

Міщенко В. В.,
*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
освітньо-професійна програма
«Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»;*
науковий керівник:

Мотузка О. М.,
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
маркетингу та публічного управління;
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

УПРАВЛІННЯ ВЛАДОЮ ТА СОЦІАЛЬНОЮ ІЄРАРХІЄЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Управління владою на підприємстві є складним та важливим аспектом успішного функціонування будь-якої організації. Ця тема відкриває широкий спектр питань, включаючи розподіл влади та відповідальності, механізми прийняття рішень, створення ефективних комунікаційних систем та збереження мотивації персоналу.

Початково, важливо встановити систему управління, яка відповідає конкретним потребам підприємства. Це може включати формування правил, процедур та структур, які чітко визначають, як влада розподіляється між керівниками, менеджерами та робітниками [1].

Управління владою також пов'язане з прийняттям рішень. На підприємстві можуть існувати різні методи прийняття рішень, такі як демократичний, автократичний або консенсус. Кожен з цих підходів має свої переваги та недоліки, і вибір залежить від конкретної ситуації та цілей підприємства.

Ефективне управління владою також вимагає розвинутих комунікаційних систем. Чіткі та відкриті лінії комунікації дозволяють уникнути непорозумінь та конфліктів, а також сприяють збереженню взаєморозуміння між всіма рівнями управління.

Нарешті, успішне управління владою пов'язане зі збереженням мотивації персоналу. Мотивовані працівники більш схильні до досягнення поставлених цілей та виконання завдань ефективно. Тому важливо створити стимули для працівників, визнаючи їхні досягнення та надаючи можливості для професійного зростання.

Узагальнюючи, управління владою на підприємстві - це складний, але важливий процес, який вимагає уваги до деталей, ефективної комунікації та управління внутрішніми взаємовідносинами для досягнення успіху та стабільності.

Також розглянемо управління соціальною ієрархією на підприємстві [2].

На підприємстві, як і в будь-якій іншій організації, існує своєрідна соціальна ієрархія, що визначається не лише посадовими обов'язками, але й взаєминами між співробітниками, рівнем спілкування та взаємодії. Управління

цією ієрархією відіграє важливу роль у створенні продуктивного та здорового робочого середовища.

Перш за все, ефективне управління соціальною ієрархією на підприємстві передбачає створення сприятливої атмосфери для всіх працівників. Це може бути досягнуто шляхом розвитку корпоративної культури, яка базується на принципах взаємоповаги, відкритості та співпраці. Ключовими чинниками є створення можливостей для комунікації та взаємодії між різними рівнями управління та працівниками, а також сприяння розвитку командної роботи.

Другим аспектом є забезпечення прозорості в прийнятті рішень та розподілі відповідальності. Чим більше працівники розуміють принципи прийняття рішень та мають можливість брати участь у процесі, тим менше виникає конфліктів та непорозумінь. Крім того, чітко визначені ролі та відповідальність допомагають уникнути конфліктів між колегами та підвищують ефективність роботи команди.

Третім аспектом є розвиток системи мотивації та винагороди, яка враховує різні рівні соціальної ієрархії. Наприклад, на підприємстві можуть бути реалізовані програми стимулювання для співробітників на різних рівнях, які враховують їх внесок у загальний успіх компанії. Це може бути матеріальні винагороди, можливості професійного розвитку або інші бонуси, які мотивують працівників до досягнення кращих результатів.

Загалом, ефективне управління владою та соціальною ієрархією на підприємстві сприяє покращенню робочого клімату, збільшенню продуктивності та зниженню ризику конфліктів [3]. Це важлива складова успішного функціонування будь-якої організації.

Управління владою та соціальною ієрархією на сучасних підприємствах відрізняється від традиційних підходів. Сьогодні важливо створити відкриту та демократичну атмосферу на робочому місці, де кожен працівник має можливість висловити свою думку та бути чутливим до потреб колективу.

Управління владою на сучасних підприємствах передбачає використання принципів емпатії, співпраці та взаєморозуміння. Керівники повинні бути відкритими до інноваційних ідей своїх підлеглих, а також забезпечувати розвиток їхнього потенціалу та професійного зростання.

Щодо соціальної ієрархії, на сучасних підприємствах все більше акцентується на створенні рівних умов для всіх працівників, незалежно від їхнього статусу чи посади. Важливо підтримувати комунікацію між різними рівнями управління, щоб забезпечити ефективну співпрацю та взаєморозуміння.

Узагальнюючи, сучасне управління владою та соціальною ієрархією на підприємстві ґрунтується на принципах співпраці, довіри та взаєморозуміння, спрямованих на створення здорового та продуктивного робочого середовища.

Список використаних джерел

1. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навчальний посібник. За заг. ред. В. П. Мікловда, Н. Ю. Кубіній. Ужгород. 2012. 282 с.

2. Мостепанюк А.В. Сутність, принципи та методи реалізації корпоративної соціальної відповідальності в сучасній ринковій економіці. *Міжнародний науковий журнал «Бізнес Інформ»*. 2019. № 11. С. 13-22.

3. Лазоренко Л. Роль соціального бренду в діяльності підприємств. *Бренд-менеджмент: маркетингові технології [Електронний ресурс]: тези доп. V Міжнар. наук.-практ. конф.*(Київ, 14 берез. 2023 р.)/відп. ред. А. Мазаракі. Київ: Держ. торг.-екон. ун-т, 2023. С. 186-187

Нікіфоров М. М.,

аспірант кафедри менеджменту;

Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій, м.Київ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ У ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Для формування ефективного управління ризиками у телекомунікаційних підприємствах необхідно формувати комплексне інформаційно-аналітичне забезпечення, що передбачає наступний процедурний ланцюг [1, с. 46]:

- ✓ використання при дослідженні сучасних методів, механізмів та інструментів для своєчасного розпізнання та оцінки ризиків;
- ✓ формування набору необхідних показників та їх критеріїв, що характеризують різні види ризиків на різних напрямках діяльності телекомунікаційних підприємств та створюють умови для здійснення моніторингу і контролю за їх змінами;
- ✓ розробку ефективних засобів запобігання ризиків, які б опиралися на ефективну методологічну базу прогнозування та діагностики.

Розвиток управління ризиками телекомунікаційних підприємств повинен супроводжуватися підвищенням його ефективності. У свою чергу, підвищення ефективності управління ризиками телекомунікаційних підприємств визначається зростанням їх потенціалу, тобто можливістю позитивних змін, наявністю необхідних ресурсів й умов їхнього використання. У тенденціях зміни потенціалу й ефективності управління ризиками також криється небезпека нових ризиків. Варто враховувати, що управління ризиками може бути ефективним або навпаки.

Ефективність управління ризиками телекомунікаційних підприємств характеризується ступенем досягнення завдань пом'якшення, локалізації чи позитивного використання ризиків у порівнянні з витраченими на це матеріальними, фінансовими та трудовими ресурсами. Важко окреслити таку ефективність об'єктивними точними розрахунками, але визначити її можна при діагностиці й загальній характеристиці управління ризиками телекомунікаційних підприємств, їх успішності.