

6. Holley K. Shifting the culture: identifying essential elements to reduce workplace violence in health care / K. Holley // Journal of the American Psychiatric Nurses Association. – 2018. – Vol. 24, No. 4. – P. 379–379.

7. Harding A.D. Education and culture: mitigation for workplace violence / A.D. Harding // Journal of Emergency Nursing. – 2011. – Vol. 37, No. 3. – P. 256–257. DOI: 10.1016/j.jen.2010.08.014.

2.4. Управлінські комунікативні системи

Данилевич Н. С.
iljusha@ukr.net

канд. тех. наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці
факультету управління персоналом,
соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана» м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЙ

Ринкова економіка не може існувати без розвинутої інформаційної інфраструктури та інформатизації бізнесу. При цьому важливу роль відіграють такі фактори, як інформація та комунікації.

Основна мета комунікаційного процесу – забезпечення розуміння інформації, що є предметом спілкування. Однак сам факт обміну інформацією не гарантує ефективності спілкування людей, які брали участь в обміні.

Ефективне управління персоналом безпосередньо пов'язане з вдосконаленням комунікативних процесів на всіх рівнях. Комунікативні процеси в організації повинні мати такі характеристики:

- бути ясними і точними;
- прозорими, а відомості, які повідомляються – заснованими на достовірних фактах;
- повинні спонукати до інтересів персоналу та допомагати боротися з атмосферою недовіри в колективі.

Значна частина наукових досліджень, що стосуються зв'язку організаційної структури та комунікаційних процесів, містить положення про те, що організаційна структура визначає поведінку членів організації в процесі комунікації. Однак є також дослідження і практичні підтвердження зворотного явища: комунікації впливають на організаційну структуру. Ефективність комунікаційних каналів організації, як формальних, так і неформальних, визначається тим, як швидко доходить управлінська інформація до персоналу і наскільки вона зберігає свою адекватність, пройшовши по них. Чим більше організація і чим більше в ній рівнів управління, тим важче відбувається передача повідомлень по каналах зворотного зв'язку. В процесі того як організація розвивається і стає більше, керівники все менше і менше отримують інформацію, яка відображає справжній стан речей, і все частіше – істотно «перероблені» дані. Що негативно позначається на результатах роботи та отриманні прибутку.

Поняття бізнес-комунікацій часто прирівнюється до зовнішніх комунікацій компанії. Таке розуміння їх суті є помилковим, оскільки бізнес-комунікації, як і інші системи, складається з багатьох складових, однією з яких є внутрішнє спілкування між працівниками. Важливо розуміти роль внутрішніх зв'язків з декількох причин. По-перше, перед тим, як вийти у зовнішнє середовище, інформація формується саме всередині підприємства, таким чином внутрішні комунікації є початком і базою зовнішніх. По-друге, нерозуміння необхідності внутрішніх комунікацій, їх нестабільність та відсутність розвитку означає, що компанія не розуміє

важливості зовнішніх комунікацій і навпаки. Тому можна стверджувати, що між якістю, стабільністю побудови системи внутрішніх комунікацій та ефективністю зовнішніх комунікацій, а разом з ними і бізнес-комунікацій підприємства загалом існує пряма залежність [1, 187].

Тому внутрішні комунікації, так само як і зовнішні, повинні бути орієнтовані на цільову групу співробітників. Штат сучасних організацій більш амбітний і кар'єро орієнтований. Працівники вимагають прямої в комунікаціях. А самі комунікації повинні бути безперервними і систематичними для посилення управлінських рішень. Будуючи комунікацію, слід враховувати, що співробітники в першу чергу лояльні своїй команді, потім – підрозділу і тільки потім – організації в цілому. Чим більш віддалене вище керівництво, тим більш воно безособово для працівників. У великих організаціях комунікація повинна вирішувати проблеми віддаленості, «дистанції» працівників від вищого керівництва як центру управління організації.

Для досягнення ефективної внутрішньої комунікації в сучасних організаціях використовуються різні принципи внутрішньої корпоративної інформаційної взаємодії, які зводяться до того, що необхідно в достатній мірі приділяти увагу, перш за все, ефективній взаємодії співробітників, взаєминам керівника і підлеглих, ступеня інформованості співробітників організації про стан справ, корпоративної культури, розвитку нових інструментів взаємодії, як з представниками зовнішнього середовища, так і внутрішнього. Успіх комунікаційних процесів органічно пов'язаний з дотриманням етичних норм як з боку одержувача, так і з боку відправника інформації. Вибір кожного з таких принципів визначається, частіше за все, співробітниками організації або спрямованістю її діяльності.

Використана література:

1. Руда М. В. Міжнародні бізнес-комунікації в системі інформаційного забезпечення підприємства / М. В. Руда, Н. Ю. Лев // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2013. – № 769 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 182–189.

2.5. Соціальні та медіа комунікації

Єрескова Т.В.

ta.ereskova@gmail.com

кандидат соціологічних наук, доцент,

доцент кафедри соціології

факультету управління персоналом,

соціології та психології

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана» м. Київ, Україна

УСВІДОМЛЕНЕ МЕДІАСПОЖИВАННЯ ЯК ЧИННИК ГАРМОНІЗАЦІЇ СОЦІУМУ

Останнім часом Україна та події, що в ній відбуваються, опинилися у центрі інформаційних викликів. Такий потік інформації спровокував формування у сучасному соціумі медійної «всеїдності», що спричиняє посилення дезінформованості, дезінтегрованості та конфліктості у суспільстві. І справа не лише у наявності полярних точок зору на шляхи соціально-економічного та геополітичного розвитку країни, а й нехтування людьми основними принципами свідомого підходу до питань медіаспоживання у сучасному українському медіапросторі – критичним мисленням та аналізом інформації, що надходить з різних видів ме-