

враховуючи характерні конкурентні переваги та ступінь її живучості та динамічності при різних варіантах розвитку економіки даної країни та світу в цілому, діджиталізація це можливість посилення своїх позицій на світовому ринку.

Список використаних джерел

1. Akymenko Olena, Petrovska Alina, Zholobetska Maryna, Skrytskyi Dmytro (2020). Digital Development of The Economy And Its Role In Improving The International Competitiveness Of Ukraine. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(8s), 2290-2296 (IJRTE is a SCOPUS Journal). URL: <http://sersc.org/journals /index.php/ IJAST/article/view/14668> (дата звернення 15.12.2020).
2. Про концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки (Розпорядження Кабінету Міністрів України № 67 від 17 січня 2018 року). URL: <http://zakon1.rada.gov.ua> (дата звернення 19.10.2020).
3. Україна 2030E – країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org> (дата звернення 10.11.2020).
4. Проблеми та перспективи гармонізації цифрового ринку України з ринками ЄС та країн СхП : аналітичний звіт. URL: <https://cid.center/wp-content/uploads> (дата звернення 12.09.2020).

Арищенко Ю. І., здобувачка вищої освіти 2 курсу гр. УП-191

Науковий керівник – **Киселиця С. В.**, к. філос. н., доцент

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ УСПІШНОСТІ МЕНЕДЖЕРА: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ

Основним завданням фахового менеджера є обговорення суперечливих питань, що стосуються всіх учасників виробництва матеріальних чи духовних благ, розгляд неоднозначних за наслідками вимог співробітників, розповсюдження складних для сприйняття ділових повідомлень та вирішення проблем продуктивної праці. Незважаючи на те, що не існує єдиного путівника чи прямолінійних відповідей на ці фінансово-економічні та соціально-психологічні виклики, наявність чіткої філософської стратегії може створити надійні підмурівки продуктивного функціонування конкретного підприємства чи організації саме завдяки успішному менеджменту.

Як же сформувати цю філософію успіху? Для цього, в ідеалі, кожен менеджер-професіонал повинен володіти такими характеристиками:

- сміливість і рішучість;
- самоконтроль;
- відчуття справедливості;
- чіткість рішень;
- якість планів;
- звичка працювати понаднормово;
- привабливість особи управлінця;
- співчуття і розуміння;
- досконале володіння предметом і ситуацією;

- готовність взяти відповідальність на себе;
- активізація співробітництва і відповідальності [1].

Але це є початковою ланкою, що виступає рушієм для створення власного стилю управління, який надає впевненості у роботі. Ми підтримуємо визначення стилю управління або керівництва, який, насамперед, репрезентує гнучку манеру поведінки очільника організації щодо співробітників, що змінюється в часі залежно від ситуації і виявляється в способах виконання управлінських робіт, підпорядкованих керівнику співробітників [2].

Кожен менеджер обирає для себе певний вид стилю управління, він може обирати як стиль управління при якому дотримується підхід управління зверху вниз, тобто спілкування від начальства до співробітників. Також, більш демократичний стиль управління, в цьому стилі менеджери заохочують співробітників давати свій внесок у процес прийняття рішень, але вони несуть відповідальність за остаточне рішення. Ще є стиль управління в якому керівництво довіряє персоналу виконувати свою роботу без нагляду, їм залишається контролювати прийняття рішень та вирішення проблем.

Також основним завданням гарного менеджера є прийняття рішення про найм. Ефективність вашого процесу найму багато чого говорить про вашу компанію, для цього вам потрібна команда професіоналів, яка буде швидко діяти та відповідати цілям. Першим кроком для прийняття рішення про найм – це знати що ви шукаєте і де шукати.

Дуже важливо працювати із натхненною командою, для чого соціально-психологічні науки створюють потужні методи мотивації членів команди. Коли ви як організатор певної виробничо-економічної діяльності встановлюєте зарплату своїм працівникам, переконайтеся, що їх вона відповідає тому рівню, що панує у вашій галузі та географічному регіоні. Забезпечте їм приємне місце для роботи, адже кожна людина хоче працювати в офісному середовищі, яке є охайним і, тим самим, стимулюючим до творчості.

Необхідно запропонувати можливості для саморозвитку: члени вашої команди будуть ціннішими для вашої організації та для них самих, коли вони матимуть можливість засвоїти нові навички. Заохочуйте членів вашої команди брати повну участь, запрошуючи їхні пропозиції та пропозиції щодо того, як зробити щось краще. Слідкуйте за тим, чи задоволені ваші люди роботою, роботодавцем та вами.

