

Список використаних джерел:

1. Головне управління статистики у Запорізькій області. (2020). *Запорізька область за 2021 рік. Статистичний щорічник* (р. 366). Запоріжжя; 2. Державна служба статистики України. (2020). *Статистичний щорічник України за 2021 рік* (р. 465). Київ; 3. Розвиток сучасної науки та освіти: реалії, проблеми якості / за ред. В.М. Кюрчева. *Розвиток сучасної науки та освіти: реалії, проблеми якості, інновації* : зб. матер. II Міжн. наук.-практ. Інтернет-конф. 4 жовт, 2021 р. Мелітополь : ТДАТУ, 2021 р.; 4. Легеза Д.Г. Стратегічний розвиток сільськогосподарських підприємств в умовах євроінтеграції. *Збірник наукових праць ТДАТУ (економічні науки)*. 2018. № 3 (38). С. 123-136; 5. Легеза Д.Г. Управління конкурентоспроможністю сільськогосподарських підприємств на регіональному рівні. *Економіка та підприємництво: Збірник наукових праць КНЕУ ім. В. Гетьмана*. 2015. Част. 2. №34-35. С. 166-179; 6. Competitive positions of Eastern Europe and Central Asia countries at the world wheat market / Legeza D., Yessengaziyeveva S., Adilov S., Britchenko I. *Соціально-економічні проблеми розвитку бізнесу та місцевого самоврядування: тези доповідей міжн. наук.-практ. конф.*, 14-15 черв., 2018 р. Мелітополь: ТДАТУ, 2018. С. 441-443.

**Лобанов А. М., здобувач вищої освіти ступеня магістр*
Українська інженерно-педагогічна академія, Україна**

Сучасні проблеми комунікативних процесів в діяльності організації

Комунікативні процеси в організації розглядають з декількох напрямів: психологічного, соціологічного, управлінського. При цьому не досить далекоглядні керівники звикли, що комунікативні процеси в організації є налагодженим, і зазвичай потребують уваги або в момент безпосереднього формування організації, або в період її реструктуризації. Більш досвідчені керівники розглядають всі три напрями [1], однак як дослідження науковців, так і практична увага в організації зазвичай більшою мірою приділяється лише одному напрямку [2] – найбільш критичному в поточний період часу. Це, на наш погляд, обумовлене, по-перше, суттєвими обмеженнями часу та ресурсів, які є в розпорядженні керівників, особливо ресурси часу для формування оптимального механізму реорганізації комунікативних процесів; по-друге, супротивом персоналу змінам, які виникають при будь-якому оновленні комунікацій; по-третє, відсутністю чітких критеріїв, за якими була б можливість об'єктивно визначити доцільність впровадження тих чи інших змін та довести цю доцільність керівникам, колективу, власникам [3, 4], що інколи змушує фахівців обходити питання оцінки їх ефективності, замінюючи її на доцільність [5].

Визначимо основні, на наш погляд, складові комунікативних елементів, які стають найбільш вагомим в сучасному кризовому зовнішньому середовищі для більшості організацій. Якщо спиратися на загальноприйняту класифікацію, то

* Науковий керівник – О. І. Кір'ян, канд. екон. наук, доцент

розглядають джерело (відправника), повідомлення, канал та отримувача. Для того, щоб процес управління здійснився в повному обсязі, необхідно, на наш погляд, на першому етапі забезпечити відповідність та безперебійність взаємодії усіх цих елементів.

Відправник повинен своєчасно сформувати повідомлення, зробити його достовірним, закодувати в зрозумілому для отримувача вигляді, врахувати при цьому стан та можливості каналу проходження повідомлення, а також можливість отримання та сприйняття повідомлення отримувачем. Тобто, відправник повинен не тільки володіти інформацією для формування самого повідомлення, а й знанням стану всіх інших елементів. Головними проблемами сучасного процесу комунікацій стають:

- перебої в забезпеченні електроенергією робочих місць, що інколи унеможлиблює роботу з повідомленням на всіх стадіях (від його формуванні та передачі до отримання та вивчення);
- перебої в наявності організаційної техніки для формування, передачі та прийому повідомлень управлінським персоналом;
- суттєва розпорошеність персоналу значної кількості компаній географічно;
- кризовий психологічний стан значної кількості працівників компанії;
- знаходження інформації, що повинна доповнювати повідомлення, в різних місцях або з ускладненнями щодо доступу до неї більшості співробітників.

