

		тенденції в даних, які було б важко, якщо не неможливо, виявити онкологу-людині. Watson може надати онкологам більш точну та актуальну інформацію про можливості лікування раку.
--	--	--

У висновку, ці інструменти вміють ретельно аналізувати великі обсяги даних, виявляти закономірності та прогнозувати результати, що дозволяє управлінцям приймати рішення, які ґрунтуються на даних. Крім того, ці інструменти можуть автоматизувати повторювані завдання, що дозволяє менеджерам присвятити свій час більш складним процесам прийняття рішень. Зрештою, впровадження технологічних інструментів може підвищити ефективність і результативність процесів прийняття рішень, дозволяючи організаціям залишатися конкурентоспроможними в умовах швидкозмінного технологічного ландшафту.

Список використаних джерел:

1. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2003. 349 с.
2. Ульянов Ю., Свиридова Г. Роль інформаційних технологій у процесі прийняття управлінських рішень. Теорія та практика державного управління. 2022. Вип. 3 (50). С. 30-36.
3. Юдкова К.В. Особливості визначення поняття «Інформаційна система» / Інформація і право. 2015. № 2(14). С. 39-44. 13.

Лупу А.Р., студентка
Данчева О. М., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій
Одеський національний економічний університет

ЕФЕКТИВНІ БІЗНЕС КОМУНІКАЦІЇ ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективна комунікація є ключовим аспектом успіху організації. Комунікація є фундаментом, на якому підприємства будують відносини зі своїми співробітниками, клієнтами та зацікавленими сторонами.

Ділові комунікації – це процес обміну інформацією між співробітниками всередині та за межами компанії. Головна мета – покращити організаційну практику, усунути розбіжності, інформувати працівників і зменшити кількість помилок. На відміну від повсякденного спілкування, ділове спілкування на підприємстві завжди цілеспрямоване [1].

Серед основних принципів організації ефективного комунікаційного процесу з персоналом є:

- ✓ регулярне дослідження ставлення персоналу до організації та менеджменту, що дозволяє виявити проблеми до того, як вони стануть кризою;
- ✓ послідовність і регулярність комунікацій, повідомлення як хороших, так і поганих новин;
- ✓ персоніфікація і щирість комунікацій, їх особистий характер;
- ✓ у повідомленнях, важливо вказувати на перспективи розвитку організації;
- ✓ інноваційність та креативність у виборі комунікаційних рішень;
- ✓ поліцентризм і мультинаправленість комунікацій [2].

Водночас, потрібно відмітити, що організації з великим штатом співробітників та різними рівнями ієрархії не завжди можуть ефективно керувати бізнес-комунікаціями. Необхідно мати ефективний і безперервний зв'язок між керівництвом та підлеглими в організації, між організацією та суспільством у цілому.

Для формування принципів ефективної комунікації з персоналом на підприємстві, необхідно враховувати наступні моменти:

- вирішуючи проблеми комунікації, обов'язково слід враховувати не тільки раціональну складову комунікаційного процесу, а й емоційну;
- трапляються ситуації, коли реакція, на яку Ви очікуєте у відповідь на свій комунікативний вплив і на яку дуже розраховуєте, може не виникнути;
- завжди можуть бути приховані фактори, які Ви не можете помітити і які, однак, суттєво впливають на наміри співрозмовника, перебіг його думки, мотивацію.

Щоб ефективно розвивати навички комунікацій, керівникам та менеджерам доводиться ставати на місце співрозмовника, передбачати ситуацію, коли будь-яка компанія прагне отримати як найбільшу вигоду будь-якими шляхами, а це буває значно не легко. Тому, комунікаційний менеджмент має носити системний, регулярний та цілеспрямований характер. При створенні комунікаційної стратегії мають бути враховані корпоративна культура та місія організації, ситуація всередині організації, особливості її життєдіяльності. Щоб оптимізувати комунікаційний менеджмент на підприємстві, необхідно дотримуватись наступних правил:

- 1) надавати пріоритет двосторонньому зв'язку;
- 2) спілкуватися віч на віч;
- 3) виявляти вдячність;
- 4) планувати щотижневі зустрічі команди.

Ефективне функціонування та управління підприємством неможливе без налагодження процесу комунікацій. Саме вони створюють умови для розкриття ділових та професійних якостей працівників, сприяють створенню творчого потенціалу. Ефективна внутрішня комунікація дає співробітникам доступ до інструментів, необхідних для підвищення продуктивності, а хороші комунікативні навички співробітників надважливі для успіху організації будь якої сфери діяльності.

Список використаних джерел:

1. Reasons why business communication is critical to your company's success URL: <https://haiilo.com/blog/why-business-communication-is-crucial-for-success/#:~:text=Effective%20business%20communication%20is%20how,employees%20informed%20and%20reduce%20errors.>
2. Сагер Л.Ю. Аналіз теоретичних основ внутрішніх комунікацій як необхідної умови ефективного управління підприємством / Л.Ю. Сагер // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1. – С. 130-133.
3. Shocking internal communications stats you can't ignore. URL: <https://haiilo.com/blog/10-shocking-internal-communications-stats-you-cant-ignore/>
4. Tips For Effective Communication In The Workplace URL: [https://www.forbes.com/advisor/business/effective-communication-workplace/#10 tips for effective communication in the workplace section](https://www.forbes.com/advisor/business/effective-communication-workplace/#10_tips_for_effective_communication_in_the_workplace_section)

Мельничук О. А., бакалавр

Зварич Л. В., ст. викладач

кафедри менеджменту організацій

Одеського національного економічного університету

СПЕЦИФІКА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В КРОСКУЛЬТУРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Мотивація персоналу є однією з основних складових успішної діяльності організації. Оскільки, у сучасному світі, багато компаній розширюють свою глобальну присутність в міжнародній сфері бізнесу, кроскультурні внутрішні середовища підприємств стають все більш звичайними. У цьому контексті важливо розуміти, як національна культура впливає на мотивацію персоналу, і яких методів стимулювання потребують співробітники різних типів культур. Ефективний механізм мотивації може запалити ентузіазм працівників, також стимулювати їхній внутрішній потенціал для докладання невпинних зусиль і присвячення себе реалізації цілей підприємства [1].

Мотивація як процес задоволення потреб на робочому місці перебуває під безпосереднім впливом національної й корпоративної культур. Вони визначають пріоритетні потреби, усвідомлювані представниками різних культур. Культурні особливості визначають і те, яка поведінка вважається правильною та вітається на робочому місці. В одних культурах «трудоголізм» – це норма і ознака успішної людини й сумлінного співробітника, у той час як в інших культурах понаднормова робота – це ознака неефективності й поганої організації праці. Культура й соціальне оточення, таким чином, впливають на те, яке значення має робота в житті