

УДК 331.103.2

Лазоренко Т.В.*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту**Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»***Кравчук Ю.Г.***студентка**Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»***Ванжа В.Є.***студентка**Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ НАДБАНЬ ЩОДО ТЕХНОЛОГІЗАЦІЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

АНОТАЦІЯ

У статті визначено фактори, що впливають на людський потенціал, проаналізовано стан технологізації професіоналізму в менеджменті. Розглянуто шляхи підвищення ефективності використання ресурсів. Запропоновано систему заходів для проведення процесу на підприємствах шляхом ґрунтовної професійної підготовки кадрів та загальної комп'ютеризації управління.

Ключові слова: технологізація, менеджмент, професійний потенціал, ефективність, використання ресурсів, електронне управління.

АННОТАЦИЯ

В статье определены факторы, влияющие на человеческий потенциал, проанализировано состояние технологизации профессионализма в менеджменте. Рассмотрены пути повышения эффективности использования ресурсов. Предложена система мер для проведения процесса на предприятиях путем мощной профессиональной подготовки кадров и общей компьютеризации управления.

Ключевые слова: технологизация, менеджмент, профессиональный потенциал, эффективность, использование ресурсов, электронное управление.

ANNOTATION

The article defines the factors influencing human potential, analyzes the state of technologicalization of professionalism in management. The ways of increasing the efficiency of resource use are considered. The system of measures for carrying out of the process at the enterprises through the powerful professional training of personnel and general computerization of management is offered.

Key words: technology, management, professional potential, efficiency, using of resources, commercial management.

Постановка проблеми. Сучасний рівень інформаційного, комунікаційного та програмного забезпечення, а також виробничих та управлінських технологій та пов'язане з ним технологічне й технічне переоснащення підприємств підвищують вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Отже, проблемою є впровадження системи технологізації людського потенціалу у сферу управління для максимально ефективної роботи підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною основою дослідження стали праці таких українських та зарубіжних вчених, як

А. Гладишева, Т. Іщенко, С. Попов, М. Армстронг, О. Гончаренко, Р. Капченко, В. Никифоренко.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Конкретні заходи щодо технологічної підготовки кадрів та управління ними задля сприяння розвитку людського потенціалу в сучасній організації потребують подальшого розроблення й обґрунтування.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою роботи є визначення й оцінювання можливих елементів процесу загальної модернізації та вдосконалення діючої на підприємстві системи менеджменту в сучасних умовах. Отже, метою важливого процесу на підприємстві є підготовка конкурентоспроможних високопрофесійних працівників, мотивованих докласти зусиль до завоювання ринків, підвищення якості продукції, ефективного використання всіх видів ресурсів та зниження собівартості продукції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Електронне управління технологізацією сьогодні є рушійною силою формування професійного потенціалу. Лише на основі електронної системи потужного професійного та повністю комп'ютеризованого сучасного управління ми можемо забезпечити високу ефективність використання ресурсів у розвинених країнах світу.

Керуючі компанії використовують професійну технологію, яка здійснюється за допомогою нових методів та забезпечує оптимальний варіант управління професійним процесом та його контролювання, що виявляється в прийнятті своєчасних та ефективних управлінських рішень. Сильні професійні здібності кожного працівника організації, який має високі технологічні знання, можуть зміцнити його позиції під час управління підприємством. Сьогодні кожен співробітник має змогу долучитись до управління, оскільки має доступ до фінансової та виробничої інформації організації, яку розміщують під ретельним контролем управління. Це га-

рантує інтенсивність професійних конфліктів в управлінні та мотивацію кожної людини до набуття професійних навичок, а також дає змогу зосередитись на своїх знаннях, які можуть бути поштовхом до інновацій у цій сфері [1].

