

3. Исследовательская работа "Компьютерные вирусы и борьба с ними"– [Электронный ресурс] / Режим доступа к данным: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/informatika/2015/05/18/issledovatelskaya-rabota-kompyuternye-virusy-i-borba-s-nimi>(Дата обращения: 18.05.2018).

4. Соснін, О. В., Воронкова, В. Г., Ажажа, М. А. (2011). Інвестиції в людський розвиток в умовах глобальної трансформації. Навчальний посібник. Львів «Магнолія 2006». 602 с.

ПОВЫШЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК УСЛОВИЕ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Райда Елена (Запорожье, Украина)

Актуальность исследования. Актуальность изучения проблемы управления кадрового потенциала связанными с тем, что в современных условиях роль человека в производстве существенно меняется, в связи с факторами: изменения в содержании труда, внедрение инноваций, повышение значимости самоконтроля и самодисциплины, рост образовательного и культурного уровня работника, изменение приоритетов в системе ценностей менеджмента (Andriukaitiene, и др., 2017).

Проблемные ситуации: успех предприятия на рынке в значительной степени зависит от эффективности управления персоналом, который, используя свои знания, умения и навыки, обеспечивает реализацию целей компании. Таким образом, индивидуальные способности отдельных работников формируют результаты деятельности организации в целом и является залогом ее развития. Путем эффективного использования кадрового потенциала можно достичь грамотного использования и развития человеческих ресурсов. **Задачи:** найти пути повышения эффективного использования кадрового потенциала предприятия, которые приведут к росту производительности труда, объема продукции и других экономических показателей. Модернизация как смена ценностей и переход к информационному обществу требует новых подходов и парадигм, так как только экономика инноваций может стать локомотивом технологических и социальных преобразований (Voronkova, 2016). *Методы исследования.* Системный метод, коллективных экспертных оценок. Системный подход предполагает исследование всей системы управления в целом и изучения составляющих ее компонентов: целей, функций, организационной структуры, основных категорий работников, технических средств, методов управления людьми и т. д, что помогает лучше узнать проблемы и возможности кадрового потенциала. Основным достоинством коллективных экспертных оценок является достаточно высокая степень точности и согласованности получаемых результатов.

Результаты исследования. Анализируя производственную деятельность предприятий, рабочих разделяют на основных - которые непосредственно участвуют в процессе создания продукции, и вспомогательных - которые выполняют функции обслуживания основного производства. Структурная характеристика персонала предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия. Уровень квалификации кадров - залог высокой производительности труда. Во-первых, в нынешних условиях высокого уровня механизации и автоматизации производства управлять производством могут только высококвалифицированные кадры. Во-вторых, от уровня квалификации кадров зависит степень использования средств производства: машин, механизмов, материально-энергетических ресурсов. В-третьих, в зависимости от квалификации кадров во многом зависит выбор форм и методов организации труда и производства. Новая экономика требует нового человека, нужен человек-инноватор. Технологическая революция, в которой мы живем, определяется развитием таких отраслей, как информационные технологии и биотехнологии. И те, и другие ориентированы на индивида, а не на массы. На смену однозначному объективному детерминизму приходит проектирование неустойчивых саморазвивающихся систем, включающих в себя человека. Важно отдать инициативу вниз, предоставить руководителям предприятий большую свободу. И руководители предприятий тоже отдают больше свободы «вниз» - в этом и тенденция, и главный секрет успеха наиболее успешных государств и крупнейших корпораций мира. Механизмы самоуправления, противоположные модели иерархического менеджмента, функционируют не только в крупных компаниях. Принципы управления, учитывающие инициативу индивида, работают в экономически наиболее успешных странах мира от Америки – до Европы и Азии (Старжинский, и др., 2016).

Выводы: для повышения эффективности кадрового потенциала необходимо использовать: зарубежный и отечественный опыт; заинтересовывать и создать условия для обучения, переподготовки и повышение квалификации кадров; создать и использовать систему материального поощрения, каждая инициатива, ведущая к росту производительности труда, должна быть учтена, оценена и соответственно оплачена; периодически доводить до сведения сотрудников об основных экономических показателях, убеждать коллектив в том, что основой роста заработной платы является рост производительности труда; создать в коллективе позитивный психологический климат, проводить мероприятия, укрепляющие коллектив.

Ключевые слова: кадровый потенциал, трудовой потенциал, свобода, инициатива

1. Andriukaitiene, R., Voronkova, V., Kyvliuk, O., Maksimenyuk, M., Sakun, A. (2017). Theoretical insights into expression of leadership competencies in the process of management. *Problems and Perspectives in Management*, 15(11), p. 220-226.
2. Voronkova, V. (2016). The formation of the concept of noosphere development of modern society in the conditions of information society. *Philosophy & Cosmology* Научный журнал: К: Международное философско-космологическое общество / Под ред. О.Базалука, 16, p. 179-191.
3. Старжинский, В. П., Цепкало, В. В. (2016). На пути к обществу инноваций. Минск РИВШ.
3. Воронкова, В. Г. (2015). Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя (Адміністративна діяльність як об'єкт саморефлексії керівника) // К: «Видавництво «Гілея», Вип. 100. С.91-97.
4. Крайнік, О. М. (2015). Покращення збутової діяльності за допомогою зовнішнього інвестування на ТОВ Айс Запоріжжя / Часопис економічних реформ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2015. Вип.2. С.85-90.
5. Планування та прогнозування в умовах ринку (2006). / ВГ Воронкова. К.: Професіонал
6. Сергієнко, Т. І. (2012). Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вип. 48. С.236-242.
7. Сергієнко, Т. І. (2017). Особливості сучасних конфліктів в контексті ноосферної концепції В.Вернадського Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вип. 68. С.111-121.
8. Соснін, О. В., Воронкова В. Г., Ажажа М. А. (2011). Інвестиції в людський розвиток в умовах глобальної трансформації.- Навчальний посібник.- Львів «Магнолія 2006». 602 с.
9. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник (2006). /Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. та ін.К.: Професіонал. С.34-74.

ВНЕДРЕНИЕ ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО УКРАИНЫ КАК ФАКТОР ДЕМОКРАТИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Резанова Валерия (Днепр, Украина)

Актуальность исследования. Актуальность исследования использования информационных технологий в учебном процессе в Украине заключается не только в практических и теоретических потребностях его модернизации, но и в мировоззренческом переосмыслении ценностной базы сегодняшнего и завтрашнего образования. В связи с интенсивным ростом информационных объемов, с бурной глобализацией, развитием технологий роль образования требует деконструкции содержания и функций согласно нуждам XXI века с учетом факта становления независимой Украины, а так же ее культурного возрождения и одновременного перехода к постиндустриальному информационному обществу, которое является стимулом качественной трансформации образования, повышения его значимости и ценности, развития smart-технологий в контексте развития современной цивилизации (Андрюкайтене, и др., 2017). Внедрение компьютерных технологий как неотъемлемой части образования значительно повысит его эффективность и поспособствует гармоничному вхождению украинской нации в инновационную эру (Воронкова, 2012).