

УДК 338.24

РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К
ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ
DEVELOPMENT OF MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF
TRANSITION TO THE DIGITAL ECONOMY

Козуб Ю.С.

Научный руководитель – Евченко В.В., к.э.н., доцент
Харьковский торгово-экономический институт УИПА

г. Харьков, Украина

Lysenko_veronika@ukr.net

Y. Kozub

Supervisor - Evchenko V., PhD in Economics, Assistant professor
Kharkov trade and economic institute UIPA, Kharkiv, Ukraine

Аннотация. На основе анализа основных тенденций развития цифровые технологии и знания проникают в разные сферы общественного воспроизводства, становятся ключевым фактором развития социально-экономических систем.

Abstract. Based on the analysis of the main development trends, digital technologies and knowledge penetrate into various spheres of social reproduction, become a key factor in the development of socio-economic systems/

Ключевые слова: менеджмент, цифровые технологии, цифровизация, искусственный интеллект/

Key words: management, digital technologies, digitalization, artificial intelligence/

Введение.

XXI ст. стал веком цифровой экономики, масштабы которой растут с каждым годом. По оценкам экспертов, к 2025 г. цифровизация обеспечит от 20% до 35% роста ВВП большинства стран мира. Под цифровой экономикой понимается система социально-экономических отношений, основанных на использовании цифровых средств коммуникации и новых информационных технологий.

Основная часть.

Массовое внедрение новых коммуникационных каналов в сферу бизнеса и построение сетевых моделей взаимодействия бизнес-структур с использованием интернет-ресурсов привело к необходимости внедрения систем электронного документооборота во все сферы деятельности и изменило требования к знаниям, умениям и навыкам всех, кто так или иначе связан с обработкой и передачей информации.

Концептуальный подход к использованию цифровых ресурсов для повышения эффективности деятельности организаций во многих документах трактуется как "цифровизация", и сегодня это понятие используется особенно широко. К примеру, стратегия развития информационного общества в стране на период 2017-2030 годов акцентирует внимание на массовом внедрении инструментов цифрового взаимодействия сложных систем, в частности, интегрированных производственных структур.

Многими авторами цифровизация рассматривается как процесс преобразования и представления разных данных в электронном виде. Нормативно-правовая база за последние годы также существенно пополнилась новыми руководящими документами, суть которых раскрывает возможности развития и отдельных направлений цифровой экономики и экономики страны в целом, ее информатизации.

В этих условиях модернизируется и организационный менеджмент, усовершенствуя признанные практики и формируя новые управленческие технологии и подходы, что обуславливает актуальность темы статьи. В первую очередь необходимо подчеркнуть, что цифровая экономика создала новый вид ресурса – цифровые данные. Умение эффективно использовать их в процессе управления организацией рассматривается как обязательный фактор, обеспечивающий ведение успешной финансово хозяйственной деятельности в современных условиях хозяйствования. Наличие большого объема актуальной информации, подвергающейся качественной обработке в бизнесе, способствует активному использованию BigData для обработки неограниченного количества структурированных и неструктурированных быстро растущих данных различной спецификации.

При обработке и анализе обширных данных в сочетании с традиционными корпоративными данными, предприятия могут получить более глубокое и четкое понимание своего бизнеса, что приводит к повышению производительности, усилению конкурентной позиции и появлению новых возможностей. Так, в направлении оптимизации корпоративных систем управления персоналом технологии BigData позволяют выстраивать алгоритм, выделяемый сотрудниками в зоне риска (профессионально выгорающими, немотивированными, планирующими выход из компании), чтобы принимать своевременные решения по удержанию, стимулированию и привлечению сотрудников. Также современные программные комплексы, модель экономики жизненного цикла и т.д. позволяют выявить четкую взаимосвязь между процессами управления персоналом и экономикой предприятия – например, корреляцию между инвестициями в обучение и EBITDA. Кроме того, в современных условиях происходит сегментирование самих технологий Big Data и их отраслевая специализация: от отдельных удачных кейсов этот рынок переходит к разработке отраслевых моделей сбора, анализа и использования обширных данных.

