

```

<!DOCTYPE html>
<html>

<head>
  <title>Декларативний метод</title>
  <meta charset="UTF-8" />
</head>

<body>
  <div id="root"></div>
  <script src="https://unpkg.com/react@17/umd/react.development.js" crossorigin></script>
  <script src="https://unpkg.com/react-dom@17/umd/react-dom.development.js" crossorigin></script>
  <script src="https://unpkg.com/@babel/standalone@7.13.6/babel.min.js" crossorigin></script>
  <script type="text/babel">
    function App() { const [value, setValue] = React.useState(0); function increment() { setValue
      (value + 1); } return (
      <div className="app">
        <h1>{value}</h1>
        <button onClick={increment}>+1</button>
      </div>
      ); } ReactDOM.render(
      <div>
        <App />
      </div>, document.getElementById("root") );
    </script>
</body>

</html>

```

Рис. 2. Приклад декларативного підходу до веброзмітки

Отже, можна зробити висновок, що бібліотека React є надзвичайно зручним інструментом у веброзробці і за допомогою неї можна будувати сучасні та швидкі вебдодатки.

Список використаних джерел

1. Що таке фреймворк і як вибрати фреймворк для фронтенду URL: <https://skillbox.ru/media/code/chto-takoe-freymvork-i-kak-vybrat-freymvork-dlya-frontenda-sovety-byvalykh/>

*Даценко А. М., Ожгибісов Р. Ю., здобувачі вищої освіти СВО Бакалавр
Спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сазонова Т. О.*

ВИМОГИ ДО СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Стиль керівництва менеджера можливо визначити через призму прийомів і способів його впливу на персонал. Зрозуміло, що той чи інший стиль керівництва буде сформований індивідуально кожним управлінцем, виходячи з його індивідуальних особливостей темпераменту та характеру, особистісного та професійного розвитку, досвіду, інтуїції, але головне – він має консолідувати підлеглих на досягнення цілей підприємства.

В психології управління сформувалися чіткі підходи щодо аналізу стилів керівництва [1].

1. Орієнтація на особистісно-ділові якості керівника, який базується на тому, що кожен керівник є індивідуальністю (авторитарний, демократичний,

ліберальний стилі лідерства).

2. Орієнтація на об'єктивні чинники в управлінні (діловий, компанійський та кабінетний стилі).

В сучасних умовах невизначеності та підвищеної тривожності, стресовості саме менеджер має намагатися забезпечити «тверду землю під ногами» власних підлеглих. Крім підтримки соціальної та психологічної, керівник має надати визначеність діяльності персоналу, навіть у таких складних умовах. Крім того, люди мають розуміти, що від них також багато що залежить, а це можливо досягти шляхом залучення їх до управління, якісного інформування та надання зворотного зв'язку.

З огляду на зазначене, вважаємо за необхідне наголосити на доцільності застосування демократичного та ділового стилів керівництва.

Демократичний стиль управління характеризується тим, що різні повноваження, ініціативи, відповідальність розподіляються між керівником та колективом. Важливою відзнакою такого стилю є інтерес керівника до думки підлеглих. В складних ситуаціях, які не є терміновими та пов'язані з виробничою, операційною діяльністю, приймається колегіальне рішення. Відбувається це завдяки постійному спілкуванню та обговоренню, своєчасному інформуванню з усіх основних питань, підтримці ефективного зворотного зв'язку. Таким чином отримується ефект причетності, підлеглі відчують власну значущість [2].

Що ж стосується, ділового стилю керівництва, то він характеризується наступними ознаками:

- чіткістю і ясністю у постановці цілей та окресленню завдань;
- конкретному розподілі прав та обов'язків працівників;
- оптимальним розподілом сил та часу на організацію діяльності;
- оперативністю у роботі, різноманітністю методів управління;
- знаннями потенційних психофізіологічних та професійно-моральних можливостей підлеглих;
- ефективним тайм-менеджментом;
- налагодженням ефективного контролю та зворотного зв'язку;
- налагодженням системи поінформованості працівників;
- творчим мисленням менеджера як системної ознаки успішності керівництва [1].

Поряд з цим, сучасний ефективний керівник має мати високий рівень соціальної відповідальності, яка має формуватися та розвиватися із дотриманням принципів [3, с. 163]:

- усвідомлення політичного, економічного, соціального та технологічного стану розвитку держави;
- розуміння та розділення корпоративної культури підприємства: ключових цінностей, ідей, відповідальності, способів розповсюдження знань та методів вирішення конфліктів;
- виявлення та підтримання прийнятних очікувань стейкхолдерів;

– розвиток вітчизняної практики менеджменту для задоволення очікувань різних груп стейкхолдерів;

– навчання на основі практики у сфері прийняття управлінських рішень.

Які компетентності має мати у власному арсеналі дієвий сучасний керівник? На наш погляд – це лідерство, емоційна компетентність, а також компетенція «вирішення проблем».