Повне управління технологією та інформацією дає змогу підприємству швидко прийняти найкраще професійне рішення. Саме це допомагає усунути корупцію, яка досить поширена у сучасному світі, оскільки електронна система не допускає переказу грошей без відома керівного фонду. Це також сприяє підвищенню рівня професійної культури. У зв'язку з цим розвиток професійної техніки насамперед підтримується у сферах бізнесу та управління сучасними «велетнями» світу, зокрема Японією, Німеччиною, США, Сінгапуром, Швецією [2].

Професійний розвиток технологій характеризується унікальними особливостями як нових, так і традиційних технологій. Розвинені професійні технології, які вже працюють у багатьох компаніях України, були впроваджені в комп'ютерні системи з попередньою адміністративною інформаційною системою та не забезпечують професійний розвиток. Керівники таких підприємств досі несуть на собі відповідальність перед державною владою та громадськістю за їхню діяльність, і все це виконується неналежним чином. З цієї позиції сучасна традиційна технологія не може забезпечити нормальний професійний розвиток. Застарілі методи обчислення, оподаткування та прийняття рішень, низько технологічна електронна техніка не дають змогу впроваджувати передові технології сучасного світу багатьом керівникам різних рівнів управління. Варто зазначити, що професійний функціонально-технологічний розвиток суспільства сприяє швидкому здійсненню трудової діяльності, а також допомагає звільнитися від вказівок, які заважають виконанню професійних замовлень та забезпеченню соціальної справедливості в колективі [3].

Розвиток професійних технологій в управлінні допомагає фахівцям сприяти розвитку наукових методів та нових форм впливу, які мають вагомий вплив на працю. Практичні рішення, які приймають фахівці, можуть стати основою сучасних електронних технологій в управлінні, а також сприяти здійсненню управління з мінімальним розміром витрат, що є однією з цілей організації. Також професійний та технологічний розвиток спричинить впровадження в організацію нових методів та правил контролю за допомогою спеціалізованої електронної системи галузевих програм задля задоволення зростаючого попиту на операції ринкового процесу.

Сьогодні технології в професійному розвитку існують у двох формах:

1) програмне забезпечення управління та використання ресурсів, облікових записів, контролю за роботою працівників тощо;

2) безпосередня реалізація діяльності на основі процесу автоматизації виробництва това-

рів та послуг (зараз більша частина робіт проводиться за допомогою комп'ютерних програм, які займаються всім самостійно, тобто участь працівника у трудовій діяльності стає все менш необхідною; прикладами можуть слугувати онлайн-купівля квитків, система реєстрації в аеропортах, переказ грошових коштів на різноманітні рахунки, збереження фондів, взаємні розрахунки за картками на комунальні платежі, податки; все це можна зробити без черг до каси в банках; сьогодні у великих корпораціях Німеччини на значній кількості організацій працюють електронні програми, які виконують різноманітні операції, з якими не можуть впоратись навіть висококваліфіковані фахівці) [4].

Таким чином, поряд з технологічним розвитком підприємства має бути підвищена ефективність управління компанією. Розвиток людського потенціалу в умовах покращення організації праці гарантує підвищення рівня життя населення, а також збільшення ефективності використання економічних ресурсів. Цей процес має низку переваг. Він забезпечує професійний розвиток майже в усіх соціально-економічних та політичних сферах. Якщо в нашій професійній культурі ми не матимемо нової технологічної системи, то сучасні іноземні підприємства зможуть легко перевершити наші досягнення.

Сьогодні професійний розвиток вже частково поглинула технологізація. Саме завдяки їй ми маємо величезні стратегічні перспективи та професійні програми соціально-економічного зростання, які мають чітко окреслені напрями бізнесу, що вже стрімко розвиваються.

Залежно від характеру та рівня використання професійні розробки технологій поділяються на дві групи, а саме універсальні та спеціальні.

Універсальні програми мають велике значення для розвитку професійного потенціалу та сприяють покращенню технологічного мислення працівників.

