

ТЕНДЕНЦІЇ ЗМІНИ ПАРАДИГМИ КРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ СИСТЕМАМИ В УМОВАХ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

Історія людства та його розвитку у ХХ – ХХІ столітті має на своєму рахунку кілька промислових революцій, наслідки яких призвели до докорінної зміни виробничих процесів, середовища існування та якості життя людей [1].

На сьогоднішній день безліч науковців цілого світу зосередили свою увагу на специфіці функціонування організаційних систем в умовах четвертої промислової революції, яка характеризується злиттям технологій і стиранням граней між фізичними, цифровими і біологічними сферами [2].

Оскільки перехід на нові горизонти світосприйняття, необхідність формування господарських зв'язків у незвичному форматі роботи, потреба у перебудові організаційної культури, а подекуди і структури, підприємств стає безумовною основою для утримання стійкого положення на ринку та можливості подальшого розвитку, необхідним стає розгляд питання зміни традиційних підходів до управління у нових реаліях господарювання з метою запобігання кризових ситуацій внаслідок переходу у новий формат роботи.

Традиційні підходи до управління відповідають відповідним рівням зрілості суспільства [2]. На першому рівні основними завданнями є забезпечення безпеки продукції та послуг. Відповідно, увага управління зосереджена на питаннях технічного регулювання процесів виробництва та товарно-грошових відносин.

Для другого рівня зрілості суспільства характерним є увага до якості продукції та її споживчих властивостей. Управління сконцентроване на забезпеченні стандартів виробництва із дотриманням вимог якості, що у свою чергу, забезпечує безпеку продукції.

Удосконалення цільових систем управління – це приціл третього етапу зрілості суспільства. Цільові системи управління зосереджені на процесах забезпечення менеджменту якості, у результаті чого продукція підприємства відповідає стандартам якості, а подекуди може й перевищувати їх, що автоматично стає гарантією її безпеки.

Четвертий рівень зрілості передбачає необхідність застосування системного управління із спрямування на забезпечення соціальної відповідальності бізнесу, удосконаленні внутрішніх процесів діяльності підприємства, забезпеченні вищих рівнів стандартів та якості продукції і послуг. Такий підхід до організації роботи призводить до задоволення потреб клієнтів на високому рівні якості, збільшення зацікавленості контактних аудиторій до співпраці. Водночас, зазнають покращень показники діяльності підприємства: продуктивність праці зростає, виробничі витрати зменшуються та забезпечують зниження собівартості продукції і послуг, покращуються умови роботи та мікроклімат в колективі, контакти із зовнішнім середовищем зазнають якісних покращень тощо.

Четверта промислова революція дає нам безліч нових можливостей, які можуть бути використані для переходу на більш прогресивний виток організаційного розвитку за рахунок впровадження управлінських та технологічних інновацій. Основним завданням стає «злапати хвилю» і утриматись на ній. До таких можливостей можна віднести [3, с. 13]:

- підвищення рівня автоматизації підприємств та зменшення впливу людського фактору на результати діяльності;
- скорочення витрат часу на контакти, здійснення платежів, виконання операцій тощо внаслідок застосування е-банкінгу, електронної комерції;
- підвищення ефективності та скорочення часу на прийняття рішень за рахунок використання систем штучного інтелекту;
- спрощення форматів спілкування з представниками влади, контролюючих та регулюючих діяльність установ через можливість наявності електронного врядування;
- підвищення рівня доступності навчальних курсів, освітніх програм внаслідок підвищення рівня доступності онлайн та дистанційного навчання тощо.

Зрозуміло, що використання названих можливостей можливе лише за умови відповідної готовності усіх підсистем організаційної системи до змін, які несе новий формат роботи. Якраз тут криються основні загрози, що можуть призвести до кризових моментів у роботі підприємств.

- Основними ризиками, викликаними результатами четвертої промислової революції, є [4]:
- цифровізація провокує зростання кібератак і зловживань у інформаційному просторі;

- підвищення рівня так званого технологічного безробіття, обумовленого підвищенням рівня автоматизації роботи та зменшенням потреби у фізичних працівниках;
- ризики традиційного характеру: інвестиційні, інноваційні, ресурсного забезпечення, адміністративні та інші;
- ризики управління та діяльності, обумовлені специфікою роботи з великими масивами інформації, збереженням її у віддаленому доступі тощо.

