

**Пашкова Ганна Геннадіївна,**  
кандидат наук з державного управління,  
ст. викладач кафедри психології  
та педагогіки факультету  
соціально-психологічної освіти  
та управління Дніпропетровського  
державного університету  
внутрішніх справ

## **ПЕРЕФОРМАТУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ ДЛЯ КОНСТРУЮВАННЯ «НОВОЇ НОРМАЛЬНОСТІ» У ПОСТПАНДЕМІЧНОМУ СВІТІ**

COVID-19 дуже швидко переформатував нашу реальність. Для багатьох з нас все не повернеться до свого попереднього стану. Карантин довів, що більшу частину нашої роботи можна ефективно робити вдома. Навіть якщо вірус врешті-решт зникне або стане масово доступною вакцина, люди вже неохоче повертатимуться до традиційного робочого ритму. Карантин в цьому сенсі допоміг встановленню балансу між робочим та особистим життям. І сьогодні організації ставлять під сумнів потребу в поїздках свої співробітників, а також доцільність витрат на оренду приміщень для звичної централізації робочих місць.

Багато організацій відреагували на COVID-19, зосередившись на критичних діях, необхідних для вирішення гострих проблем, викликаних локдауном: створення інфраструктури для підтримки віддаленої зайнятості, гнучкість та диверсифікація ланцюгів поставок, стабілізація грошових потоків та ін. Щоб побудувати сильну організацію, зараз потрібні зміни в інвестиціях, ресурсах та технологіях. Це вимагає перекваліфікації та підвищення кваліфікації робочої сили, а також надання пріоритетів навчанню та розвитку працівників та управлінців.

Варто розглянути 5 основних векторів змін, що впливають на переформування суспільства та економіки в «новій реальності»:

1. Підвищення кваліфікації та перекваліфікація кадрів. Пандемія, впровадження нових технологій та способів роботи, ймовірно, продовжуватимуть і далі змінювати світ праці. Роботодавці повинні забезпечити відповідність навичок працівників вимогам часу, щоб робоча сила мала гнучкість, необхідну для адаптації до змін, які в нас попереду. Адаптаційні тренінги є необхідними для нових способів роботи, а також вони допомагатимуть виявити сфери, де працівники могли б отримати знання про інструменти співпраці, адаптації управлінських стратегій у віртуальних командах.

2. Сценарне планування. COVID-19 зробив наше майбутнє нестабільним і непередбачуваним. Сценарне планування особливо цінне, коли

руйнівні зміни означають, що минуле не є провісником майбутнього. Жодна організація не може дозволити собі фіксуватися на єдиному погляді на те, як може виглядати майбутнє, і робити ставки на такий результат планування. Майбутні варіанти, що визначають причинно-наслідкові зв'язки, повинні моделювати різні сценарії. Вивчення цих відносин з різних точок зору в організації допомагає забезпечити врахування всіх кутів, варіантів та можливостей, коли компанія переформатує свою стратегію. Кожен сценарій вимагатиме різних змін у бізнес-моделі, операційній моделі, основних послугах та процесах, ланцюгу поставок та критичних завданнях та можливостях. Ці сценарії дозволяють організаціям бачити загальну картину та приймати ефективні компромісні рішення, краще орієнтуватися в невизначеностях.

3. Розширення штату та автоматизація роботи персоналу: робоча сила, необхідна в новій реальності, по суті пов'язана зі сценарним плануванням розвитку організацій. Щоб збалансувати витрати співробітників та забезпечити безперервність ефективної діяльності організації, кожен майбутній сценарій вимагатиме нового оптимального підходу до найму працівників, їх перенавчання та автоматизації робочих процесів. Віддалена робота надала чимало інформації про ефективність робочих процесів, що може допомогти формувати майбутні сценарії розвитку та планувати поточні операції. Хмарні платформи, автоматизація та різноманітні платформи пошуку партнерів – це вже не майбутнє, а сьогодення роботи організацій. Але врешті-решт здатність організації виробляти продукцію чи надавати послуги залежить від її співробітників. Тому робоча сила досі є головною цінністю організації.

