

та потреба в підготовці кадрів. Керівникам важливо використовувати технології ШІ, зберігаючи баланс між автоматизацією та людськими ресурсами, щоб досягти оптимальних результатів у своїй діяльності.

Список використаних джерел

1. Савчук, В. А. «Впровадження штучного інтелекту в бізнес-процеси: український контекст». Вісник економічної науки України, 2021, №2, С. 33-45.
2. Гречко, О. В. «Автоматизація управлінських процесів на основі штучного інтелекту». Вісник Київського національного економічного університету, 2022, №3, С. 12-26.
3. Дубровін, М. В. «Штучний інтелект як драйвер цифрової трансформації бізнесу». Економіка та управління, 2021, №4, С. 49-58.

*Леонова Єлизавета Сергіївна,
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
спеціальність 051 «Економіка»;
Скорик Марина Олегівна,
кандидат економічних наук,
завідувач кафедри економічної політики та сталого розвитку;
Державний податковий університет*

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Сучасний менеджмент стикається з низкою викликів, серед яких швидка технологічна трансформація, глобалізація, зміна моделей праці та зростаюча екологічна відповідальність. Щоб успішно долати ці виклики, компаніям потрібно впроваджувати інновації, розвивати лідерські навички, бути гнучкими та адаптивними, а також інвестувати в навчання та розвиток персоналу. Ефективне управління вимагає здатності швидко реагувати на зміни, переорієнтовувати стратегії й забезпечувати стійке зростання в умовах нових реалій.

Сучасний менеджер повинен володіти не тільки основами менеджменту, а й вміти адаптуватися та раціонально реалізовувати управління в сучасній економіці, швидко пристосовуючись до змін. Тому першим і основним викликом перед сучасним управлінням стоїть пошук універсального менеджера, який в умовах нової економіки здатний до чіткого та раціонального управління з прийняттям на себе відповідальності за прийняті управлінські рішення [1, с. 62].

Менеджмент пронизує всю організацію, торкаючись і зачіпаючи практично всі сфери її діяльності. І для того, щоб менеджери досягали успішних результатів – організація має інвестувати в людський капітал своїх спеціалістів.

Інвестиції в людський капітал – це стратегічне рішення, яке приносить довготривалі результати. Адже саме люди є рушійною силою будь-якого бізнесу.

Ми вже з'ясували, наскільки важливим є інвестування в людський капітал для досягнення успіху організації. Але в сучасному світі, що стрімко розвивається, людський капітал повинен постійно оновлюватися та адаптуватися щоб подолати наступний виклик в сучасному менеджменті – швидкі зміни технологій.

Саме технології задають темп розвитку сучасного бізнесу. Постійне оновлення програмного забезпечення, поява нових гаджетів, автоматизація виробничих процесів – все це вимагає від менеджерів та їхніх команд бути готовими до змін. Якщо раніше достатньо було освоїти набір навичок на початку кар'єри, то сьогодні це стало нескінченним процесом. Світ технологій рухається вперед з неймовірною швидкістю, і ті, хто не готові до постійного навчання, ризикують залишитися позаду.

Сучасний світ праці зазнає значних трансформацій, які також зумовлених зміною поколінь. Молоді фахівці, які приходять на ринок праці, мають зовсім інші цінності та очікування, ніж їхні попередники. Ці зміни становлять як виклик, так і нові можливості для менеджменту. Молоді працівники все більше цінують баланс роботи та особистого життя, гнучкий графік, можливість працювати віддалено та мати достатньо часу для сім'ї та хобі. Для них важливо, щоб робота приносила не тільки матеріальну винагороду, а й давала можливість реалізувати свій потенціал, зробити позитивний внесок у суспільство. Молоді працівники прагнуть до постійного навчання та розвитку, вони хочуть працювати в компаніях, які інвестують в їхній професійний ріст. Важливими для них є такі аспекти, як довіра, відкритість, прозорість, можливість самовираження. Молоді фахівці віддають перевагу компаніям, які дбають про навколишнє середовище та соціальні проблеми.

Традиційні методи мотивації, такі як матеріальні винагороди, можуть бути вже недостатніми для залучення та утримання молодих талантів. Менеджерам необхідно змінювати свій стиль управління, стаючи більш менторами, ніж авторитарними керівниками. Організаціям доводиться переглядати свої корпоративні цінності та створювати більш відкрите та гнучке середовище. З'являються нові підходи до управління персоналом, такі як флексибільний графік, віддалена робота, розвиток талантів.

З одного боку, зміна цінностей поколінь вимагає від компаній адаптації до нових умов і пошуку нових підходів до управління персоналом. З іншого боку, це відкриває нові можливості для створення більш креативної та інноваційної атмосфери в компанії, залучення та утримання талановитих співробітників та підвищення лояльності персоналу.

Якщо лідер має на меті не лише втриматися в нестабільному світі бізнесу, але й досягати високих результатів, надихати свою команду на нові звершення, він має відчувати зміни, ставати гнучкішим, йти в ногу з часом [2].

Наступний поширений виклик для сучасного менеджменту є «власник – генеральний менеджер». Великою помилкою власника є контроль усіх процесів, а також втручання його у справи та у план розвитку організації. Це призведе до того, що бюджет підприємства централізований, всі, часто навіть найдрібніші, витрати контролюються керівником, що знижує оперативність при прийнятті рішень на місцях [3, с. 21].

Сполучення «власник – генеральний менеджер» часто виникає через прагнення контролювати максимальну кількість процесів підприємства і недовіру в знаннях і навичках найманих спеціалістів.

По-перше, власник має особливі таланти та навички. Сконцентрувавшись на тому, що вдається йому найкраще, можна ефективніше використовувати час та енергію. Решту завдань обов'язково варто делегувати. Делегування повноважень – це процес, який потребує часу та терпіння. Щоб подолати виклик «власник – генеральний менеджер» варто починати з делегування невеликих завдань і далі поступово збільшувати сферу відповідальності співробітників. Важливо створити атмосферу довіри, де співробітники будуть почуватися впевнено і зможуть приймати самостійні рішення. По-друге, слід сформувати команду професіоналів, яким дійсно довіряєш і з якими готовий спільними діями розвивати свій бізнес. По-третє, встановіть чіткі цілі та очікування, визначте місію. Кожен член команди повинен розуміти свою роль і те, чого від нього очікують. Це допоможе уникнути непорозумінь та підвищить відповідальність.

Отже, менеджменту постійно треба адаптуватись до змін в суспільстві, змін в економіці, змін в організації. Менеджмент не має «формули» для кожного окремого випадку – це завжди управління керівника підлеглим, а вони в свою чергу залишаються людьми, які разом із суспільством змінюються. І для того щоб вирішувати нові виклики, які постають перед менеджерами, потрібно постійно навчатись, адаптуватись, шукати нові методи і підходи.

Список використаних джерел

1. Перезозова, І., Шайбан, В., Деделюк, О. Реалії і перспективи вітчизняного й міжнародного менеджменту: пріоритетні напрями, прогноз майбуття. Економіка та суспільство. 53. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2649>
2. Бочківська С., Перетяцько О., Орловська Р., Шевчук О. Роль коучингу для бізнесу. URL: <https://eba.com.ua/vid-supermena-do-lyudyny/>
3. Jasiulewicz A., Горіховська А. В., Горіховський М. В. Актуальність проблеми менеджменту в контексті інноваційного розвитку бізнесу. Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти, 2019.