

- Решения принимаются быстрее благодаря коллективному обсуждению и принятию решений, что способствует более эффективной работе команды.

2. Более быстрая и качественная реализация проектов:

- Эффективная команда способна более эффективно планировать, координировать и контролировать реализацию проектов, что приводит к улучшению их качества и сокращению сроков выполнения.

- Разделение обязанностей и оптимизация процессов позволяют избежать задержек и ошибок в реализации проектов.

3. Повышение уровня удовлетворенности сотрудников и снижение текучести кадров:

- Командная работа способствует созданию благоприятной атмосферы, уважения и доверия между участниками, что в свою очередь повышает уровень удовлетворенности работой.

- Удовлетворенные сотрудники более склонны оставаться в организации, что снижает текучесть кадров и сохраняет ценных сотрудников.

4. Создание благоприятной рабочей атмосферы и повышение общей мотивации:

- Эффективная команда способствует увеличению мотивации сотрудников за счет поддержки, признания достижений, соучастия в достижении общих целей.

- Создание благоприятной рабочей обстановки, где участники команды чувствуют себя комфортно и ценными, увеличивает общую мотивацию и энтузиазм для работы.

Для успешного управления командой и достижения успеха на практике, следует придерживаться следующих рекомендаций:

1. Определение целей и задач команды: необходимо четко сформулировать общие цели и задачи команды, чтобы все участники были на одной волне и направлены на их достижение.

2. Распределение ролей и обязанностей: важно определить каждому члену команды свою роль, обязанности и область ответственности, чтобы избежать дублирования и конфликтов.

3. Установление открытой и эффективной коммуникации: взаимодействие и обмен информацией в команде играют ключевую роль для успешной работы. Важно слушать мнения, идеи и предложения каждого участника.

4. Поддержка и мотивация сотрудников: необходимо создать условия для роста и развития сотрудников, а также поощрять их усилия и достижения, чтобы поддерживать мотивацию и энтузиазм.

5. Разрешение конфликтов: важно уметь эффективно решать возникающие конфликты в команде, находить компромиссы и искать конструктивные решения.

6. Постоянное обучение и развитие: необходимо постоянно совершенствовать навыки и знания участников команды через обучение, тренинги и обмен опытом для повышения результативности работы.

Применение данных принципов на практике позволит создать эффективную команду, способную достигать поставленных целей, повышать качество работы и обеспечивать успех организации в целом.

Коновалова Екатерина Николаевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Роль менеджера в современном мире постоянно меняется и развивается. С появлением новых технологий и изменениями в сфере бизнеса возникают совершенно новые требования к современным менеджерам. Чтобы быть успешным менеджером в будущем, необходимо обладать рядом ключевых навыков и качеств, которые помогут адаптироваться к быстро меняющемуся окружению и эффективно выполнять свои обязанности. Рассмотрим аспект, который мешает достичь этих целей.

Низкое качество профессиональной подготовки менеджера — это серьезная проблема, которая может сказываться на эффективности работы и успехе организации. Подготовка менеджеров играет важную роль в развитии бизнеса и достижении поставленных целей. Однако, если эта подготовка проводится ненадлежащим образом, она может привести к негативным последствиям.

Одной из причин низкого качества профессиональной подготовки менеджера является отсутствие достаточного внимания к этому вопросу со стороны компании. Некоторые организации могут не придавать должного значения обучению своих менеджеров, считая, что опыт работы и самообразование достаточно для успешного выполнения своих обязанностей. Однако, без систематической и комплексной подготовки менеджеры могут не

иметь необходимых знаний и навыков для эффективного управления проектами и командами.

Еще одной причиной низкого качества подготовки может быть устаревший или неподходящий для современных реалий подход к обучению. Сфера управления постоянно развивается, появляются новые технологии, методы и подходы. Если подготовка менеджеров не учитывает эти изменения, это может привести к отставанию организации от конкурентов и упущению возможностей.

Также, низкое качество профессиональной подготовки менеджера может быть связано с недостаточной квалификацией тренеров и преподавателей. Для эффективного обучения менеджеров требуется высококвалифицированный персонал, обладающий не только знаниями, но и практическим опытом в управлении. Если тренеры не обладают достаточными навыками, они могут передать неправильные или устаревшие знания, что оказывает негативное влияние на подготовку менеджеров.

Чтобы преодолеть проблему низкого качества профессиональной подготовки менеджера, компаниям следует уделить должное внимание этому вопросу. Регулярное обновление программ обучения, использование инновационных методов обучения, привлечение опытных тренеров и преподавателей — это лишь некоторые из возможных решений. Компании также могут сотрудничать с внешними образовательными учреждениями или консультантами, чтобы обеспечить актуальную и качественную подготовку своих менеджеров.

В итоге, качество профессиональной подготовки менеджера имеет прямое воздействие на успех организации. Низкое качество обучения может привести к потере конкурентных преимуществ, снижению производительности и неудовлетворенности персонала. Поэтому, необходимо придавать этому вопросу должное значение и стремиться к развитию менеджеров на протяжении всей их карьеры.

Корзанова Екатерина Витальевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Дегтярев Д.С.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

ИДЕАЛ МЕНЕДЖЕРА БУДУЩЕГО

Менеджмент в современном обществе претерпел значительные изменения. Понятия эмпатии, обратной связи, развития персонала стали неразрывно связаны с успешным руководством. Как отметил известный автор и гуру менеджмента Питер Друкер: «Культура управления — это ничто иное, как то, как мы делаем здесь дела». Менеджер будущего должен уметь вдохновлять,

делегировать ответственность, уметь адаптироваться к быстро меняющейся среде и быть гибким в принятии решений.

Современные технологии позволяют менеджерам эффективно управлять как локальными, так и удаленными командами. Виртуальные конференции, онлайн-платформы для работы в команде и обмена информацией делают географическое расстояние менее значимым.

Менеджер будущего — это гибкий лидер, способный эффективно управлять людьми, ресурсами и процессами в условиях неопределенности. Он обладает широким кругозором и глубоким пониманием динамики рынка, позволяющими ему прогнозировать и адаптироваться к изменениям.

Одним из ключевых аспектов будущей роли менеджера является умение работать с технологиями и использовать их в своей работе. В настоящее время цифровые технологии проникают во все сферы бизнеса, и менеджеры должны быть готовы использовать их для повышения эффективности и конкурентоспособности своей компании. Менеджер будущего должен быть в курсе последних технологических тенденций и уметь адаптировать их к своим бизнес-процессам.

Другим ключевым аспектом менеджера будущего является умение создавать и развивать инновационные команды. Он способен мотивировать своих подчиненных и вдохновлять их на достижение общих целей. Менеджер будущего становится не только руководителем, но и наставником и ментором, способным развивать профессиональный потенциал своих сотрудников.

Еще одним важным аспектом будущей роли менеджера является умение работать в межкультурной среде. Глобализация делает мир все более связанным, и менеджеры должны быть готовы работать с людьми из разных культур и стран. Менеджер будущего должен быть культурно грамотным и уметь управлять разнообразными командами. Он должен быть открытым к новым идеям и готовым учиться от своих коллег из других стран и культур.

Так же одним из важнейших аспектов будущей роли менеджера является умение управлять изменениями. В современном мире бизнес-среда постоянно меняется, и менеджеры должны быть готовы к быстрым и радикальным изменениям. Менеджер будущего должен быть гибким и способным адаптироваться к новым условиям. Он должен быть лидером, способным вдохновлять и мотивировать свою команду на изменения и инновации.

Наконец, менеджер будущего должен быть этичным и ответственным. В современном мире все больше внимания уделяется этике и социальной ответственности бизнеса. Менеджеры должны быть готовы принимать решения, учитывая не только финансовые показатели, но и социальные и экологические последствия. Менеджер будущего должен быть готов брать на себя ответственность за свои действия и быть готовым критически оценивать свои решения.

От менеджера требуются умения объединять людей, строить доверие и поддерживать эффективное взаимодействие.

Гибкость и способность к обучению становятся ключевыми качествами менеджера будущего. Быстрое принятие решений в условиях неопределенности и постоянное стремление к профессиональному росту становятся необходимостью. Менеджер должен не только решать проблемы, но и предвидеть их, быть в курсе последних тенденций и инноваций в своей сфере.

Важно помнить, что управление людьми требует понимания и уважения индивидуальности каждого сотрудника. Как сказал Ли Кокер, бывший генеральный директор компании Southwest Airlines: «Берегите своих сотрудников, они позаботятся о бизнесе». Менеджер будущего должен создавать условия для развития потенциала своих подчиненных, быть наставником и поддержкой в достижении общих целей.

В заключение, менеджер будущего – это лидер, способный объединять команду, развивать себя и других, принимать быстрые решения в условиях неопределенности и перемен. Современное управление – это искусство вдохновлять, мотивировать и достигать успеха вместе с командой.

Время менеджера будущего требует также умения работать в коллективе и строить партнерские отношения с другими организациями. Менеджер будущего понимает важность сотрудничества и умеет находить компромиссы при принятии решений. Он также осознает значение этики и социальной ответственности в бизнесе, умеет управлять с учетом интересов всех заинтересованных сторон.

Наконец, менеджер будущего является постоянным обучающимся и развивающимся специалистом. Он стремится не только углубить свои знания и навыки, но и изучать новые методы управления и инновационные технологии. Менеджер будущего преуспевает в анализе данных и применении искусственного интеллекта для принятия обоснованных решений.

Таким образом, менеджер будущего — это профессионал, который адаптируется к постоянно меняющемуся миру и вносит инновации в свою работу. Он объединяет гибкость и лидерство, умение мотивировать людей и принимать решения на основе данных. Менеджер будущего — это ключ к успеху организации в неопределенном будущем.

В заключение, менеджер будущего должен быть гибким, инновационным и способным адаптироваться к постоянно меняющейся среде. Он должен быть готов использовать новые технологии, работать в межкультурной среде, управлять изменениями и быть этичным и ответственным. Только такой менеджер сможет успешно руководить своей компанией в будущем.

Королев Святослав Юрьевич

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.
ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ЛИДЕРСТВО В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ: КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРОВ БУДУЩЕГО

В современном быстро меняющемся мире, роль лидеров и менеджеров становится все более критичной для успешного развития организаций и достижения поставленных целей. Лидерство не только требует приспособляемости к постоянным изменениям, но и обладает потенциалом влиять на будущее. В свете этого, осмысление ключевых навыков, необходимых для лидерства в меняющемся мире, становится важной темой для обсуждения.

Сегодняшний динамичный контекст включает в себя быстрорастущие технологии, глобализацию, изменение ценностей и ожиданий со стороны сотрудников и клиентов. В центре этого меняющегося ландшафта находятся лидеры, которые способны адаптироваться к новым реалиям, прогнозировать будущее и принимать непростые решения.

Таким образом, цель данного эссе состоит в обзоре ключевых навыков, которые должны обладать менеджеры будущего, чтобы успешно руководить в меняющемся мире. Главная тезисная мысль эссе состоит в том, что лидерство в меняющемся мире требует от менеджеров развития адаптивности, инновационного мышления, коммуникационных навыков и умения вдохновлять и мотивировать сотрудников.

Адаптивность и гибкость в меняющейся среде:

- Лидер должен быть способным приспособиться и адаптироваться к быстро меняющейся среде, уметь анализировать новые условия и быстро принимать решения.

- Адаптивность также означает гибкость в изменении стратегий и подходов, чтобы эффективно достигать поставленных целей, несмотря на возникающие препятствия. Умение прогнозировать и приспосабливаться к переменам:

- Лидер должен быть прозорливым и способным предвидеть будущие тенденции и изменения в окружающей среде.

- Прогнозирование и приспособление к переменам позволяют лидеру принимать предупредительные меры и принимать решения на основе ожидаемых изменений. Развитие коммуникационных и межличностных навыков:

- Лидер должен обладать отличными коммуникационными навыками, включая умение слушать, задавать вопросы и выражать свои мысли и идеи ясно и четко.

- Также важно развивать навыки межличностного взаимодействия, умение устанавливать контакт с людьми, воздействовать на них и лидировать командой.

Вдохновение и мотивация коллектива:

- Лидер должен уметь вдохновлять и мотивировать свою команду, создавая атмосферу, в которой люди чувствуют себя заинтересованными, важными и привлеченными к общим целям.

- Вдохновение и мотивация помогают развивать самодисциплину и упорство у каждого члена команды.

Развитие инновационного мышления и способности принимать риски:

- Лидер должен поощрять инновационные мысли и идеи, а также быть готовым к принятию рисков в интересах достижения прогресса и новых результатов. -

Развитие инновационного мышления способствует развитию новых подходов и стратегий, что может быть важным преимуществом в меняющемся мире.

Эмоциональный интеллект и умение эффективно управлять эмоциями:

- Лидер должен обладать эмоциональным интеллект, способностью понимать и контролировать свои собственные эмоции, а также эмоции других людей.

- Эмоциональный интеллект помогает лидеру эффективно управлять конфликтами, строить прочные взаимоотношения и создавать благоприятную рабочую атмосферу.

Практические примеры исторических и современных лидеров:

- Стив Джобс, основатель Apple Inc., проявил адаптивность, инновационное мышление и способность вдохновлять свою команду.

- Сатя Надела, CEO Microsoft, показывает гибкость, проявляя способность приспосабливаться к переменам в технологической индустрии.

Изучение и анализ их подходов и использование в контексте меняющегося мира:

- Изучение подходов успешных лидеров помогает узнать больше о стратегиях, методах и навыках, которые влияют на их успех.

- Применение этих подходов в меняющемся мире помогает лидерам лучше понять, как адаптироваться к новым вызовам и достигать желаемых результатов.

Крейдина Елена Евгеньевна,

Рябинин Сергей Алексеевич

Научный руководитель: к.э.н., доцент Реброва Т.А.

Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

НЕЗАМЕНИМЫЙ МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

В современном мире менеджеры играют ключевую роль в управлении организациями и достижении их целей. Однако, с постоянным развитием технологий, изменением требований рынка и общества, а также появлением новых бизнес-моделей, роль менеджеров будет продолжать эволюционировать.

В будущем менеджерам предстоит стать адаптивными лидерами, способными принимать быстрые и эффективные решения в условиях неопределенности и перемен. Одной из главных задач менеджеров в будущем будет являться стратегическое управление. В условиях быстро меняющейся бизнес-среды и усиливающейся конкуренции они будут отвечать за разработку и реализацию стратегий, способных обеспечить конкурентоспособность и устойчивость компании на рынке. Это потребует глубокого понимания технологических тенденций, потребностей клиентов и динамики отрасли.

Вместе с тем, менеджеры будущего будут играть важную роль в развитии и мотивации персонала. Они будут создавать стимулирующие рабочие условия, поощрять инновационное мышление и обеспечивать развитие сотрудников. Это позволит компаниям привлекать и удерживать талантливых специалистов, необходимых для реализации стратегических целей. Менеджер будущего становится центральной фигурой в современном бизнесе, в котором быстрое изменение, цифровизация и глобализация играют решающую роль. Этот новый тип менеджера обладает не только традиционными навыками управления, но и высоким уровнем адаптивности, инновационности и социальной компетентности. Во-первых, менеджер будущего обладает глубокими знаниями в области цифровых технологий. Он умеет эффективно использовать различные программные и аналитические инструменты для сбора, анализа и интерпретации данных. Это позволяет ему принимать обоснованные решения на основе фактических данных и предсказывать тенденции рынка. Во-вторых, менеджер будущего отличается гибкостью и способностью быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Он не боится новых вызовов и готов к экспериментам.

Гибкость позволяет ему эффективно управлять нестабильной средой, выявлять возможности и минимизировать риски. В-третьих, социальная компетентность является ключевым аспектом профиля менеджера будущего. Умение строить отношения, мотивировать и вдохновлять свою команду играет решающую роль в достижении целей организации. Этот менеджер способен эффективно коммуницировать как с коллегами, так и с клиентами, учитывая разнообразие культур и точек зрения. Наконец, инновационность становится неотъемлемой частью работы менеджера будущего. Он поощряет инициативу, постоянное обучение и развитие своей команды, а также стремится к постоянному совершенствованию процессов и продуктов компании. В целом, менеджер будущего представляет собой гибкого, инновационного и социально компетентного лидера, способного успешно управлять в условиях постоянных изменений и неопределенности. Этот профиль менеджера является ключевым фактором в достижении успеха и устойчивого развития современных организаций. Однако, прогресс неумолимо движется вперед, и многие боятся укоренения искусственного интеллекта и роботизированных систем, которые в будущем могут заменить человека лишь отчасти, а затем и полностью выместить нас с трудового рынка.

Страх господства машин в трудовой сфере уже давно коренится в умах людей. Множество художественных произведений посвящены проблеме замены людей на бездушные механизмы. Но несмотря всё большее проникновение роботизированных технологий в нашу жизнь, пока нам не приходится говорить ни о каком вымещении человека с трудового поля. Существует множество непреодолимых ограничений робототехники, которые не позволяют искусственным системам превзойти человека полностью. Хрестоматийным примером несовершенства роботов являются сферы тесной межличностной коммуникации. Робот не сможет заменить педагога, психолога, менеджера по персоналу, робот просто не имеет необходимого человеческого опыта для успешного выполнения этих задач. Отсутствие «здорового смысла» и эмпатии не позволит роботам решать задачи неуловимого и эфемерного человеческого самоосознания. С этим согласны и многие эксперты в области машинного обучения, они считают, что в будущем одним из нерушимых преимуществ человека будет именно эмоциональный интеллект. Также, существует ещё множество проблем, которые не позволяют роботам или искусственному интеллекту заменить человека. К примеру, Если ввод связан с новым полем или математика программы не включает непредвиденные обстоятельства, ИИ станет бесполезным. Такие ситуации очень распространены в производстве и промышленности. Разработчики ИИ всегда ищут временные решения для «пожаротушения». Ожидать, что ИИ адаптируется ко всем обстоятельствам, маловероятно. Способность рассуждать и способность мозга анализировать, создавать, импровизировать, маневрировать и собирать информацию не могут быть легко воспроизведены ИИ.

Отсюда проистекает ещё одна немаловажная проблема-роботы не способны отступать от четко заданной программы. Искусственный интеллект не способен творить, разбивать границы алгоритмов и инструкций. Когда дело доходит до «мозгового штурма» идей и методов работы, ИИ не хватает человеческого творчества, потому что он работает только на основе полученных данных. Он не может думать о новых способах ведения дел, новых стилях и ограничен доступными шаблонами. Работодатели и сотрудники понимают важность творчества на работе. Креативность – основа инноваций. Люди могут расширять свое мышление, получать информацию из разных источников и находить решения сложных проблем без большого количества данных. Человеческое мышление позволяет поступать нелогично, неосознанно, различные наития и откровения позволяют людям созидать то, чему нет аналогов в реальном мире. Робот не может позволить себе отступать от чётких логических построений, поэтому роботы не смогут заменить человека в творческих специальностях и сферах. Роботы не могут поступать рискованно, а значит, и не смогут случайно создать что-то кардинально новое.

Также роботы не имеют «мистической» способности к интуиции. *Soft skills* — это то, чем должен обладать каждый сотрудник. К ним относятся работа в команде, внимание к деталям, творческое мышление, эффективная коммуникация, умение интерпретировать... Каждая профессия требует навыков

межличностного общения, и вы должны развивать эти навыки, чтобы добиться успеха. Однако это странно для ИИ просто потому, что они не умеют рассуждать и не имеют эмоционального интеллекта. Робот-риелтор сумеет найти стопроцентное совпадение запросов клиента и параметров квартиры, но не сумеет ухватить и распознать, какая квартира человеку «по душе». Человек может «чувствовать» другого человека – он понимает, как себя вести в тот или иной момент, что нужно сделать, а чего лучше не делать, как поднять настроение человеку и как расположить к себе – почти в любой профессии — это невероятно важно. Человеческий выбор во многом зависит от его эмоций и интуиции, и неподвластность подобных категорий роботам не позволит выдворить человека из сферы обслуживания

Немаловажно и то, что техническое несовершенство роботов может стать камнем преткновения для клиентов и производителей. Согласно недавним исследованиям, люди избегают касс самообслуживания из-за возможных технических неполадок. Более высокоорганизованные и сложные автоматизированные системы могут вызывать ещё больше опасений и страхов среди населения. Это может привести к бойкотированию и избеганию различных роботизированных технологий и услуг. Починка, отладка и обслуживание механизма однозначно требует руки человека. Именно поэтому роботы не могут полностью вытеснить человека с трудового поприща. Без человека не может быть ИИ. Люди создали ИИ, написав строки кода для его разработки. ИИ работает с данными, которые вводят люди, а люди используют ИИ. Поскольку приложения ИИ продолжают расти, требуется больше услуг, таких как проектирование процессов, эксплуатация, техническое обслуживание и т. д. Приложения ИИ, безусловно, будут все шире применяться на рабочем месте и делать многое для людей. Однако часто это повторяющаяся работа, не требующая размышлений или рассуждений. Изменение рабочей среды приведет к новым ролям для людей. Согласно отчету Всемирного экономического форума, к 85 году машины с поддержкой ИИ заменят 2025 миллионов рабочих мест, но, наоборот, благодаря ИИ будет создано 97 миллионов новых рабочих мест. Прогрессивные организации будут думать о том, как использовать ИИ, чтобы помочь людям стать более продуктивными, вместо того, чтобы заменять сотрудников ИИ. Уже своим существованием роботы будут создавать множество новых рабочих мест и компетенций для поддержания своего же собственного функционирования.

Таким образом, полное вымещение человека роботами представляется лишь художественным домыслом и необоснованным страхом. По крайней мере, на данный момент человечество может не страшиться безрадужных перспектив невостребованности. Роботам нужно обучиться ещё многим навыкам, нужна ещё не одна техническая революция для того, чтобы опасения о замене человека на машину стали злободневным и не терпящим промедления вопросом для нашего общества.

*Кременюк Карина Валерьевна
Капанов Богдан Евгеньевна*

**Научный руководитель: к.э.н., доцент, Калюжная Т.В.
ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»**

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА

С развитием технологий и проникновением искусственного интеллекта во все сферы деятельности, менеджерам приходится сталкиваться с новыми вызовами и возможностями. Влияние искусственного интеллекта на работу менеджера ощущается во многих аспектах, начиная от повышения эффективности работы и изменения требований к навыкам менеджера, и заканчивая формированием новых профессий и рабочих мест. В данном эссе рассмотрим основные аспекты влияния искусственного интеллекта на профессиональную деятельность менеджера, приведем примеры его использования, а также обсудим возможные проблемы и вызовы, связанные с этим.

Разберем основные аспекты влияния искусственного интеллекта на работу менеджера.

Первым и наиболее значимым аспектом влияния искусственного интеллекта на работу менеджера является повышение эффективности работы.

Искусственный интеллект способен выполнять повторяющиеся задачи намного быстрее и точнее, чем человек. Менеджеры могут воспользоваться искусственным интеллектом для автоматизации рутинных операций, таких как сбор и обработка данных, составление отчетов или планирование встреч. Это позволяет сэкономить время и силы на выполнение таких задач и сфокусироваться на стратегических и творческих аспектах работы.

Искусственный интеллект может быть использован для анализа больших объемов данных и выявления скрытых связей, что помогает менеджерам принимать более обоснованные решения. Искусственный интеллект может предоставлять важную информацию о рынке, потребителях, конкурентах и других важных аспектах, которая помогает предсказывать тенденции и принимать решения на основе объективных факторов.

Благодаря автоматизации искусственного интеллекта, менеджеры имеют возможность оптимизировать свое рабочее время и ставить главные задачи по приоритету. Аналитические инструменты искусственного интеллекта позволяют лучше управлять временем и ресурсами, а также более эффективно планировать и контролировать рабочие процессы.

Использование искусственного интеллекта также влияет на требования к навыкам, которыми должен обладать менеджер. Менеджеры должны быть готовы овладеть новыми технологиями и инструментами, связанными с искусственным интеллектом. Они должны уметь эффективно использовать аналитические платформы, системы управления проектами и другие

инструменты, которые помогают автоматизировать и оптимизировать бизнес-процессы.

Развитие искусственного интеллекта приводит к постоянным изменениям и новым требованиям в бизнесе. Менеджеры должны быть готовы адаптироваться к изменениям и быстро учиться, чтобы успешно применять новые технологии и инструменты в своей работе.

С развитием искусственного интеллекта объем данных, доступных менеджерам, растет с каждым днем. Поэтому менеджерам важно владеть навыками анализа данных, чтобы извлечь ценную информацию и сделать правильные выводы из большого объема данных, предоставленных искусственным интеллектом. Его использование приводит к формированию новых профессий и рабочих мест в сфере менеджмента. Некоторые задачи, которые раньше выполняли менеджеры, могут быть автоматизированы, но появляются новые задачи, связанные с разработкой и управлением искусственным интеллектом. Это открывает новые возможности для развития карьеры и перспектив для менеджеров, готовых использовать потенциал нейросетей.

Стоит также уделить внимание примерам использования искусственного интеллекта в деятельности менеджера.

Искусственный интеллект может помочь менеджерам в оценке рисков и планировании ресурсов для проектов, аналитические инструменты которых могут предсказывать возможные риски и помогать менеджерам принимать меры предосторожности заранее. Кроме того, может помочь в оптимизации распределения ресурсов, что позволяет сократить издержки и повысить эффективность проектов.

Искусственный интеллект может следить за ходом выполнения проекта и предупреждать менеджера о возможных отклонениях или проблемах. Автоматические системы контроля могут отслеживать ключевые показатели проекта и предоставлять аналитическую информацию о его прогрессе. Это помогает менеджерам принимать своевременные решения и корректировать планы при необходимости.

Искусственный интеллект позволяет менеджерам анализировать поведение потребителей и предсказывать их потребности. Системы машинного обучения могут обрабатывать большие объемы данных о клиентах, идентифицировать их предпочтения и предлагать персонализированные продукты или услуги. Это помогает улучшить эффективность маркетинговых и продажных кампаний и повысить уровень удовлетворенности клиентов.

Искусственный интеллект помогает создавать персонализированные предложения для каждого клиента, который, благодаря анализу данных, способен предложить наиболее подходящие продукты или услуги, учитывая индивидуальные предпочтения и характеристики клиента. Это позволяет увеличить конверсию и улучшить клиентское взаимодействие.

Искусственный интеллект может помочь менеджерам оптимизировать рабочие процессы и повысить производительность персонала. Автоматизация

операций, анализ данных о рабочих процессах и предоставление рекомендаций по оптимизации помогают улучшить организацию рабочего процесса, устранить узкие места и повысить эффективность работы команды.

