

СИСТЕМА ЦІННОСТЕЙ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ УПРАВЛІННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА

*Будовська Д.Р., здобувач профільної середньої освіти
за освітньо-професійною програмою підготовки фахового
молодшого бакалавра, super_nataly_krrog@ukr.net*

*Науковий керівник: Прокопенко Н.П., викладач економічних дисциплін
ВСП «Автотранспортний фаховий коледж КНУ»*

Спроби передбачити майбутній розвиток цивілізації повинні включати аналіз можливої еволюції культури без зайвих прикрас, пропагандистських гасел і відстоювання різних національних інтересів. Нам потрібно переосмислити звичні методи мислення, щоб уникнути наслідків, які можуть бути необережністю, якщо ми не будемо готові до майбутнього. На жаль, багато людей все ще бачать свій майбутній шлях через призму сучасної культури та залишаються вірними традиціям та цінностям минулого. Це тільки ускладнює сучасні проблеми. Ми маємо готовність до змін, оскільки інакше може настати момент, коли буде пізно вносити корективи.

У майбутньому менеджерам варто уникати ускладнень. Вони повинні бути раціональними, не обтяженими минулими чи традиційними догмами, релігійними переконаннями та іншими факторами. Важливо не боятися виходити за рамки поточних реалій, звичаїв і переконань, та застосовувати нові, незвичайні ідеї для створення майбутнього фірми і економіки країни взагалі. Щоб бути готовими до майбутнього, менеджерам важливо постійно вивчати нові концепції та постійно змінюватися. Це передбачає збір достатньої кількості інформації для адекватної оцінки цих концепцій, без намагань порівнювати їх з тим, що вже відомо, подібно до мандрівників у чужій країні, які порівнюють все зі своєю рідною домівкою. Щоб зрозуміти майбутніх споживачів, менеджерам варто відкинути звичні очікування стосовно їхньої поведінки і не приймати рішень, керуючись власними загальноприйнятими цінностями. У сучасному менеджменті дедалі більше популярною стає стратегія передбачення найгірших сценаріїв. Її сутність полягає в тому, що менеджери не бояться відкривати навіть найгірші аспекти свого товару чи компанії, це сприяє легкій побудові довіри клієнтів.

Багато видатних історичних постатей намагалися сформулювати візію нової цивілізації та системи переконань. Однак суспільство

відкинуло їхні ідеї, розглядаючи їх як нереалістичні фантазії і вважаючи їх погляди утопічними. Вони стикалися з опором існуючого порядку, який користувався підтримкою привілейованих верств суспільства. Більшість населення продовжувала жити відповідно до стандартів минулого, через що це протистояння виявлялося важким завданням. Привілейовані верстви суспільства фактично захищали існуючий стан речей. Погляди правлячих еліт відповідали їхньому соціальному статусу.

Незважаючи на наукові досягнення і прогрес у подоланні страхів та забобонів, наш світ все ще не є раціональним місцем для проживання. Було зроблено численні спроби зробити його сприятливішим для розвитку, але вони завершилися невдачею через корисні інтереси як окремих осіб, так і цілих націй.

Глибоко закорінені культурні норми, що передбачають, що кимось потрібно пожертвувати на користь інших (це викликано поняттям дефіциту товарів), досі впливають на наші рішення та на рішення менеджерів у компаніях. Наприклад, менеджери все ще тримаються концепції конкуренції та приймають недостатню оплату праці, таку як мінімальна заробітна плата, навіть коли це не відповідає нашим можливостям та потребам і підриває наше почуття гідності. В результаті менеджери можуть втрачати інтерес навіть до результатів своєї роботи, що має прямий вплив на прибуток компанії.

У сучасній цивілізації ми переживаємо критичний момент, і всі проблеми загострюються через те, що багато людей ще завжди сподіваються на прихід якогось спасителя, будь то невідомий герой чи інопланетяни, які прийдуть врятувати людство. У цей час очікування того, що хтось інший розв'яже всі наші проблеми, призводить до втрати нашої свободи вибору та активних дій. Ми скоріше реагуємо на події та проблеми, аніж діємо.

Під час міжнародних конфліктів ми також відповідаємо на реальну загрозу відповідною загрозою та надаємо зброю людям, навчаючи їх використовувати її проти інших людей. Багато громадських діячів намагаються боротися зі злочинністю в рамках кредитно-грошової системи, приймаючи нові закони та будуючи в'язниці, як, наприклад, закон про носіння зброї. Однак ці закони мають обмежену ефективність і вимагають нових капіталовкладень у в'язниці та на збільшення поліцейських. Ці справи фінансуються набагато швидше, ніж інші ініціативи, такі як освіта та соціальна допомога. Під такими умовами стає складно навчити та виховати

ефективних менеджерів. У ситуаціях, коли є достатньо ресурсів, ми все ще спираємося на покарання для вирішення всіх наших проблем. Важливо пам'ятати, що постійне повторення одних і тих самих помилок в очікуванні інших результатів є ознакою дисфункціональності. У цьому відношенні наше суспільство можна вважати нерозважливим.

У часи війни, система нових цінностей культури майбутнього виявляється як критичний елемент ефективного управління та формування особистості менеджера. Умови військових конфліктів вимагають нового підходу до керівництва та особистісного розвитку лідерів. Перш за все, потрібно дотримуватися таких цінностей, як гуманізм і співчуття: У системі нових цінностей має бути акцент на гуманізмі та співчутті. Лідерство і відповідальність: важливо надавати перевагу лідерам, які демонструють високий рівень відповідальності та здатність до прийняття важких рішень для захисту підлеглих і допомоги вирішенню кризових ситуацій. Ефективне комунікування: здатність ефективно комунікувати стає надзвичайно важливою під час війни. Адаптація та гнучкість: в умовах війни, де ситуація може швидко змінюватися, менеджери повинні бути гнучкими та здатними швидко адаптуватися до нових умов і завдань. Співпраця і командна робота: формування ефективних команд та підтримка співпраці між різними групами є ключовими аспектами управління під час війни. Підтримка та розвиток особистості: важливо створити середовище, яке сприяє розвитку особистості менеджера, допомагає йому вирішувати моральні та етичні питання, які виникають під час війни. Система нових цінностей культури майбутнього грає критичну роль у створенні основи для успішного управління та розвитку лідерів під час війни, допомагаючи вирішувати етичні та стратегічні завдання на найвищому рівні.

Література.

1. Оніщук Ю. Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації. *Управління розвитком*. 2013. № 12. С. 137-139.
2. Бікулов Д. Т., Чкан А. С., Олійник О. М., Маркова С. В. Менеджмент: навч. посіб. Запоріжжя: ЗНУ, 2017. 360 с.