4. Укріплення віртуальних зв'язків та формування мереж як стратегія розвитку людського капіталу. Враховуючи проблеми фізичної відстані та комунікацій, в сучасному світі існує потреба у розробці механізмів дистанційного наставництва, навчання та передачі знань. Професійне навчальне середовище та побудова системи корпоративного реагування на виклики має передбачати зворотній зв'язок, використовувати такі інструменти, як опитування, аналіз продуктивності та відгуків споживачів послуг, що допоможе керівникам сформулювати цілісне уявлення про те, наскільки ефективними є ці віртуальні зв'язки.

5. Автоматизація робочих місць. Стійкі наслідки COVID-19, разом із розвитком штучного інтелекту та інших цифрових технологій, вимагають, щоб ми заново винаходили способи ефективної організації своєї роботи. Розбиття складних завдань на малі та вимірювані, визначення кількості годин, що витратяться на кожне завдання, критично важливе для наскрізного планування. Це дає змогу глибше зрозуміти, які завдання можна виконувати за допомогою технологій, залишаючи завдання із більшою доданою вартістю для виконання людьми. З огляду на це, підвищення продуктивності, швидше за все, не відбудеться просто шляхом автоматизації поточних робочих завдань. Їх потрібно заново винаходити і будувати. Хоча ніхто не може точно передбачити, що відбудеться, коли настане та «нова реальність»

після COVID-19, але переформатування робочих процесів таким чином дає можливість зайнятим працівникам більш ефективно вкладати свої сили, будуючи більш продуктивне та корисне робоче середовище.

**Список використаних джерел:**

1. Libicki M. Conquest in cyberspace. National security and information warfare, Cambridge, 2019. – 207 p.
2. The Road to the New Reality. Reinventing work in a disrupted world. – 2020. – Retrieved from: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/08/reinventing-work-in-a-disrupted-world.html>.
3. The response of civil society organisations to face the COVID-19 pandemic and the consequent restrictive measures adopted in Europe. – 2021. – Retrieved from: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-02-21-011-en-n.pdf>.

**Перетокін Андрій Геннадійович**,  
к.і.н., доцент кафедри українознавства,  
документознавства та інформаційної  
діяльності Придніпровської державної  
академії будівництва та архітектури  
(м. Дніпро)

**РОЛЬ ГАЛУЗЕВОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПРЕСИ У РОЗВИТКУ  
ГІРНИЧОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ  
НАПРИКІНЦІ ХІХ – НА ПОЧАТКУ ХХ СТ.**

Гірничі інженери-підприємці, ідеологи буржуазії, на сторінках професійно-технічних інформаційних журналів друкували свої теоретичні, полемічні статті, звіти про професійну та наукову діяльність, дані гірничозаводської статистики, замітки про роботу корпоративної організації гірничопромисловців, наукових товариств, заводів, шахт, спогади про становлення металургійного та гірничого комплексу Наддніпрянщини.

У матеріалах преси повідомлялося про успіхи гірничих інженерів, які працювали в Наддніпрянщині. У червні 1900 р. в Парижі відбувся міжнародний гірничий і металургійний конгрес. Доповідачами на цьому престижному конгресі були: Н.Д. Коцовський, М.Ф. фон Дітмар, М.Ф. Шимановський. Н.Д. Коцовський зробив доповідь на тему: “Склад повітря в шахтах Донецького басейну”, М.Ф. Шимановський виступив з доповіддю на тему: “Залізні руди південної Росії”, а М.Ф. фон Дітмар зробив доповідь на тему “Об’єднання гірничої та металургійної статистики”.

Під час роботи конгресу було влаштовано виставку досягнень світової гірничозаводської промисловості. Grand prix присудили експонатам донецьких і домбровських вуглепромисловців, а також – експонатам Новоросійсь-