Искусственный интеллект позволяет менеджерам проводить мониторинг и оценку результатов работы сотрудников. Системы аналитики могут следить за выполнением поставленных задач, оценивать производительность каждого сотрудника, выявлять сильные и слабые стороны и помогать в развитии персонала.

Рассмотрим возможные проблемы и вызовы связанные с использованием искусственного интеллекта.

С распространением искусственного интеллекта возникает риск сокращения рабочих мест, особенно в сферах, где рутинные задачи могут быть автоматизированы. Менеджеры должны быть готовы к изменениям в составе персонала и принимать меры для сохранения работоспособности команды в условиях внедрения интеллекта.

В связи с появлением и развитием искусственного интеллекта, менеджерам становится необходимо постоянно повышать свою квалификацию и осваивать новые навыки. Они должны готовиться к изменениям и учиться использовать новые технологии.

Использование искусственного интеллекта требует серьезного внимания к вопросам безопасности и защиты персональных данных. Менеджеры должны быть готовы соблюдать законодательство в области конфиденциальности и обеспечивать безопасность данных, используемых при работе с интеллектом.

Менеджеры должны гарантировать прозрачность и подотчетность систем искусственного интеллекта, используемых в их деятельности, использование которого не должно приводить к необоснованным решениям или создавать проблемы взаимодействия с клиентами и партнерами.

В сфере искусственного интеллекта до сих пор отсутствуют единые стандарты и регулятивные нормы. Это может стать вызовом для менеджеров, которые должны определить внутренние процессы и правила его использования в своей организации, а также следить за изменениями в законодательстве и надлежащим регулированием данной области.

Поговорим про вызовы и проблемы, связанные с использованием искусственного интеллекта менеджерами.

Одной из основных проблем, связанных с использованием искусственного интеллекта, является неправильное использование данных. Если система не обучена на соответствующих и достоверных данных, то результаты анализа могут быть неточными или искаженными. Правильное обучение искусственного интеллекта требует большой и достоверной выборки данных, которая может быть сложна в получении.

Использование искусственного интеллекта также вызывает ряд этических вопросов. Например, при анализе данных о клиентах могут возникать вопросы о конфиденциальности и защите личной информации. Кроме того, использование искусственного интеллекта может привести к замене

определенных профессий и рабочих мест, что вызывает социальное недовольство и необходимость адаптации трудового рынка.

Внедрение искусственного интеллекта в работу менеджера предоставляет огромные возможности для повышения эффективности, принятия обоснованных решений и улучшения коммуникации. Однако, это также сопряжено с определенными вызовами и проблемами, которые требуют не только технических решений, но и обдуманной стратегии. Важно найти баланс между автоматизацией и человеческим участием, чтобы использование искусственного интеллекта действительно приносило пользу и вносило инновации в деятельность менеджера. Необходимо также обратить внимание на этические аспекты и обеспечить правильное использование данных.

Лазарева Дарья Дмитриевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

НОВЫЙ ОБЛИК БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА

В современном мире, пронизанном технологиями и быстрыми изменениями, возникает потребность в новом типе лидера. Этот образ будущего менеджера сочетает в себе как традиционные лидерские качества, так и умения адаптироваться к цифровой реальности. Менеджер будущего – это не просто профессионал своего дела, но и мудрый стратег, способный объединять команду в условиях постоянного развития и неопределённости.

Лидер будущего обладает не только навыками управления, но и глубоким пониманием современных технологических тенденций. Его роль заключается в достижении корпоративных целей, но также важно уметь создавать пространства для инноваций и креативности. Такой лидер не боится рисковать и принимает переменчивость как неотъемлемую часть современного бизнеса.

С развитием цифровых технологий меняются и требования к лидерам. Менеджер будущего успешно внедряет цифровые инновации в бизнес-процессы, поддерживает команду в усвоении новых технологий и видит возможности там, где другие видят тупик и чувствуют страх. Эффективное управление цифровой трансформацией становится ключевым аспектом его роли.

В условиях постоянных изменений лидер будущего демонстрирует высокий уровень адаптивности и гибкости. Он способен быстро приспосабливаться к новым ситуациям, сохраняя при этом стабильность и направленность на результат. Это позволяет ему эффективно реагировать на вызовы бизнес-среды и вдохновлять команду на достижение новых высот.

Менеджер будущего успешно совмещает традиционные лидерские черты, такие как вдохновение, честность, открытость, адаптивность, коммуникабельность, с инновационными навыками. Он умеет обеспечивать

стабильность и доверие в команде, одновременно внедряя новые идеи и поддерживая дух инноваций.

Менеджер будущего представляет собой неотъемлемое звено будущего управления. Его способность совмещать традиционные и инновационные подходы делает его ключевым звеном в современном мире бизнеса. Этот образ лидера является ответом на вызовы цифровой эры, где умение адаптироваться, вдохновлять и вести команду через переменчивость становятся важнее прежнего. Менеджер будущего – это лицо будущего, формирующее путь к успеху в быстро меняющемся мире бизнеса.

Леонова Дарья Андреевна

Научный руководитель: д.э.н., проф. Ибрагимхалилова Т.В.
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ МЕНЕДЖЕРА БУДУЩЕГО

Мир меняется очень быстро и для повышения своей эффективности менеджер должен обладать навыками за пределами классического набора. Но это не умоляет также важности многих инструментов, которые не теряют своей актуальности сквозь года. Комбинация всех доступных инструментов с максимальным эффектом – это и есть задача менеджера будущего.

В современном динамичном мире, где технологии развиваются стремительно, глобализация становится все более заметной, а рыночные условия постоянно меняются, гибкость и адаптивность становятся фундаментальными качествами для успешного руководителя. Гибкость и адаптивность позволяют руководителю эффективно реагировать на изменчивые условия, оперативно принимать решения и успешно управлять своей командой.

Одним из ключевых аспектов важности гибкости и адаптивности для руководителя является способность быстро реагировать на изменения в окружающей среде. Быстрое принятие решений в условиях неопределенности и перемен позволяет руководителю адаптироваться к новым условиям и находить оптимальные решения для проблем. Гибкость помогает руководителю избегать застоя в устаревших методах и подходах, стимулируя активный поиск новых решений и стратегий.

Гибкий и адаптивный менеджер способен эффективно управлять изменениями в организации. Благодаря своей гибкости он может легко приспосабливаться к новым требованиям и условиям, внедрять инновации и улучшения без значительных затрат времени и ресурсов. Такой менеджер способен создавать атмосферу открытости к переменам в коллективе и мотивировать сотрудников к проактивному подходу к изменениям.

Более того, способность к гибкости и адаптивности помогает руководителю создавать доверительные отношения с командой. Умение приспосабливаться к разным стилям работы сотрудников, учитывать их

потребности и мотивацию, а также быть открытым к обратной связи, все это делает руководителя более успешным в управлении людьми и достижении общих целей.

В мире бизнеса и управления ключевую роль играют лидерские качества руководителя, поскольку успех команды тесно связан с его способностями и качествами. Лидерские качества помогают менеджеру эффективно управлять командой, вдохновлять своих подчиненных на достижение общих целей и создавать благоприятную рабочую обстановку.

Одним из наиболее важных аспектов лидерских качеств у руководителя является способность вдохновлять и мотивировать команду. Лидер, обладающий этими качествами, способен сохранять высокий уровень мотивации среди сотрудников, стимулировать их к самосовершенствованию и достижению лучших результатов. Такой менеджер не только управляет процессами, но и создает атмосферу взаимопонимания, поддержки и сотрудничества.

Еще одним важным аспектом лидерских качеств является способность принимать ответственность за принимаемые решения и действия. Лидер должен быть готов нести ответственность за успехи и неудачи своей команды, быть образцом для подражания и демонстрировать четкость и последовательность в своих поступках. Такой лидер вдохновляет доверие у своих подчиненных и способствует формированию сильной и эффективной команды.

Кроме того, лидерские качества позволяют менеджеру эффективно управлять изменениями и решать проблемы. Гибкость, стратегическое мышление, способность к инновациям - все эти качества помогают лидеру принимать обоснованные решения в сложных ситуациях, адаптироваться к переменчивым условиям и успешно реализовывать стратегические цели компании.

В наше время цифровая трансформация стала неотъемлемой частью бизнеса, и важность цифровой грамотности у менеджера становится все более актуальной. Цифровая грамотность включает в себя умение эффективно использовать цифровые технологии и инструменты для улучшения бизнес-процессов, повышения производительности и принятия обоснованных стратегических решений.

В современном бизнесе менеджеру необходимо обладать цифровой грамотностью, включая навыки анализа данных. С увеличением объема данных, генерируемых ежедневно, важно уметь выявлять ключевые тенденции и закономерности, а также принимать обоснованные решения на основе данных. Цифровая грамотность позволяет менеджеру эффективно применять аналитические методы и инструменты для оптимизации бизнес-процессов и повышения конкурентоспособности компании.

Другим важным аспектом цифровой грамотности является умение работать с цифровыми коммуникационными инструментами. Современные технологии позволяют менеджерам эффективно взаимодействовать с

коллегами, партнерами и клиентами, проводить онлайн-презентации, встречи и конференции, а также управлять проектами и командой на расстоянии. Цифровая грамотность позволяет менеджеру быть в курсе последних технологических тенденций и эффективно использовать цифровые коммуникационные инструменты для достижения бизнес-целей.

Кроме того, цифровая грамотность позволяет руководителю быть более гибким и адаптивным в быстро меняющейся цифровой среде. Умение быстро осваивать новые цифровые инструменты и технологии, а также применять их в повседневной деятельности, делает менеджера конкурентоспособным и способствует успешной цифровой трансформации компании.

В современном бизнесе успешное управление компанией требует от менеджеров не только стратегического мышления и лидерских качеств, но и высокого уровня аналитических навыков. Аналитические навыки играют ключевую роль в принятии обоснованных решений, оптимизации бизнес-процессов и достижении целей компании.

Одним из основных аспектов аналитических навыков у менеджера является способность анализировать данные. В современном мире огромное количество данных генерируется ежедневно, и менеджеру необходимо уметь эффективно анализировать эти данные, выявлять важные тренды и закономерности, а также принимать обоснованные решения на основе данных. Аналитические навыки позволяют менеджеру использовать различные методы анализа данных, такие как статистические методы, машинное обучение и бизнес-аналитику, для прогнозирования тенденций и принятия стратегических решений.

Другим важным аспектом аналитических навыков является способность менеджера проводить SWOT-анализ и оценивать внутренние и внешние факторы, влияющие на бизнес. SWOT-анализ позволяет менеджеру выявить сильные и слабые стороны компании, а также возможности и угрозы на рынке, что помогает разрабатывать эффективные стратегии развития и принимать обоснованные управленческие решения.

Кроме того, аналитические навыки помогают менеджеру эффективно оценивать производительность компании и оптимизировать бизнес-процессы. Аналитический подход позволяет выявлять узкие места в производственных процессах, оптимизировать затраты и повышать эффективность работы компании в целом.

В современном динамичном бизнес-мире менеджеры будущего должны обладать не только профессиональными навыками, но и постоянно стремиться к личностному и профессиональному развитию. Способность к постоянному обучению и развитию становится ключевым фактором успеха в карьере менеджера.

Одним из основных аспектов стремления к развитию является постоянное обучение и самосовершенствование. Менеджеры будущего должны быть готовы постоянно обновлять свои знания и навыки, следить за последними тенденциями в своей отрасли, изучать новые методы управления и технологии.

Только такие менеджеры смогут адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка и успешно управлять компанией в условиях неопределенности.

Другим важным аспектом стремления к развитию является развитие лидерских качеств. Менеджер будущего должен уметь вдохновлять и мотивировать свою команду, эффективно решать конфликты, принимать сложные решения и уметь работать в условиях высокой неопределенности. Развитие лидерских качеств позволяет менеджеру эффективно управлять командой и достигать поставленных целей.

Кроме того, стремление к развитию помогает менеджеру развивать креативное мышление и инновационный подход к решению бизнес-задач. Менеджер будущего должен быть готов к постоянному изменению и поиску новых, более эффективных способов достижения целей компании. Развитие креативности и инновационности позволяет менеджеру выделяться среди конкурентов и создавать уникальные стратегии развития компании.

Таким образом менеджер будущего должен обладать рядом межличностных навыков, помимо профессиональных. К классическому лидерству добавились: цифровая грамотность, гибкость, адаптивность, аналитические навыки и стремление к развитию. Мир меняется и стандартные алгоритмы управления могут давать сбой. Только постоянная работа над собой в разных областях технологий могут позволить менеджеру повышать свою эффективность и ценность.

*Лыба Полина Дмитриевна,
Бурамбаева Виктория Сергеевна*

Научный руководитель: к.э.н., доцент Реброва Т.А.
Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В МЕНЕДЖЕРАХ БУДУЩЕГО

Во всем мире мы видим тенденцию “ухода” профессий, все больше людей лишаются работы из-за автоматизации производства и замены человека роботом. Мы решили провести анализ, почему выбранная нами профессия остается актуальной и описать менеджера будущего.

Профессия менеджера является одной из ключевых в современном мире бизнеса и организаций. В то время как автоматизация и роботизация проникают во все больше и больше сфер деятельности, роль менеджера остается труднозаменимой по нескольким причинам.

Во-первых, менеджер занимается управлением людьми. Это непростая задача, которая требует от менеджера умения общаться, мотивировать и координировать действия сотрудников. Роботы на данный момент не обладают эмоциональным интеллектом и возможностью устанавливать эффективные отношения с людьми, а это является ключевым аспектом работы менеджера.

Во-вторых, роль менеджера связана с принятием стратегических решений. Управленческие решения часто основаны на сложном анализе данных, оценке рисков и прогнозировании будущих ситуаций. В то время как роботы могут быть полезны в сборе и обработке данных, они пока не обладают способностью принимать решения на основе контекста и интуиции.

В-третьих, работа менеджера часто связана с решением нетипичных задач и справлением с нестандартными ситуациями. Менеджер должен быть гибким и творческим в своем подходе к проблемам, а роботы, ориентированные на выполнение заранее заданных задач, не всегда способны справиться с нестандартными ситуациями. Необходимо отметить, что технологии постоянно развиваются, и роботизация может сыграть значительную роль в оптимизации и автоматизации некоторых аспектов менеджерской работы. Но на данный момент роботы не способны полностью заменить менеджера, особенно в сложных и динамичных ситуациях, требующих творческого подхода и принятия решений на основе контекста и эмоций.

Безусловно, можно выделить еще множество причин, которые будут доказывать, что грамотное управление в организации невозможно без менеджера.

Сейчас, в современном мире, где бизнес и общество сталкиваются с быстрыми изменениями и неопределенностью, развитие лидерских качеств в менеджерах является ключевым фактором успеха. В условиях быстро меняющегося мира, где технологии и тенденции развиваются с ошеломляющей скоростью, менеджерам необходимо обладать особыми навыками и качествами, чтобы успешно руководить своей командой.

Прогнозировать точный облик менеджера через 20-30 и более лет сложно, так как будущее всегда остается неопределенным. Однако, учитывая текущие тенденции и ожидаемые изменения в деловой среде, можно сделать некоторые предположения о том, каким может быть менеджер в будущем. Менеджеры будущего должны обладать не только профессиональными навыками, но и способностью вдохновлять и мотивировать свою команду, принимать решения в условиях неопределенности и эффективно управлять изменениями.

Одним из ключевых аспектов развития лидерских качеств в менеджерах будущего является развитие навыков адаптации. Менеджеры должны быть гибкими и способными быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям. На данный момент многие компании уже работают в международной среде, и ожидается, что этот тренд будет только усиливаться. Поэтому необходимо развивать у менеджеров способность к динамичному принятию решений и управлению командой в условиях неопределенности.

Также важным аспектом развития лидерских качеств в менеджерах будущего является развитие эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект позволяет менеджерам лучше понимать свои эмоции и эмоции других людей, эффективно управлять конфликтами, строить доверительные

отношения и принимать обоснованные решения. Развитие эмоционального интеллекта помогает менеджерам быть более эмпатичными, адаптивными и коммуникабельными, что важно для успешного лидерства.

Еще одним важным аспектом развития лидерских качеств в менеджерах будущего является умение работать в команде и развитие навыков коучинга. Командная работа становится все более важной в условиях быстрого развития технологий и глобализации, поэтому менеджеры должны уметь эффективно управлять командой, распределять задачи, развивать потенциал сотрудников и достигать общих целей. Навыки коучинга помогают менеджерам стимулировать развитие своих подчиненных, повышать их мотивацию и помогать им достигать лучших результатов.

Кроме того, менеджеры будущего должны обладать аналитическим мышлением и способностью принимать обоснованные решения на основе данных. В условиях быстрого развития технологий и доступности большого объема информации менеджерам необходимо уметь анализировать данные, выявлять тренды и прогнозировать возможные сценарии развития событий. Развитие аналитических навыков помогает менеджерам принимать обоснованные решения, минимизировать риски и достигать поставленных целей.

Таким образом, развитие лидерских качеств в менеджерах будущего играет ключевую роль в обеспечении успешного управления в условиях быстрого изменения и неопределенности. Эмоциональный интеллект, навыки коучинга и аналитическое мышление становятся все более важными для менеджеров, позволяя им эффективно управлять командой, принимать обоснованные решения и достигать успеха в динамичном бизнес-мире.

Магранина Мария Валерьевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В УСПЕШНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

В современном мире успешное управление организацией требует не только хороших менеджеров, но и сильных лидеров. Лидерство играет ключевую роль в формировании эффективной команды, достижении поставленных целей и обеспечении устойчивого развития компании. В данном эссе мы рассмотрим важность лидерства в контексте менеджмента и его влияние на успех организации.

Отличие между лидерством и менеджментом заключается в том, что лидерство сконцентрировано на вдохновлении и мотивации людей, в то время как менеджмент фокусируется на управлении ресурсами и достижении поставленных целей. Лидер обычно ставит цели и направляет команду к их

достижению, в то время как менеджер отвечает за организацию процессов и контроль за выполнением задач.

Лидерство – это способность вдохновлять, мотивировать и направлять других людей к достижению общих целей. Лидер обычно выделяется своей способностью влиять на других, умением принимать решения, видением и стратегическим мышлением.

Менеджмент – это процесс планирования, координации, организации, управления и контроля ресурсами организации с целью достижения определенных целей. Менеджер обычно отвечает за выполнение задач, контроль над процессами и обеспечение эффективного функционирования организации.

Лидерство играет решающую роль в формировании корпоративной культуры, мотивации сотрудников, установлении приоритетов и принятии стратегических решений. Лидер, обладающий харизмой и способностью вдохновлять, может объединить команду вокруг общих целей и помочь каждому сотруднику раскрыть свой потенциал. Без лидерства компания может столкнуться с проблемами в управлении персоналом, недостаточной мотивацией и неспособностью адаптироваться к изменениям на рынке.

Вот несколько причин, почему лидерство важно для успешного менеджмента:

1. Вдохновение и мотивация: Лидер способен создавать вдохновляющее видение и мотивировать своих подчиненных на достижение поставленных целей. Это помогает поддерживать высокий уровень мотивации сотрудников и повышать их производительность.
2. Развитие команды: Лидерство способствует развитию сотрудников, помогая им раскрыть свой потенциал и развивать профессиональные навыки. Лидер создает атмосферу взаимопонимания, поддержки и сотрудничества, что способствует формированию эффективной команды.
3. Принятие сложных решений: Лидерство позволяет принимать сложные решения в условиях неопределенности и изменений. Лидер должен быть способен анализировать ситуацию, принимать решения и вести коллектив к достижению целей.
4. Влияние на организационную культуру: Лидерство формирует организационную культуру, определяя ценности, нормы поведения и стиль работы в организации. Лидерство способствует формированию положительной и продуктивной организационной культуры.
5. Управление изменениями: Лидерство играет важную роль в управлении изменениями в организации, помогая сотрудникам адаптироваться к новым условиям, преодолевать сопротивление и успешно реализовывать изменения.

Успешный лидер обладает рядом качеств, таких как визионерство, эмпатия, коммуникабельность, способность к принятию решений и управлению конфликтами. Лидер должен быть гибким, уметь адаптироваться к переменам и

быть готовым к риску. Важно также умение строить отношения с командой на основе доверия и уважения.

Существует несколько подходов к лидерству, которые могут быть применены в менеджменте в зависимости от ситуации и типа организации. Некоторые из наиболее распространенных подходов включают в себя:

1. Трансформационное лидерство: Лидер стимулирует и вдохновляет свою команду, ставит перед ними амбициозные цели и помогает им расти и развиваться.
2. Ситуационное лидерство: Лидер выбирает подход в зависимости от ситуации и потребностей своей команды. Он может быть директивным или поддерживающим в зависимости от обстоятельств.
3. Транзакционное лидерство: Лидер использует систему поощрений и наказаний, чтобы достичь целей и мотивировать свою команду.
4. Служебное лидерство: Лидер сосредотачивается на потребностях своей команды, помогает им расти, развиваться и достигать успеха.
5. Демократическое лидерство: Лидер принимает решения совместно с командой, учитывая мнения всех участников.
6. Авторитарное лидерство: Лидер принимает решения самостоятельно без участия команды.
7. Трансакционное лидерство: Лидер использует систему поощрений и наказаний для достижения целей и мотивации своей команды.

Каждый из этих подходов имеет свои преимущества и недостатки, и эффективность зависит от контекста и особенностей организации. Важно выбирать подход к лидерству, который наилучшим образом соответствует целям и ценностям вашей команды и организации.

Таким образом, лидерство является неотъемлемой частью успешного менеджмента, поскольку оно способствует формированию эффективной команды, мотивации сотрудников, принятию решений, формированию организационной культуры и управлению изменениями.

Лидерство играет ключевую роль в успешном менеджменте организации. Успешный лидер способен не только эффективно управлять процессами, но и вдохновлять свою команду на достижение высоких результатов. Развитие лидерских качеств у менеджеров является важным шагом к повышению эффективности бизнеса и обеспечению его конкурентоспособности.

Москаленко Ксения Юрьевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гасило Е.А.
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

1 НОЯБРЯ — ДЕНЬ МЕНЕДЖЕРА В РОССИИ: О ПРОФЕССИИ «МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО»

В последний месяц осени в России отмечается День менеджера. Традиционно он отмечается 1 ноября. В честь этого важного события я расскажу о представителях этой профессии и их работе.

В России День менеджера не является ни официальной датой, ни выходным днем. Однако его популярность положительно растет, ведь такие должности есть практически во всех современных компаниях.

Дата праздника стабильна и останется она таковой в 2024 году. Менеджеры будут отмечать свой праздник в пятницу.

В этот же день праздник ежегодно отмечается в Белоруссии и других странах СНГ. Весной менеджеры также отмечают Международный день топ-менеджера, который празднуется во второй четверг апреля.

Слово «менеджер» происходит от английского слова «manage». На практике менеджеры — это специалисты по управлению людьми и процессами. От их деятельности напрямую зависит эффективность и конкурентоспособность компании. В прошлом всех руководителей высшего звена называли менеджерами. Это название вошло в обиход лишь около 30 лет назад.

Сегодня, с развитием бизнеса, это понятие стало более неоднозначным. Одни менеджеры — это продавцы мобильных телефонов или бытовой электроники, другие — сотрудники компании (топ-менеджеры), которые руководят целыми департаментами или отделами. Кроме того, существуют менеджеры среднего звена, такие как менеджеры по продажам, бренд-менеджеры, менеджеры по персоналу, PR-менеджеры.

С одной стороны, это универсальная профессия, с другой — она требует от сотрудника узкой специализации и умения принимать решения в той области, в которой он занят. Она также требует лидерских качеств, коммуникабельности и высокой стрессоустойчивости.

Ряд российских учебных заведений предлагает программы среднего профессионального и высшего образования для менеджеров. Для поступления в ВУЗ или техникум необходимо сдать ЕГЭ по русскому языку и математике. Третьим предметом часто является — обществознание, но также могут быть и информатика, английский язык и история.

В праздновании принимают участие все, кто связан с управленческой деятельностью включая сотрудников организаций и компаний, студентов и преподавателей, изучающих менеджмент. Для сотрудников организовывается

праздничный обед. Отличившимся специалистам вручаются сертификаты и премии.

В этот день часто организуются различные семинары, лекции и тренинги. Это дает возможность сотрудникам разных компаний встретиться и обменяться новостями и опытом.

Кроме того, в России ежегодно проводится награждение лауреатов премии «ТОП-1000 российских менеджеров». Это одно из самых ожидаемых деловых событий осени, которое организуется Ассоциацией менеджеров уже более 20 лет. Цель мероприятия – помочь российским компаниям внедрить новые профессиональные стандарты, выявляя и поощряя наиболее эффективные управленческие практики.

Профессия менеджера появилась в США два века назад. Согласно одному из исследований, менеджеры выполняют более 500 действий в течении рабочего дня. Большая часть этого времени уходит на получение и обработку информации, телефонные звонки и общение с подчиненными.

На современном этапе политического и экономического развития вопрос о личности руководителя и его профессиональных качествах, стоит особенно остро. Это связано с тем, что руководитель будет являться ключевой фигурой, и от эффективности и скорости принятия им решений будет зависеть качество предоставляемых услуг.

Основные качества менеджера – это его квалификация и высокий уровень образования. Человек, который не грамотен, не умеет пользоваться различными источниками информации и не обладает глубокими знаниями в различных областях, вряд ли сможет стать эффективным менеджером. Первый руководитель учреждения должен подавать положительный пример сотрудникам и тем, кто идет за ним.

В свете интенсивного развития современных технологий, изменения, происходящие в мире, оказывают определенное влияние на развитие менеджмента. Задача менеджера - «выживать», оставаясь открытым для инноваций. За десять лет современное молодое поколение будет способно не только воспринимать их, но и адаптировать к существующим реалиям. В результате можно будет построить работу таким образом, чтобы команда стала катализатором инновационного процесса, при этом критически относясь ко всему новому, поскольку не все инновационные идеи будут положительными для конкретного учреждения.

Менеджер будущего должен быть мобильным и деловым человеком. В случаи с частными учреждениями этот тезис неоспорим. В последние годы, мы все чаще сталкиваемся с этим фактом и в отношении государственных учреждений, ставящих перед менеджментом совершенно новые задачи. Через десять лет, создание определённого имиджа, рекламы, улучшение материально-технической базы, привлечение молодых творческих специалистов, создание для них условий и многое другое, что способствует продаже услуг – это лишь часть того, что будет входить в обязанности менеджера будущего. Его

предпринимательские способности должны также помочь в привлечении инвестиций, без которых развитие учреждения было бы невозможным.