Спеціальні програми створені для конкретних секторів, індивідуальних користувачів, підприємств, військових, а також для винаходів та наукових розробок, технологічних інновацій та захисту конфіденційної інформації.

Керівник відповідає перш за все за управління виробничими процесами, які є складними та важливими інструментами розроблення технологій. Ці технології постійно орієнтовані на нові ідеї, вироблення нової продукції, отже, вони мають підвищувати швидкість прийняття рішень на основі інформації [5].

Також зараз є багато технологій у сфері соціальних послуг. Вони реалізуються на основі правових, соціальних, економічних та політичних умов. У таких технологічних системах є п'ять, а інколи й більше органів, які беруть участь у громадському суспільстві, діяльності держави, приватних та міжнародних організаціях, групах незалежних експертів та певних верствах населення. У зв'язку з цим техноло-

гії у сфері соціальних послуг надають вільний доступ для всіх зацікавлених сторін. Під спрощеною системою варто розуміти безкоштовну підтримку хворих, непрацездатних та безробітних осіб. Саме тому поряд з технологічним розвитком ми повинні мати новітні технології у сфері соціальних послуг. Також необхідно забезпечити те, щоби послуги стали доступними та надавались своєчасно. Це має стати поштовхом до покращення соціальних послуг та якості обслуговування громадян.

Проблеми соціальних технологій можна вирішити шляхом вдосконалення нормативно-законодавчої бази нашої держави. Цілями таких технологій є забезпечення повної зайнятості, формування належної системи освіти, забезпечення професійного та кар'єрного зростання, покращення навколишнього середовища, а також охорони здоров'я людини. Для досягнення названих цілей необхідно створити сучасну технологію, яка буде включати повний спектр функціональних процесів, що сприятимуть розвитку громади [6].

Через це варто випробувати світовий досвід та впроваджувати нові технології, які значно відрізняються від наших. Для того щоби визначити найефективнішу технологію на практиці, треба дослідити всі фактори, які стримують її розвиток. Завдяки цьому можна виділити три рівні технологічного розвитку:

- 1) простий (рівень, який мають зараз усі);
- 2) складний (рівень, який потребує використання професійних знань та досвіду в певних галузях);
- 3) складений (рівень, який забезпечує зв'язок між просторовими та традиційними соціальними системами й моделями).

Можна виділити 4 етапи людського розвитку:

- 1) технологічна ефективність, тобто забезпечення потреб для стимулювання людського розвитку;
- 2) оцінювання окремих досягнень людства, світу тощо;
- 3) досягнення соціального ефекту та користі для держави (підвищення макроекономічних показників);
- 4) аналізування досвіду інших країн в аналогічному періоді, визначення проблем та шляхів їх вирішення.

Можна виділити 5 етапів діагностики соціальних проблем:

- 1) попередня ідентифікація, збирання точної інформації про проблеми;
- 2) виявлення аномалій, пошук оптимальних шляхів їх вирішення;
- 3) проведення повної діагностики (визначення показників параметрів, порівняння з нормами країни, регіону чи світу);
- 4) оцінювання, формулювання висновків щодо дослідження;
- 5) введення в експлуатацію розробленої програми бюджету цього проекту.

Для забезпечення ефективної діагностики потрібно дотримуватись таких вимог:

- дослідити соціальний статус, інтерес кожної сторони;
- визначити зовнішні та внутрішні чинники;
- врахувати права людини та розвиток економіки.

Соціальний ефект має значний вплив на суспільство. Існує правило соціального програмування, що застосовується під час діагностики задля отримання точного й повного обґрунтування дослідження. Дотримання цього правила дасть нам змогу проаналізувати соціально-економічні показники та усунути проблеми, які утворюються під час прийняття оптимального рішення. Також воно дає можливість правильно сформулювати мету діяльності організації. Система соціальних програм – це ланцюг повноцінного професійного розвитку потенціалу в усіх сегментах суспільства й галузей народного господарства. Ця система виконує різні функції та обов'язки. У зв'язку з цим ефективність розвитку людського потенціалу насамперед пов'язана з тим, що розвиток соціальних технологій певною мірою дає можливість зробити повний аналіз та обробити більшу кількість даних. У зв'язку зі швидким розвитком технологій керівники сьогодні не встигають адаптуватись та досягнути все нове, що впроваджується. Це приводить до недосконалості діяльності організації.