В контексте использования значительных объемов данных Абдикеев Н.М. делает акцент на формировании новой концепции когнитивного менеджмента, основу которого составляют когнитивные технологии (совокупность алгоритмов и технологий, позволяющих создавать разумные программно-аппаратные системы, используемые для оптимизации экспертиз и процессов принятия решений) и когнитивные системы (программные комплексы, обладающие свойствами адаптивности, интерактивности).

Цифровые технологии (интернет вещей, распределенные реестры, обширные данные) создают и дополнительные опции социального взаимодействия между управленцем и работниками предприятия, преобразуют экономические отношения между менеджерами и деловыми партнерами организации. Формируются инновационные модели кооперации и координации разных контрагентов для взаимодействия в процессе решения тех или иных бизнес-задач. Важно также отметить, что мировая практика цифровизации демонстрирует ярко выраженную тенденцию повышения степени гибкости офисной работы сотрудников, в первую очередь за счет

развития мобильных форм. Мобильный офис позволяет повышать эффективность аутсорсинга, особенно в международном бизнесе, прогресс в ИК-технологиях – развивать компетентный аутсорсинг, аутсорсинг на основе интенсивного использования профессиональных знаний (юриспруденция, аудит, финансовые услуги). В условиях мобильного офиса каждый менеджер и каждый сотрудник компании становится предпринимателем – приобретает черты и модели поведения предпринимателя, его креативность повышается. Чем больше компаний используют мобильный офис, тем креативнее становится отрасль и экономика в целом.

Также отметим, что в современной экономике для реализации долгосрочных целей компаний необходима планомерная оптимизация процесса целеполагания и донесение обозначенных целевых показателей до сотрудников для повышения их мотивации и вовлечения в бизнес-процессы. В связи с этим с позиций управления мотивацией, оптимизации управленческого учета и повышения общеорганизационной эффективности также перспективно внедрение цифровых модулей управления по целям или системы сбалансированных показателей (BSC) и ключевых показателей эффективности (KPI). Важнейшими проблемами, усложняющими внедрение системы сбалансированных показателей в российских реалиях являются – неправильная интерпретация принципов концепции, излишняя сосредоточенность на финансовых показателях, директивный стиль управления, декларативная, а не реальная работа по внедрению управленческих нововведений. В этой связи возрастает значимость адаптации концепции «управления по целям» под специфические условия каждой конкретной организации, а также интеграции автоматизированных систем «IC: управление по целям и KPI», ARIS BSC, BSC Designer, KPI Suite, KPI MONITOR, ELMA KPI и т.д.

Заключение.

Таким образом, цифровые технологии и знания проникают в разные сферы общественного воспроизводства, становятся ключевым фактором развития социально-экономических систем. На предприятиях происходит сдвиг в сторону проектирования и дизайна инновационной модели менеджмента, предполагающей использование новейших аналитических систем, Big Data, облачных

сервисов, искусственного интеллекта и других новаторских решений.

Литература

1. Абдикеев Н. М. Т Технологии когнитивного менеджмента в цифровой экономике / Н. М. Абдикеев // Мир новой экономики, 2017. – № 3. – С. 24-28

2. Немцев А. Д. Концепция стандартизации деятельности менеджеров в условиях цифровой экономики / А. Д. Немцев, Л. В. Глухова // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2018. – Т. 2. – № 1. – С. 165-174

3. Розанова Н. М. Менеджмент в XXI веке: к гибким формам управления и организации / Н. М. Розанова, И. А. Варивода // Вестник Института экономики РАН, 2018. – № 3. – С. 76-89

4. Лисенко В.В., Кондратюк Н.В., Проньска В.В. Управлінські рішення як ключовий компонент моделі управління організацією. Інфраструктура ринку, 2019. – № 32. – С. 149-154

5. Лисенко В.В., Тереняк Л.В. Кахраманова М.Р. Умови формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності на підприємстві. Інфраструктура ринку, 2019. – № 31. – С. 522-526

Представлено 02.11.2021