Это, конечно, не все качества, которыми будет обладать идеальный менеджер будущего, но они являются базовыми для успешного управления.

Мосягина Алина Сергеевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гасило Е.А.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

МЕНЕДЖЕР – ПРОФЕССИЯ БУДУЩЕГО

Все мы прекрасно понимаем, что есть люди науки и практики, есть физики и лирики, лидеры и ведомые, но, когда речь заходит о карьере, почему-то большая часть людей хотят стать начальниками. Как будто способность управлять коллективом заложена в каждом из нас по факту рождения. Пресловутое «общественное мнение» и окружение человека - друзья, родители, супруги - видят только один «нормальный» путь развития карьеры – вверх, к должностям и почестям, поэтому под их строгим взглядом никому не хочется выглядеть неудачником. А на самом деле, по теории менеджмента, все люди по складу личности делятся на 3 основных типа: руководители, командные игроки, автономны. Две последние категории – это специалисты, но первым нужно работать в команде, они хорошие исполнители, а вторые больше склонны к независимой роли эксперта-одиночки. Также они могут руководить функцией, но без подчинённых. Как видно, менеджеров среди нас меньшинство, отсюда следует вывод: не нужно 90% людей стремиться быть управленцами, это – не их дело. Время не стоит на месте и каким должен быть менеджер будущего можно найти очень много ответов.

На мой взгляд, каждому руководителю, менеджеру важно помнить, что объектом управления в первую очередь является человек, личность. Менеджер в различные периоды и в разной степени принимает на себя определенные роли. Он выступает как лидер, распространитель и приемник информации, представитель, предприниматель, распространитель ресурсов, ведущий переговоры, психотерапевт, и т.д. Все эти роли не могут быть независимыми одна от другой. Они взаимосвязаны и взаимодействуют для создания единого целого. Принимая на себя те или иные роли, руководитель выполняет различные функции: принимает решения, распределяет ресурсы, улаживает конфликты, ищет возможности для эффективной работы организации, ведет переговоры и т.д. Все эти роли определяют объем и содержание работы руководителя независимо от характера конкретной организации. Чтобы эффективно выполнять все роли, руководитель должен обладать определенным набором психологических свойств, которые формируются с учетом индивидуальных психологических особенностей, личных качеств, стиля поведения человека, в данном случае руководителя. Любой человек в системе

менеджмента является очень важным звеном, поскольку люди составляют основу каждой организации, ее главное богатство и сущность. Однако не следует говорить о людях с позиции управления в общем, так как все они разные. Они по-разному себя ведут, отличаются подходом к порученному делу, у них разное отношение к своим обязанностям и к организации. У каждого человека разные способности и потребности, следовательно, их побудительные мотивы к тем или иным действиям могут существенно различаться. Наконец, каждый человек индивидуально воспринимает окружающую действительность, окружающих людей и самого себя в этом окружении. Так что можно сказать, что управление отдельным человеком в организации является довольно сложным и ответственным делом, требующим индивидуального подхода. Руководители предприятий старой закалки по прошествии некоторого времени начинают понимать, что наступают новые времена, которые требуют от них изменения стиля руководства, и что человек в системе менеджмента является ключевой единицей.

В роли руководителя я вижу себя, у меня есть все качества для данной должности:

1. умение принимать решения, ответственность за которые нужно нести в одиночку;
2. работоспособность и уверенность в себе;
3. коммуникабельность и умение быть позитивно настроенным по отношению к собеседнику;
4. желание участвовать в работе коллектива, который может обеспечить улучшение работы фирмы или предприятия.

Я уверена в том, что эффективность управления напрямую зависит от умения менеджера осознавать себя и свои личные цели, правильно распределять время и усилия, снимать стрессы и т. п., т.е. от умения изучать и изменять себя. Современный менеджер, на мой взгляд, должен также обладать стрессоустойчивостью, критичностью и самокритичностью, умением установить психологический контакт, способностью предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации, склонностью к организаторской деятельности, т. е. потребностью в ее выполнении, способностью заряжать своей энергией других людей, активизировать их. Менеджер должен иметь цель и стремиться к ее осуществлению. Должен уметь держать коллектив сплоченным. Словом, он должен быть всесторонне развитым, компетентным специалистом.

Сейчас компании нуждаются в управленческих инновациях больше, чем когда либо. Мы уже давно живем в эпохе быстрых перемен, где с трудом успеваем за стремительным развитием искусственного интеллекта, роботов, нанотехнологий, 3D-печати. И где от нас уже требовалась гибкость ума и сверхадаптивность к переменам. Успех организации во многом зависит от способностей лидера, который эффективно распределяет ресурсы и формирует прозрачные системы бизнес-процессов. Такой руководитель создает в

коллективе уникальную атмосферу творчества, доверия и является настоящим наставником талантов.

Новый лидер должен уметь управлять компанией с позиции креативности и инновации. Эпоха руководителей-доминатов и автократов уступает место эпохе интеграторов и инноваторов. В наши дни основной навык успешного лидера — соединять и объединять людей, раскрывать их талант, развивать креативное мышление. Современный успешный руководитель должен оставить за бортом шаблонное мышление контролера, он должен умело управлять согласно принципам ситуационного лидерства. Новый руководитель должен быть готов стать коучем талантов. И это новый вызов для развивающихся лидеров.

Исходя из всего сказанного, можно сделать вывод. Профессия менеджера считается очень перспективной, а в будущем не имеет границ для возможностей и реализаций идей. Менеджер будущего – это лидер способный вести за собой коллектив, нести ответственность за принятые решения, думает стратегически, обладает широким видением, хорошо работает в условиях неопределенности и принимает изменения. Все большую часть промежуточных выводов будет делать искусственный интеллект, а от руководителя потребуется принятие принципиальных стратегических решений. Еще один немаловажный навык менеджера будущего - это умение работать в условиях дефицита времени. Это потребует умения разделять задачи и существенно делегировать принятие решений и ответственность за них подчиненным. Придется научиться брать на себя определенный риск. Возможно, создавать механизмы научного предвидения эффективного решения. И понимать, что на апробацию решения времени может не остаться.

Сегодня и в будущем менеджер в большей степени должен стремиться к более мягкому влиянию, основанному на способности интегрировать общекорпоративные интересы, и убедительно транслировать их другим лидерам и подчиненным, используя для этого широкий спектр технологий коммуникаций. Это требует от руководителя большого внутреннего динамизма и восприимчивости с учетом разнородности этнических и возрастных культур, представленных в корпорациях, а также личного мастерства, стремления к самосовершенствованию, высокого уровня самокритичности, технологической компетентности.

Охапкина Дарина Максимовна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

В современном быстро меняющемся мире, роль менеджера становится все более важной и требует новых навыков и компетенций. Менеджер будущего должен быть готов к постоянным изменениям, быть адаптивным и

гибким. В этой статье мы рассмотрим, какие навыки и качества нужны менеджеру будущего, а также как технологии и инновации влияют на менеджмент.

Менеджер будущего - это профессионал, который обладает широким спектром навыков и готов адаптироваться к новым условиям и требованиям. Он должен быть гибким и способным быстро приспосабливаться к изменениям внешней среды. Менеджер будущего не просто управляет командой, но и является лидером, способным вдохновить и мотивировать своих подчиненных.

Менеджер будущего - это специалист, который обладает навыками и знаниями в области управления ресурсами, командой, проектами и стратегическим планированием. Он способен успешно адаптироваться к переменам в бизнес-среде, ориентироваться в новых технологиях и применять инновационные подходы к управлению. Менеджер будущего также должен обладать креативностью, стремиться к саморазвитию и быть способным к анализу данных для принятия обоснованных решений.

Для успешной работы в будущем менеджеру необходимо развивать свои навыки и компетенции. Он должен быть хорошо осведомлен о последних тенденциях и новейших технологиях в своей области. Также важно иметь навыки аналитики, стратегического мышления и принятия решений.

Менеджер будущего - это волнующая и прогрессивная профессия, которая требует от человека широкого кругозора, обширных знаний и умения оперировать современными технологиями. Такой менеджер является ключевой фигурой в организации, способным эффективно управлять ресурсами, прогнозировать будущие тенденции и принимать стратегические решения.

Одним из основных качеств менеджера будущего является аналитическое мышление. Он умеет анализировать огромные объемы информации, находить связи и закономерности, основываясь на которых можно принимать обоснованные решения. Кроме того, такой менеджер обладает чувством ситуации и умением реагировать на изменения внешней среды быстро и гибко.

Важным навыком менеджера будущего является умение работать с данными. Он способен эффективно собирать, обрабатывать и анализировать информацию, используя современные инструменты и программное обеспечение. Такой менеджер умеет находить скрытые данные, делать предсказания и строить стратегии на основе полученных результатов.

Необходимыми знаниями для менеджера будущего являются навыки работы с новыми технологиями и цифровыми инструментами. Он активно использует системы управления ресурсами, облачные сервисы, аналитические инструменты и программы для автоматизации бизнес-процессов. Такой менеджер готов к постоянному обучению и адаптации к изменениям, которые происходят в современной бизнес-среде.

Менеджер будущего должен обладать навыками и качествами, которые помогут ему успешно управлять командой и достигать поставленных целей в условиях быстро изменяющейся среды. Вот некоторые из основных требований к менеджеру будущего:

1. **Лидерство и мотивация.** Менеджер должен уметь вдохновлять и мотивировать своих подчиненных, создавая сильную команду и направляя ее к достижению общих целей.

2. **Гибкость и адаптивность.** В условиях быстрого развития технологий и изменения требований рынка менеджер должен быстро реагировать на изменения и адаптироваться к новым условиям.

3. **Коммуникативные навыки.** Умение эффективно коммуницировать с сотрудниками, коллегами, партнерами и клиентами является ключевым для успешного менеджера.

4. **Аналитические способности.** Менеджер должен уметь анализировать данные, выявлять проблемы и находить решения, основанные на фактах и аргументах.

5. **Умение работать в команде.** Современный менеджер должен уметь распределять задачи, делегировать полномочия, поощрять сотрудничество и решать конфликты в команде.

6. **Ориентация на результат.** Менеджер должен быть целеустремленным и нацеленным на достижение конкретных результатов, уметь планировать и контролировать выполнение поставленных целей.

7. **Умение управлять изменениями.** Менеджер должен быть способен эффективно управлять процессом изменений в организации, помогая сотрудникам адаптироваться к новым условиям и успешно реализовывать новые стратегии и проекты.

В целом, менеджер будущего должен быть открытым для новых идей и инноваций, готовым к постоянному обучению и развитию, стремящимся к построению сильной и успешной команды, способной эффективно справляться с любыми вызовами и задачами. Менеджер будущего является ключевой фигурой в развитии организации. Он комбинирует аналитические, лидерские и технические навыки, чтобы прогнозировать и реагировать на изменения в бизнес-среде, строить стратегии и эффективно управлять ресурсами. Такой менеджер способен привести организацию к долгосрочному успеху и стать лидером в своей отрасли.

Пашкова Юлия Евгеньевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Романюк Н.В.
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»

РОЛЬ ЭМОЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РАБОТУ КОМАНДЫ

В современном мире руководителю необходимо иметь навыки в области управления не только бизнес-процессами, но и людьми. Одним из важных аспектов управления является умение работать с эмоциями своих подчиненных. Эмоции играют огромную роль в рабочей среде и способны оказывать как

положительное, так и отрицательное влияние на работу команды. Что такое эмоции?

Эмоции – это субъективное переживание, которое сопровождает человеческие мысли, чувства и поведение. Они не имеют объектной привязки: эмоции возникают не по отношению к кому или чему-либо, а по отношению к ситуации в целом. «Мне страшно» — это эмоция, а «Я боюсь этого человека» — это чувство. В связи с этим эмоции, в отличие от чувств, не могут быть амбивалентными: как только отношение к чему-то становится одновременно и плохим, и хорошим, это что-то можно назвать объектом, а эмоциональные процессы по отношению к нему — чувствами.

Эмоции бывают позитивными и негативными:

– Позитивные эмоции, такие как радость и вдохновение, могут стимулировать творческое мышление и способствовать повышению производительности работы команды. Они могут также содействовать формированию хороших отношений между коллегами и способствовать развитию командного духа.

– Однако негативные эмоции, такие как страх, разочарование или злость, могут негативно сказываться на работе команды. Они могут привести к снижению мотивации сотрудников, конфликтам и даже увольнениям. Поэтому руководителю необходимо уметь распознавать и управлять негативными эмоциями своих подчиненных, чтобы предотвращать их негативное влияние на работу команды.

Два вида особенностей эмоций:

– Одна из важнейших особенностей эмоций — их идеаторный характер, то есть способность формироваться по отношению к ситуациям и событиям, которые реально в данный момент могут не происходить, и существуют только в виде идеи о пережитых, ожидаемых или воображаемых ситуациях.

– Другая важная особенность — их способность к обобщению и коммуникации (эмоции могут передаваться между людьми или животными), из-за чего эмоциональный опыт включает в себя не только индивидуальные переживания, но и эмоциональные сопереживания, возникающие в ходе общения, восприятия произведений искусства и тому подобного.

Важно понимать, что эмоции являются неотъемлемой частью человеческой природы и невозможно полностью избавиться от них на рабочем месте. Поэтому руководителю необходимо уметь управлять эмоциями. Задача управления эмоциями - действительно непростая, ровно потому, что ее ставят люди, уже пропустившие момент возникновения эмоции, не предупредившие этого возникновения, не предупредившие действия других людей, создавших им эти эмоции. При этом, если человек переходит в более активную, лидерскую позицию и запускает свои и чужие эмоции сам до того, как на него польются волны чужих эмоций, ему уже не нужно управлять эмоциями своими. Он опередил и управляет ситуацией сам.

Для того, чтобы считать, что человек эмоциями управляет, владеет, по-видимому, он должен уметь:

– Вызывать эмоцию «в принципе» (то есть получать доступ к состоянию хоть в каком-нибудь контексте), а также вызывать эмоцию по желанию в любом контексте.

– Удерживать эмоцию нужное время (а не только вошел - вышел).

– Произвольно управлять интенсивностью эмоции (например, умение радоваться слабо, сильно и очень сильно).

– Выходить из эмоции (для некоторых эмоций это гораздо важнее, чем входить), отвлекаться от нежелательных эмоций на другие, более приемлемые эмоции, или просто на другие дела и занятия. Переключаться с одной эмоции на другую или трансформировать эмоциональное состояние в другое, более желательное,

– Предотвращать ненужные эмоции,

– Сдерживание и прекращение ненужных эмоций. Осуществляется как через подавление, так и через снятие нежелательных эмоций. Тот, кто умеет делать это - умеет владеть собой, владеет своими эмоциями.

Для успешного управления эмоциями в команде руководитель может использовать ряд стратегий. Для этого нужно создать психологически безопасное пространство, где сотрудники могут выражать свои эмоции и чувства без страха осуждения или наказания. Руководитель должен быть эмпатичным и поддерживающим, чтобы помочь своим подчиненным справляться с негативными эмоциями.

Кроме того, важно научиться эффективно общаться с сотрудниками и устанавливать открытый и доверительный диалог. Регулярные беседы и обратная связь помогут предотвратить накопление негативных эмоций и конфликтов в коллективе. Также руководителю стоит уметь вселять уверенность. Такое умение незаменимо в современной изменчивой жизни. Человек, уверенный в себе, распространяет эту уверенность и на других, и они в свою очередь тоже начинают чувствовать твердую почву под ногами. В организации уверенность руководителя передается подчиненным и повышает их мотивацию, в деловых контактах она помогает завоевать расположение партнеров, а тем, кто находится в самом начале своей деловой карьеры, – содействует в быстром продвижении по служебной лестнице. Следует помнить и о значимости поощрения положительного поведения и достижений в коллективе. Поддержка и признание успехов сотрудников способствует созданию позитивного настроения в команде и укрепляет доверие между ее участниками.

Также для эффективного воздействия на эмоциональную сферу сотрудников желательно проведение семинаров и тренингов по эмоциональной компетентности для менеджеров компании. Это позволит менеджерам научиться качественно управлять своими эмоциями и влиять на эмоции своих сотрудников в интересах дела.

Самый древний механизм воздействия – это заражение, он представляет собой передачу определенного эмоционально-психологического настроения от одного человека к другому, основан на апелляции к эмоционально-

бессознательной сфере человека (заражение паникой, раздражением, смехом и т.п.). Эффект зависит от степени интенсивности эмоционального состояния воздействующего человека (условно будем называть его оратором) и количества слушателей. Чем выше эмоциональный настрой оратора, тем сильнее эффект.

Таким образом, эмоции играют огромную роль в управлении и способны как стимулировать, так и затруднять работу команды. Руководителю необходимо быть внимательным к эмоциональному состоянию своих сотрудников, проявлять понимание, эмпатию, гибкость и уметь строить доверительные отношения с сотрудниками. Правильный подход к управлению эмоциями поможет создать продуктивную и гармоничную рабочую обстановку, способствующую достижению общих целей и успеху команды.

Петров Вячеслав Евгеньевич

Научный руководитель: Старков Л.В.

Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Менеджер будущего — это профессионал, способный адаптироваться к постоянно меняющимся условиям и требованиям бизнеса. Он обладает высокой степенью гибкости и адаптивности, способен быстро принимать решения, основываясь на доступных данных и интуиции. Он умеет эффективно управлять ресурсами, оптимизировать процессы и достигать поставленных целей.

Менеджер будущего также обладает сильными коммуникативными навыками, позволяющими ему эффективно взаимодействовать с различными стейкхолдерами и создавать гармоничные команды. Он умеет мотивировать сотрудников и управлять конфликтами. Кроме того, менеджер будущего осознает важность постоянного обучения и развития, стремится к самосовершенствованию и открыт к новым технологиям и инновациям. Он также обладает высокой этичностью и ценностной ориентацией, стремится к устойчивому и ответственному бизнесу. Менеджер будущего — это лидер, способный вести компанию через неопределенность и неизвестность, умеющий видеть возможности в сложных ситуациях и преобразовывать вызовы в успехи.

Он готов к переменам, осознает важность инноваций и адаптации к новым реалиям. Менеджер будущего — это тот, кто формирует будущее бизнеса, руководит его развитием и вносит значимый вклад в устойчивый рост и процветание компании.

В мире, где технологические инновации и глобализация изменяют ландшафт бизнеса с невероятной скоростью, роль менеджера становится все более сложной и многогранной. Менеджер будущего — это не просто

руководитель; это визионер, который может предвидеть изменения, инноватор, способный адаптироваться к новым условиям, и лидер, который может вдохновлять и направлять свою команду к успеху в постоянно меняющемся мире.

Менеджеры будущего должны обладать способностью видеть за гранью текущих трендов и анализировать, как эти тенденции могут влиять на их отрасль в долгосрочной перспективе. Они должны уметь предвидеть потребности рынка и разрабатывать стратегии, которые позволят их компаниям оставаться на переднем крае инноваций. Это требует не только глубокого понимания текущих технологий, но и способности к критическому мышлению и творческому подходу к решению проблем.

Менеджеры будущего должны быть готовы к быстрой адаптации к новым технологиям и изменениям в бизнес-процессах. Они должны уметь интегрировать инновации во все аспекты деятельности компании, от продуктового дизайна до клиентского сервиса. Инновации также предполагают способность к переосмыслению и трансформации существующих бизнес-моделей, что может потребовать отказа от устоявшихся практик в пользу более гибких и адаптивных подходов.

Менеджеры будущего должны быть не только умелыми руководителями, но и источником вдохновения для своих команд. Они должны уметь мотивировать своих сотрудников, развивать их навыки и способности и создавать культуру, в которой инновации и творческий подход поощряются и ценятся. Лидерство в будущем также включает в себя способность к эффективному общению и управлению разнообразными командами, что требует высокого уровня эмоционального интеллекта и культурной чуткости.

Менеджер будущего — это человек, который объединяет в себе проницательность визионера, гибкость инноватора и вдохновляющее лидерство. В мире, который меняется быстрее, чем когда-либо, эти качества становятся необходимыми для того, чтобы вести компании к успеху и устойчивому развитию. Возможность приспосабливаться к новым вызовам и постоянно учиться будет отличать успешных менеджеров от тех, кто останется позади. С этими навыками и качествами менеджеры будущего смогут не только выжить в мире постоянных изменений, но и процветать, внося свой вклад в развитие бизнеса и общества.

Пономаренко Татьяна Владимировна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Шарнопольская О.Н.
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В МЕНЕДЖМЕНТЕ БУДУЩЕГО

С развитием технологий и повсеместным внедрением цифровых решений искусственный интеллект проникает в различные области нашей жизни,

начиная от медицинских диагнозов и финансовых аналитик до автономных транспортных средств и роботов-помощников. Искусственный интеллект как область информатики, изучающая создание программ и устройств, способных имитировать человеческий интеллект, включает в себя методы и технологии, которые позволяют компьютерным системам обучаться, адаптироваться и принимать решения на основе имеющихся данных уже сегодня меняет мир и будет продолжать оставаться актуальным и важным направлением развития технологий в будущем.

Понятие искусственного интеллекта появилось в 1956 году на конференции в Дартмутском колледже, где группа ученых впервые начала исследовать возможности создания машин, способных мыслить и действовать по аналогии с человеком. Одним из основоположников искусственного интеллекта считается английский математик и логик Алан Тьюринг, который в 1950 году разработал тест, известный как "тест Тьюринга", суть которого заключается в проверке способности компьютера имитировать разум человека.

Одним из основных преимуществ использования искусственного интеллекта в менеджменте является увеличение эффективности и точности принимаемых решений. Возможность анализа и обработки больших объемов данных, обеспечения менеджмента необходимой, своевременной и точной информацией для принятия решений позволяет улучшить качество принимаемых решений и сократить время, необходимое для принятия решений. Кроме того, искусственный интеллект способен предсказывать будущие тренды и события на основе данных и аналитики. Это помогает менеджерам быть более гибкими и адаптивными к изменениям на рынке и внутри компании.

С помощью искусственного интеллекта может автоматизировать рутинные задачи и процессы, освобождая время менеджеров для стратегического мышления и развития бизнеса. Например, ИИ может управлять складскими запасами, оптимизировать производственные процессы и управлять коммуникациями с клиентами.

Однако, есть и побочная сторона использования искусственного интеллекта в менеджменте, которая имеет негативную тенденцию в социальной сфере экономики, способствующая росту безработицы и снижению покупательной способности населения. Во-первых, это потенциальная угроза автоматизации рабочих мест, так как некоторые задачи могут быть выполнены более эффективно и дешево с помощью ИИ, чем человеком. Это может привести к сокращениям и изменениям в структуре персонала. Во-вторых, использование искусственного интеллекта может повлечь за собой проблемы с конфиденциальностью и безопасностью данных, так как ИИ требует доступа к большому объему информации. Это может создать риски для компании, если данные не будут защищены должным образом. Вопросы безопасности данных и этичности использования ИИ остаются актуальными.

Для успешной реализации потенциала искусственного интеллекта в менеджменте необходимо развивать образование и навыки менеджеров в области технологий ИИ, создавать нормативные базы и стандарты для

использования ИИ и обеспечивать прозрачность и ответственность в принятии решений. В целом, искусственный интеллект имеет огромный потенциал для улучшения управленческой деятельности и создания инновационных подходов к управлению. Однако для успешного внедрения его в практику необходимо учитывать как позитивные, так и негативные аспекты его использования и работать над их решением.

Так как же внедрить искусственный интеллект в управление организацией? Установите цели и задачи внедрения искусственного интеллекта. Оцените текущее состояние вашей организации. Какие процессы и задачи в вашей организации могут быть автоматизированы или улучшены с помощью искусственного интеллекта? Какие данные доступны для обучения и использования искусственного интеллекта? Тщательно проанализируйте текущее состояние организации, чтобы выявить области, в которых искусственный интеллект может принести наибольшую пользу.

Выберите подходящие технологии искусственного интеллекта. Существует множество технологий, каждая со своими преимуществами и недостатками. Выберите технологии, которые наилучшим образом соответствуют вашим целям и задачам. Например, если вы хотите автоматизировать обработку данных, вам может подойти машинное обучение. Если вы стремитесь улучшить качество обслуживания клиентов, вам может подойти обработка естественного языка.

Разработайте стратегию внедрения искусственного интеллекта. Каким образом вы планируете внедрить искусственный интеллект в свою организацию? Разработайте детальную стратегию внедрения искусственного интеллекта, которая поможет вам избежать проблем и добиться успеха.

Подготовьте сотрудников к внедрению искусственного интеллекта. Внедрение искусственного интеллекта может вызвать опасения у сотрудников. Подготовьте их к предстоящим изменениям, объясните преимущества искусственного интеллекта и как он повлияет на их работу. Проведите обучение сотрудников, чтобы они смогли эффективно работать с системами искусственного интеллекта.

Внедряйте искусственный интеллект поэтапно. Не пытайтесь внедрить искусственный интеллект во всю организацию сразу. Начните с небольших пилотных проектов, чтобы опробовать технологии и накопить опыт. Постепенно увеличивайте масштабы внедрения искусственного интеллекта, осваивая новые знания и опыт.

Отслеживайте результаты внедрения искусственного интеллекта. После внедрения отслеживайте результаты и корректируйте стратегию при необходимости.

Таким образом, использование искусственного интеллекта в менеджменте организаций имеет множество преимуществ и способствует улучшению ее результатов. В будущем рост технологий ИИ будет только ускоряться, и предприятия, которые смогут адаптировать и использовать его в своей работе, будут наиболее конкурентоспособными и эффективными.

Попова Екатерина Вадимовна

Научный руководитель: д.э.н., проф. Ибрагимхалилова Т.В.
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Заметили, с каким темпом развиваются технологии, развивается общество и наша цивилизация? Девиз XXI века – больше, лучше и быстрее. Мы злимся, если наш ноутбук лагает буквально на секунду, мы нервничаем, если такси опаздывает на 2 минуты, мы раздражаемся, если абонент, которому мы звоним не берет трубку больше 5 секунд. У нас нет терпения, мы не входим в чужое положение, нам нужно спешить. Искусственный интеллект также спешит и сейчас это главный конкурент любому человеку. Работы становится всё меньше, а вот людей, которые хотят работать - больше. Увеличилось количество подростков, которые устраиваются на работу с более раннего возраста, ведь нам нужно спешить. От этого ускоряется конкуренция.