Як правило, керівництво багатьох підприємств недооцінює реальну ситуацію і дещо завищує можливості і готовність до швидкого переходу на нові рейки господарської діяльності. Підтвердженням цього є результати опитування, проведеного компанією «Делойт Глобал». Опитування було проведене серед більш ніж 350 керівників компаній виробничого, енергетичного, нафтогазового та гірничодобувного секторів [5].

На думку більшості респондентів, проведення змін потребує значних інвестицій у цифрову трансформацію, і компанії готові до вкладення коштів задля розширення можливостей бізнесу. Однак, «існує невідповідність між планами організацій та діями у таких чотирьох основних напрямках, як: стратегія; трансформація ланцюга постачань; готовність персоналу; стимулювання інвестиційної діяльності» [5].

У стратегічному плані не всі керівники розуміють, що цифрова трансформація є запорукою ефективного функціонування і розвитку. Часто необхідність цифровізації сприймають як захисну інвестицію. Направлену на підвищення безпеки бізнесу.

Ланцюги постачань та їхня трансформація виходять на перший план і повинні бути враховані «як фактор стимулювання інвестицій». Однак, здебільшого у процес побудови стратегії діяльності та прийняття стратегічних рішень відповідальні працівники за ланцюги поставок не залучені. Виникає парадокс суперечності цілей та засобів і методів їх досягнення, а також залучення при цьому необхідних ресурсів та працівників.

Персонал відіграє важливу роль у повсякденному забезпеченні діяльності організацій. В умовах змін ця складова внутрішнього середовища підприємства набирає надважливого значення. У випадку, коли підприємство вже має досвід цифровізації, ці питання вирішуються простіше. І завданням керівництва стає поступове підсилення освітніх і навчальних аспектів у процесах управління персоналом.

У випадку, коли підприємство стояло дещо осторонь від цифровізованих прийомів роботи, однак має бажання вливатися у нові тенденції роботи, то питання управління персоналом вимагатиме більше зусиль та фінансів. Перед організаціями постає питання підготовки персоналу до роботи в нових умовах. Тому інвестиції у персонал, його навчання та розвиток на даному етапі повинні зрости, залученість працівників до інтеграційних процесів застосування цифрових технологій теж.

Інвестиційні вкладення великої кількості підприємств у цифрову трансформацію у підґрунті мають на меті підвищення продуктивності роботи та забезпечення виконання операційних цілей на більш якісному рівні. Таким чином, переслідується мета підвищення ефективності поточної діяльності організації, стратегічні цілі не беруться до уваги в плані нових можливостей залучення інвестицій як результат цифровізації.

Основним завданням щодо інвестиційної діяльності для підприємств в умовах четвертої промислової революції стає питання розширення можливостей залучення інвестицій шляхом удосконалення механізмів їх стимулювання. Інноваційні прагнення повинні активізувати інвестиційні надходження. Тобто інновації повинні розглядатися як основа для стимулювання інвестицій, що дозволить у майбутньому створити конкурентні переваги.

Таким чином, кризове управління повинно «вплітатися» у систему управління організацією і на постійній основі дозволяти коректувати і попереджувати можливі кризові ситуації із врахуванням специфіки роботи в умовах четвертої промислової революції.

Література:

1. Опанасюк А. С. Третя та четверта технологічні революції. URL: <http://rcrs.sumdu.edu.ua/images/pic/new-4.pdf> (дата звернення 19.03.2021).

2. Калита П. Україна і четверта промислова революція: загрози та можливості. URL: <https://zn.ua/ukr/macrolevel/ukrayina-i-chetverta-promislova-revoljuciya-zagrozi-ta-mozhливosti-.html> (дата звернення 21.03.2021).

3. Ілляшенко С. М., Ілляшенко Н.С. Перспективи і загрози четвертої промислової революції та їх урахування при виборі стратегій інноваційного зростання. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2016. № 1. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/> (дата звернення 19.03.2021).

4. Тимошенко О. В. Виклики та загрози четвертої промислової революції: наслідки для України. *Бізнес-інформ*. 2019. № 2. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-2_0-pages-21_29.pdf (дата звернення 22.03.2021).

5. Парадокс Четвертої промислової революції. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/energy-and-resources/articles/the-industry-4-0-paradox.html> (дата звернення 21.03.2021).