

УДК 338.45.01

Тарасюк О.В.

здобувач РНД 073 Менеджмент

Науковий керівник: к.е.н, доцент Пащенко О.П.

Державний університет «Житомирська політехніка»

**УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В СВІТІ BANI**

Чинники світу SPOD (steady – стійкість; predictable – передбачуваність; ordinary – простота, definite – визначеність), що панував у 80-ті роки минулого століття втратили свою актуальність через різкий розвиток технологій та збільшення кількості інформації. Етап VUCA прийшов на зміну SPOD-світу. Volatility (нестабільність) - з'явилися непередбачувані ситуації не тільки у звичайному житті, а й у бізнесі. Стало незрозуміло як довго може продовжуватися такий стан справ та як вести діяльність в умовах настільки змінних обставин. Uncertainty (невизначеність) - неможливість прогнозувати та навіть планувати подальші дії через відсутність необхідної інформації. Ухвалення рішень, виходячи з минулого успішного досвіду, який завжди приносить позитивний результат, почали втрачати будь-який зміст. Complexity (складність) характеризується появою великого обсягу інформації, яку потрібно обробляти задля прийняття виважених рішень та планування майбутнього. Величезна кількість правил, норм, документів, обмежень ускладнювала процес створення та просування на ринку нових товарів, послуг. Ambiguity (неоднозначність) – період, коли відсутні чіткі правила гри. Постійно існує ризик появи суперечливої інформації. Невідома поведінка клієнтів з появою нової бізнес-моделі, не можна прорахувати результат, який вийде в результаті ваших зусиль. У VUCA-світі стає складно управляти змінами, потрібно вміти стратегічно мислити, знаходити шляхи виходу із кризових ситуацій, швидко ухвалювати та виконувати рішення, продумано ризикувати.

І ніби бізнеси за допомогою розробок науковців навчилися управляти таким світом, звикати до нових викликів, але пандемія і війна в Україні показали, що можливе ще стрімкіше наближення хаосу. Сьогодні вимагає нового пристосування до змін турбулентного непередбачуваного практично ніким періоду й управління в ньому. Сучасний світ ніби на межі та такий, у якому майже не залишилося жодних орієнтирів. Для його назви футурист Джамаїс Кашіо, за аналогією з попередніми, запропонував використовувати новий термін, що складається з аббревіатур, - BANI [1]. Світ BANI – ще більш швидкий, складний і непрогнозований (B - build up (крихкий, тендітний), A - anxious (тривожний, неспокійний), N – nonlinear (нелінійний), I - incomprehensible (незрозумілий, незбагнений) [2]. Для адаптації до умов крихкості потрібно розвивати стійкість, вчитися бути гнучкими, вміти швидко адаптуватися. Всі звичні способи дій і методи можуть у будь-який момент зруйнуватися. Ніхто не захищений, немає надійної опори, будь-яка дрібниця може похитнути усталений порядок. Невідомо, де ти опинишся завтра, що незабаром станеться, які можливості будуть втрачені. В anxious-світі досягнуть успіху ті, хто прокачає скіл стресостійкості та психологічної самопомоги. Нелінійність у BANI-світі проявляється тим, що нам не очевидно, до чого приведуть певні дії, тому якраз планування має бути дуже гнучким. Не можна встановити чіткий зв'язок між причиною та наслідком. Нерозуміння як результат інформаційного навантаження. Не виходить скласти картину зрозумілого уявлення про події, що відбуваються. На думку фахівців, проблему може усунути розвиток технологій штучного інтелекту. У розвинених країнах штучний інтелект вже активно використовують у комерції, логістиці, маркетингу, фінансах та HR. Але має зрости роль і BANI – керівника, який управляючи змінами, повинен вміти налаштувати процеси так, щоб люди могли долати стрес і не боялися ухвалювати рішення в ситуації невизначеності. Керівник має вміти заохочувати зусилля у пошуку рішення, мати навички гнучкого планування, може навчити співробітників використовувати можливості, що виникають, і вміти складати прогнози. Керівник, який заохочує нові ідеї та допитливість колег, наділяючи їх повноваженнями та формує розуміння того, що щоденні зміни - це нормальна ситуація у компанії, не забуваючи про людяність і вибудову взаємовідносин, підтримує віру в успіх команди, готовий до конструктивної критики і завжди відкритий до діалогу. Переорієнтація в новий світ - реальність сьогоднішнього дня, і він дуже непередбачуваний. Впровадження змін в себе, в компанії є неминучими і потребують постійного професійного зростання, адаптації та навчання впродовж життя. Компанія має створювати людиноцентричну культуру, яка спирається на три основні стовпи: цінність, яку організація створює для спільноти, підвищення залученості співробітників та пріоритизація потреб клієнта, які вирішує організація.

**Список використаних джерел:**

3. Захаров Є. В. Порівняльний аналіз підходів до концепцій світу: SPOD суспільство, VUCA суспільство та BANI суспільство. Соціальна економіка. 2022. № 64. С. 149-158. doi: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2022-64-13>.

4. Нові виклики: прощай, світ VUCA, ласкаво просимо у світ BANI. URL: <https://mind.ua/openmind/20235173-novi-vikliki-proshchaj-svit-vuca-laskavo-prosimo-u-svit-bani> (дата звернення: 28.10.2024).