Не выспался и не смог справиться с сегодняшней задачей? Уволен. Не смог придумать более креативную идею? Уволен. Задержался? Уволен. Ведь на смену есть 5, 10, 20 других людей, которые хотят занять твое место. Вы должны быть лучше, быстрее и делать больше. У современного менеджера нет права на ошибку, ведь менеджеры - это лишь ресурс компании. Корпоративная социальная ответственность популяризирована нынче по всему миру. Организации любят своих работников и делают для них все возможное пока работник спешит. Спешит прийти утром на работу пораньше и, может быть, сделать больше. Больше заработать денег, спешит доест в обеденный перерыв, чтобы наконец-то приступить к работе, спешит домой, чтобы дома доработать и так по кругу.

К чему приводит эта спешка? К выгоранию. Множество талантливых работников, которые могли сделать тысячи компаний лидерами рынка, сейчас не могут сделать ничего. Уоррен Беннис и Берт Наннус сообщают, что меньше 1/4 сотрудников работают в полную силу. Половина работников утверждают, что они делают только то, что необходимо, чтобы сохранить свои рабочие места, а три из четырех говорят, что они могли бы быть более эффективными, чем сейчас.

Работа в ускоренном темпе приводит к тому, что человек живёт ради работы, а не работает ради того, чтобы жить. Все его интересы заключаются в рабочей деятельности, ведь на другое у него просто нет времени. У него нет времени также на поход к врачу, создание семьи. Когда? Нам нужно спешить.

Так, например, в «Valve», одной из лидирующей компании-разработчика компьютерных игр во всем мире, не поощряют переработки. Там это считается признаком неправильно организованного процесса и поводом к его пересмотру. Кроме этого, компания оплачивает путешествия своим сотрудникам и по максимуму обеспечивает комфорт в офисе:

«Нам нужны новаторы, а значит, мы должны создать условия, в которых они будут процветать», - «Valve».

Каким мы видим менеджера будущего? В первую очередь, осознанного человека, который умеет расставлять свои личные границы и понимает, что работа - это лишь инструмент. Менеджера, который знает свою значимость, который имеет свободное время для налаживания всех сфер своей жизни, ведь именно это также влияет на нашу работоспособность. Как бы долго вы не бежали без отдыха, рано или поздно вы остановитесь. Компании нужен не робот, роботов сейчас можно купить. Компании нужен человек. Каким мы видим менеджера будущего? Пожалуй, более продуктивного, потому что знание своих прав, обязанностей, личных границ помогут в конечном счёте ему сделать больше для компании, чем он делает сейчас.

Рябец Никита Олегович

Научный руководитель: к.э.н., доцент Романюк Н.В.
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»

ФОРМАЛИЗАЦИЯ И СТАНДАРТИЗАЦИЯ КОМЬЮНИТИ-МЕНЕДЖМЕНТА

Формализация и стандартизация управления комьюнити играют важную роль в современном бизнесе и управлении сообществом. Комьюнити-менеджмент относится к управлению и развитию пользовательских, клиентских или участников сообщества с целью обеспечения их активности, вовлеченности и лояльности. Формализация процессов и стандартизация подходов в этой области помогают повысить эффективность работы и достичь поставленных целей.

Одной из основных задач комьюнити-менеджмента является установление крепких долгосрочных отношений между участниками сообщества и компанией или организацией. Формализация этого процесса включает в себя разработку четкой стратегии комьюнити-менеджмента, определение целей и задач, анализ целевой аудитории, выбор каналов коммуникации и методов взаимодействия. Стандартизация же позволяет установить общие правила и принципы работы комьюнити-менеджера, а также определить процессы и инструменты, необходимые для эффективного управления сообществом.

Один из основных принципов формализации комьюнити-менеджмента - это учет особенностей целевой аудитории и адаптация стратегии управления под их нужды и предпочтения. Для этого необходимо провести анализ сегментации аудитории, определить их интересы и потребности, выявить ключевых участников и лидеров сообщества. На основе полученных данных

можно разработать персонализированный подход к каждой группе участников и создать уникальный опыт взаимодействия.

Кроме того, стандартизация комьюнити-менеджмента предполагает разработку общих принципов работы, которые помогут обеспечить последовательность и эффективность деятельности комьюнити-менеджеров. Это включает в себя установление стандартов коммуникаций, взаимодействия с участниками, решения конфликтных ситуаций, а также оценку результатов работы и анализ эффективности проводимых мероприятий. Такой подход позволяет создать единую методологию работы комьюнити-менеджеров и обеспечить их рост и развитие.

Необходимо также учитывать значимость технологий и инструментов в процессе формализации и стандартизации комьюнити-менеджмента. Современные информационные технологии позволяют автоматизировать процессы управления сообществом, улучшить качество обратной связи с участниками, анализировать данные и мониторить эффективность. Использование специализированных CRM-систем, аналитических инструментов и платформ для управления сообществом позволяет значительно повысить эффективность работы комьюнити-менеджеров и улучшить качество обслуживания участников.

Преимущества стандартизации комьюнити-менеджмента:

1. Обеспечение единого и понятного набора инструментов и методов для всей команды комьюнити-менеджеров, что упрощает обучение новых сотрудников, улучшает совместную работу и повышает эффективность.

2. Облегчение измерения и анализа результативности комьюнити-менеджмента, с возможностью установления ключевых показателей эффективности, отслеживания и использования данных для принятия управленческих решений. Стандартизированные процессы способствуют автоматизации мониторинга и отчетности, экономя время и средства.

Методы формализации комьюнити-менеджмента:

1. Разработка стратегии, которая помогает определить цели, задачи, аудиторию и пути достижения успеха, а также объективно оценивает имеющиеся ресурсы и делает упор на уникальные преимущества сообщества.

2. Создание четких обязанностей, чтобы определить роли и ответственности, что помогает установить эффективную команду комьюнити-менеджеров, в состоянии эффективно выполнять свои обязанности.

3. Установление процессов коммуникации, чтобы улучшить эффективность обмена информацией и координацию работ как между участниками сообщества, так и внутри команды.

4. Использование технологий, таких как системы управления контентом и социальные сети, для упрощения и улучшения процессов комьюнити-менеджмента. Их использование способствует автоматизации, анализу данных и предоставляет участникам удобные инструменты взаимодействия.

Для начала необходимо определить основные принципы формализации и стандартизации комьюнити-менеджмента. Ключевым моментом является

разработка четкой стратегии управления сообществом, основанной на целях и задачах сообщества. Понимание целей и потребностей участников поможет определить правильное направление развития и эффективные методы взаимодействия.

Успешная формализация и стандартизация комьюнити-менеджмента играют ключевую роль в эффективном управлении сообществом. Эти процессы позволяют оптимизировать работу комьюнити-менеджеров, построить эффективные взаимоотношения с участниками и гарантировать стабильный рост сообщества. Современные технологии и инструменты играют важную роль в этом процессе, предоставляя автоматизацию, анализ и контроль за деятельностью комьюнити-менеджеров.

Один из важных аспектов формализации комьюнити-менеджмента - это разработка структуры управления сообществом. Это включает определение ролей и обязанностей комьюнити-менеджеров, членов сообщества и других участников, а также разработку механизмов их взаимодействия. Четкая организационная структура помогает предотвратить конфликты, повысить ответственность и эффективность управления.

Еще одним важным аспектом стандартизации комьюнити-менеджмента является разработка процедур и политик, регулирующих взаимодействие внутри сообщества и его отношения с внешними сторонами. Примером таких процедур могут быть правила поведения участников, процедуры разрешения конфликтов, а также политики конфиденциальности и безопасности.

Кроме того, стандартизация комьюнити-менеджмента включает разработку ключевых показателей эффективности и оценки результатов управления. Это позволяет оценить эффективность проводимых мероприятий, выявить проблемные ситуации и принимать обоснованные решения на основе данных.

Для успешной стандартизации комьюнити-менеджмента также необходимо уделить внимание процессам обучения и развития участников сообщества. Это позволит повысить осведомленность и компетенции участников, что в свою очередь способствует улучшению качества управления и достижению целей сообщества.

Наконец, важным аспектом стандартизации комьюнити-менеджмента является разработка системы обратной связи и мониторинга результатов управления. Постоянный сбор и анализ данных об удовлетворенности участников, оценке эффективности мероприятий и достижении целей позволяет улучшить качество управления и адаптировать стратегию развития сообщества в соответствии с меняющимися условиями.

Примером успешной формализации и стандартизации комьюнити-менеджмента является компания Airbnb. Они активно используют технологии для управления сообществом, разработали четкую систему ценностей и принципов работы, предоставляют обширные знания и обучение для комьюнити-менеджеров. Благодаря этому Airbnb создал дружественную и

открытую среду для участников сообщества, обеспечил высокий уровень сервиса и доверия.

В заключение, формализация и стандартизация комьюнити-менеджмента являются ключевыми факторами успеха в управлении сообществом. Эти процессы позволяют оптимизировать работу комьюнити-менеджеров, построить эффективную стратегию взаимодействия с участниками и обеспечить стабильный рост сообщества.

Свидукович Диана Владимировна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

В современном мире использование искусственного интеллекта становится все более распространенным и востребованным, особенно в области менеджмента. Искусственный интеллект предоставляет огромные возможности для улучшения оперативности, эффективности и инновационности управленческих решений. Он позволяет сокращать временные затраты на рутинные задачи, увеличивать точность анализа данных, оптимизировать процессы принятия решений и, таким образом, обеспечивать более успешное управление организацией. В данном эссе будет рассмотрено, как искусственный интеллект изменяет менеджмент в современном бизнесе и какие возможности он предоставляет для улучшения стратегических и операционных аспектов управления.

Одним из основных способов использования ИИ в менеджменте является автоматизация рутинных задач и процессов, которые не требуют много контроля, и занимают не малое время на их выполнение в течение дня. ИИ может выполнять монотонные и повторяющиеся задачи более эффективно и точно, чем человек, освобождая время менеджеров для более стратегически важных задач, в том числе управление инновациями, рисками, управление ресурсами и т.п. Например, ИИ может анализировать данные о производстве и предсказывать оптимальное распределение ресурсов, что позволит улучшить эффективность производства.

ИИ также может помочь менеджерам в принятии более информированных решений за счет анализа большого объема данных. Алгоритмы машинного обучения могут выявлять тенденции данных, что помогает предсказывать будущие события и оптимизировать бизнес-процессы. Например, ИИ может использоваться для анализа рыночной конъюнктуры и прогнозирования спроса на товары и услуги, что помогает в принятии решений о закупках и распределении ресурсов. В свою очередь, принятие эффективных решений о закупках и распределении ресурсов является важным для

устойчивого развития и успешной деятельности организации. Оно оказывает прямое влияние на финансовое состояние компании, уровень сервиса, качество продукции и конкурентоспособность на рынке.

Искусственный интеллект также может быть использован для улучшения коммуникации и взаимодействия внутри организации. Все-таки основа каждой организации – это сотрудники, и почему бы не использовать искусственный интеллект не только для упрощения профессиональных действий, а для поддержки благоприятного настроения между людьми, трудящимися на благо компании. Например, можно легко генерировать тесты для выявления настроения коллектива в целом, так и его участников лично.

Также, возможно внедрение искусственного интеллекта в процессы выбора кандидатов, их переквалификации и обучение персонала. ИИ может быть использован для улучшения операций по подбору кандидатов на вакансии, анализа резюме, проведения собеседований и обучения персонала. Алгоритмы ИИ могут помочь идентифицировать наиболее подходящих кандидатов, тем более что можно заложить в программу конкретные требования, опыт работы и навыки, которые ИИ будет искать в анкетах, а также он способен предложить персонализированные обучающие материалы для эффективного обучения персонала.

ИИ также может быть использован для управления производительностью сотрудников. Автоматизированные системы могут анализировать данные о результативности работы сотрудников, выявлять слабые места и предлагать рекомендации по оптимизации рабочего процесса. Это помогает менеджерам улучшать производительность команды и достигать поставленных целей.

Дальнейшее развитие искусственного интеллекта (ИИ) в менеджменте обещает перевернуть способы управления компаниями и организациями. С постоянным улучшением алгоритмов машинного обучения и возрастанием объема данных, доступных для анализа, ИИ будет играть все более значимую роль в принятии стратегических решений, оптимизации процессов и управлении ресурсами.

Одним из ключевых направлений развития ИИ в менеджменте будет увеличение автоматизации рутинных задач и процессов. Менеджеры будут иметь возможность доверить рутинные операции ИИ, освободив себя для выполнения более стратегически важных задач. Это позволит повысить эффективность работы и сократить затраты на персонал.

Еще одним важным направлением развития ИИ в менеджменте будет персонализация и индивидуализация подхода к управлению. Алгоритмы машинного обучения смогут анализировать данные о каждом сотруднике и предлагать персонализированные рекомендации по развитию, мотивации и управлению. Это поможет компаниям создавать более гибкие и адаптивные команды, способные быстро реагировать на изменения на рынке.

Развитие ИИ в менеджменте также будет способствовать улучшению прогнозирования и стратегического планирования. Автоматизированные

системы смогут анализировать данные о внешней среде, конкурентной ситуации и внутренних процессах компании, предсказывать возможные тенденции и помогать менеджерам принимать обоснованные решения.

В целом, дальнейшее развитие ИИ в менеджменте открывает огромные перспективы для компаний, желающих быть на передовой технологического прогресса и повышения конкурентоспособности. Понимание и умелое использование возможностей ИИ позволит организациям выйти на новый уровень эффективности, инноваций и успешного управления в условиях быстро меняющегося рынка и бизнес-среды.

Сердюченко Дарья Дмитриевна

Научный руководитель: ст.преп. Ангелова Д.С.

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

ПРОБЛЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Каждый день мир, в котором мы живем, развивается и требует от нас все больше знаний, способностей, возможностей и стараний. И огромной помощью в реализации себя и своих трудов является обучение.

Большая часть жителей России и стран СНГ получают высшее или профессиональное образование. Кто-то предпочитает сначала получить диплом и только потом трудоустроиться, другие же работают параллельно с учебой. Выбирая формат обучения все мы, обычно, ориентируемся на множество разных аспектов. Сюда можно отнести материальное положение, личные обстоятельства, реализацию амбиций и многое другое. В частности жители Донецкой народной республики столкнулись буквально с необходимостью перехода именно на дистанционное обучение.

Выбирая направление обучения «менеджмент» я также задумывалась об наиболее удобном мне формате. Предпочтительней для меня оказалось очное обучение, для наиболее глубокого понимания специальности. Но из-за различных ситуаций, происходящих в мире, мое физическое присутствие в ВУЗе свелось к минимуму. Теперь на первое место вышло не очное или заочное обучение, а дистанционное.

Дистанционное обучение – это форма обучения, при которой ученики и преподаватели физически разделены. Оно осуществляется с использованием различных технологий, таких как онлайн-платформы, видеоконференции и электронная почта. Дистанционное обучение возникло как жизнеспособное решение для преодоления некоторых особенностей и неудобств очного и заочного обучения. Оно позволяет будущим менеджерам, таким как я, учиться в своем собственном темпе и в удобное для нас время.

Однако, несмотря на все преимущества дистанционного обучения, существуют определенные проблемы, с которыми сталкиваются студенты и менеджеры.

Одной из основных проблем дистанционного обучения является недостаток личного контакта между студентами и преподавателями. В традиционном формате обучения студенты имеют возможность общаться с преподавателями и другими студентами, что помогает создать атмосферу сотрудничества и взаимопомощи. В дистанционном же обучении общение происходит в основном через интернет, что не может полностью заменить личное общение.

Еще одной проблемой дистанционного обучения является сложность контроля посещаемости и мотивации студентов. В традиционном формате преподаватели могут следить за тем, кто присутствует на занятиях, и принимать меры для поддержания дисциплины. В дистанционном обучении студенты могут пропускать занятия без ведома преподавателя, что снижает их мотивацию к учебе.

Технические проблемы являются еще одной распространенной проблемой дистанционного обучения. Они могут включать в себя проблемы с интернетом, программным обеспечением, оборудованием и другими факторами. Сейчас эта проблема особенно актуальна для жителей нашего региона, так как связь, свет и интернет зачастую нестабильны из-за боевых действий.

Дистанционное обучение может ограничивать возможности для практического применения знаний, так как студенты не имеют возможности применять полученные знания в реальной жизни. В частности также стоит упомянуть о трудностях с прохождением производственной практики в процессе обучения. Многие уехали в другие города и регионы, что значительно усложнило поиск подходящего для этого места.

Данный формат обучения предоставляет доступ к огромному количеству образовательных ресурсов, однако их качество может быть нестабильным. Некоторые ресурсы могут быть устаревшими, неточными или низкого качества. Это естественным образом усложняет получение информации.

Современные технологии, такие как видеоконференции, виртуальные классы, системы контроля посещаемости и другие, могут значительно улучшают качество дистанционного обучения. Они позволяют создать атмосферу, приближенную к традиционному формату обучения, и повысить эффективность процесса обучения. Хотя это и не сможет полностью заменить живое общение, но все же сильно упрощает взаимодействие и помогает решить некоторые вопросы в формате «прямо здесь и сейчас».

Для контроля посещаемости и мотивации студентов используются системы отслеживания активности на онлайн-платформе, а также системы поощрений и наказаний. Эти системы стимулируют нас, как студентов, к активному участию в процессе обучения и достижению поставленных целей.

Говоря о системах поощрения, хочется упомянуть градацию стипендии. Пусть она и небольшая многих это действительно мотивирует. А особое внимание можно уделить нововведенной на территории нашей республики «научной стипендии». Она не мотивирует не только учиться, но и активно

принимать участие в научной деятельности, различных конкурсах и мероприятиях. Это дает нам прекрасную возможность развиваться, пробовать что-то новое и помогает искать свое место в этом мире.

Для обеспечения доступа к качественным образовательным ресурсам учебные заведения стараются предоставить студентам доступ к качественным учебным материалам, технологиям и технической поддержке. Это помогает улучшить качество дистанционного обучения и сделать его более эффективным. В моем ВУЗе многие преподаватели отправляют в электронном варианте учебники собственного авторства, или авторства их коллег, с наиболее грамотно подобранной и скомпонованной информацией. Также обычно нам советуется множество дополнительной литературы и сайтов с качественными материалами для выполнения заданий и проектов.

С развитием навыков практического применения знаний в дистанционном режиме создаются проекты и задания, которые позволят нам применять полученные знания в реальных ситуациях. Это может включать в себя работу над реальными проектами, участие в виртуальных стажировках, помощи в поиске мест для прохождения практики и многое другое.

Конкретно для такой специальности как менеджер дистанционное обучение не является большой проблемой и этому способствует несколько причин.

В первых менеджерам важно иметь навыки в области коммуникации и управления, а их вполне можно развить и применить в формате онлайн обучения.

Во вторых дистанционное обучение позволяет гибко учиться в удобное время и из любого места, что особенно удобно для занятых профессионалов, которые уже устроились на работу в качестве менеджера.

Еще одним пунктом можно отметить то, что интерактивные онлайн платформы предоставляют возможность обучающимся взаимодействовать с преподавателями и коллегами из разных городов и даже стран, обсуждать кейсы и делиться опытом.

Также многие учебные программы для менеджеров включают в себя кейс-методику, проектную работу и практические задания, которые могут быть успешно выполнены и оценены дистанционно.

Ну и конечно современные технологии и инструменты позволяют проводить онлайн семинары, вебинары и конференции, что облегчает обмен знаниями и опытом между студентами и преподавателями.

В целом, дистанционное обучение для специальности менеджер может быть эффективным и удобным способом обучения, который поможет развить необходимые навыки и знания для успешной карьеры в управлении.

Подводя итоги изучения данного вопроса можно сказать, что проблемы дистанционного обучения менеджеров показывают сложности, с которыми сталкиваются и другие организации при переходе к онлайн обучению. Необходимость эффективного обучения и развития персонала остается

актуальной даже в условиях удаленной работы, и необходимо найти способы преодоления проблем, связанных с дистанционным обучением.

Для успешного проведения обучения менеджеров в дистанционном формате важно выработать четкие цели и задачи обучения, использовать разнообразные методы обучения, такие как онлайн курсы, вебинары, тренинги и другие, обеспечить доступ к необходимым ресурсам и технологиям, а также оценить эффективность обучения.

Системный подход к дистанционному обучению менеджеров позволит решить множество проблем, с которыми сталкиваются компании в процессе обучения своего персонала. Важно также понимать, что изменения в требованиях к обучению будут продолжаться, и компании должны быть готовы к постоянному развитию и совершенствованию своих образовательных программ.

Хоть дистанционное обучение и не было моим выбором изначально, благодаря максимально эффективной работе преподавателей моего ВУЗа я не чувствую себя обманутой из-за смены формата обучения. При большом желании обучаться и готовности сотрудничать ничто не сможет вам помешать!

Степанова Дарья Сергеевна

**Научный руководитель:
ВУЗ**

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Современный менеджмент существенно более сложен и отличается от традиционного менеджмента, в течение многих десятилетий применявшегося во всех отраслях и сферах жизни общества.

Менеджмент возник на рубеже XIX-XX вв. в результате напряженного поиска средств повышения конкурентоспособности и эффективности, что является главным для выживания на рынке. Предприниматели неоднократно убеждались, что успех их организации зависит не столько от финансовых возможностей (так как в любой момент могло произойти банкротство), сколько от умения эффективно их использовать, активизировать внутренние возможности и потенциал персонала, поставить во главу угла специальный вид деятельности по управлению всеми процессами - менеджмент.

Ф. У. Тейлор - признанный родоначальник менеджмента - считал, что главной задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника. Изучение менеджмента предоставляет возможность научиться управлять более успешно, совершенствовать действующую систему управления. Перестройка финансово-кредитной системы и формирование рынка ценных бумаг требует от руководителя соответствующих знаний и правил деятельности в этой сфере.

Изучение менеджмента позволяет лучше использовать свои знания и в этой области.

Менеджмент приобрел статус науки только в конце XIX века. В нем оформились самостоятельные школы управления, которые акцентировали свое внимание на различных аспектах управленческой деятельности. Однако все направления в менеджменте, пусть и в разной степени, рассматривают функции управления.

Даже простое перечисление основных разделов менеджмента показывает, что эта наука является интегративной, т. е. многоотраслевой, разноплановой. Если добавить сюда более специальные отрасли (экономические, правовые, финансово-банковские аспекты менеджмента), то получится настоящий конгломерат целого ряда наук, систематизированный под углом зрения эффективного управления. Это обстоятельство является главной причиной того, что существует много определений и толкований менеджмента как науки: от сведения менеджмента исключительно к рыночным механизмам и экономическим закономерностям до замены его рассмотрением психологических проблем управления. Современные подходы к менеджменту характеризуют его, прежде всего, как тип управления, отвечающий современным потребностям рыночной экономики. В зависимости от того, что является приоритетным в средствах управления, выделяют такие виды управления, как командно-административное управление, экономическое управление, социально-экономическое управление (человеческий фактор), технократическое управление. Кроме того, менеджмент традиционно рассматривается в четырех основных аспектах, которые тесно взаимосвязаны между собой: менеджмент как область научного знания (тогда в нем выделяются предмет, разделы, виды, объект и субъект управления и т. д.); менеджмент как особый вид профессиональной деятельности (говорят о специфике управленческого труда, его отличиях от работы специалистов-исполнителей, менеджмент в различных отраслях народного хозяйства и т. д.); менеджмент как определенный социально-профессиональный слой, группа в современных организациях и общества в целом (описывают их роль в достижении организацией своих целей, социальные установки и развитие карьеры для представителей данной группы и т. д.); менеджмент как комплекс учебных дисциплин (приводят образовательные стандарты, учебные планы и программы и т. д.)

На смену традиционному менеджменту, применявшемуся в течении многих десятилетий, пришел современный менеджмент, более сложный по сравнению с предыдущим. По сравнению с традиционным менеджментом, включавшим в себя такие этапы как планирование, организацию, контроль за выполнением, функции современного менеджмента включают в себя более широкий набор функций, который, к тому же, постоянно пополняется и расширяется. Современный менеджмент – это специфическое средство, специфическая

функция, специфический инструмент для производства организациями результата.

Выполнение этой сверхзадачи требует расширить сферу ответственности менеджера, в которую входят все факторы, влияющие на деятельность организации, и ее результаты.

Новые функции современного менеджмента включают в себя необходимость развития способностей, позволяющих быстро изменять стратегию в случае возникновения внешних или внутренних угроз, развитие личной конкурентоспособности.

Современный мир бизнеса изменяется стремительными темпами под воздействием технологических инноваций, динамичных рыночных условий и развития сетевых коммуникаций. В результате этого менеджеры сталкиваются с необходимостью адаптировать свои подходы к управлению, переосмысливать традиционные методы и внедрять новые стратегии для достижения успеха. В данном эссе рассмотрим различия между традиционными и современными подходами к управлению и их влияние на успех будущего менеджера.

Первое отличие между традиционными и современными подходами к управлению заключается в самом понимании роли менеджера. Традиционный менеджер, вероятно, ассоциируется с жестким контролем, вертикальным управлением и директивным подходом к решению проблем. Современный же менеджер, наоборот, выступает как лидер, обладающий навыками вдохновения и мотивации своей команды, способный решать проблемы совместно и стимулирующий к творчеству и саморазвитию.

Другое значимое различие касается методов коммуникации. Традиционный подход к управлению уделяет большое внимание устным инструкциям, официальным протоколам и иерархическим отношениям. В то время как современные менеджеры все больше прибегают к использованию цифровых технологий, социальных сетей, виртуальных команд и онлайн-коммуникаций для эффективного обмена информацией, управления проектами и поддержки сотрудников в реальном времени.

Еще одним важным отличием является подход к управлению человеческими ресурсами. В традиционной модели управления сотрудников рассматривают как ресурсы, часть большой машины, поддерживающей деятельность организации. Современный подход же ставит в центр внимания человеческий капитал, понимая, что эмоциональное благополучие и профессиональное развитие сотрудников напрямую влияют на успех компании.

Следующее отличие касается подхода к решению проблем. Традиционные менеджеры, как правило, следуют жестким процедурам и рутинным методам при принятии решений. Современные же менеджеры ориентированы на решение проблем с помощью инновационных подходов, креативного мышления и поиска новаторских идей.

Наконец, одним из ключевых отличий можно выделить подход к управлению изменениями. Традиционные менеджеры могут быть сопротивляющимися изменениям, стремиться к сохранению статус-кво и избегать рисков. Современные менеджеры, напротив, готовы к переменам, умеют адаптироваться к новым условиям, внедрять инновации и учиться на ошибках.

Таким образом, различия между традиционными и современными подходами к управлению имеют значительное влияние на успех будущего менеджера. Современный менеджер должен обладать навыками лидерства, эффективной коммуникации, гибкости, инновационного мышления и умения управлять изменениями. Только такой менеджер сможет успешно оперировать в современном бизнес-пространстве, преодолевать вызовы, выходить за рамки традиционных методов и добиваться выдающихся результатов в своей карьере.