Таким чином, ця соціальна система є процесом створення найвищих людських відносин, в якій всі вищі людські цінності повинні бути розглянуті. З іншого боку, це абсолютно нова система управління, де великого впливу набула демографія. Технології є регулятором людських відносин у часі та просторі. Для досягнення цілей, поставлених організацією, використовується низка соціально орієнтованих та технологічних методів, які можуть попередити прийняття неоптимального рішення. Одним з методів є метод тренінгів, на яких можна вирішити різноманітні професійні питання. Висогою до учасників є вміння чітко та лаконічно висловити свою думку. Також одним з методів є організація ділових ігор. Кожен може відчувати себе в ролі менеджера, який вирішує неочікувані проблеми. Метод чотирьохвимірної соціальної технології полягає у створенні професійних асоціацій, груп підтримки та конкретних проєктів, а також спеціалізованого професійного моделювання.

Спеціалізоване професійне моделювання – це метод комп'ютерних технологій, який застосовується в певних соціальних випадках, де здійснюються реальні опитування, а управлінське рішення приймається на основі його показників [7]. Функція моделювання полягає в тому, що можна знизити ризик настання несприятливих подій з огляду на попередні оцінки та мати змогу виправити проблеми. Також можна провести аналіз та передбачити майбутнє того чи іншо-

го підприємства або навіть галузі, але це може спричинити інші соціальні проблеми, які більш актуальні, ніж ті, що розглянуті в конкретній моделі. Професійна експертиза – це технологічна система, яка є одним з найуспішніших методів розвитку людського потенціалу, а також дає змогу обґрунтувати доцільність професійних проєктів та керівних принципів, які будуть застосовані. Цей метод може бути використаний в контексті інтелектуальної праці як необхідний шлях нового етапу розвитку людського потенціалу. Сьогодні практично всі розвинені країни світу використовують цей метод та мають значні успіхи в питаннях, пов'язаних із соціальними, економічними та політичними системами. Це допомагає здійснити швидко й ефективно діагностику з професійної точки зору, а також швидко виявити дефекти [8].

Слід зазначити, що всі сучасні цільові проєкти на кожному етапі повинні контролюватись. Якщо працюватимуть професіонали своєї справи, то їхня діяльність приведе до вирішення ключових проблем розвитку потенційних здібностей та вмінь людини.

Висновки. Таким чином, у сучасному підприємстві впроваджуються недостатньо ефективні механізми управління персоналом. Неврахування окремих аспектів пояснюється не тільки відсутністю коштів підприємств, але й нерозумінням управлінцями важливості цієї проблеми, швидкої окупності грошових коштів і зусиль, вкладених у підвищення ефективності діяльності на основі розвитку професіоналізму та дієвих механізмів на підприємстві.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гладышева А., Горбунова О. Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами в организации. Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 12 (34). С. 66–70.
2. Іщенко Т. Формування мотиваційного механізму високоефективної праці персоналу підприємства. Вісник Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана. 2012. URL: https://kneu.edu.ua/ua/confere_nce/conf_social_dev_ukr_12/section5/ishchenko.
3. Новікова Ф., Амоша О., Антонюк В. та ін. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2008. 468 с.
4. Попов С. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Москва: ИНФРА-М, 2010. 304 с.
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ., под ред. С. Мордовина. 8-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 832 с.
6. Гончаренко О. Прогнозування стійкого розвитку економічної системи в умовах невизначеності. Вісник соціально-економічних досліджень. 2011. № 2. С. 186–191.
7. Капченко Р. Еволюція наукових поглядів (XVII – XIX ст.) на проблеми формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери. Економіка та підприємництво: зб. наук. пр. молодих учених та аспірантів. Вип. 20. Київ: КНЕУ, 2008. С. 140–148.
8. Никифорова В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. 2-ге вид., перероб. та доп. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.