Для часткової нейтралізації вказаних проблем необхідно, на наш погляд, застосувати наступні дії.

Першим завданням вважаємо необхідність підвищити технічну обізнаність всього персоналу, в тому числі керівного складу, який є основним джерелом формування повідомлень. Кожен учасник процесу повинен знати – які технічні засоби комунікації присутні в інших учасників, їх можливості. На базі цього керівники повинні складати рекомендації щодо виду та форми створення повідомлення та оновлювати їх при змінах забезпеченості окремих членів колективу; доводити цю інформацію своєчасно до всіх членів колективу. При цьому важливо, щоб всі члени колективу були готові навчатися новим прийомам та методам комунікації, були уважними до постійних змін.

Друга важлива дія в таких умовах – мінімізація інформаційних потоків. Керівникам необхідно регулярно переглядати зміст інформації та залишати лише вкрай необхідну. Це вивільнить інформаційні канали та зробить комунікацію більш продуктивною. Але одночасно з цим виникає необхідність посилення зворотного зв'язку між учасниками комунікативних відносин з тим, щоб в разі аварійного зупинення інформаційного потоку своєчасно відреагувати.

Це змушує посилити системність та регулярність значної кількості процесів, що дозволить всім їх учасникам в разі потреби заздалегідь підготуватися та налаштуватися на прийом-передачу інформації. Виникає потреба, з одного боку, в формуванні чітких графіків здійснення всіх процесів, з іншого – забезпеченні гнучкості їх здійснення в часі в разі виникнення проблем в комунікаціях.

Одним з елементів, які повинні стати обов'язковими в сучасних реаліях комунікації – це формування новітніх підходів до збереження інформації. Якщо декілька років тому більшість її зберігалася на внутрішніх серверах організації, то за умов, коли в будь-який момент сервер може бути знищений, виникає потреба перемістити її в інтернет простір. Це, з одного боку, покращує доступ до неї для кожного працівника незалежно від часу та місця звернення, однак з другого потребує термінового навчання робітників безпеці в роботі з інформацією, бо інтернет-простір більш доступний для комерційного шпигунства, шахрайства та викрадень промислової та особистої інформації.

Тож більшість працівників компаній зараз змушена буде засвоїти особливості сучасної інформаційної та комунікативної безпеки, роботу з новими сховищами, інформаційними потоками, формами створення, обробки та передачі інформації, використання зворотного зв'язку.

Ще одна проблема, яка існує в окремих організаціях – це інколи не достатній рівень володіння діловою державною мовою окремих працівників, які приймають активну участь в формуванні повідомлень. В окремих випадках, коли питання стосується техніки безпеки, юридично вагомих документів, це може стати суттєвою проблемою. Тому необхідно періодично отримувати незалежну оцінку володіння лінгвістичними, професійними, юридичними тонкощами формування повідомлень відповідних осіб з подальшим їх розвитком, навчанням до необхідного рівня.

Вважаємо, що запропоновані заходи дозволять частково подолати наявні проблеми комунікаційних процесів в організаціях та підвищать результативність їх діяльності.

Список використаних джерел:

1. Невальонний Є. О. Сутність комунікації як процесу у сфері управління. *Наука і оборона*. 2019. № 2. С. 35-38. URL: <http://nio.nuou.org.ua/article/view/179792> ;
2. Філіпов В. К. Комунікативні процеси в ефективному управлінні. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. № 3 (61). С. 107-114. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/234865> ;
3. Грищук А., Семенишин В. Методики оцінки ефективності комунікацій в системі менеджменту. *Вісник Львівського університету*. 2010. Серія економічна. Вип. 43. С.184-196. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/economics/article/view/6964/6972>;
4. Сагер Л. Ю. Формування методичного апарату оцінювання ефективності комунікаційної діяльності промислового підприємства. *Ефективна економіка*. 2013. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1740>;
5. Коберник І., Краснова К. Ефективні комунікації для освітніх управлінців. Посібник. Київ, 2019. 72 с. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/efektyvni-komunikacii-posibnyk-final-preview-20-12.pdf>