Различия в структуре организации, в особенности их функционирования накладывают очень существенный отпечаток на управленческую деятельность, а в ряде случаев и оказывают на нее определяющее влияние. Кроме того, деятельность руководителя, ее психологические особенности зависят не только от типа организационной структуры, но и от его иерархического места в этой структуре.

В свою очередь, работники организации являются основным ее капиталом, так как именно от них зависит достижение целей организации. Для того чтобы работники стремились к достижению целей организации необходимо, чтобы та, в свою очередь, мотивировала их на это.

Психология управления, изучая структуру, специфику и особенности управленческой деятельности, показывает пути и средства превращения ее в эффективный инструмент решения разнообразных менеджерских задач. Это значит уметь наиболее эффективным образом организовывать каждый ее компонент. Ежедневно менеджер сталкивается с таким большим количеством проблем, дел, задач, которое сравнимо разве что с бурным потоком, и в нем можно утонуть, потерять ориентиры или просто запутаться. А поскольку проблемы и непредвиденные ситуации имеют свойство возникать в самое неподходящее время, то менеджеру необходимо упорядочивать свои действия. В появлении проблем и неожиданных ситуаций никакой системы нет, но можно упорядочить, систематизировать (и даже алгоритмизировать, то есть свести до уровня навыка) способы решения проблем. Каждый менеджер старается это сделать: он наводит порядок на своем столе и составляет для себя распорядок рабочего дня и старается следовать ему. Однако такое, преимущественно внешнее упорядочивание дел не всегда срабатывает. Потому что внешняя упорядоченность только тогда становится реальным порядком, когда основывается на упорядоченности внутренней, является ее результатом. Менеджер призван создавать порядок из хаоса. Это, конечно, требует усилий. А также и времени. Это отнимает силы. Так что проблема внешнего порядка и внутренней систематизации есть проблема цены, которую мы платим за то, что

делаем. Овладение собственной деятельностью, или, как говорят психологи, превращение себя в субъект деятельности, есть овладение каждым ее психологически значимым компонентом. А для того, чтобы овладеть каждым компонентом своей деятельности, нужно знать и эти компоненты, и психологическую структуру деятельности вообще, и управленческой деятельности в частности.

Телюк Александр Викторович

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Менеджер – это человек, управляющий процессами и персоналом на определённом участке предприятия, отвечающий за планирование и организацию его работы, контроль задач и анализ результатов. Управление производственным процессом в широком межотраслевом разрезе осуществляет менеджер.

Первые формы менеджмента появились на стадии первобытнообщинного строя. Старейшины, вожди родов и племён представляли собой руководящее начало всех видов деятельности. Впервые упорядоченный опыт управления государственным хозяйством был накоплен в Древнем Египте. Чуть позже в Древней Греции сформировался достаточно развитый для того времени государственный управленческий аппарат.

Традиционный взгляд на управление производством был сложен Адамом Смитом в XVIII веке, когда он в 1776 году рассмотрел экономические преимущества специализации труда. Специализация предусматривала новый взгляд на производственный процесс: отныне производственный процесс не представлял собой единое целое, а был разбит на ряд мелких операций, каждая из которых выполнялась отдельными рабочими. Это позволило повысить их мастерство и производительность их труда.

Однако, в ходе промышленной революции, в 1798 г. американский изобретатель и промышленник Эли Уитни разработал принцип унификации и взаимозаменяемости деталей, который впервые был применён в производстве огнестрельного оружия. Чуть позже принцип взаимозаменяемости был использован в производстве других видов продукции, что только способствовало дальнейшему продолжению промышленной революции.

Через 80 лет, в 1878 г., американский инженер Фредерик Уинслоу Тейлор решил развить идею Эли Уитни о взаимозаменяемости деталей. Изучая методы работы до мельчайших деталей, он пытался найти наилучший способ выполнения этой работы. Итогом его аналитической деятельности стала вышедшая в 1911 г. книга «Принципы научного управления», которая уже стала классической.

Чуть позже, в 1913 г., Генри Форд и Чарльз Соренсон объединили идеи взаимозаменяемости деталей и сборочной полулинии и дополнили их концепцией сборочной линии, разработав тем самым первый в мире конвейер.

В 1924 г. американский учёный Уолтер Шухарт обратил внимание на требования к технологиям изготовления, которые были обусловлены установленными допусками и спецификациями. С течением времени стало понятно, что такие факторы, как конструкция изделия, материалы, оборудование, квалификация рабочих, текучесть кадров и условия труда взаимодействуют с требованиями потребителей в отношении качества продукции и цен на неё, а также с другими финансовыми вопросами.

В 1950-е годы, всего через три года после того, как был изобретён первый транзистор, наступает эпоха полупроводниковых приборов, благодаря чему начинается активное распространение и внедрение ЭВМ в производство, а также начинается автоматизация производства – создаются новые автоматические линии, станки и аппараты. Это повлекло за собой снижение трудоёмкости производства и существенное повышение производительности труда. Создавались более сложные программы, позволяющие более рационально вести учёт сырья, продукции, управления производством. В результате использование ЭВМ и автоматизированных линий обходилось всё дешевле, а их использование было всё более прибыльным.

Развитие электронно-вычислительной техники явилось мощным толчком для экономического прогресса. Каждое крупное предприятие располагало собственными лабораториями с аналоговыми и электронными цифровыми вычислительными машинами, которые стали позволять моделировать производственные процессы, системы управления производством, проводить различные исследования. Появляются первые АСУ – автоматизированные системы управления.

С развитием электронно-вычислительной техники рос и объём информации, необходимый для планирования и осуществления производственного процесса, транспортировки и распределения готовой продукции, управления запасами, поставкой сырья и полуфабрикатов и т.п. За это время роль менеджера претерпела значительные изменения: теперь менеджер должен не только осуществлять и контролировать нормирование труда, последовательность и содержание производственных операций, но и оперативно отслеживать все вопросы, связанные с информацией, поскольку информация имеет свойство устаревать. Только актуальная информация позволяет менеджеру оперативно управлять производственным процессом, реагировать на возможные изменения в планировании, сбои в логистике и т.д., нивелируя все препятствия для обеспечения бесперебойности производства.

В настоящее время продолжается развитие электронно-вычислительной техники и носителей информации. Всё более широкое распространение получает различное специализированное программное обеспечение для ЭВМ. Это позволяет использовать ЭВМ не только для планирования и моделирования производственных процессов, но и создавать АРМ – автоматизированные

рабочие места, являющиеся составной частью автоматизированных систем управления, которые на сегодняшний день повсеместно внедряются во многих отраслях промышленности и сферы услуг.

Дальнейшее развитие научно-технического прогресса позволит повсеместно внедрить АСУ и АРМ не только в трудоёмкие производственные процессы, но и во все остальные сферы нашей жизни. Однако, насколько бы ни была совершенной техника, ей всё равно потребуется работник, который будет осуществлять контроль за её работой, настройку, наладку и ремонт. Таким образом, основные функции менеджера будущего сохранятся: он будет управлять производственным процессом на предприятии, но большую часть своего времени он будет уделять работе с информацией, необходимой для организации и управления производственным процессом. Для того, чтобы идти в ногу со всеми этими изменениями менеджер будущего должен быть адаптивным. Несмотря на то, что работа с персоналом, вероятно, будет количественно сокращена, менеджер всё равно должен иметь лидерские качества, умение работать в команде, разрешать возможные конфликты, обладать коммуникативными навыками, потому что объём информации в условиях научно-технического прогресса будет только возрастать. А возрастающий объём информации требует, в свою очередь, хороших аналитических качеств, которые помогут упорядочить огромный массив данных, что очень важно для грамотной организации производственного процесса.

Титаренко Валерия Сергеевна

Научный руководитель: д.э.н., доцент Сардак Е.В.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

ПОРТРЕТ ИДЕАЛЬНОГО МЕНЕДЖЕРА

В современных реалиях, связанных с внедрением digital-технологий в деятельность предприятий, радикально меняются характеристики бизнес-среды, возникают новые типы организационных структур, что, в свою очередь, затрагивает всех субъектов и все институты рынка труда и требует изменения технологий управления персоналом.

Важным фактором изменения правил и технологий привлечения и развития персонала стали демографические изменения, которые, в совокупности с фактором четвертой технологической революции актуализируют переход к концепции «обучение на протяжении всей жизни» (life-long learning). Таким образом, традиционные представления, в соответствии с которыми обучение заканчивается в 20 лет, прогресс карьеры – в 40 лет, а работа прекращается в 60 лет, уже не соответствуют действительности. И если ранее традиционная образовательная траектория

была однопиковой (человек получал одно высшее образование до 25 лет), то в настоящее время можно говорить о трехпиковой (или даже многопиковой) модели, поскольку существует второй (30-55 лет) и третий (55+) трудоспособный возраст. В результате в течение трудовой жизни человек в среднем 8 раз меняет не должности, не место работы, а именно виды деятельности.

С нашей точки зрения, основным в изменении классических правил управления является то, что основным ориентиром при принятии любых управленческих решений и главной ценностью предприятия становится человек. Именно человеческий капитал приобретает все большее значение в условиях глобальной конкуренции.

В современных условиях успех руководителя тесно связан с его персональным брендом. Так, в соответствии с научным подходом Дэвида Макнелли и Карла Д. Спика, персональный бренд включает три элемента: **компетентность (функции руководителя, базовая квалификация, природные качества); стандарты (каким образом руководитель выполняет свои функции, чем выделяется, насколько сильным является его бренд); стиль (как руководитель взаимодействует с людьми, насколько его бренд является неповторимым и ярким)**. Персональный бренд, как и сам руководитель, постоянно развивается, но в целях сохранения лояльности подчиненных он должен оставаться сильным и надежным, что требует от него последовательности и упорства.

Приступая к персональному брендингу, необходимо учитывать, что суть концепции бренда как в бизнесе, так и в карьере заключается в понимании характера отношений между людьми и тех потребностей, которые они стремятся реализовать через эти отношения. Именно хорошие взаимоотношения помогают любому бренду быть успешным. Если речь идет о стратегии личного успеха, ее важнейшим аспектом становится установление глубоких стабильных контактов с наиболее значимыми "покупателями" персонального бренда, будь то коллеги, руководители, деловые партнеры, представители общественности и т.д.

Чем конкретнее очерчен круг потенциальных "потребителей" персонального бренда, тем легче его создать, тем более стабильным и успешным такой "я-бренд" окажется.

На следующем этапе предстоит выявить внутренние качества и особенности личности, на которые будет опираться "я-бренд", иными словами, определить его ресурсы. Для этого полезно узнать, как воспринимают менеджера представители целевой аудитории, поскольку нередко мнение окружающих совсем не похоже на самовосприятие человека. Сильный персональный бренд предполагает, что основополагающие ценности личности остаются неизменными при любых обстоятельствах. В этом случае окружающие научатся уважать эти ценности и, соответственно, не будут

ожидать от человека действий, которые бы им противоречили. За счет этого брендовые отношения только укрепятся.

Следующим важным этапом персонального брендинга является определение содержательной части персонального бренда. Следует определить, что именно готов человек предложить в ответ на ожидание аудитории, отталкиваясь от этого можно будет сформировать правильный образ "я-бренда". Так, речь идет о сложившейся к данному моменту репутации менеджера, поскольку он оповещает окружающих о своих реальных достоинствах. В этом контексте персональный бренд можно считать ядром устойчивой репутации, поэтому персональный брендинг во многом заимствует технологии репутационного менеджмента.

Выделяют три главных составляющих персонального бренда - **компетентность, стандарты и стиль.**

Так, компетентность определяет функцию человека по отношению к другим, его базовую квалификацию. Менеджер должен продемонстрировать целевой аудитории, что способен компетентно удовлетворить ее запросы и желания. Следует отметить, что окончательное суждение о степени компетентности личности остается за "потребителями" персонального бренда.

Стандарты показывают, как личность выполняет свою функцию, чем она выделяется, они помогают создать детальную и уникальную картину личного бренда. Примерами стандартов могут быть самые разные качества: верность принципам или широта взглядов и гибкость; надежность или творческая непредсказуемость; готовность к компромиссам или независимость и самостоятельность и т.п. Разные люди будут по-разному воспринимать те или иные качества, выбирая для себя как необходимые, так и неприемлемые стандарты. Следует фокусировать действие своих стандартов на отношениях, которые хотелось бы построить с наиболее значимыми людьми, это послужит залогом сильного я-бренда.

Стиль отражает и передает неповторимость и яркость личного бренда и демонстрирует характер взаимодействия с людьми. При описании стиля обычно используются эмоциональные характеристики: агрессивный, творческий, энергичный, занудливый и т.п. Они носят субъективный характер, но, поскольку сильный бренд имеет свойство формировать эмоциональные связи, стиль имеет не меньшее значение, чем другие компоненты личного бренда менеджера. В то же время необходимо помнить, что стиль является лишь "верхушкой айсберга" и определяет, в первую очередь, имидж личности, поэтому персональный бренд следует воспринимать в совокупности с его базовыми составляющими, такими как компетентность и стандарты.

С нашей точки зрения, о качествах руководителя можно судить по тому, насколько хорошо он может организовывать людей и насколько эффективно он может достичь наилучших результатов от каждого из них. При этом, на первом месте должно быть такое качество, как профессионализм. На втором месте находятся управленческие качества, такие, как: решительность, целеустремленность, умение четко формулировать задачи, устанавливать цели,

дисциплина и самоконтроль, способность брать на себя ответственность. Третье место, с нашей точки зрения, отводится следующим личностным качествам: честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность.

«Портрет идеального менеджера» можно составить на примере Стива Джобса – человека, который достиг невероятных высот, благодаря страсти к работе и желанию создавать новое, улучшать созданное. Основатель и генеральный директор компании Apple, как успешный менеджер, всегда ставил перед собой высокие цели. Любовь к работе, инновации, наличие вкуса, ориентация на лучшее – именно эти качества должны отличать успешного руководителя от других.

Идеальный менеджер - это тот, кто обладает определенными качествами и навыками, позволяющими ему эффективно управлять и вести свою команду к достижению поставленных целей.

Во-первых, такой руководитель знает, куда он хочет пойти и как достичь успеха. Он умеет привлекать и мотивировать свою команду, делая ее верующей в свою миссию и цели.

Во-вторых, руководитель должен обладать отличными коммуникативными навыками. Он умеет слушать и понимать свою команду, а также ясно и четко выражать свои мысли. Также он умеет общаться с разными людьми и находить общий язык с каждым членом команды. Кроме того, такой руководитель обладает лидерскими качествами. Он вдохновляет и мотивирует свою команду, создавая атмосферу доверия и сотрудничества, умеет делегировать задачи и доверять своим подчиненным, давая им возможность проявить свой потенциал. Он также способен принимать сложные решения и решать проблемы, которые могут возникнуть на пути к успеху.

Руководитель, обреченный на успех, обладает стратегическим мышлением. Он умеет видеть большую картину и понимать, какие шаги нужно предпринять для достижения поставленных целей, также умеет анализировать ситуацию, прогнозировать возможные препятствия и разрабатывать планы действий. Наконец, такой руководитель обладает стойкостью и уверенностью в себе. Он не сдастся перед трудностями и не боится принимать риски. Он умеет управлять стрессом и сохранять спокойствие в сложных ситуациях. Верит в свои способности и в способности своей команды.

В настоящее время зачастую недейственным является жесткое вертикальное управление. При этом ранее распространенной практикой было строгое иерархическое управление, где руководитель принимал все решения и контролировал каждый шаг подчиненных. Однако, в современном мире все

больше организаций переходят к горизонтальным структурам, где акцент делается на коллективной работе и самоорганизации.

Также отмечается смещение акцентов в практике принятия решений. Если ранее руководитель давал указания, а сотрудники их исполняли (без возможности вносить собственные идеи или предложения), то сейчас все больше организаций делают ставку на сотрудничество и вовлечение персонала в процесс принятия решений. Это, в свою очередь, способствует повышению мотивации и креативности работников.

Если ранее было распространено представление о том, что сотрудники должны работать строго по фиксированному графику, то сейчас все больше организаций предлагают гибкие графики работы, где сотрудники могут выбирать удобное время и место работы. Это способствует росту производительности и удовлетворенности персонала. Согласно исследованию Superjob, 40% россиян готовы уволиться, если работодатель потребует вернуться в офис. Поэтому все больше организаций идет на компромисс – гибридный формат работы.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что все больше организаций осознают необходимость адаптироваться к изменяющимся условиям и потребностям сотрудников, чтобы обеспечить эффективное управление и достижение поставленных целей.

Таким образом, идеальный менеджер - это тот, кто обладает персональным брендом, отличными коммуникативными навыками, лидерскими качествами, стратегическим мышлением и стойкостью. Он способен вести свою команду к достижению поставленных целей и обеспечить успех организации.

Филиппова Альбина Викторовна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Мотивация в управлении персоналом является одним из ключевых аспектов эффективного руководства. Мотивированные сотрудники обладают высоким уровнем энергии, стремления к достижению поставленных целей и готовности к саморазвитию. Важно понимать, что мотивация – это внутренняя сила, которая побуждает человека к действию. Важная задача руководителей создавать такие условия работы, в которых сотрудники будут чувствовать себя увлеченными и эффективными. В данном эссе рассмотрим основные функции и

принципы теории мотивации и способы их применения в управлении персоналом.

В управлении персоналом важно учитывать индивидуальные потребности и желания каждого сотрудника. Понимание мотивационных факторов помогает менеджерам создавать персонализированные подходы к стимулированию сотрудников. Например, одному сотруднику может быть важно получение финансовых бонусов, другому – возможность участия в проектах по своему увлечению.

Мотивированные работники являются одним из ключевых активов любой организации и приносят целый ряд преимуществ:

1. Увеличение лояльности и удержание талантов;
2. Создание позитивной рабочей атмосферы;
3. Мотивированные сотрудники обладают большей энергией, стремлением к достижению целей и готовностью к саморазвитию. Это способствует повышению производительности и результативности работы;
4. Высокий уровень мотивации способствует более качественному выполнению задач, так как сотрудники более ответственно подходят к своей работе и стремятся к достижению высоких стандартов;
5. Мотивированные сотрудники более склонны к поиску новых идей, предложениям по улучшению процессов и разработке инновационных решений, что способствует развитию компании;
6. Компания, в которой работают мотивированные сотрудники, приобретает репутацию привлекательного работодателя, что помогает привлекать талантливых специалистов и укреплять свои позиции на рынке труда.

В целом, такие сотрудники способствуют достижению целей компании, повышению ее конкурентоспособности и укреплению позиций на рынке. Поэтому важно инвестировать в мотивацию персонала и создавать условия для развития их потенциала.

Нехватка знаний о теориях мотивации может привести менеджеров к мысли, что денежные стимулы являются единственным способом воодушевления персонала, однако, теории помогли менеджерам понять, что у людей разные потребности. Нужно только уметь выяснить, какие это потребности и научиться правильно влиять на сотрудников. Мотивация влияет не только на эффективность персонала, но и на удержание, вовлеченность, удовлетворенность работой..

Существует несколько основных теорий мотивации, которые могут быть применены в управлении персоналом:

1. Теория Герцберга о двухфакторной модели мотивации. Эта теория выделяет два типа факторов: факторы удовлетворения (мотиваторы) и факторы неудовлетворения (гигиенические факторы). Мотиваторы, такие как признание, возможность карьерного роста, интересные задачи, стимулируют сотрудников к достижению высоких результатов. Гигиенические факторы, такие как условия труда, заработная плата, отношения с коллегами, предотвращают недовольство, но сами по себе не способствуют повышению мотивации.

2. Теория ожидания Врума. Согласно этой теории, мотивация зависит от трех факторов: ожидания (вера в то, что усилия приведут к достижению цели), инструментальности (убеждение в том, что достижение цели приведет к желаемому результату) и ценности (значимость для сотрудника получения желаемого результата).

3. Теория Херцберга-Маслоу об иерархии потребностей. Эта теория предполагает, что удовлетворение потребностей сотрудников по пирамиде Маслоу (физиологические потребности, безопасность, принадлежность, уважение, самоактуализация) способствует повышению их мотивации и производительности.

Теории мотивации дают представление о том, что заставляет работника работать лучше. Они дают менеджерам инструмент для поднятия духа сотрудников и помогают им понять, как лучше управлять персоналом. Поэтому неудивительно, что в области управления человеческими ресурсами и организационного поведения очень важно сосредоточиться на мотивации сотрудников.

Для эффективного применения теории мотивации в управлении персоналом необходимо проводить регулярные разговоры с сотрудниками для выявления их потребностей и ожиданий, создавать условия для саморазвития и профессионального роста. Поддержка со стороны руководства, признание достижений сотрудников и поощрение инициативы способствуют формированию позитивной рабочей обстановки.

Можем сделать вывод, что мотивация играет ключевую роль в формировании эффективной команды и достижении успеха организации. Правильное понимание и применение теорий мотивации помогают создать благоприятную рабочую атмосферу, повысить производительность и удовлетворенность сотрудников, а также укрепить позиции компании на рынке.

Филиппова Дана Денисовна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.

ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Менеджментом называют управление людьми, процессами и ресурсами. Понятие «менеджер» очень широкое. Его используют в двух контекстах.

Первый — когда говорят о специалисте, который управляет какой-то функцией в рамках своих компетенций. Это, например, HR-менеджер, менеджер по продажам или менеджер маркетплейсов.

Второй — когда говорят о руководителе. Он управляет и людьми, и процессами, и ресурсами.

Какие же лидерские качества у менеджера будущего?

Развитие лидерских качеств у менеджера является ключевым аспектом успешной карьеры в современном бизнесе. В условиях быстро меняющейся экономической и социальной среды, менеджеры будущего должны обладать не только профессиональными знаниями, но и умением вести и вдохновлять свою команду. Чтобы стать эффективным лидером, менеджер должен развивать свои лидерские качества и стремиться к самосовершенствованию.

Одним из ключевых аспектов развития лидерских качеств у менеджера будущего является умение вдохновлять и мотивировать своих подчиненных. Лидер должен уметь ставить цели и задачи перед сотрудниками, давать им четкие указания и поддерживать их в достижении поставленных целей. Это требует от менеджера способности видеть потенциал каждого сотрудника и создавать условия для его развития и профессионального роста.

Кроме того, успешный лидер должен обладать коммуникативными навыками. Умение эффективно общаться с коллегами, партнерами и подчиненными, умение слушать и понимать потребности других людей, помогает сформировать доверительные отношения в коллективе и достичь общей цели. Лидер должен быть открыт к обратной связи, готов принимать критику и адаптировать свое поведение в зависимости от обстоятельств.

Для развития лидерских качеств также важно умение принимать решения и управлять конфликтами. Лидер должен быть способен анализировать ситуацию, выдвигать альтернативные варианты действий и принимать обоснованные решения. Умение эффективно управлять конфликтами в коллективе, находить компромиссы и искать решения, способствует улучшению рабочего климата и повышению производительности работы.

Разберем ключевые навыки и комплектации менеджера будущего.

В современном бизнесе менеджеры сталкиваются с быстро меняющейся экономической и технологической средой, поэтому для успешного выстраивания карьеры и достижения целей необходимо обладать определенными ключевыми навыками и компетенциями. Менеджер будущего должен обладать разносторонними навыками и качествами, чтобы эффективно руководить командой, принимать стратегические решения и адаптироваться к новым вызовам и возможностям.

Одним из ключевых навыков, которыми должен обладать менеджер будущего, является умение анализировать данные и принимать обоснованные решения. Сложность современного бизнеса требует от менеджера способности эффективно использовать данные для принятия стратегических решений и оптимизации бизнес-процессов. Умение проводить анализ рынка, конкурентов, потребителей и внутренних процессов поможет менеджеру принимать обоснованные и взвешенные решения.

Также важным навыком для менеджера будущего является управление временем и приоритетами. Современный бизнес характеризуется высокой скоростью работы и большим объемом информации, поэтому менеджер должен

уметь эффективно планировать свое время, устанавливать приоритеты и делегировать задачи. Управление временем поможет менеджеру быть более продуктивным и эффективным в выполнении поставленных задач.

Другим важным навыком является умение работать в команде и развивать отношения с коллегами. Менеджер будущего должен обладать навыками коммуникации, эмпатии и умением управлять конфликтами. Умение строить доверительные отношения, мотивировать и вдохновлять свою команду, а также умение эффективно решать конфликты повышают производительность работы и способствуют достижению целей.

Управление изменениями и адаптация к новым реалиям.

Управление изменениями и адаптация к новым реалиям играют ключевую роль в успешной карьере менеджера будущего. Быстрое развитие технологий, изменения в экономической среде, повышенная конкуренция на рынке – все это требует от менеджера способности эффективно управлять изменениями и адаптироваться к новым условиям.

В современном мире менеджеры часто сталкиваются с ситуациями, когда необходимость в изменениях становится неизбежной. Будь то изменение стратегии компании, внедрение новых технологий или перестройка бизнес-процессов – менеджер должен быть готов к тому, что статус-кво может быть нарушен. Управление изменениями требует от менеджера умения оценивать ситуацию, формулировать цели и задачи, планировать процесс изменений, а также мотивировать и поддерживать свою команду в процессе изменений.

Адаптация к новым реалиям – это необходимый навык для успешного менеджера будущего. Быстрые изменения в бизнесе требуют от менеджера гибкости, умения быстро адаптироваться к новым условиям и быстро принимать решения. Менеджер должен быть открыт для новых идей и технологий, готов к постоянному обучению и развитию своих знаний и навыков.

Одним из ключевых аспектов успешной адаптации к новым реалиям является умение менеджера видеть возможности в перемене. Инновации, технологические изменения, новые рыночные тренды – все это может принести новые возможности для компании. Менеджер должен быть готов к тому, что изменения могут открыть новые горизонты и создать преимущества перед конкурентами. Важно не бояться перемен и быть готовым к экспериментам и риску.

В заключение, развитие лидерских качеств у менеджера будущего является необходимым условием успеха в современном мире бизнеса. Только обладая определенными лидерскими навыками, менеджер сможет успешно руководить командой, достигать поставленных целей и развивать свою карьеру. Развитие ключевых навыков и компетенций у менеджера будущего играет важную роль в его успешной карьере. Обладание аналитическими способностями, управлением временем, коммуникативными навыками,

лидерскими качествами и способностью работать в команде поможет менеджеру эффективно управлять бизнесом, достигать поставленных целей и адаптироваться к быстро изменяющейся среде. Таким образом, управление изменениями и адаптация к новым реалиям играют важную роль в успешной карьере менеджера будущего. Умение эффективно управлять изменениями, адаптироваться к новым условиям, видеть возможности в перемене и готовность к постоянному развитию и обучению помогут менеджеру успешно реализовывать свои цели и достигать успеха в современном бизнесе.