Коли члени команди роблять чесні помилки, не карайте їх – натомість заохочуйте спробувати ще раз, адже як справедливо зазначається «людські стосунки наповнені неусвідомленими бажаннями, неочевидними образами чи хиткими переконаннями. Ірраціональне відношення, відчуття впевненості чи непевності, є підґрунтям людського спілкування. Суперечливість сутнісного та суцього в Собі змушує людину шукати порятунку у безумовній цінності Іншого, прагнучи до цілокупності» [3, с. 181].

Відтак, основна соціально-психологічна настанова керівника має бути зосереджена на тісній співпраці з людьми для чіткого визначення цілей і встановлення найкращого способу їх колективного досягнення. Успішний менеджер опікується збереженням кількості персоналу, тому що змінюваність кадрів є поганим показником іміджу компанії, а стабільність і постійність складу кваліфікованих працівників є конкурентною перевагою на сучасному ринку праці.

Філософія управління має осмислювати принципи та ідеали, які покладено в основу діяльності конкретного успішного підприємства чи організації будь-якого виробничого спрямування [4]. Створення надійної управлінської стратегії не є надзвичайно складним завданням, але наявність такої виявиться дуже потужним підґрунтям їх конкурентоздатності. Це вимагає від кожного відповідального менеджера ретельно відслідковувати продуктивні ідеї, які вже напрацьовані наукою і власним досвідом.

Давайте повсякчас думати про те, що важливо і для нас, і для нашого оточення: які лідери надихають і чому; які цінності та поведінка значущі для вияву найкращих рис членів команди; як створити цікаве та продуктивне робоче середовище; як правильно оцінювати людей; чи дійсно прагнемо, щоб нас розглядали як справжнього, а не номінального лідера і, головне, що для цього робимо? Відповівши на ці питання з наукової точки зору, можна зрозуміти, що повинен робити менеджер-професіонал:

1. Формувати довіру, мати доброчесність і демонструвати компетентність.
2. Залучати усі зацікавлені сторони до спільних соціально спрямованих амбітних планів.
3. Управляти з емпатією та регулярно звітною перед колективом.
4. Мотивувати кожного члена команди на успіх.
5. Створювати позитивне та заохочувальне середовище.
6. Ставитись до кожної людини з повагою та смиренням.

Тільки за дотримання таких ціннісних орієнтирів суспільство може очікувати на продуктивні результати від діяльності менеджера, який має щоденно докладати зусилля до підвищення рівня знань і навичок кожного члена команди, починаючи з себе!

Список використаних джерел

1. Хилл Н. Думай и богатей. Москва : Агенство «ФАЙР», 1997. 272 с.
2. Стиль управління. URL: https://pidru4niki.com/18271207/menedzhment/stil_upravlinnya (дата звернення 16.02.2021).
3. Киселиця С. В. Дуалізм переконаності: досконаломудрість віри чи нігілізм зневіри // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць / Гол. ред. В. М. Вашкевич. Київ : Видавництво «Гілея», 2015. Випуск 102 (№11). С.179-182. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe? (дата звернення 26.02.2021).
4. Кремень В.Г., Пазиніч С.М., Пономарьов О.С. Філософія управління: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Національний технічний ун-т «Харківський політехнічний ін-т». Вид. 2-ге, доп. і переробл. Харків : НТУ «ХПІ», 2008. 524 с.

Борзіхіна А. М., здобувачка вищої освіти ступеня доктора філософії І курсу навчання

Науковий керівник – **Киселиця С. В.**, к. філос. н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

МЕНТАЛЬНІСТЬ ЯК УНІВЕРСАЛЬНИЙ ЗВ'ЯЗОК ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ З БУДЕННИМ ЗНАННЯМ

Вирішення проблем забезпечення розвитку національної економіки та її високого рівня конкурентоспроможності є неможливим без урахування особливого історичного досвіду, культурних традицій, моральних принципів, технологічних засобів життєзабезпечення тощо, які наполегливо здобувалися кожним суспільством або цивілізацією протягом багатовікового існування. Ці чинники, зазвичай, виявляються ментально найвпливовішими. Економіка як відносно самодостатня царина життєдіяльності людини розвивається за специфічними правилами, характерними для конкретної території, а економічна наука змушена на абстрактно-теоретичному рівні вирішувати нагальні