REFERENCES:

1. Gladysheva A. (2011), *Sovremennyye podhodyi k upravleniyu trudovymi resursami v organizatsii* [Contemporary approaches to management of labor resources in the organization], socio-economic phenomena and processes, no. 12 (34), pp. 66–70.
2. Ishchenko T. (2012) *Formuvannya motivatsiyynogo mehanizmu visokoefektivnouyi pratsi personalu pidpriemstva* [Formation of the motivational mechanism of highly effective work of the personnel of the enterprise] Kiev National Economic University named after. V. Hetman [Online], available at: https://kneu.edu.ua/ua/confere_nce/conf_social_dev_ukr_12/section5/ishchenko.
3. Novikova O., Amosha O., Antonyuk V. (2008) *Lyudskiy potentsial: mehanizmi zberezheniya ta rozvitku* [Human potential: mechanisms of preservation and development]. P. 468.
4. Popov S. (2010) *Strategicheskoe upravlenie: 17-modulnaya programma dlya menedzherov* "Upravlenie razvitiem organizatsii" [Strategic Management: The 17-module program for managers of "Management of the development of the organization"]. P. 304.
5. Armstrong M. (2004) *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami*. 8-e izdanie / per. s angl. pod red. S. Mordovina. [Human Resources Management Practice. 8th edition / Trans. from english ed. SK Mordovian]. P. 391–417.
6. Goncharenko O (2008) *Prognozuvannya stlykogo rozvitku ekonomichnoyi sistemi v umovah neviznachenosti* [Forecasting the sustainable development of the economic system under uncertainty]. P. 186–191.
7. Kapchenko R. (2008). *Evoluyutsiya naukovih poglyadiv (XVII – XIX st.) na problemi formuvannya robilnichih kadrlv dlya materlialno-virobnichoyi sferi* [Evolution of scientific views (XVII – XIX centuries) on the problems of formation of working personnel for the material and production area]. p. 140–148.
8. Nikiforenko V. (2013) *Upravlinnya personalom: navchalno-metodichnyi poslbnik dlya samostlyynogo vivchennya distsiplni* [Personnel Management: a methodological manual for self-study of discipline]. p. 504.

Lazorenko T.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Management,
National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"*

Kravchuk Yu.H.

*Student, Department of International Economics,
National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"*

Vanzha V.Ye.

*Student, Department of International Economics,
National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"*

IMPLEMENTATION OF MODERN ACHIEVEMENTS IN THE SPHERE OF TECHNOLOGISATION OF PROFESSIONALISM OF HUMAN POTENTIAL IN MODERN MANAGEMENT

It is impossible to imagine the development of professionalism of human potential in modern management without electronic technology. Only through a powerful professional training of personnel and the general computerization of professional management, we can increase the efficiency of using resources along with advanced states. Management in developed companies is the professional basis of the technology of a multitude of operations, where with the help of the latest technology and technology they find options for optimal management, which affects timely decision-making and their effective execution. The practical application of professional technology has been approved in entrepreneurial activity and in the government of such advanced countries in these areas as Japan, Germany, the USA, Singapore, Sweden, and others. The problem of adequate optimum use of labour potential as an important factor of competitiveness of an enterprise is not always possible to solve practically in the system of general management of domestic enterprises. In modern entrepreneurship, insufficiently effective mechanisms of personnel management are implemented. Insufficient consideration of some aspects is explained not only by the lack of funds of enterprises but also by the lack of understanding by managers of the importance of this problem, the rapid recouping of funds and the efforts made to improve the efficiency of activities on the basis of effective motivational mechanisms in the enterprise.