Холкина Вера Александровна
Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.
ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический
университет»

РОЛЬ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ПОДХОДА В МЕНЕДЖМЕНТЕ БУДУЩЕГО

В современном мире, где технологии и информация развиваются стремительными темпами, менеджмент становится все более сложной и многогранной отраслью. Традиционные подходы и инструменты управления часто оказываются недостаточными для эффективного решения современных вызовов. В такой ситуации междисциплинарный подход в менеджменте становится ключевым для достижения успеха и долгосрочной устойчивости в бизнесе.

Междисциплинарный подход предполагает использование знаний и методов из разных сфер для создания комплексного и глубокого понимания проблемы или задачи. Это позволяет менеджерам рассматривать вопросы с нескольких точек зрения и находить инновационные решения, которые более эффективны и устойчивы к переменам.

Первоначально, междисциплинарность в менеджменте предлагает объединение знаний и подходов из различных областей, таких как экономика, психология, социология, технологии и дизайн. Например, экономические аспекты могут быть улучшены через внедрение психологических принципов, а социологические данные могут помочь в создании более привлекательных и конкурентоспособных продуктов. Такое сотрудничество дисциплин позволяет менеджерам получить более полное и всестороннее представление о задаче и найти оптимальное решение.

Во-вторых, междисциплинарность способствует развитию новых идей и концепций. Обмен знаниями между различными областями деятельности создает плодотворную почву для инноваций и творческого мышления. Когда специалисты с разными компетенциями работают вместе, они могут вносить уникальные идеи и перетаскивать пределы привычной практики. Это не только способствует продвижению бизнеса и развитию новых продуктов, но и

помогает удовлетворить потребности и ожидания потребителей в более эффективном и инновационном образе.

Третий аспект роли междисциплинарного подхода в менеджменте будущего - это способность быстро адаптироваться к быстро меняющимся рыночным условиям и вызовам. Междисциплинарность обеспечивает гибкость и устойчивость в бизнес-процессах и принятии решений. Более глубокое понимание различных аспектов проблемы позволяет менеджерам быстро реагировать на переменные внешние факторы и принимать обоснованные решения. Это особенно важно в условиях неопределенности и конкуренции, когда только компания, способная гибко реагировать на изменяющуюся среду и эффективно использовать междисциплинарные знания, сможет выжить и процветать.

Таким образом, междисциплинарный подход в менеджменте играет ключевую роль в создании стратегии и решении задач в современном бизнесе. Он помогает менеджерам получить более глубокое понимание проблемы, создает условия для инноваций и творческого мышления, а также обеспечивает гибкость и устойчивость в бизнес-процессах. В будущем междисциплинарный подход станет еще более значимым, поскольку это один из ключевых инструментов для успешного управления в интегрированной и постоянно меняющейся среде.

Шакало Анастасия Сергеевна

Научный руководитель: ст.преп. Грузинова Л.А.
ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

ФОРМИРОВАНИЕ РЕКЛАМНОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Реклама является неотъемлемой частью современного бизнеса, и важность рекламных стратегий для организации не может быть недооценена. Реклама позволяет привлекать новых клиентов, удерживать существующих и усиливать узнаваемость бренда. Она помогает организации выделиться на рынке, донести до аудитории информацию о своих продуктах или услугах, создать нужный имидж и формировать положительное восприятие среди потенциальных потребителей.

Сегодня, когда рынок насыщен разнообразными продуктами и услугами, конкуренция становится все более острой. В таких условиях организации, которые инвестируют в разработку и реализацию эффективных рекламных стратегий, имеют преимущество перед конкурентами. Как отметил известный американский бизнес-коуч Дэйл Карнеги: «Реклама — двигатель торговли».

Рекламная стратегия – это «философия» рекламной деятельности, задающая ей алгоритм в виде основных направлений, ориентиров и критериев. Рекламная стратегия разрабатывается с непосредственным участием высшего

руководства компании и изменяется только в случае масштабных изменений в компании или на ее рынке. Поэтому управление рекламной деятельностью касается организации рекламных компаний и осуществляется в таком же режиме, как и прочие текущие виды деятельности компании.

В свою очередь, рекламные стратегии делятся на:

– медийные – выбор коммуникационных носителей, при помощи которых, коммуникативное послание будет донесено до ЦА, разрабатывается стратегия использования СМИ и оптимизируется бюджет рекламной кампании. Затем осуществляется выбор рекламных носителей по каждому СМИ (каналы, станции, издания и др.) и происходит определение роли каждого носителя.

– креативные - формирование образа товара, разрабатываются модели восприятия и элементы наполнения сообщения, рождается и развивается ключевая креативная идея, которая будет привлекательна и близка ЦА и станет основой диалога бренда с потребителем. Суть рекламной стратегии заключается в том, чтобы определить: какой смысл должна придать реклама данному товару, чтобы потенциальный потребитель предпочел его перед товарами конкурентов; донести до потребителя конкретную выгоду, разрешение проблемы или другое преимущество материального или психологического свойства, которая дает приобретение товара.

Стратегия рекламной кампании включает в себя три основных элемента: определение целевой аудитории, разработку концепции рекламируемого товара или услуги формирование концепции рекламной кампании - определение того, какой рекламная кампания будет в целом, исходя из той целевой аудитории, на которую следует воздействовать, и той позиции на рынке, которую занимает рекламируемый товар или услуга.

Таким образом, рекламная стратегия является неотъемлемой частью деятельности организации, которая направлена на привлечение внимания и увеличение продаж продукции или услуг. Однако, как и любая стратегия, она имеет свои положительные и отрицательные аспекты.

Одним из положительных аспектов рекламной стратегии является возможность увеличения узнаваемости бренда. Реклама позволяет организации создать уникальный образ и идентичность, которые помогают ей выделиться на рынке и привлечь внимание потенциальных клиентов. Благодаря рекламе, организация может установить эмоциональную связь с потребителями, что способствует повышению лояльности и увеличению продаж.

Еще одним положительным аспектом рекламной стратегии является возможность информирования потребителей о новых продуктах или услугах. Реклама позволяет организации донести до своей целевой аудитории информацию о новых разработках, улучшениях или акциях. Это помогает потребителям быть в курсе последних новинок и принимать осознанные решения при покупке.

Однако, рекламная стратегия также имеет отрицательные аспекты. Во-первых, реклама может быть воспринята как навязчивая и раздражающая. Постоянное появление рекламы на телевидении, в интернете или на улицах

может вызывать негативные эмоции у потребителей и создавать ощущение информационного перенасыщения.

Во-вторых, реклама может быть обманчивой и создавать ложные ожидания у потребителей. Многие организации используют манипулятивные приемы и уловки, чтобы привлечь внимание и увеличить продажи. Это может привести к разочарованию у потребителей, которые ожидали от продукта или услуги большего, чем он может предложить.

Кроме того, рекламная стратегия может быть дорогостоящей для организации. Реклама требует значительных финансовых вложений, особенно если она проводится на национальном или международном уровне. Это может оказывать негативное влияние на финансовое состояние организации, особенно если рекламная кампания не принесет ожидаемых результатов.

Как мы видим, рекламная стратегия имеет как положительные, так и отрицательные аспекты. Она позволяет организации увеличить узнаваемость бренда, информировать потребителей о новых продуктах и услугах, но может быть воспринята как навязчивая и обманчивая.

Тем не менее, я считаю, что в современном мире важность рекламных стратегий в организации неоспорима. Реклама является неотъемлемой частью маркетинговой стратегии любой компании и позволяет добиться успеха на рынке. Грамотно разработанная и целенаправленная рекламная кампания способна привлечь новых клиентов, укрепить позиции компании на рынке и обеспечить стабильный рост продаж. Важно помнить, что успешная реклама должна быть не только красочной и запоминающейся, но и грамотно спланированной и адаптированной под целевую аудиторию.

Таким образом, рекламные стратегии играют ключевую роль в современном бизнесе и помогают компаниям добиться успеха на рынке. Несмотря на некоторые недостатки, правильно разработанная и реализованная рекламная стратегия способна принести значительные выгоды организации и укрепить ее позиции на рынке.

Шестюк Елизавета Дмитриевна

Научный руководитель: доцент Саматова Т.Б.
ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

В современном быстро меняющемся мире, инновации стали ключевым фактором для успешного управления. Они играют важную роль в развитии организаций, помогая им оставаться конкурентоспособными и адаптироваться к новым реалиям бизнес-среды. В данном эссе мы рассмотрим вызовы и возможности, связанные с инновациями в управлении.

Первым вызовом, с которым сталкиваются организации, является быстрое темпы развития технологий. Технологический прогресс в современном мире неуклонно продвигается вперед, и компании должны быть готовы приспосабливаться к новым инновациям. Например, появление и развитие искусственного интеллекта, интернета вещей и блокчейна требуют от руководителей разных уровней умения принимать обоснованные решения в отношении внедрения новых технологий в бизнес-процессы. Руководители должны быть готовы к обучению, а также к изменению старых рабочих практик и привычек.

Вторым вызовом, связанным с инновациями в управлении, является необходимость создания инновационной культуры внутри организации. Инновации требуют открытого и гибкого мышления, а также поощрения новаторства и инициативы сотрудников. Руководители должны создать атмосферу, в которой сотрудники чувствуют себя комфортно, чтобы делиться своими идеями и предлагать свежие подходы к проблемам. Коммуникация и коллаборация также играют важную роль в создании инновационной культуры, так как они способствуют обмену идеями и стимулируют сотрудников к новаторству.

Однако, вместе с вызовами инноваций в управлении появляются и огромные возможности. Инновации способствуют улучшению эффективности бизнес-процессов, снижению издержек и повышению конкурентоспособности. Внедрение новых технологий и методов позволяет автоматизировать рутинные задачи, что освобождает время и ресурсы для более стратегических и креативных задач. Кроме того, инновации могут привести к созданию новых продуктов и услуг, которые удовлетворят потребности клиентов и принесут дополнительный доход.

Инновации также помогают организациям предсказывать и адаптироваться к изменениям рыночной ситуации. Быстрое реагирование на переменные внешние факторы позволяет компаниям гибко адаптироваться к новым условиям и оставаться востребованными. Руководители, осознавая значение инноваций, должны стремиться к постоянному обучению и развитию, чтобы принимать информированные решения и быть готовыми к будущим вызовам. Однако, необходимо отметить, что реализация инноваций в управлении требует особого внимания и грамотного планирования. Не все инновации могут быть эффективно внедрены в каждой организации. Успешное внедрение требует анализа потребностей организации, оценки выгод и рисков, а также учета социальных и культурных особенностей коллектива. Кроме того, необходимо создать благоприятную атмосферу для инноваций, которая будет способствовать свободному обмену идеями и внедрению новых решений.

В заключение, инновации в управлении представляют как вызовы, так и возможности для организаций. Быстрое развитие технологий и необходимость создания инновационной культуры требуют от руководителей готовности к изменениям и развитию новых навыков. Однако, инновации могут привести к улучшению эффективности бизнес-процессов, созданию новых продуктов и

услуг, а также способствовать адаптации к переменам в рыночной среде. Руководители, осознавая значение инноваций, должны быть готовы к постоянному развитию и внедрению новых идей в свою организацию, чтобы обеспечить ее успешное развитие в будущем.

Шипилова Динара Руслановна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Юзык Л.А.
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

МЕНЕДЖЕР – ЗАЛОГ НАШЕГО БУДУЩЕГО

Менеджер — это человек, который должен управлять, координировать и контролировать некоторые процессы на предприятии. Другими словами, это управленец или руководитель, который отвечает за эффективную работу определённого направления деятельности. В наше время профессия менеджер очень интересна, востребована и у людей обладающих соответствующим образованием всегда есть работа.

От стратегии менеджера зависит, сколько лет предприятие будет держаться на плаву. Показатели эффективности производства и прибыли говорят о работе менеджера и его команды лучше любых слов. Если бы никто не координировал деятельность всех звеньев на предприятии, то рабочий день превратился бы в хаос, отсутствие стимула к работе и неправильное функционирование элементов одной структуры. Последствия халатности потом очень сложно ликвидировать, а тем более сложно вернуть потерянное имя и репутацию.

Согласно ведущим источникам, в том числе отчету Всемирного экономического форума «Будущее рабочих мест в 2023 году» и справочнику по **наиболее востребованным навыкам LinkedIn, аналитические навыки, менеджмент и цифровая грамотность** являются тремя наиболее востребованными навыками, которые защитят таланты вашей компании в будущем.

Хотите знать, какие технические и социальные навыки нужны бизнесу сегодня и какие навыки станут необходимыми для нашего будущего, основанного на технологиях, следующего поколения?

- Сегодня **важнейшие навыки**, необходимые кандидатам и сотрудникам, включают в себя мягкие навыки, такие как творческое и аналитическое мышление, в дополнение к техническим навыкам, таким как цифровая или технологическая грамотность.

- В число **25 наиболее востребованных в 2024 году навыков** входят менеджмент, эмоциональный интеллект, разработка программного обеспечения, SQL, бизнес-анализ и искусственный интеллект.

Менеджер должен уметь управлять большим количеством сотрудников, их мотивировать. Нужно держать в голове нескончаемый поток информации из разных источников для эффективного управления компанией. Если менеджер не знает, как сделать так, чтобы прибыль предприятия выросла в *n*-ое количество раз за определённый период, также назвать методы достижения поставленных целей, то такому специалисту пора менять профессию.

Эта профессия очень интересна своей творческой стороной. Если следовать классическим стратегиям менеджмента, то погружаешься в корпоративную культуру, разделяешь командный дух, делаешь всё, чтобы твоя компания была лучшей. Но есть и подводные камни. Менеджеры даже самых успешных компаний не могут влиять на экономическую ситуацию в стране, от краха никто не застрахован. После увольнения или банкротства компании менеджеру высшего звена сложно найти работу в том плане, что у него самого уже такая высокая планка, которую не хочется понижать.

Виды профессиональной деятельности менеджера:

1) управленческая деятельность. Это работа руководителя организации, учреждения, структурного подразделения, связанная с принятием управленческих решений; работа в структурных подразделениях администраций, обеспечивающих управление имуществом, землей, недвижимостью, отдельными отраслями городского хозяйства, связями с общественностью, в органах контроля и надзора; На мой взгляд, самая важная т.к. сама профессия менеджер подразумевает эту деятельность.

2) организационная деятельность. Это работа, связанная с организацией, планированием и контролем самого процесса управления территорией;

3) планово-финансовая деятельность. Это работа в экономических и финансовых подразделениях органов власти и управления, связанная с организацией финансового планирования и управления через финансовые рычаги;

4) маркетинговая деятельность. В отличие от маркетинга на предприятии, предметом которого является его продукция или услуги, маркетинг территории — это работа по раскрытию ее потенциала для наиболее эффективного использования;

5) информационно-аналитическая деятельность. Объективная информация и объективный анализ действительного состояния дел всегда необходимы для принятия управленческого, экономического, проектного решения. Почти все органы местного самоуправления сегодня имеют в своих структурах информационно-аналитические службы, которые на основании изучения больших объемов внешней и внутренней информации вырабатывают соответствующие рекомендации по улучшению дела;

6) инновационная деятельность. Особый вид деятельности, связанный с внедрением всего нового в организацию управления;

7) методическая деятельность. Работа, связанная с обобщением имеющегося опыта и выработкой методических рекомендаций по улучшению дела.

8) экономическая деятельность, связанная с экономическим анализом, прогнозированием и планированием социально-экономического развития территории. Сюда входит разработка текущих и перспективных планов развития территорий, взаимодействие с хозяйствующими субъектами, расчеты потребности в ресурсах, выбор наиболее эффективных решений в условиях ограниченности ресурсов;

9) проектно-исследовательская деятельность. Это работа по экономическому обоснованию проектных решений, связанных с реконструкцией, техническим перевооружением и развитием отдельных сфер городского хозяйства; работа в экономических подразделениях специализированных проектных организаций;

10) диагностическая деятельность. В процессе управления территорией постоянно возникают трудности и проблемы, причины и способы, преодоления которых неочевидны. Нужны профессионалы, владеющие методами системного анализа, способные разобраться в проблеме и предложить пути решения. Пока еще немногие города используют современные подходы к решению сложных проблем. Именно эту нишу призвана заполнить диагностическая деятельность менеджеров.

На мой взгляд, настоящий менеджер – это организатор, управленец, в первую очередь, и от его решений зависит успех или неуспех фирмы, подразделения, отдела. Я считаю, что менеджер на своем уровне должен обязательно обладать правом принятия профессиональных решений, управления подчиненными ему людьми или процессами, выбора альтернатив из возможных вариантов решения бизнес-задач. Также менеджер должен обладать достаточной информацией о деятельности компании, в которой он работает. Т.е. он должен в общем виде четко представлять себе весь бизнес-процесс организации, знать связи между подразделениями компании и их взаимодействия, понимать цель своей работы в этом процессе, и осознавать значимость и ответственность своих решений и трудового вклада. На мой взгляд, профессия менеджера очень разнообразна и интересна. Каждый день менеджер решает разные задачи, организует свою работу и работу подчиненных ему людей.

Чтобы быть успешным менеджером, необходимо обладать рядом компетенций. Компетенция – это владение кругом вопросов, в котором человек обладает познаниями, опытом, позволяющими судить о чем-либо, определяющими возможности, способности, умения человека в какой-то сфере деятельности. Понятие «компетентность» используется для оценки уровня квалификации человека в отдельных вопросах, проблемах, но не в

профессиональной деятельности в целом. Термин «компетенция» можно определить и как совокупность знаний (предметных «что», процедурных «как», ценностно-смысловых «зачем и почему»), ответственности, равной полномочиям, и личностных характеристик человека, обеспечивающих эффективность его трудовой деятельности. Можно представить компетентность менеджера как совокупность трех сфер его существования в организации: его дела (могу – формируется профессиональным обучением), его чувства (хочу – формируется воспитанием и организационной культурой) и его мысли (знаю – формируется образованием). Все эти три уровня являются взаимосвязанными и взаимодействующими. По степени их выраженности и доминированию тех или других можно судить об уровне компетентности менеджера.

По мере развития и роста капитализации отечественных предприятий все более очевидным становится, что главное действующее лицо в организации – менеджер. Именно он ежедневно принимает множество решений и отвечает за качественную работу структурных подразделений. Роль руководителя современной организации невозможно переоценить. Тем не менее, многочисленные исследования в сфере социологии отмечают, что современные российские менеджеры представляют собой очень неоднородную и противоречивую социальную группу, которая включает в себя как руководителей старой формации, полностью или частично адаптировавшихся к современной российской ситуации, так и новое поколение менеджеров, поддерживающих рыночные ценности и видящих в них ориентиры для развития предприятий и экономики в целом. В любом случае, стоит сказать, что успешный руководитель должен обладать высокой управленческой компетентностью, то есть ему необходимо не только хорошо знать профессиональную область (производство, технология, продажа и т.п.), но и обладать знаниями и умениями в сфере управления. Такими как, например: самоменеджмент, подготовка и реализация управленческих решений, организация работы, обучение и развитие подчиненных, оценка и контроль работы подчиненных, обеспечение высокого уровня мотивации подчиненных, административные функции, обмен и переработка информации, коммуникации с менеджерами других подразделений, уровней и т.д. Только в этом случае он сможет добиться успеха. Говоря о профессии менеджера нельзя не сказать о том, что эта работа является не только очень интересной и разнообразной, но также очень интенсивной, эмоционально насыщенной. Менеджер должен обладать хорошей выдержкой, быть стрессоустойчивым, уметь находить подход к разным людям, уметь работать с негативным отношением и возражениями, быть настойчивым, но в то же время гибким, подстраиваясь под возможные изменения бизнес-процессов или факторов внешней ситуации, на которые невозможно повлиять.

Будущая работа менеджером кажется мне успешной, полезной и прибыльной. Надеюсь, что значимость этой профессии будет только повышаться в современном мире и останется востребованной еще долгое время, и позволит мне достичь успеха в жизни.

Современный в наши дни инновационный менеджмент очень популярен, так как предполагает системный подход к работе руководителя, объединяющий контролирующую функцию с непосредственной организацией технологического процесса. Самые распространенные направления, в которых требуются менеджеры:

- торговля;
- финансовые учреждения;
- маркетинговые, рекламные кампании;
- государственные службы;
- строительные фирмы;
- транспортные управления;
- сельскохозяйственный комплекс;
- туристическая сфера.

Как мы можем заметить, профессия менеджера требуется практически в каждой сфере.

Каковы же тогда будут наиболее востребованные навыки для менеджеров, направляющих будущую рабочую силу? Что несомненно, так это то, что гибкость в рамках изменений и инновации технологий будут иметь решающее значение.

В отчете о будущем рабочих мест за 2018 год определены трендовые навыки на 2022 год:

- аналитическое мышление и инновации;
- критическое мышление и анализ;
- навыки решения сложных проблем;
- лидерство и социальное влияние;
- системный анализ и эмоциональный интеллект.

В хороших менеджерах нуждаются многие современные предприятия и компании. Профессия управленца никогда не перестанет быть актуальной, поскольку торгово-рыночные отношения будут существовать всегда, а для организации эффективного бизнеса и получения максимальной прибыли нужны хорошие специалисты.

Как мы можем заметить – за талантливым и уверенным менеджером стоит успех компании. Только под влиянием эффективного менеджмента компания будет расти и развиваться, увеличивая производительность и популярность с каждым днём. Востребованность квалифицированных менеджеров как в России, так и зарубежом не теряет своей актуальности, а наоборот, только набирает обороты с каждым днём. Ведь именно качественная работа менеджеров напрямую влияет на функционирование производства любой организации.

Юрина Елизавета Андреевна

Научный руководитель: к.э.н., доцент Леванова Л.Н.
ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский
государственный университет им. Н.Г. Чернышевского»

ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ КАК ОСНОВА МЕНЕДЖМЕНТА БУДУЩЕГО

В настоящее время построение бизнеса в конкурентной среде позволяет руководству компаний лучше понять важность не просто декларирования, а фактического внедрения эффективных инструментов корпоративного управления в практику работы компании. Компании должны внедрять отдельные компоненты корпоративного управления с учетом своих бизнес-целей и задач, стадии развития организации, а также ожиданий компании с точки зрения всех заинтересованных сторон. Простое соблюдение требований больше не является эффективным средством создания и поддержания ценности организации. Актуальность данной темы состоит в том, что соблюдение крупными компаниями принципов должного корпоративного поведения становится все более важным фактором принятия инвестиционных решений на современном этапе развития общества. Компании, которые стремятся в полной мере воспользоваться возможностями глобальных рынков капитала и привлекать долгосрочный капитал, должны иметь такие механизмы корпоративного управления, которые пользуются доверием акционеров и иных стейкхолдеров, понятны и соответствуют международным принципам.

Важно отметить, что именно результативность системы корпоративного управления оценивают потенциальные инвесторы, поэтому совершенствование системы будет способствовать поддержке их доверия, привлечению долгосрочных капиталов и снижению рисков.

В соответствии с принципами корпоративного управления G-20/ОЭСР 2015 года, система корпоративного управления решает три основные задачи: обеспечение ее максимальной эффективности; привлечение инвестиций; выполнение юридических и социальных обязательств. В принципах G-20/ОЭСР уделяется внимание правам институциональных инвесторов, а также посредникам на рынке ценных бумаг, заинтересованным лицам, включая интересы наемных работников. Отдельные главы посвящены обязанностям совета директоров и раскрытию информации. Новыми и важными вопросами, затронутыми Принципами корпоративного управления G-20/ОЭСР являются вопросы голосования акционеров из зарубежных государств, сделки со связанными лицами, раскрытие корпорациями финансовых вопросов, управление и взаимодействие с институциональными инвесторами, разрешение конфликтов интересов при голосовании уполномоченными лицами.

Российское содержание данных рекомендаций отражается в Письме Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного

управления», и компании, чьи акции котируются на Московской бирже, должны соблюдать рекомендации российского Кодекса корпоративного управления.

По результатам исследований «Национального индекса корпоративного управления» средний уровень соблюдения принципов корпоративного управления топ-20 компаниями (Банк ВТБ (ПАО) ▪ ОАО «МРСК Урала» ▪ ПАО «ГМК «Норильский никель» ▪ ПАО «Группа ЛСР» ▪ ПАО «Интер РАО» ▪ ПАО «МТС» ▪ ПАО «НК «Роснефть» ▪ ПАО «Россети Ленэнерго» ▪ ПАО «Россети Московский регион» ▪ ПАО «Россети Сибирь» ▪ ПАО «Россети Центр и Приволжье» ▪ ПАО «Россети Центр» ▪ ПАО «Россети» ▪ ПАО «РусГидро» ▪ ПАО «Селигдар» ▪ ПАО «Татнефть» им. В.Д. Шашина ▪ ПАО «ФосАгро» ▪ ПАО «ЭЛС-Энерго» ▪ ПАО «Юнипро» ▪ ПАО Московская Биржа) в 2023 году – 77,4%, что на 1,7% ниже уровня соблюдения в топ-20 Индекса 2022 года и на 5,8% - топ-20 2021 года .

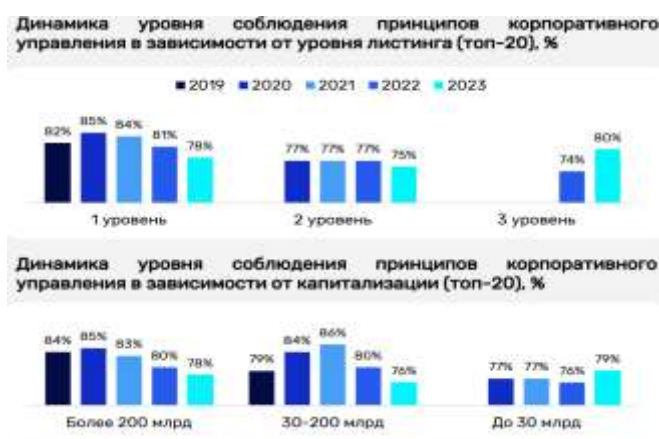


Рис. 1. Динамика уровня соблюдения принципов корпоративного управления в зависимости от уровня листинга и капитализации (топ-20 компаний), %

По результатам анализа Отчетов Банка России за 2022 год, уровень внедрения принципов и рекомендаций Кодекса ПАО из КС существенно не изменился и составляет 76% от общего числа принципов Кодекса. Отмечается положительная динамика внедрения принципов и рекомендаций Кодекса ПАО из СЗУ (публичные акционерные общества, акции которых допущены к организованным торгам ПАО Московская Биржа или ПАО «СПБ Биржа» без включения в котировальные списки).