Що має робити менеджер в умовах сучасного бізнес-середовища за для того, щоб бути успішним та соціально відповідальним? На наш погляд – це:

– володіти навичками делегування повноважень;

– вміти надати можливість працівникам розвивати необхідні навички вирішення складних, неоднозначних і конфліктних ситуацій;

– створювати передумови для забезпечення самостійного вирішення проблем працівниками;

– стимулювати розвиток критичного мислення;

– мати розвинутий емоційний інтелект. Наприклад, він має розуміти, що якщо для людини стимулом-реакцією є похвала, то йому необхідно схвалювати дії співробітника саме тоді, коли він бере на себе ініціативу у вирішенні проблеми і робити це не лише наодинці, але й при наявності всього колективу. Якщо мотивом для підлеглого є результат, то бажано пов'язувати його досягнення з пошуком або результатом виходу зі складної ситуації.

Соціальна відповідальність керівника передбачає піклування про підлеглих і одночасне надання їм можливості розвитку, а це неможливо без свободи дій. Тому підлеглі, разом із усвідомлюваною свободою, мають завжди розуміти, що у випадку виникнення складної ситуації, вони завжди можуть (та й мають звернутися до керівника, при цьому вони мають право запропонувати варіанти виходу з неї, проаналізувати вірогідність успіху кожного з них).

Такий підхід привчає персонал з однієї сторони – до самостійності і формування відчуття відповідальності за результат своїх дій, дає їм навички вирішення проблем, а з іншої – розуміння того, що вони не залишаються один на один з проблемами, а відповідальність поділяється між усіма учасниками.

Соціально відповідальний керівник має прагнути до того, щоб навчити себе та власних підлеглих вирішувати проблемні ситуації, а для цього:

– необхідне поширити розуміння того, що менеджери, запропонувавши одну альтернативу, завжди шукатиме додаткові;

– розшукувати якомога більше протилежних пояснень діям інших людей;

– шукати рішення у незвичній площині – вчити креативу.

Важливим аспектом зростання мотивації керівника до провадження соціально відповідальної діяльності є його ставлення до виконуваної роботи. Таким чином, ключова управлінська компетенція «лідерство» безпосередньо характеризується проявом якостей, які налаштовують на результат, спрямовують загаль в рухатися у визначеному напрямку, уміння зосередитися на цілях. При цьому компетенція «емоційний інтелект» передбачає наявність прийнятного рівня стресостійкості та емпатії, що загалом визначає не лише

ефективність міжособистісної взаємодії.

Отже, в умовах кризисного існування нашої країни та бізнесу, в тому числі, актуальним є не просто професіоналізм менеджерів, але й їх адаптивність та соціальна відповідальність. При цьому структура соціальної відповідальності менеджера є не лише сукупністю юридичної відповідальності, але й соціальної та психологічної відповідальності (морально-етичної відповідальності). Однак, зовнішні умови діяльності керівників, на наш погляд не можуть сформувати високий рівень їх соціальної відповідальності. Тут на чільне місце виступає ціннісна орієнтованість менеджера, його характер та пріоритети, що у підсумку формують загальну ефективність його, як професіонала.

Список використаних джерел

1. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/322.html (дата звернення 28.10.2022).
2. Демократичний стиль управління та його особливості. URL: <https://vcf.vn.ua/demokratichnij-stil-upravlinnya-ta-jogo-osoblivosti> (дата звернення 28.10.2022).
3. Малюга Л. М. Управління соціальною відповідальністю керівника. *Економіка і організація управління*. 2014. № 1 (17)-2 (18). С. 162-165.

*Демидов В. О., здобувач фахової передвищої освіти
Фаховий молодший бакалавр
Спеціальність 121 Інженерія програмного забезпечення
Науковий керівник: Воронянський В. С.*

ПОРІВНЯННЯ МІНІМАЛЬНИХ ВИМОГ ДО АПАРАТНИХ ЗАСОБІВ СУЧАСНИХ ОПЕРАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Сучасні вимоги до стабільності та безпеки інформаційних систем обумовлюють використання актуальних версій програмного забезпечення та операційних систем. Інсталяція таких систем та програмних пакетів повинна виконуватися на апаратні засоби (hardware), які відповідають заданим вимогам до конфігурації та продуктивності. Тому в даному дослідженні були проаналізовані вимоги до апаратних засобів, що висувуються при інсталяції сучасних операційних систем.

Операційна система Windows 11 (актуальна версія на теперішній час – 22H2, номер збірки 22621.755 на 25.10.2022 р.) – клієнтська операційна система, яка пропонує інновації, спрямовані на підвищення продуктивності кінцевих користувачів, та призначена для підтримки сучасного гібридного робочого середовища [1]. Вона включає такі інновації, як віртуальний робочий стіл Azure та Windows 365 на пристроях з Windows 11.