Наблюдается сокращение числа ПАО как из КС, так и из СЗУ, заявивших о полном соблюдении более 75% принципов Кодекса. В частности, отрицательная динамика внедрения отмечается по принципам Кодекса, связанным с подготовкой и проведением общего собрания акционеров.

Уменьшилось количество компаний, заявивших о полном соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса, связанных с оценкой качества работы совета директоров. Согласно представленным объяснениям, отклонение от рекомендаций Кодекса произошло вследствие выхода в результате санкционного давления из совета директоров значительного числа членов

и (или) неоднократно в течение корпоративного года изменения состава совета директоров.

Также в связи с ограничением компаниями практик раскрытия информации с учетом предоставленного им законодательством такого права отмечается отрицательная динамика внедрения принципов и рекомендаций Кодекса, связанных с раскрытием информации, – например, принципы 6.1.2 (раскрытие информации о системе корпоративного управления).

В то же время следует отметить, что ПАО из СЗУ внедряют в свою практику корпоративного управления все больше рекомендаций Кодекса. Доля обществ из СЗУ, применяющих менее 50% рекомендаций Кодекса, планомерно сокращается, и в 2022 г. снизилась еще на 4 процентных пункта.

Банк России неоднократно обращал внимание обществ на то, что в случае несоблюдения или частичного соблюдения принципов и рекомендаций Кодекса важно приводить содержательные и информативные объяснения причин отклонения от рекомендуемых Кодексом практик. По результатам мониторинга, средний уровень качества объяснений причин несоблюдения (частичного соблюдения) принципов и рекомендаций Кодекса, приведенных обществами из КС, составил 64%, а обществами из СЗУ – 47%.



Рис. 2. Среднее число принципов кодекса, которые ПАО из КС соблюдают, частично соблюдают и не соблюдают, %

Как видно из Рис.2. в последние годы прослеживается тенденция по возрастанию числа соблюдения принципов корпоративного управления ПАО, а не соблюдение данных принципов сокращается с каждым годом.

В корпоративной практике принято использовать рейтинги корпоративного управления - оценки, присвоенные компании известными рейтинговыми агентствами.

Рейтинг системы корпоративного управления – это индикатор комплексной оценки качества существующих систем корпоративного управления широкого круга компаний с точки зрения их соответствия

рекомендациям российской и международной практики корпоративного управления, то есть идеальному корпоративному управлению (CGBP).

Критерием, насколько менеджмент внедряет принципы корпоративного управления в деятельность компании, является национальный рейтинг корпоративного управления. В России национальный рейтинг корпоративного управления (НРКУ) *Индекс Российского института директоров – The Russian Institute of Directors, RID*.

Основу данной методики составляет сопоставление практики корпоративного управления российских компаний со стандартами, закрепленными в корпоративном законодательстве, положениями Кодекса корпоративного управления и Принципами корпоративного управления ОЭСР (2015г.). Эксперты консорциума анализируют информацию, полученную из анкет компаний, официальных интернет-сайтов, ежеквартальной отчетности, годовых отчетов компании, лент новостей информационных агентств.

На начало 2023 года Институтом присвоены Национальные рейтинги корпоративного управления 21 организации финансового, энергетического, промышленного и иных секторов экономики, в диапазоне от самых высоких 8++ (ПАО Сбербанк) и 8+ АК «АЛРОСА» (ПАО), Банк ВТБ (ПАО), ПАО АФК «Система» до самого низкого из присвоенных 6++ АО «Сетевая компания».

По состоянию на 2023 год по качеству управления высокий рейтинг имеют ПАО «Россети Московской регион», ПАО «Россети Северный Кавказ», ПАО «Россети Северо-Запад» и тд.

Таким образом, можно заключить, что за последние пять лет наметились положительные тенденции в соблюдении принципов корпоративного управления. Лидерами нарабатывается хорошая практика корпоративного управления и раскрытия информации о нем, постепенно распространяясь и в непубличные компании.

Ключевые задачи по повышению качества корпоративного управления и улучшения практики внедрения принципов в общества возлагается на топ-менеджеров компании, являющихся ключевым звеном системы корпоративного управления. Менеджеры будущего обязаны осуществлять руководство деятельностью общества таким образом, чтобы обеспечить как получение акционерами дивидендов, так и возможность устойчивого развития компании, обеспечивающее удовлетворение всех ее стейкхолдеров.

Менеджеры будущего должны действовать добросовестно и разумно в интересах всех стейкхолдеров компании. И от результативности мотивации менеджера зачастую зависит эффективность деятельности всей компании и благосостояние собственников. Инновационной задачей оценки топ-менеджеров нового поколения компаний является выявление личной сопричастности с бизнесом, которым они руководят.

Результаты внедрения принципов корпоративного управления благодаря работе менеджеров может заключаться в: закреплении позиции организации на рынке, развитии конкурентных преимуществ; совершенствовании инновационных и инвестиционных процессов в

организации; создании хорошего и положительного мнения общественности об организации; укреплении делового сотрудничества с потребителями (клиентами), партнерами, инвесторами, с властными, общественными и финансовыми структурами, трудовым коллективом и т.д.

Менеджер будущего – это руководитель, который обеспечивает достижение конгруэнтности целей и интересов всех стейкхолдеров, устойчивое развитие корпорации, его деятельность социально ответственна, что обеспечивает высокую корпоративную социальную ответственность всего бизнеса. В настоящее время компании, которые внедряют принципы, имеют более социально-ориентированное отношение ко всем стейкхолдерам. Именно такие организации, улучшая свою репутацию в глазах социума, укрепляя взаимоотношения с властями, контрагентами и мировым сообществом, становятся будущим страны и примером для других.

Команда: «Digital Экипаж»

Научный руководитель: к.э.н. Колодяжная А.Ю.

Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

В сегодняшнем быстро развивающемся технологическом ландшафте возникает вопрос, найдут ли менеджеры место в будущем или их заменят нейронные сети и искусственный интеллект. Ведь с помощью нейронных сетей и текстовых моделей можно облегчить общение между двумя людьми, составить отчеты, составить бюджеты и разработать дорожные карты проектов. Однако, несмотря на достижения в области искусственного интеллекта, профессия менеджера по-прежнему будет актуальной и необходимой в будущем.

Прежде всего, менеджеры обладают глубоким пониманием бизнес-процессов и стратегическим мышлением. Они способны анализировать данные, принимать решения и адаптироваться к изменениям на основе своего опыта и знаний. Хотя искусственный интеллект и может предоставлять данные и аналитику, окончательный процесс принятия решений зависит от человеческого фактора. Нейронные сети могут генерировать потенциальные решения, но менеджеры с их всесторонним пониманием организации и ее целей лучше подготовлены к принятию обоснованных решений, учитывающих различные факторы и рассматривающих более широкую картину.

Кроме того, менеджеры играют ключевую роль в общении. Они умеют строить отношения с клиентами, партнерами и сотрудниками, а также умеют способствовать эффективному взаимодействию. Эмоциональный интеллект и коммуникативные навыки — качества, которые сложно заменить нейронными сетями. Кроме того, нейронным сетям не хватает способности учитывать

контекстуальные факторы, культурные нюансы и тонкости человеческого общения.

А более того, важно подчеркнуть, что нейронные сети не могут обучаться и развиваться самостоятельно. Они работают на основе алгоритмов и статистических моделей, и их функциональность ограничена. С другой стороны, менеджеры постоянно стремятся учиться, совершенствовать свои навыки и адаптироваться к меняющейся среде. Они могут включать новые знания и идеи в процессы принятия решений, что делает их неоценимыми в решении сложных ситуаций, которые могут потребовать творческого решения проблем.

В заключение, хотя нейронные сети и искусственный интеллект могут автоматизировать определенные задачи и помочь в конкретных аспектах решения проблем, роль менеджеров останется решающей в будущем. Менеджеры по-прежнему будут отвечать за принятие стратегических решений, управление коммуникациями и координацию работы команд. Нейронные сети могут служить инструментами повышения эффективности и оптимизации определенных процессов, но они не могут заменить человеческую интуицию, креативность и способность принимать решения, которыми обладают менеджеры. Поэтому профессия менеджера будет оставаться актуальной и необходимой в будущем даже в мире, находящемся под влиянием искусственного интеллекта и нейронных сетей.

Команда: «AI-killers»

Научный руководитель: к.э.н., доцент Кладченко И.С.
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ – КОНКУРЕНТ ИЛИ ИНСТРУМЕНТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Искусственный интеллект стал одним из самых обсуждаемых и перспективных технологических явлений нашего времени. В последние годы многие компании такие как Google, Amazon, Microsoft, Apple, Tesla, Yandex и СБЕР, например, инвестируют в разработку и внедрение ИИ-решений, стремясь повысить эффективность своей работы и сократить затраты. Искусственный интеллект позволяет автоматизировать рутинные задачи, обрабатывать и анализировать большие объемы данных, что помогает менеджерам принимать информативные решения. Кроме того, ИИ способен выявлять скрытые шаблоны и тенденции, которые могут помочь в оптимизации бизнес-процессов. Однако, несмотря на указанные преимущества, искусственный интеллект не может полностью заменить живого «управленческого гения».

Проблема. Несмотря на быстрое развитие искусственного интеллекта, возникает вопрос, почему он до сих пор не способен полностью заменить роль менеджера в управлении бизнесом, являясь одновременно угрозой и

уникальнейшей возможностью. Сторонами данной проблемы выступает то, что менеджеру часто требуется принимать сложные решения, учитывая множество факторов, включая человеческие отношения, гибкость и творческий подход. Сложность и непредсказуемость некоторых ситуаций делает их трудно поддающимися автоматизации. Важным аспектом роли менеджера является способность общаться, вдохновлять и мотивировать свою команду. Хотя ИИ может выполнять задачи на основе данных, ему все еще не хватает эмоционального интеллекта, необходимого для создания сильных отношений в коллективе. Кроме того, в процессе принятия управленческих решений часто учитывается этика и социальные нормы поведения, что является сложным заданием для ИИ, который оперирует исключительно данными и алгоритмами.

Цель данной работы – исследовать возможности и ограничения искусственного интеллекта для определения его потенциала в замене роли менеджера в организациях. В рамках этого поставлены такие **задачи**:

1. Изучить основные функции и обязанности менеджеров в современных организациях.
2. Определить возможности ИИ в выполнении задач, обычно выполняемых менеджерами.
3. Выявить ограничения и недостатки ИИ в сравнении с человеческим подходом к управлению.
4. Проанализировать возможные последствия замены менеджеров искусственным интеллектом.
5. Предложить стратегии и подходы для оптимального использования ИИ в поддержку менеджеров, а не для их замены.

Согласно последним исследованиям, искусственный интеллект имеет множество преимуществ, он не может полностью заменить роль менеджера в организации. ИИ может быть эффективным инструментом для поддержки и улучшения работы менеджера, но для достижения максимальной эффективности и успеха бизнеса необходимо сочетание человеческого интеллекта и опыта с возможностями ИИ. Для более глубокого понимания сути вопроса, используя SWOT-анализ, проведем идентификацию угроз и возможностей, сильных и слабых сторон ИИ и потенциала современного менеджера (табл.).

Таблица – SWOT анализ искусственного интеллекта

| Сильные стороны | Слабые стороны |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - автоматизация; - обработка и анализ больших объемов данных; - точность; - непрерывная работа. | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие эмпатии и интуиции; - ИИ может быть ограничен в понимании контекста и не всегда принимать оптимальные решения; - зависимость от данных, качество обучения ИИ зависит от доступных данных. |

| Возможности | Угрозы |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - развитие новых технологий; - сотрудничество между людьми и ИИ может привести к созданию новых и более эффективных способов работы; - улучшение качества жизни людей во многих сферах; - изучение новых областей. | <ul style="list-style-type: none"> - риск потери рабочих мест из-за автоматизации; - проблемы конфиденциальности и безопасности данных; - потенциальные этические и социальные проблемы, связанные с автономными системами; - чрезмерная зависимость от ИИ. |

В нашем мире менеджеры играют ключевую роль в успешном функционировании компаний. Современные менеджеры олицетворяют компиляцию важных качеств, характеристик и навыков, позволяющих эффективно руководить командами, адаптироваться к быстро меняющейся среде и достигать поставленных целей. Рассмотрим основные аспекты современного менеджмента и ключевые характеристики, необходимые для успешной карьеры в этой области.

Лидерство и мотивация

Современные менеджеры должны обладать сильными лидерскими качествами, способными вдохновлять и мотивировать своих подчиненных. Лидерские навыки позволяют менеджерам эффективно выстраивать работу команды, устанавливать четкие цели и направлять коллектив к их достижению.

Гибкость и адаптивность

Быстро меняющаяся бизнес-среда требует от менеджеров гибкости и способности адаптироваться. Умение быстро реагировать на изменения на рынке, принимать решения в неопределенных ситуациях и адаптироваться к новым технологиям является необходимыми качествами успешного менеджера

Управление временем и приоритетами

Эффективное управление временем и определение приоритетов задач позволяет менеджерам грамотно распределять ресурсы, минимизировать время, затраченное на выполнение задач, и достигать результатов в установленные сроки.

Коммуникационные навыки

Коммуникация играет ключевую роль в успешном менеджменте. Современные менеджеры должны быть способны ясно и эффективно коммуницировать как с подчиненными, так и с коллегами, клиентами и другими заинтересованными сторонами.

Принятие решений

Принятие обоснованных решений в сложных и непредсказуемых ситуациях является одним из ключевых аспектов работы менеджера. Анализ данных, оценка рисков и принятие обоснованных решений позволяют

менеджерам эффективно управлять бизнес-процессами и достигать стратегических целей компании.

Современные менеджеры должны обладать множеством качеств, характеристик и навыков, позволяющих им успешно управлять командами, адаптироваться к изменяющейся бизнес-среде и достигать поставленных целей. Лидерство, гибкость, управление временем, коммуникационные навыки и умение принимать решения - все эти аспекты играют важную роль в формировании современного менеджера как профессионала, способного эффективно действовать в динамичном и конкурентном бизнес-мире.

Сравнение роли менеджера и ИИ становится всё более актуальным в современном мире, поскольку технологии продолжают развиваться и внедряться в различные сферы деятельности. Оба эти элемента играют ключевую роль в управлении ресурсами, принятии решений и обеспечении эффективности бизнес-процессов. Несмотря на некоторые сходства, есть и существенные различия, которые важно учитывать при анализе их влияния на деловую среду.

С одной стороны внимания требуют те области, где каждый из них проявляет свои сильные стороны. Менеджеры обладают человеческим интеллектом, который позволяет им понимать контекст, общаться с коллегами и клиентами, управлять конфликтами и мотивировать команду. Их способность к адаптации и креативному мышлению играют важную роль в принятии сложных стратегических решений и решении проблем. С другой стороны, искусственный интеллект характеризуется высокой скоростью обработки информации и способностью анализировать большие объемы данных. ИИ может использовать алгоритмы машинного обучения для выявления закономерностей и трендов, оптимизации процессов и прогнозирования результатов. Он также может работать непрерывно без усталости и совершать рутинные задачи с высокой точностью.

Однако, несмотря на свои преимущества, ИИ имеет недостатки. Он ограничен в способностях к социальному взаимодействию и пониманию эмоций, что делает его менее эффективным в контексте межличностных отношений и управления конфликтами. Кроме того, решения, принятые искусственным интеллектом, могут быть недостаточно гибкими и контекстуальными, что в некоторых случаях может привести к ошибкам или нежелательным последствиям.

В отличие от этого, менеджеры обладают интуицией и опытом, которые позволяют им принимать решения в сложных и неопределенных ситуациях. Они также могут внимательно адаптироваться к изменениям в окружающей среде и быстро реагировать на новые вызовы и возможности. Более того, менеджеры способны вдохновлять и мотивировать своих подчиненных, что является ключевым элементом для достижения успеха в командной работе.

Как менеджеры, так и искусственный интеллект имеют свои уникальные преимущества и ограничения. Оптимальное использование их потенциала требует сбалансированного подхода, который учитывает как человеческие, так

и технологические аспекты управления. В конечном итоге, успешное сочетание человеческого интеллекта и возможностей искусственного интеллекта может привести к повышению производительности, инновациям и улучшению результатов в бизнесе.

Резюмируя вышесказанное, необходимо отметить, что искусственный интеллект имеет значительный потенциал в поддержке менеджеров в организациях. ИИ может автоматизировать и оптимизировать рутинные задачи, обрабатывать большие объемы данных, анализировать тренды и прогнозировать результаты. Однако, ИИ имеет свои ограничения, такие как отсутствие эмпатии и интуиции, ограниченное понимание контекста и потребность в качественных данных для обучения. Замена менеджеров искусственным интеллектом может иметь ряд последствий. С одной стороны, это может привести к повышению производительности, сокращению затрат и оптимизации бизнес-процессов. С другой стороны, это может привести к потере рабочих мест, проблемам конфиденциальности и безопасности данных, а также вызвать этические и социальные проблемы. Для оптимального использования ИИ в поддержку менеджеров, а не для их замены, необходимо разработать стратегии и подходы принятия решений и управления межличностными отношениями. В итоге, сочетание человеческого интеллекта и возможностей искусственного интеллекта приведет к более эффективному управлению организацией и достижению поставленных целей.

Команда: «Мыслители будущего»

Научный руководитель: к.э.н., доцент Листопадова Ю.В.
ФГБОУ ВО «Луганский государственный аграрный университет
имени К.Е. Ворошилова»

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ КОМПАНИЕЙ

В современном мире технологические инновации, включая Искусственный Интеллект (ИИ), играют ключевую роль в преобразовании способов управления компаниями. ИИ проникает в различные аспекты бизнеса, начиная от автоматизации рутинных задач до оптимизации стратегического планирования. Одним из наиболее заметных влияний ИИ является его способность улучшить бизнес-процессы, сократить издержки и повысить эффективность работы.

Менеджеры будущего должны обладать навыками работы с алгоритмами машинного обучения и анализа данных. Это включает в себя способность интерпретировать результаты анализа данных и принимать обоснованные решения на основе этих данных. Кроме того, менеджерам необходимо осознать потенциал ИИ для оптимизации процессов в их отделах и использовать его в своей работе.

Актуальность темы использования ИИ в управлении компаниями обусловлена стремительным развитием технологий и необходимостью компаний адаптироваться к изменяющимся условиям рынка.

Инновации в управлении, подкрепленные ИИ, также требуют от менеджеров гибкости и способности адаптироваться к изменениям в технологическом ландшафте. Быстрые темпы развития технологий требуют постоянного обучения и адаптации к новым методам работы. В итоге, менеджеры, которые успешно используют ИИ для улучшения процессов и принятия решений, будут иметь конкурентное преимущество в будущем бизнесе.

Искусственный интеллект очень помогает в работе больших фирм и организаций, когда начинается большой поток различных операций и обработки данных - он становится неотъемлемой частью работы. Стоит отметить скорость подачи информации искусственного интеллекта, ведь расчеты и поиски информации он производит достаточно быстро и в 99% верно, бывают небольшие погрешности, но их легко можно исправить.

Влияние искусственного интеллекта на управление компаниями:

- Автоматизация рутинных задач и процессов: Использование ИИ позволяет компаниям автоматизировать повторяющиеся задачи, что способствует повышению эффективности и снижению затрат.

- Улучшение аналитики и прогнозирования: ИИ помогает компаниям проводить более точный анализ данных, прогнозировать тренды и принимать обоснованные решения на основе данных.

- Развитие технологий управления данными: Использование ИИ способствует развитию новых технологий управления данными, что помогает компаниям эффективно обрабатывать и анализировать большие объемы информации.

Внедрение Искусственного Интеллекта в управление компаниями представляет новые вызовы и возможности для развития лидерских качеств у менеджеров. Менеджеры будущего должны быть способны эффективно управлять командами, в которые входят искусственные интеллектуальные системы.

Развитие навыков эмпатии, коммуникации и управления конфликтами становится особенно важным в многофункциональных командах, где членами могут быть как люди, так и машины. Менеджеры должны уметь мотивировать и вдохновлять своих сотрудников, включая искусственный интеллект, к достижению общих целей компании.

Балансировка между автоматизацией и сохранением человеческого фактора также является важным аспектом управления в условиях внедрения ИИ. Менеджеры должны способствовать созданию рабочей среды, где люди и машины могут взаимодействовать эффективно и продуктивно. В конечном итоге, успешное развитие лидерских качеств в условиях внедрения ИИ позволит компаниям выиграть в конкурентной борьбе и добиться успеха на рынке.

Для успешного развития лидерских качеств в условиях внедрения ИИ, менеджерам необходимо также быть готовыми к принятию изменений и управлению процессом изменений внутри компании. Использование ИИ может потребовать пересмотра существующих бизнес-моделей и стратегий, и менеджеры должны быть готовы адаптироваться к новым реалиям.

В прошлом году интерес к ИИ вырос в два раза, а более 30% компаний во всем мире использовали искусственный интеллект в своей работе. Ожидается, что к 2026 году 50% ключевых бизнес-процессов будут полностью автоматизированы.

Например, внедрение дополнительного сервиса Decision Intelligence в платёжной системе MasterCard.

Использование ИИ в ритейле для автоматизации системы оплаты, упрощения учёта товаров и обеспечения оперативной доставки.

Walmart почти полностью автоматизировала заказы у поставщиков, что улучшает эффективность запасов и сокращает издержки.

Maersk, одна из крупнейших в мире контейнерных транспортных компаний, использует искусственный интеллект для отслеживания и оптимизации морских перевозок.

ИИ во многом облегчит работу персоналу, например: можно не проверять каждое резюме, а сам Искусственный интеллект будет это делать и отбирать более подходящий вариант для Вашей фирмы.

Упростится процесс автоматизации оформления заказа и оплаты (можно автоматически заполнять данные о покупателе на основе предыдущих заказов или информации из профиля клиента).

Навыки и знания, необходимые менеджерам в контексте изменяющейся роли искусственного интеллекта

- Новые навыки в области анализа данных и машинного обучения: Менеджерам необходимо освоить навыки работы с данными и понимание основ машинного обучения для эффективного использования ИИ.

- Умение адаптироваться к изменяющейся технологической среде: Менеджерам следует быть готовыми к постоянному обучению и адаптации к новым технологиям.

- Понимание этических и социальных аспектов применения ИИ: Менеджерам важно понимать этические и социальные аспекты использования, чтобы принимать обоснованные решения.

Важно также освоить навыки построения и управления данными. Менеджеры должны понимать, как собирать, хранить, обрабатывать и анализировать данные, чтобы извлекать из них ценную информацию для принятия решений.

Для обучения и развития кадров в эпоху ИИ необходимо разработать новые образовательные программы и курсы, направленные на освоение этих навыков. Компании могут также инвестировать в обучение существующих сотрудников и привлечение новых специалистов, обладающих необходимыми знаниями и об анализе данных.

Менеджеры, обладающие навыками работы с ИИ и анализом данных, смогут эффективно использовать новые технологии для улучшения процессов и принятия решений в своих компаниях, что позволит им оставаться конкурентоспособными на рынке.

Для эффективного обучения и развития кадров в эпоху ИИ также важно создать стимулирующую среду, которая поощряет постоянное обучение и саморазвитие. Компании могут предоставлять доступ к онлайн-курсам, обучающим материалам и платформам для самостоятельного изучения, а также организовывать внутренние тренинги и семинары по вопросам использования в управлении.

В итоге, компании, инвестирующие в обучение и развитие кадров в эпоху ИИ, могут создать конкурентное преимущество на рынке и обеспечить устойчивый рост и развитие своего бизнеса в условиях быстро меняющегося технологического ландшафта.

Итак, введение искусственного интеллекта в управлении компаниями имеет значительное влияние на будущее бизнеса. Менеджерам необходимо развивать новые навыки и знания в области анализа данных, машинного обучения и понимания этических аспектов использования ИИ. Компании, успешно внедряющие ИИ, могут получить конкурентное преимущество и достичь новых высот в своей деятельности.

Важно также поддерживать открытый диалог сотрудников о возможностях и вызовах, связанных с применением ИИ в бизнесе. Это может включать в себя организацию обсуждений, круглых столов и других форм общения, где сотрудники могут делиться своими идеями и опытом в области его использования.

Искусственный интеллект играет все более значимую роль в стратегическом управлении компаниями, предоставляя новые возможности для анализа данных, прогнозирования трендов и принятия стратегических решений. Однако с внедрением ИИ возникают как вызовы, так и возможности для менеджеров в области стратегического управления.

«Лучший способ прогнозировать будущее – это создавать его».

Питер Друкер

Команда: «Государственный управленец»

Научный руководитель: д.э.н., доцент Ткачук П.Ю.

ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

РОЛЬ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НООНОМИКИ

Роль менеджера в современном мире постоянно меняется и приспособливается к новым вызовам. В условиях развития ноономики, или

экономики знаний, менеджеры сталкиваются с уникальными задачами и возможностями.

Развитие ноономики предполагает активное использование интеллектуального потенциала как каждого отдельно взятого наемного работника, так и каждого менеджера, а также формирование социальной среды, способствующей развитию трудового потенциала и непосредственно творческой его составляющей. Необходимо отметить, что высшее руководство Российской Федерации всецело осознает значение знаний и инноваций для экономического развития страны и создает все условия для поддержки научных исследований, развития образования и финансирования стартапов.

Учитывая новизну и пока не повсеместное распространение теории, обосновывающей формирование и развитие ноономики приведем некоторые аспекты ее определяющие.

Термины «ноономика» (на английском языке ‘noonomy’) как «разумная экономика» и «ноономикс» (англ. ‘noonomics’) как «наука о ноономике» ввёл в оборот Г.Ю. Жеребилов еще в 2017 году в своей работе «Соборная собственность как основа ноономики. Однако отметим, что это была междисциплинарная попытка определения новой формы состояния социально-экономической системы общества с позиций диффузии собственности и современных организационно-правовых образований. Начиная с 2018 года понятие «ноономика» получило новое мощное развитие в представленной научному сообществу одноименной концепции С.Д. Бодрунова, президента Вольного экономического общества России, президента Международного Союза экономистов, директора Института нового индустриального развития имени С.Ю. Витте, д.э.н., профессора, эксперта Российской академии наук, почётного доктора РЭУ имени Г.В. Плеханова.

Также весомый вклад в развитие теории ноономики внесли такие выдающиеся российские ученые как: Бузгалин А.В., Глазьев С.Ю., Колганов А.И. и др. Таким образом, ноономика из сферы теоретической стремительно и уверенно переходит в практическую реальность и становится основным экономическим трендом 21 века.

Так что же такое ноономика? Зададимся вопросом о наиболее полном ее определении под углом рассмотрения управленческой науки и роли в ней личности современного менеджера.

Основываясь на глубинном анализе ряда научных источников выше упомянутых ученых, занимающихся разработкой методологических основ экономики знаний определим, что под ноономикой мы понимаем неэкономический способ организации и управления общественным хозяйством для удовлетворения потребностей, который осуществляется и управляется человеком, вышедшим за пределы материального производства. Иными словами, ноономика – хозяйственная система, развивающаяся от экономики к системе, где люди вступают в отношения в сфере, лежащей «по ту сторону» собственно материального производства, в сфере ноопроизводства. Принципиальным отличием ноономики от привычной нам системы

экономической является отсутствие отношений людей в процессе материального производства.

Обобщая отметим, что ноономика представляет собой парадигму управления социально-экономическим развитием в современных условиях где знания, являются авангардом общественного прогресса.

Подчеркнем, что ноономика основывается на использовании знаний, информации и технологических инноваций для создания новых ценностей, и улучшения бизнес-процессов.

Для характеристики роли менеджера в условиях развития ноономики сначала определим основные черты современного управления в условиях развития ноономики, что требует нового подхода и адаптации к изменяющемуся бизнес-ландшафту. Перечислим несколько ключевых характерных черт, которые определяют особенности управления в условиях ноономики:

1. Гибкость и быстрая адаптация: в условиях ноономики рынки и технологии меняются очень быстро, поэтому организациям следует быть готовыми быстро реагировать на изменения и принимать соответствующие решения.

2. Инновации: в ноономике успех зависит от способности компании принимать идеи и инновации, сотрудничать с другими игроками и создавать новые продукты и услуги, которые соответствуют потребностям рынка.

3. Цифровизация: использование технологий и цифровых инструментов для улучшения эффективности бизнес-процессов, автоматизации задач и улучшения коммуникации с клиентами.

4. Аналитика данных: сбор и анализ больших объемов данных помогает компаниям принимать обоснованные решения, определять тренды и прогнозировать будущие изменения на рынке.

5. Гибкий рынок труда: в ноономике все большую роль играют фрилансеры, роботы и автоматизация. Организации должны уметь гибко управлять своими командами, включая виртуальных сотрудников и подрядчиков.

6. Управление экосистемами: в ноономике компании все чаще сотрудничают с другими организациями, чтобы получить доступ к новым рынкам, навыкам и ресурсам. Управление партнерствами и экосистемами становится важной стратегической задачей.

7. Устойчивость и социальная ответственность: в условиях ноономики организации все больше ориентируются на устойчивое развитие и удовлетворение потребностей не только клиентов, но и общества в целом.

В данном контексте менеджер становится не только организатором процессов и руководителем, но и лидером, способным адаптироваться к быстро меняющейся информационной среде и обеспечивать эффективное использование знаний в организации.

Одним из ключевых аспектов роли менеджера в ноономике является способность анализировать и управлять информацией. Содержание труда

современного менеджера становится сугубо творческим. Современный менеджер должен быть способен извлекать и интерпретировать огромные объемы данных, которые поступают из различных источников, и превращать их в полезные знания для принятия обоснованных решений. Управление большими данными, аналитика и использование новых технологий становятся неотъемлемой частью работы менеджера в ноономике.

Считаем, что современный менеджер в условиях развития ноономики должен обладать широким кругозором и глубокими знаниями в различных областях – от маркетинга и бизнес-аналитики до технологий и инноваций. Только такой менеджер сможет успешно адаптироваться к постоянно меняющемуся рынку и гибко реагировать на новые тренды и возможности.

Также определим, что основными задачами менеджера в ноономике является стратегическое планирование и принятие важных решений на основе доступных данных и аналитики. Он должен разбираться в сложных системах и структурах, уметь эффективно анализировать большие объёмы информации и прогнозировать развитие ситуации.

Обратим внимание на одну из важных черт современного менеджера – это гибкость и нестандартность мышления, а также быстрая адаптация к возникающим переменам. В условиях быстрого развития технологий, постоянного появления новых знаний и изменения общественно-экономической среды, менеджеру необходимо быть открытым для новых идей и готовым изменить свои подходы и стратегии.

Менеджер должен на протяжении всей своей карьеры должен повышать и обновлять уровень не только профессиональных знаний, а и социокультурных, так как основная характеристика труда менеджера, это осмысленное творчество, все остальное могут заменить технологии искусственного интеллекта при развитии нейросетей и информационных экосистем.

Продолжая начатую мысль подчеркнем, что менеджер становится субъектом активного творческого поиска, занимается привлечением и развитием талантливых специалистов и экспертов. Ведь именно они обладают уникальными знаниями и опытом, которые могут существенно повлиять на конкурентоспособность организации в условиях ноономики. Современный менеджер должен создавать условия для развития и реализации потенциала своих сотрудников, стимулировать их к саморазвитию и самореализации.

Для успешной работы в условиях формирования ноономики также важными являются лидерские навыки менеджера. Как лидер, он должен быть вдохновителем, мотиватором и примером для подчиненных. Умение работать с людьми, создавать эффективные команды, развивать их потенциал и управлять процессом изменений становятся наивысшим приоритетом.

Кроме того, менеджер в условиях развития ноономики должен обладать высокими коммуникативными навыками и уметь эффективно координировать работу команды, состоящей из профессионалов различных областей. Это включает в себя способность к эффективному делегированию задач, постановке целей и контролю выполнения.

В целом, современный менеджер в условиях развития ноономики является ключевым фигурантом, способным прокладывать путь к успеху в инновационной экономике. Его знания, навыки и умения позволяют эффективно использовать доступные ресурсы и создавать ценности, основанные на знаниях и информации.

Таким образом, роль современного менеджера в условиях развития ноономики требует от него широкого спектра навыков и компетенций. Он должен быть способен анализировать и управлять информацией, управлять интеллектуальным капиталом, стимулировать инновации, гибко адаптироваться к новым условиям, привлекать и развивать талантливых специалистов и обладать уникальными лидерскими качествами. Только такой менеджер сможет эффективно преодолевать вызовы современного мира и обеспечивать успешное развитие организации в условиях ноономики.

Команда: «Управленцы»

Научный руководитель: к.э.н., доцент Вертиль Н.Н.
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Лучший способ получить прибыль от бизнеса — это финансовая стратегия. В ней рассматриваются теория и практика финансового планирования, его подготовка и реализация, а также вопросы, определяющие финансовую устойчивость предприятия в условиях рыночной экономики. Она является важнейшим видом стратегии управления бизнесом, дает основные указания по совершенствованию экономической деятельности и финансовых отношений, постановке долгосрочных целей и выбору наиболее эффективных путей их достижения.

Неотъемлемой частью стратегии развития предприятия является финансовая стратегия, она соответствует ее целям и задачам. Разработка финансовой стратегии компании определяется конкретными условиями. Основным условием является скорость изменения макроэкономических факторов внешней среды. Финансовая стратегия разрабатывается с учетом всех макроэкономических факторов внешней среды с целью предотвращения упущенной выгоды предприятия. Она решает вопросы, которые обеспечивают финансовую стабильность предприятия на рынке. Эта стратегия включает политику и процедуры для создания денежных ресурсов и финансовой устойчивости компании. Благодаря комплексному изучению финансовой состоятельности организации и оценке внешних и внутренних факторов, финансовая стратегия обеспечивает соответствие финансово-экономической устойчивости предприятия текущим рыночным условиям. Финансовая стратегия обеспечивает определение долгосрочных финансовых целей и выбор

наиболее эффективных средств для их достижения. Её цели должны основываться на общей стратегии экономического развития и быть направлены на повышение прибыли и увеличение рыночной стоимости компании.

Финансовая стратегия бывает трёх видов: генеральная, оперативная и стратегия выполнения отдельных стратегических задач.

Генеральная финансовая стратегия — это стратегия, которая определяет деятельность компании на год. Она включает взаимосвязь со всеми бюджетами, создание и использование доходов компании, необходимость в финансовых ресурсах.

Оперативная финансовая стратегия — это стратегия управления финансовыми ресурсами, которая создаётся на короткий период времени (месяц, квартал). Она направлена на контроль над расходованием средств и мобилизацию внутренних резервов. Она затрагивает валовые доходы и поступление средств, а также валовые расходы. Благодаря этому, можно прогнозировать расходы и поступление средств.

Стратегия выполнения отдельных стратегических задач ограничена решением задачи или частной стратегической цели, а ограничений по времени планирования не имеет.

Главной целью финансовой стратегии является обеспечение компании необходимыми денежными средствами. Чтобы её достигнуть в меру финансового положения организации и согласно потребностями рынка, создаётся генеральная финансовая стратегия компании. В этой стратегии устанавливаются задачи формирования денежных средств по исполнителям и направлениям работы.

Финансовая стратегия создается с учетом риска неуплаты, инфляции и других непредвиденных ситуаций. Поэтому её необходимо согласовывать с производственными задачами и корректировать по мере необходимости. Финансовая стратегия позволяет: создавать и управлять денежными ресурсами, решать задачи, сопоставлять финансовые операции с материальными возможностями предприятия, готовить стратегические резервы, выявлять основные угрозы со стороны компаний-конкурентов, действовать на опережение конкурентов и т.д.

Чтобы разработать финансовую стратегию нужно пройти несколько этапов. Первым этапом является, установление общего срока её разработки, с помощью него создаётся общая стратегия организации. Также важно учитывать, что срок её разработки зависит от деятельности предприятия. Второй этап — брать в соображение экономико-правовые аспекты работы, здесь изучается положение денежного рынка. Следующий этап включает в себя максимальное увеличение дохода предприятия. Цели этого этапа заключаются в росте персональных средств, повышении цены компании, усовершенствовании структуры сбережений и финансовых средств. Далее следует четвёртый этап — составление комплекса мер по достижению этих целей. Происходит наблюдение за актуальным состоянием компании, а также регулирует его согласно целям. На пятом этапе в соответствии с каждым

элементом финансовой деятельности предприятия разрабатывается финансовая политика. Она регулирует направления деятельности организации для достижения основной стратегической цели. Далее, на шестом этапе создаётся совокупность организационно – экономических действий, которые воплощают финансовую стратегию, и определяет права и обязанности руководства. Также происходит стимулирование сотрудников за их активную деятельность. Заключительный этап — это анализ эффективности созданной финансовой стратегии. Он реализуется по нескольким параметрам: соответствие финансовой стратегии и общей стратегии организации, её реализуемость, её устойчивость к изменениям рынка, оценка рисков при создании финансовой стратегии и оценка её эффективности. Итак, основной сутью разработки финансового плана организации является сохранение его функционирования и возрастания дохода. Так же создание плана реакции на форс-мажорные обстоятельства.

Методы финансовой стратегии подбирает руководители компании, они отталкиваются от задач формирования концепции предприятия. Они применяют такие методы: прогнозирование, экспертная оценка рынка, финансовый анализ, создание сценариев, моделирование, стратегическое финансовое планирование. Такой метод, как прогнозирование помогает предприятию преждевременно предугадать перемены, а также найти для него наилучшие варианты развития. Экспертная оценка рынка представляет собой анализ информации с помощью математико-статистических приёмов и методов, проводимый экспертами, чтобы получать информацию, необходимую для принятия правильных решений. Метод финансового анализа включает в себя изучение результатов деятельности организации для исследования её денежного состояния. Метод сценариев — это разработка сценариев возможных вариантов происходящих событий на предприятии, с учётом влияющих на них факторов. Чаще всего строятся оптимистический, наиболее вероятный и пессимистический сценарий. В свою очередь, метод моделирования ситуаций позволяет создать финансовую модель реального объекта, которая будет полностью ему соответствовать, т.е. являться его прототипом. Этот метод нужен для повышения эффективности компании, роста капитала и поиска изъянов в её деятельности. Сущность метода стратегического финансового планирования заключается в разработке поэтапного комплекса мер по движению финансовых ресурсов, создание связи между доходами и расходами для работы и развития предприятия. Также для воплощения финансовой стратегии необходимы разнообразные инструменты, такими являются: диверсификация, система финансового контроля, бюджетирование, инструменты финансового рынка, обеспечение информацией [4]. Инструменты, которые грамотно подобраны, позволяют своевременно увидеть отрицательные тенденции и изменить стратегию организации в правильное направление.

Экономическое положение страны в наше время отличается растущей непостоянностью окружающей действительности. Важными инструментами

для антикризисного управления являются: умение эластично регулировать стратегию компании, формировать кратковременные, а также корректировать долговременные проекты, переоценивать бюджет и т.д. Необходимо выделить, что упадок не только лишь дает большое количество трудностей, но и предоставляет российским компаниям возможность усовершенствования своей продукции и услуг. Из-за увеличения всемирных денежных единиц и санкций, значительно понизился ввоз различных иностранных товаров, поэтому возникла проблема внутреннего импортозамещения. Таким образом, обстановку, сформировавшуюся в стране, возможно, рассматривать как достаточно доходную для отечественных компаний, потому что они могут заполнить рынок продукцией российских товаропроизводителей. На сегодняшний день преобладающему большинству российских компаний необходимо изменить методы управления, воздержаться от необдуманных, внезапных действий, так как они из-за этого будут нерезультативны. Предприятия разрабатывают свою финансовую стратегию, чтобы иметь превосходство над конкурентами, а для клиентов подходяще сочетать потребительские свойства товара. Важно улучшать основные механизмы, методы и алгоритмы создания эффективной финансовой стратегии. Также нужно принимать во внимание стадии развития, которые проходила организация за период своего существования. Это необходимо для понимания, что в разных периодах функционирования предприятия рознятся цели финансовой политики, виды рисков, активность использования денежных средств, показатель активизации инвестиционной деятельности и распределение чистой прибыли предприятия. Быстрое реагирование на перемены в экономике, связанное со стратегическим долговременным финансово-экономическим планом улучшения, поможет российским организациям сохранить и укрепить свои позиции в конкурентной борьбе с другими компаниями, а также достичь высоких экономических показателей функционирования бизнеса.

В заключение можно сказать, что финансовая стратегия — это система действий, направленных на привлечение и использование финансовых ресурсов, обеспечение финансовой безопасности, в том числе налоговый аспект, построение эффективной системы управления финансовыми операциями. На сегодняшний день сложилась необходимость управления компаниями, которое помогало бы им быстро приспособиться к меняющимся вокруг условиям. Из-за высокого уровня изменчивости окружающей среды управление, основанное на прогнозировании будущего, уступает место стратегическому управлению, основной задачей которого является создание плана. Необходимо иметь ясное понимание о стратегии предприятия, а также определять её принципы и составляющие. Реализация финансовой стратегии — это значимый фактор функционирования компании, она помогает сохранить сбалансированность денежных средств организации на высоком уровне. Финансовая стратегия имеет огромное значение в развитии предприятия, а именно: помогает дать настоящую оценку финансового положения, создаёт

условия для предельного использования финансового потенциала, дает возможность быстро воплотить новые выгодные инвестиционные возможности, а также показывает достоинства организации по сравнению с её конкурентами. Российские компании в своей финансовой деятельности, должны опираться на перспективные методы и инструменты, которые применяются при разработке финансовой стратегии.

Команда: «Мастер и Маргарита»

Научный руководитель: к.э.н., доцент Чижова Н.Е.
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Любое предприятие, бизнес, фирма – это сложная структура, в которой постоянно кипит работа. Данная структура подразделяется на отделы, каждый из которых объединяет в себе определенное количество людей, занимающихся различными видами деятельности. Внешняя среда, оказывающая воздействие на деятельность организации, вносит коррективы и их деятельность, а иногда, при не всегда качественном управлении случаются кризисы, непредвиденные ситуации и проблемы, требующие мгновенных решений.

В этой связи важной задачей для организации результативной, бескризисной работы должно быть качественное управление, включающее в себя планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Перечисленные выше функции должны быть основой знаний и компетенций менеджеров, которые в современных условиях должны управлять компаниями слаженно и ориентируя свою деятельность и деятельность на результат, повышать конкурентоспособность своей организации.

Менеджер – это специалист, который управляет не только самой организацией, но и проектами, контролирует распределение ресурсов и качество предоставления услуг. Не вызывает сомнений тот факт, что менеджеры играют ключевую роль в успешной деятельности организации, именно от них зависит эффективность управления, достижение целей и устойчивое развитие бизнеса, а, принимаемые решения, влияют на рост прибыли и изменение затрат.

Менеджер должен быть лидером, достойным подражания. Главная задача менеджера – делать дело при помощи других людей, делегировать свои обязанности и добиваться коллективной работы.

Ни одна компания не может существовать без менеджеров – ведь как только организуется фирма, сразу же появляется и потребность в управлении ею. Именно этим занимаются современные менеджеры. А так как без менеджера фирма не будет функционировать в нужном для достижения целей направлении, можно сказать, что сегодня менеджер – одна из важных (с позиции грамотного ведения бизнеса) и наиболее востребованная профессия.

Профессия «менеджер» зародилась в XIX веке в США, когда стала очевидна необходимость прогрессивного подхода к управлению. С тех пор менеджмент во всех отраслях стал обязательным условием функционирования предприятия.

Однако современный мир постоянно совершенствуется. Этот прогресс каждый день вносит свои изменения в уже сложившийся режим нашей жизни. Происходит автоматизация трудовых процессов, цифровой формат начинает преобладать над письменным, всюду развивается 3D печать. Многие действия, которые раньше могли выполняться только людьми, теперь доступны машинам, которые могут работать дешевле и быстрее. Кроме того, сказывается и высокая конкуренция в популярных сферах деятельности. С каждым годом многие профессии, без которых раньше было никуда, теряют свою актуальность. Не постигнет ли такая же участь профессию «менеджер»?

Также в ключевые обязанности профессии «менеджер» входит контроль. Менеджер должен продумать бизнес-план, стратегию, поставить цели, определить сроки, а потом еще и организовать работу, объединить людей, следить, чтобы всё выполнялось согласно плану. Он несет ответственность буквально за всё, что происходит внутри предприятия. И никакая технология будущего не сможет заменить этих качеств менеджера. Да, они смогут выполнять его задачи, но это будут всего лишь машины, за которыми также нужен контроль.

Самый главный навык, который необходим и незаменим – это навык коммуникации. Коммуникабельность – это умение находить общий язык с разными людьми. Основой успешного общения является искренний интерес к людям, который, кроме человека, никто больше проявить не сможет. При помощи этого навыка менеджеры должны понимать сотрудников, уметь решать внезапно возникшие между ними конфликты, а также уметь общаться с потенциальными бизнес-партнерами.

Коммуникации относятся к *soft skills*. *Soft skills* – это некие «гибкие» навыки, служащие для решения различных жизненных задач. К данным скиллам относятся навыки, как уже упоминалось выше, коммуникации, навыки самоорганизации, креативные навыки, умение работать с информацией и стрессоустойчивость. Так как работа менеджера связана с общением с людьми, он должен обладать эмпатией и эмоциональным интеллектом для лучшего понимания состояния человека. Самодисциплина необходима менеджеру, чтобы контролировать самого себя так же хорошо, как и предприятие. Способность нестандартно мыслить, анализирование данных и стрессоустойчивость помогают решать вечные проблемы, возникающие в бизнесе. Искусственному интеллекту и другим технологическим прогрессам никогда не постичь данную стезю, а, значит, менеджер – незаменим в будущем.

Кроме того, один из навыков, который пригодится менеджерам в будущем — это умение использовать знания из разных сфер человеческой деятельности. В стремительно изменяющемся мире, люди с развитыми творческими способностями и «открытым мышлением» имеют больше шансов

на успех. Они быстрее находят решения для сложных или нестандартных задач благодаря использованию знаний из разных областей человеческой деятельности, создают новые бизнес-модели и коммерческие продукты.

Тем не менее, представителям менеджмента всё-таки придется подвергнуться некоторым изменениям. Они должны эволюционировать в соответствии с развитием нашего мира, подстроиться под новые требования ведения бизнеса, которые обязательно возникнут в связи с модернизацией и глобальными преобразованиями. Во-первых, одним из ключевых аспектов, который менеджер будущего должен учитывать, является технологический прогресс. В современном мире все больше бизнес-процессов автоматизируется, всё новые и новые инновации внедряются в работу компаний, и менеджерам, как тем, кто составляет стратегию развития предприятия, контролирует всю ее деятельность и отвечает за ее успех, необходимо быть в курсе последних технологий и уметь адаптироваться к ним, уметь работать с большими объемами информации. Информационные потоки год от года возрастают многократно. Уже сейчас люди, стремящиеся следить за новостями в своей профессиональной сфере, испытывают огромную нагрузку. Руководители уже сейчас говорят, что не успевают следить за трендами в специальности, осваивать новые технологии, читать профильную прессу – то есть в целом быть в профессиональном информационном потоке. При этом он постоянно увеличивается, поэтому необходимо осваивать навыки отсеивать ненужное, изучать методы классификации объемов данных, диверсифицировать источники получения и хранения информации.

Во-вторых, каждый менеджер будущего обязан быть готовым столкнуться с глобализацией, которая активно набирает обороты еще с 1980-х годов. Глобализация – это процесс сближения различных государств и обществ, их взаимного влияния в различных сферах жизни: культурной, экономической, политической, социальной и т.д. Менеджер должен понимать, что глобализация может оказать сильное влияние на компанию, она создает необходимость подстраивать бизнес под международные стандарты и рамки. Благодаря глобализации предприятию открываются новые средства коммуникации и единое информационное пространство. Развиваются партнерские отношения международных фирм, но и также возрастает конкуренция. Таким образом, глобализация для сферы управления человеческими ресурсами – уничтожение границ деятельности организации в экономике, технике, информации, а также в социальном обществе, что требует создания специальных условий, которые бы могли объединить все ресурсы и направить на достижение поставленной цели фирмы. Для этого требуется создание решений по многочисленным вопросам, начиная с создания адаптивных корпоративных структур и заканчивая программами повышения квалификации специалистов.

Особенно важно компаниям обращать внимание на законодательство разных стран и изучать юридическую сторону вопроса. Это значит, что необходимо использовать стратегию дивергенции управления, то есть создание общей и синтезированной модели, а не игнорировать методы работы других

стран и компаний (стратегии конвергенции).

В-третьих, менеджерам необходимо брать в расчет такой мощный инструмент, как Интернет. Сейчас всё переходит в эту информационную среду и бизнес не стал исключением. Будущим менеджерам нужно это понимать и продумывать стратегию компании, ориентируясь на внедрение в Интернет и создание там портрета предприятия. Это важно, потому что, как говорит Билл Гейтс, «если вашего бизнеса нет в Интернете, то вас нет в бизнесе». Кроме того, Интернет дает менеджерам безграничный доступ к огромным количествам информации для анализа и контроля работы сотрудников.

В конце концов, одним из самых необходимых навыков, который придется приобрести работникам отдела менеджмента, является навык работы с искусственным интеллектом. Искусственный интеллект (ИИ) – это определенно тенденция будущего, к которой надо адаптироваться. Нет, ИИ не заменит менеджеров, однако он может стать, и станет очень полезным инструментом для их работы. Благодаря ИИ менеджеры смогут делать свою работу лучше, затрачивая на нее меньше ресурсов.

Таким образом, можно смело сказать, что профессия менеджер не потеряет своей актуальности в будущем, однако она, как и всё в нашем мире, подвергнется глобальным изменениям из-за технологического прогресса. Менеджер будущего – лидер, способный взять на себя управление несколькими процессами. Специалист должен будет разбираться в SMM, контекстной и нативной рекламе, рассылками, работать с сервисами и понимать современные технологические инструменты. Не стоит забывать о работе с дополненной и виртуальной реальностью. Современные технологии могут показать, как будет выглядеть картина на стене до ее покупки, или отправить в кругосветное путешествие из домашнего кресла.

Позвонить, записать, отправить Excel-таблицу – даже сегодня таких знаний недостаточно. В будущем требования к работникам будут только расти. Мультизадачность, стрессоустойчивость, нацеленность на продажи, понимание современных технологий – главные ожидания от менеджера будущего.

Команда: «Лог_Сумашедшие гении»

Научный руководитель: ст.преп. Мизяева Н.О.

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО

Развитие технологий и изменение внешней среды представляют новые вызовы для менеджеров. В современном бизнесе требуются профессионалы, способные адаптироваться к быстро меняющейся среде и обеспечить эффективное функционирование компании в будущем.

В этом контексте, менеджер будущего играет ключевую роль в успехе организации. Идеальный менеджер будущего обладает не только обширными знаниями в области управления, но и способностью анализировать и прогнозировать изменения внешней среды.

Одна из основных функций менеджера будущего - быть стратегическим мыслителем. Он должен способен определить цели и приоритеты компании на основе предвидения тенденций рынка и изменений в бизнес-модели. В то же время, менеджер должен уметь принимать быстрые и адекватные решения, учитывая экономический, политический и технологический контекст.

Ключевая характеристика менеджера будущего - это способность к инновациям и осознания важности цифровизации. Сегодняшние менеджеры должны быть готовы к продвинутым технологиям, таким как искусственный интеллект, аналитика больших данных и интернет вещей. Они должны уметь применять эти инструменты для оптимизации бизнес-процессов и повышения конкурентоспособности компании.

Также, менеджерам будущего требуется отличное лидерство и коммуникационные навыки. В качестве руководителей, они должны уметь вдохновлять и мотивировать свою команду, а также эффективно взаимодействовать с другими отделами и партнерами компании. Кроме того, способность к межкультурному общению становится все более важной в глобальном бизнесе.

И в заключение, менеджер будущего должен быть гибким и готовым к изменениям. В современном мире, требования и технологии постоянно меняются, поэтому менеджеры должны уметь адаптироваться к новым условиям и быстро обучаться новым навыкам.

В целом, менеджер будущего - это профессионал, готовый к сложностям и вызовам, связанным с меняющейся средой. Современный менеджер должен быть стратегическим мыслителем, инноватором, лидером и уметь адаптироваться к новым условиям. Только такие менеджеры смогут обеспечить успех своей компании в будущем.

Научное издание

МЕНЕДЖЕР БУДУЩЕГО
(электронное издание)

Сборник эссе
Всероссийского конкурса «Менеджер будущего» среди
студентов направления подготовки 38.03.02, 38.04.02 Менеджмент
(Донецк, 20 марта 2024 г.)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли имени
Михаила Туган-Барановского»
283050, г. Донецк, ул. Щорса, 31.
Редакционно-издательский отдел УИИИТ
283023, г. Донецк, ул. Харитонова, 10.